

Opleidingsbeleid aios M+G

GGD Hollands Noorden



Inleiding	3
GGD Hollands Noorden: missie, visie en werkzaamheden	3
Artsen M+G bij GGD Hollands Noorden	4
Belang van opleiden	4
Hoe is opleiden georganiseerd bij GGD Hollands Noorden	6
Wet- en regelgeving	6
Stagemogelijkheden	6
Samenwerking opleidingsinstituten	7
Werving, selectie en plaatsing	8
Inhoud van de stages	9
Begeleiding van de aios	10
Taken, rollen en verantwoordelijkheden	11
Aios	11
(Hoofd)opleider	11
Opleidingsadviseur	13
Directie en teamleider	13
Dagelijks (praktijk)begeleider	15
Faciliteiten, inzetbaarheid en vergoedingen	16
Aios	16
Opleider	17
Wetenschappelijke literatuur	17
Problemen en geschillen	17
Ziekte en zwangerschap	18
Kwaliteit	19
Kwaliteitscyclus	19
Exitgesprekken	21
Afkortingen	22

Inleiding

De GGD Hollands Noorden (GGD HN) is erkend als opleidingsinstelling voor artsen Maatschappij & Gezondheid (M+G) en biedt zowel de eerste als tweede fase van de opleiding binnen de profielen Jeugdgezondheidszorg (JGZ), Infectieziektebestrijding (IZB) en Vertrouwensarts (VA). In dit opleidingsbeleid wordt beschreven binnen welke kaders en volgens welke normen de GGD HN de praktijkopleiding M+G organiseert en uitvoert. Het document beschrijft tevens kort de selectie- en toelatingsprocedure, voortgang en ontwikkeling gedurende de opleiding, welke rollen en bevoegdheden er zijn, welke faciliteiten geboden worden en hoe de kwaliteit van de opleiding bewaakt en bevorderd wordt.

GGD Hollands Noorden: missie, visie en werkzaamheden

GGD Hollands Noorden is de gezondheidsdienst voor 16 gemeenten in de regio Noord-Holland-Noord. Wij zijn dé partner op het gebied van gezond leven. Onze missie is zorgen voor een kansrijk, gezond en veilig leven voor iedereen in Noord-Holland-Noord. Alle taken van de GGD zijn divers en vastgelegd in verschillende wetten. De GGD verzorgt voor de gemeenten in de regio Noord-Holland Noord de publieke gezondheidszorg in de volle breedte d.w.z. Jeugdgezondheidszorg -9 maanden tot-19 jaar, Infectieziektebestrijding (Algemeen, Seksuele Gezondheid-SOA/Sense, Tuberculose, Hygiëne inspecties en Reizigersadvisering), Openbare Geestelijke Gezondheidszorg (OGGZ), Veilig Thuis en Forensische Geneeskunde.

De GGD houdt zich bezig met publieke gezondheidszorg. Dit is zorg voor de gezondheid van de bevolking en risicogroepen. De publieke gezondheidszorg is vastgelegd in de Wet publieke gezondheid (Wpg). De wet zorgt ervoor dat de GGD niet alleen medische taken uitvoert, maar ook breed inzetbaar is voor het voorkomen van ziekte, het beschermen van de volksgezondheid en het bestrijden van infectieziekten. De GGD voert ook taken uit vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en andere wettelijke kaders.

De GGD HN is een dynamische werkomgeving vol kansen voor persoonlijke ontwikkeling. Werken en leren gaat hand in hand. Voortdurend leren en inspelen op veranderingen behoren tot onze kernwaarden. Meer informatie is te vinden op [Missie, visie en kernwaarden van GGD Hollands Noorden - GGD Hollands Noorden.](#)

Artsen M+G bij GGD Hollands Noorden

Artsen M+G zijn een belangrijk onderdeel van de GGD Hollands Noorden. Zij werken op diverse plekken binnen de organisatie. Een arts M+G staat midden in de maatschappij. Er wordt samengewerkt met huisartsen, medisch specialisten, gemeenten en vele andere ketenpartners. Onderdeel van de (profiel)opleiding M+G is dat de arts inopleiding tot specialist (aios) wordt gestimuleerd om bruggen te bouwen, bijvoorbeeld tussen de curatieve geneeskunde, de publieke gezondheidszorg en het maatschappelijk veld, maar zeker ook de samenwerking op te zoeken met de verschillende professionals in de diverse profielen M+G. Daarnaast is het streven om ook de kwaliteit van zorg binnen de GGD te optimaliseren. Meer informatie is te vinden op [Home | Professionals GGD Hollands Noorden](#).

Belang van opleiden

GGD Hollands Noorden vindt leren en ontwikkelen belangrijk, om zo talent te behouden, innovatief te blijven, waar nodig concurrerend te zijn en wendbaar te blijven voor toekomstige uitdagingen. We streven naar een veilig en stimulerend leerklimaat met veel ruimte voor het opleiden van nieuwe collega's in diverse disciplines. Ons doel is om brede en veelzijdige stages aan te bieden die maximaal bijdragen aan de opleiding van de aios. We hebben daarbij oog voor de professionele ontwikkeling en leerwensen van de aios. We zijn van mening dat de aios leert van alle personen en disciplines binnen onze organisatie. Naast de opleider zullen daarom ook veel andere collega's bijdragen aan de begeleiding van de aios. We streven ernaar om aios op te leiden tot kundige M+G professionals met een brede blik op publieke gezondheid.

De GGD HN wil met een goede praktijkopleiding bijdragen aan beschikbaarheid van meer artsen die voldoen aan de eisen voor registratie in het KNMG-profielregister of het specialistenregister van de RGS.

Wat biedt de GGD Hollands Noorden aan aios? Allereerst een gevarieerde werkomgeving. Van Lutjebroek tot aan de grote stad, van Bergen aan Zee tot de haven van Den Helder, er is veel te beleven in het noorden van Noord-Holland. We doen ons best om de aios zich hier thuis te laten voelen en zoveel mogelijk uit de opleiding te halen. We hebben veel mogelijkheden binnen de GGD om te verdiepen en te verbreden. We hebben Jeugdgezondheidszorg van -9 maanden tot 19 jaar, Infectieziektebestrijding, Veilig Thuis en ook een samenwerking met de Forensische Geneeskunde in huis. Bij GGD Hollands Noorden hebben we diverse opleiders, zodat er altijd wel iemand is die bij de aios past. Zij hebben een breed palet aan taken en een groot netwerk. Meer

hierover is te lezen op onze opleidingsite [Waarom GGD Hollands Noorden - Werken bij GGDHN](#)

Hoe is opleiden georganiseerd bij GGD Hollands Noorden

Wet- en regelgeving

De GGD Hollands Noorden (GGD HN) is een erkend opleidingsinstituut voor artsen Maatschappij en Gezondheid. Binnen de opleiding van artsen wordt onderscheid gemaakt tussen een 1e fase, waarin artsen worden opgeleid in een specifiek profiel (profielarts KNMG) en een 2e fase waarin de arts wordt opgeleid tot geneeskundig specialist: arts Maatschappij + Gezondheid (arts M+G).

De eisen waaraan de GGD Hollands Noorden moet voldoen als opleidingsinstelling zijn vastgelegd in het kaderbesluit College Geneeskundige Specialismen (CGS)

<https://www.knmg.nl/download/kaderbesluit-cgs-10-mei-2023-inw.-1-januari-2024>

De eisen voor opleiders zijn verder uitgewerkt in het LPP:

[2024-01-31_Landelijk-Professionaliseringsplan-Praktijkopleiders.pdf](https://www.knmg.nl/download/kaderbesluit-cgs-10-mei-2023-inw.-1-januari-2024).

De kwaliteit van de opleiding wordt geborgd door KOERS en het kwaliteitskader

<https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/cgs/themas-projecten/koers-kwaliteitskader>.

Stagemogelijkheden

De aios is in dienst bij de Stichting Beroepsopleiding Huisartsen (SBOH). Van daaruit wordt de praktijkopleiding (deels) gevolgd bij de GGD HN.

De GGD HN heeft opleidingsplaatsen in de volgende profielen:

- 1e fase Jeugdgezondheidszorg (JGZ)
- 1e fase Infectieziektebestrijding (IZB)
- 1e fase Vertrouwensarts (VA)
- 2e fase M+G
- Samenwerkingsverband met GGD Amsterdam voor de opleiding Forensische Geneeskunde (FG)

De opleidingen 1e fase JGZ, IZB en VA kennen twee stageperiodes bij de GGD. De eerste stage duurt 9 maanden en de tweede stage duurt 6 maanden bij een fulltime aanstelling. De GGD biedt beide stages aan. Soms worden de eerste en tweede GGD-stage door aios bij verschillende GGD'en gevolgd. Dit geldt vooral voor IZB en VA, maar is ook mogelijk voor JGZ.

De opleiding tot arts 1e fase binnen de profielen JGZ, IZB en VA, evenals de opleiding tot arts 2e fase M+G, maken onderdeel uit van de opleiding tot arts M+G. De opleiding forensische geneeskunde kent een zelfstandige driejarige profielopleiding die (basis)artsen opleidt tot forensisch arts.

Tot de 1e fase van de opleiding behoren ook een keuzestage en een M+G-stage, beide met een duur van 3 maanden. De GGD biedt de mogelijkheid om deze stages binnen een andere afdeling van de GGD te lopen, bijvoorbeeld bij Veilig Thuis, Forensische Geneeskunde, Epidemiologie, IZB of JGZ.

Samenwerking opleidingsinstituten

Het theoretische deel van de opleiding wordt verzorgd door de NSPOH, TNO en UPHO. Met deze instituten heeft de GGD als opleidingsinstelling samenwerkingsovereenkomsten afgesloten.

De aios, opleiders, opleidingsadviseur en vertegenwoordiger van het DMT vormen samen het opleidingsnetwerk van de GGD. Dit netwerk komt twee tot drie keer per jaar samen. Tijdens deze bijeenkomsten wordt standaard de kwaliteitscyclus besproken. Daarnaast houdt men over en weer elkaar op de hoogte van ontwikkelingen en knelpunten. Deze bijeenkomsten bieden aios de gelegenheid elkaar beter te leren kennen en te bereiken. Ook zijn er mogelijkheden om korte praktijkbeoordelingen (KPB's) te behalen, door bijvoorbeeld de bijeenkomst voor te zitten of een presentatie te geven.

De GGD participeert in twee academische werkplaatsen:

- Academische werkplaats JGZ NH (i.s.m. Amsterdam UMC)
www.vumc.nl/afdelingen/AWJGZ
- Sarphati Initiatief: Academische Werkplaats Publieke Gezondheid Noord-Holland en Flevoland: www.sarphati.nl

GGD HN neemt deel aan het Platform Academische Werkplaats Noord-Holland Noord, waarin verbinding wordt gelegd tussen de Academische Werkplaatsen. Andere netwerken op het gebied van opleiden zijn onder andere de bovenregionale samenwerking van IZB met de omliggende GGD'en (NW6).

Voor het profiel forensische geneeskunde werkt de GGD HN samen met de GGD'en van regio's Zaanstreek Waterland, Kennemerland en Amsterdam. Hiermee is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. De GGD HN volgt met betrekking tot het profiel forensische geneeskunde het specifiek voor forensische geneeskunde

ontworpen opleidingsbeleid van de GGD Amsterdam, die als hoofdopleidingsinstelling is benoemd.

Werving, selectie en plaatsing

De werving en selectie van aios wordt gedaan door de Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen in Nederland (SOGEON). Meer informatie is te vinden op [home - Arts Maatschappij en Gezondheid](#).

De selectie van artsen die een opleiding M+G willen volgen vindt centraal plaats. De werving en selectie wordt verzorgd door SOGEON. De opleidingsadviseur van GGD HN geeft tweemaal per jaar het aantal beschikbare opleidingsplaatsen voor de komende opleiding door aan SOGEON. Kandidaten die na de selectieprocedure geschikt worden bevonden, worden besproken met GGD HN. Vervolgens ontvangt de GGD als opleidingsinstelling de sollicitatiedocumenten van de kandidaat en wordt een matchingsgesprek gepland met een van de opleiders en de opleidingsadviseur. Na een wederzijds positief gesprek volgt plaatsing in de opleiding. De kandidaat, de GGD als opleidingsinstelling, het opleidingsinstituut en de SBOH ontvangen bericht over de plaatsing. Bij een positieve match komen kandidaten in dienst van de SBOH en wordt de praktijkopleiding gevolgd bij de GGD.

Indien de aios voor de GGD2-stage naar een andere GGD gaat, wordt dit afgestemd met de betreffende GGD. Voor IZB is hiervoor een structureel overleg waarin van alle GGD'en in de regio NW6 de opleidingsadviseur en een opleider zitten.

Inhoud van de stages

De inhoud van de opleiding tot arts M+G is vastgelegd in het Landelijk Opleidings Plan LOP [Landelijk Opleidingsplan \(LOP\) - KAMG](#). De opleidingsinstituten hebben hun curricula gebaseerd op dit LOP. Voor deze curricula wordt verwezen naar de opleidingsinstituten (NSPOH, TNO en UHPO). Hierin staat beschreven welke kennis en vaardigheden de aios moet opdoen tijdens de opleiding, geformuleerd in de vorm van Entrusted Professional Activities (EPA's) of Kritische beroeps Activiteiten (KBA's). Daarbij passende activiteiten die de aios tijdens de GGD-stage zal uitvoeren zijn bijvoorbeeld Korte Praktijkbeoordelingen (KPB), praktijkopdrachten (PO), uitzetten van Multi Source Feedback (MSF), het schrijven van reflectieverslagen en het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. De stage is succesvol afgerond wanneer onder andere alle stage-activiteiten zijn voltooid.

Begeleiding van de aios

De aios wordt gedurende de hele opleiding begeleid. Vanuit het opleidingsinstituut heeft de aios een instituutsopleider en vanuit de GGD een praktijkopleider.

Het opleidingsprogramma van de afzonderlijke aios wordt aan het begin van de opleiding vastgesteld. Dit vormt de basis voor het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP). In dit IOP wordt in overleg met de opleider en instituutsopleider vastgelegd welke persoonlijke leerdoelen de aios heeft. Dit wordt tevens vertaald naar te verrichten werkzaamheden en andere activiteiten, zoals praktijkopdrachten en KPB's. De voortgang van de opleiding wordt bijgehouden in een digitaal portfolio.

In de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden wordt de aios begeleid door een dagelijks begeleider. Dit kan de eigen opleider zijn maar bijvoorbeeld ook andere collega-artsen. De opleider voert gemiddeld tweewekelijks een begeleidingsgesprek met de aios. Daarnaast voeren aios en opleider(s) periodiek een voortgangsgesprek. Gemiddeld driemaal tijdens de opleiding houden aios, praktijkopleider en instituutsopleider een tripartiet gesprek met aan het einde van de opleiding een geschiktheidsbeoordeling.

De praktijkopleider zorgt ervoor dat de aios goed ingewerkt wordt. Voor aios IZB 1e fase is dit beschreven in een document op de digitale omgeving van GGDHN. Voor de andere profielen en de 2e fase is dit in ontwikkeling.

Taken, rollen en verantwoordelijkheden

Aios

De aios is in dienst van de SBOH en is gehouden aan de daar geldende voorwaarden. De aios is als arts verantwoordelijk voor het eigen medisch handelen. Naast deze medische verantwoordelijkheid heeft de aios ook verplichtingen als degene die wordt opgeleid. De aios dient daarom gedurende de gehele opleidingsduur en juist tijdens het deelnemen aan specialistische activiteiten bij de geringste twijfel te overleggen met de opleider en de aanwijzingen die de opleider op grond van dit overleg geeft op te volgen. Voor de IZB wordt de EPA-structuur gebruikt om te bepalen welke mate van zelfstandigheid de aios heeft tijdens de stage.

De taken van de aios voor de verschillende profielen en de 2e fase staan beschreven in bijlage 1 t/m 4.

(Hoofd)opleider

De opleider voldoet aan de formele vereisten van de RGS. Een opleider 1e fase is bij aanvang van de opleiding ten minste 3 jaar geregistreerd in het profielregister en de opleider 2e fase is als arts M+G ten minste 3 jaar geregistreerd in het RGS-register. De opleider is in het betreffende specialisme werkzaam in één of meer voor het specialisme relevante functies. Daarnaast zijn er de vereisten uit het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP) <https://www.kamg.nl/nieuw-landelijk-professionaliseringplan-praktijkopleiders-sociale-geneeskunde>. In dit LPP staan de benodigde competenties en kritische activiteiten beschreven en verder ook de vereiste basis- en vervolgscholingen.

Binnen de opleidingsinstelling GGD HN betekent dit:

- De opleider voert werkzaamheden uit binnen een voor het specialisme relevante functie.
- De opleider is tenminste 16 uren per week werkzaam.
- De opleider is door de opleidingsinstelling aangesteld als praktijkopleider, met de taken en bevoegdheden zoals beschreven in dit opleidingsbeleid.
- De opleider heeft zich bereid verklaard als opleider te fungeren en aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen te voldoen.
- De opleider heeft de training voor opleiders gevolgd. Deze training bestaat sinds 1-1-2018 en is een 6-daagse training inclusief individuele begeleiding door een meer ervaren praktijkopleider (1 tot max 1,5 jaar).

- De opleider volgt jaarlijkse vervolgscholing bestaande uit minimaal 2 dagen didactische scholing, 3x 2-2,5 uur intervisie en 1 dag actief met onderwijsontwikkeling.
- De opleider kan taken delegeren aan een praktijkbegeleider of collega arts binnen de opleidingsgroep.

De opleider beschikt over de kennis en vaardigheden en is bekwaam om aios goed te begeleiden. Ook kan de opleider de aios instrueren over de rol van de aios tijdens de verschillende fasen van de opleiding, met aandacht voor de toenemende bekwaamheid en zelfstandigheid. De opleider of arts opleidingsgroep dient voor de AIOS voldoende bereikbaar/beschikbaar te zijn voor overleg en dient zo nodig ter plekke persoonlijk aanwezig te kunnen zijn.

Er is een gedeeld hoofdopleiderschap waarin JGZ, IZB en VA vertegenwoordigd zijn. De hoofdopleider houdt samen met de opleidingsadviseur toezicht op de organisatie van het opleiden.

Met betrekking tot opleiding en onderwijs gelden de volgende verplichtingen voor de opleider (1e en 2e fase):

- De opleider zorgt dat de aios van hem/haar of onder diens verantwoordelijkheid onderwijs in het kader van de praktijkopleiding ontvangt.
- De opleider heeft met de aios voor wie hij/zij als opleider fungeert persoonlijke contacten en is voor de aios voldoende bereikbaar.
- In geval de opleider de begeleiding van een aios delegeert aan een collega, is de opleider tenminste 20 uur per jaar beschikbaar voor begeleiding van die aios.
- De opleider neemt deel aan docentenoverleg, opleidingen en trainingen, opgezet voor opleiders van een opleidingsinrichting.
- De opleider verstrekt de aios op diens verzoek de documenten die nodig zijn voor het opleidingsdossier.
- De opleider is lid van de [betreffende wetenschappelijke specialistenvereniging](#) en krijgt daarvoor een vergoeding van de GGD
- De opleider of arts opleidingsgroep is gemiddeld 6 uur per week beschikbaar (240 uur op jaarbasis) voor de aios met een fulltime dienstverband.

De taken van de opleider bestaan uit:

- Coachen, instrueren, adviseren van de aios.
- Optreden als spiegel en feedbackbron.
- Bewaken van de voortgang van de aios.

- Beoordelen en toetsen van de competenties van de aios.
- Meewerken aan het ontwikkelen van praktijkopdrachten.
- Bespreken met en volgen van de ontwikkelingen in de regelmatige begeleidingsgesprekken met de aios.
- Voeren van voortgangsgesprekken, tripartietgesprekken en beoordelingsgesprekken met de aios conform studiegids.

Specifiek voor de 2e fase geldt dat de opleider meer coachend optreedt en het proces begeleidt. Daarom kunnen aios 2e fase en opleider een verschillend profiel hebben.

De opleider hanteert voor het vervullen van deze rollen de uitwerking zoals beschreven in het [Handboek Modernisering Medische Vervolgopleidingen, Sociale Geneeskunde](#)

Opleidingsadviseur

Binnen de GGD is de opleidingsadviseur de overkoepelende contactpersoon voor de diverse externe instanties ten behoeve van de organisatie als leerbedrijf. Daarbij horen de volgende taken:

- Contactpersoon voor de RGS, SBOH, NSPOH, TNO, UPHO en stichting SOGEON en de actoren (DMT, opleiders, aios, financiën, HR, GGD Groeit) binnen de GGD HN.
- Het geven van helderheid over de diverse rollen en verantwoordelijkheden binnen de opleiding.
- Periodiek initiëren en organiseren van netwerkoverleggen, zoals het aios-opleidersoverleg.
- Regievoering over de 2-jarige kwaliteitscyclus (intern en extern) conform KOERS in samenspraak met de opleiders.
- Het verzorgen van de voorgeschreven meldingen aan RGS.
- Het 2 maal per jaar initiëren en organiseren van het opleiders/contactpersoon overleg, aanbieden conceptagenda en opstellen van het verslag met actiepunten.
- Het up to date houden van informatie over GGDHN op de website ArtsMG en de stage-etalage.

Directie en teamleider

Vanuit het Directie Management Team (DMT) is er een breed gedragen visie als het gaat om het faciliteren van opleidingsplaatsen, het creëren en uitdragen van een inspirerend

opleidingsklimaat en dus het fungeren als erkende opleidingsinstelling. Daarnaast staat het DMT voor kwaliteit door:

- Zorgdragen voor de erkenning als opleidingsinstelling door de RGS.
- Bevorderen van het (wetenschappelijk) niveau van de praktijkopleiding.
- Bevorderen van een professionele en veilige leeromgeving waarin de aios kan leren en zich kan ontwikkelen.
- Faciliteren van (bij)scholing en intervisie voor opleiders.
- Faciliteren dat de praktijkopleider(s) het praktische deel van de opleiding met behoud van continue kwaliteit kunnen begeleiden en de aios de opleiding succesvol kunnen afronden.

Dit is vormgegeven in de volgende verantwoordelijkheden:

- De directeur van de GGD is verantwoordelijk voor het functioneren van de opleidingsinrichting. De inzet van personeel en middelen is vastgelegd in de begroting.
- Binnen de GGD is het DMT verantwoordelijk voor het functioneren van de opleiders en de aios. Zij dragen zorg voor het faciliteren van de aios en de opleiders en bewaken beleidsmatig de randvoorwaarden van de opleiding.
- Ten behoeve van de praktijkopleiding draagt de organisatie zorg voor een erkenning door de RGS als opleidingsinrichting voor de profielen 1e fase en de 2e fase van de opleiding tot arts M+G, en ziet toe op de RGS-erkenning van de binnen de organisatie werkende opleiders.
- De GGD draagt zorg voor naleving van de samenwerkingsovereenkomsten met de opleidingsinstituten.
- De GGD maakt het mogelijk dat de aios ervaring op kan doen in alle taken van de desbetreffende profielen in de 1e fase en alle taken in de 2e fase. Hiertoe worden de werkzaamheden van de aios zoveel mogelijk afgestemd op het Individueel Ontwikkelingsplan.
- Er wordt bewaakt dat werkzaamheden die niet relevant zijn voor de opleiding beperkt blijven en dat het takenpakket zo nodig tijdelijk wordt aangepast ten behoeve van de praktijkopleiding.
- De directeur van de GGD benoemt de opleiders en de contactpersoon conform de wet- en regelgeving.
- De teamleider heeft als taak het vormgeven van het rooster van de aios.

Dagelijks (praktijk)begeleider

De praktijkopleider kan bepaalde onderdelen van de begeleiding in de dagelijkse werkzaamheden delegeren aan collega's zoals andere artsen en verpleegkundigen. Deze dagelijks begeleiders geven de aios feedback op het handelen en kunnen bijvoorbeeld ook KPB's invullen of in samenspraak met de praktijkopleider de aios begeleiden bij een praktijkopdracht. Praktijkopleider en dagelijks begeleider(s) hebben regelmatig overleg over het functioneren van de aios. De praktijkopleider vraagt ook input aan de dagelijks begeleider(s) bij het beoordelen van de voortgang van de aios.

Faciliteiten, inzetbaarheid en vergoedingen

Ten behoeve van de praktijkopleiding heeft de GGD de beschikking over meerdere erkende opleiders, zowel 1e als 2e fase. Deze beschikken over de vereiste opleidings- en begeleidingscapaciteiten, dan wel volgen de daartoe aangeboden scholing. Opleiders in opleiding hebben een ervaren opleider als buddy.

Zodra een opleider gedurende drie maanden zijn taken als opleider niet kan of heeft kunnen verrichten, zal een andere erkende opleider worden aangewezen als waarnemend opleider. De waarnemend opleider treedt voor maximaal zes maanden in de rechten en plichten van de opleider voor wie hij of zij waarneemt. Na zes maanden wordt heroverwogen wie de begeleiding voortzet. De RGS wordt hierover geïnformeerd.

Aios

De aios hebben een aanstelling bij de SBOH. Zij lopen stage bij de GGD en kunnen over dezelfde reguliere faciliteiten beschikken waar een medewerker van de GGD recht op heeft, te weten: een werkplek, medische apparatuur (otoscoop, audiometer e.d.) en kantoor- en computerfaciliteiten. Voor JGZ geldt dat tijdens externe stages laptop, mailadres e.d. behouden blijven als de aios beide stages bij GGD HN doet. Alle andere zaken, zoals reiskosten, zijn geregeld in de samenwerkingsovereenkomst met de SBOH.

Ten behoeve van de opleiding wordt de aios vrijgesteld voor het aantal uren dat benodigd is voor het volgen van de opleiding, inclusief de uren voor praktijkbegeleiding, de tijd die nodig is voor praktijkopdrachten en bijvoorbeeld het wetenschappelijk onderzoek. De aios heeft recht op gemiddeld 6 uur per week aan begeleiding bij een fulltime aanstelling. Globaal geldt voor de resterende tijd dat 50% van de werktijd besteed wordt aan opleiding en 50% aan de reguliere werkzaamheden van de afdeling waar hij of zij is aangesteld.

De GGD draagt er zorg voor dat:

- Werkzaamheden zoveel mogelijk worden toegespitst op het profiel en IOP van de aios.
- De aios ervaring kan opdoen in alle taken van het beroepsprofiel van het desbetreffende specialisme en in de taken behorend bij de 2e fase opleiding tot arts M+G.
- De opleider voldoende bekend is met de specifieke problematiek binnen het werkterrein van de aios.
- De aios kan deelnemen aan alle activiteiten die het opleidingsinstituut en de GGD intern in het kader van zijn of haar opleiding organiseert.

- Werkzaamheden van de aios die niet relevant zijn voor de opleiding beperkt blijven.
- De totale beroepsactiviteiten van de aios en van de opleider de arbeidsvoorwaarden van de opleidingsinrichting niet overschrijden.
- De onderlinge contacten tussen de aios (discipline-overstijgend) bevorderd worden, bijvoorbeeld door middel van het 2e fase-inloopcafé en aios-opleidersoverleg.

Opleider

De opleider heeft per (fulltime) aios 6 uur per week ter beschikking die naar inzicht verdeeld worden over de directe begeleiding van de aios en andere opleidersactiviteiten zoals bij- en nascholing en opleidersoverleggen. Ook kan de opleider een deel van deze uren overdragen aan collega's die de dagelijkse begeleiding van de aios verzorgen. Deze uren worden binnen de contracturen uitgevoerd. Er is naast het salaris geen aanvullende financiële vergoeding die hier tegenover staat.

De opleider wordt in de gelegenheid gesteld om te voldoen aan de eisen gesteld in het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders. De opleider kan het lidmaatschap van beroepsverenigingen declareren. Deze kosten staan voor opleiders los van het Persoonlijk ontwikkelbudget.

Wetenschappelijke literatuur

Via het team Facilitair/Kenniscentrum kunnen opleider en aios beschikken over up-to-date informatie betreffende de relevante werkvelden. Tevens kunnen via het account van de contactpersoon van de Academische Werkplaats wetenschappelijke artikelen worden opgezocht via PubMed. PubMed is een groot zoekstelsel waarin vrijwel alle medische belangrijke publicaties van de laatste tientallen jaren te vinden zijn. Dit account biedt ook toegang tot de overige bibliotheken van de universiteit (VU) en is via de contactpersoon voor de aios toegankelijk.

Problemen en geschillen

De praktijkopleider is het eerste aanspreekpunt voor de aios in geval van problemen. Mocht de aios niet terecht willen of kunnen bij de praktijkopleider, dan kan de aios contact opnemen met de teamleider, instituutopleider of de vertrouwenspersoon van de GGD, de opleidingsinstelling en/of de SBOH. Eventuele vervolgstappen worden in

overleg met instelling, instituut en/of SBOH genomen (bijvoorbeeld in het geval van een geïntensiveerd traject).

Ziekte en zwangerschap

Dit onderwerp is nog in ontwikkeling samen met de verzuimcoördinator van de GGD. Punten die aan de orde zullen komen zijn het verzuimbeleid van de SBOH, de vertaalslag naar onze GGD en de communicatielijnen tussen alle partijen.

Kwaliteit

Kwaliteitscyclus

Om een kwalitatief goede opleiding tot arts M+G te waarborgen en te blijven verbeteren is door sociaal geneeskundige beroepsverenigingen een kwaliteitsvisie en een kwaliteitssysteem ontwikkeld. Deze zijn verwoord in KOERS en het bijbehorende Kwaliteitskader <https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/cgs/themas-projecten/koers-kwaliteitskader> KOERS staat voor Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale Geneeskunde. Het document beschrijft de uitgangspunten van 'goed opleiden' en de wijze waarop het sociaal geneeskundige veld door middel van een periodieke evaluatie gestructureerd zicht krijgt en houdt op de kwaliteit van de opleidingen in de Sociale Geneeskunde. Wetenschappelijke verenigingen, opleidingsinstellingen, opleidingsinstituten, aios en opleiders krijgen ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingen een duidelijke rol.

Binnen GGD Hollands Noorden werken we met een kwaliteitscyclus voor de opleidingen JGZ, IZB en VA. Ook wordt input gevraagd van de opleiding FG, die weliswaar onder GGD Amsterdam valt, maar waarmee we een samenwerkingsverband onderhouden.

De tweejarige cyclus kent het volgende tijdspad.

Actie	Betrokkenen	Periode
Start nieuwe cyclus, zelfevaluaties uitzetten	Allen	Aios-opleidersoverleg Maart jaar 1
Samenvatting zelfevaluaties	Hoofdopleider, opleidingsadviseur	April jaar 1
Verbeterplan opstellen	Opleiders, aios, opleidingsadviseur	Mei jaar 1
Verbeterplan bespreken	Management, opleidingsadviseur, aios en opleiders	Aios-opleidersoverleg Juni jaar 1
Uitvoeren verbeterplan	Alle betrokkenen	Juli jaar 1 September jaar 2

Evaluatie	Opleiders, aios, opleidingsadviseur, management	Aios-opleidersoverleg Oktober jaar 1 Maart jaar 2 Oktober jaar 2 December jaar 2 (eindevaluatie)
Rapportage RGS	Hoofdopleider, opleidingsadviseur	Januari jaar 3
Afronden cyclus, opleidingsbeleid updaten, check LPP e.d.		Februari jaar 3
Start nieuwe cyclus	Allen	Maart jaar 3

Het zelfevaluatieformulier (bijlage 5) wordt uitgezet onder het DMT, de opleiders, de aios en eventueel andere betrokkenen bij de opleiding. De opleidingsadviseur draagt zorg voor het verspreiden en verzamelen.

De hoofdopleider maakt samen met de opleidingsadviseur een samenvatting van de zelfevaluaties, waarbij ook de informatie van de exitgesprekken (zie verder) wordt meegenomen.

Op basis van de samenvatting wordt er door een groep van aios en opleiders een concept verbeterplan geschreven. Uit de samenvatting worden 4 à 5 onderwerpen genomen en tot subdoelen omgevormd. Deze subdoelen zijn SMART geformuleerd en er wordt een tijdspad aan toegekend. Ook de bevindingen van de toetsingscommissie aangaande de vorige kwaliteitscyclus worden meegenomen.

Het verbeterplan wordt in het aios-opleidersoverleg van juni in het eerste jaar van de cyclus besproken en vastgesteld. Er wordt aan elk subdoel ten minste 1 opleider en 1 aios gekoppeld. De opleider geldt als eindverantwoordelijke voor het subdoel. In de SharePoint-omgeving worden deze doelen vastgelegd en bewaard. Ook het verloop en relevante stukken worden bijgehouden in de SharePoint-omgeving. De eindverantwoordelijke werkt zijn of haar doel verder uit en neemt zo nodig contact op met andere partijen (epidemiologie, financiën, instituten, aios, etc.)

Tijdens de periodieke netwerkoeverleggen staat de kwaliteitscyclus standaard op de agenda en wordt tussentijds de stand van zaken besproken.

Tijdens het aios-opleidersoverleg van oktober in het tweede jaar van de cyclus vindt de eindevaluatie plaats. Hierbij worden de doelen en resultaten besproken en eventuele knelpunten benoemd. Ook worden de vervolgstappen besproken. Het tijdstip van het netwerkoverleg, gehouden in het voorjaar/najaar, is gekoppeld aan de voorjaars/najaarsvakantie van het opleidingsinstituut. Op die manier is er geen onderwijs in de week aansluitend of volgend op de eigen vakantieweek.

Op basis van de eindevaluatie stelt de hoofdopleider samen met de opleidingsadviseur een rapportage op en stuurt dit naar de RGS/KAMG. Hierna vangt de nieuwe cyclus aan met het opnieuw uitzetten van de zelfevaluatieformulieren.

Na het doorlopen van de cyclus worden de volgende stappen gezet door hoofdopleider en opleidingsadviseur:

- Updaten van het opleidingsbeleid aan de hand van de resultaten van de kwaliteitscyclus.
- Na twee cycli wordt het opleidingsbeleid weer voorgelegd aan het DMT voor vaststelling.
- Check of bij alle opleiders aan de voorwaarden van het LPP wordt voldaan (intervisie, bijscholing).

Exitgesprekken

Aan aios die vanwege het einde van hun stage of tussentijds de organisatie verlaten wordt bij het exitgesprek met de opleidingsadviseur gevraagd een evaluatie in te vullen. Het formulier hiervoor is onder constructie. Deze informatie wordt meegenomen bij het samenvatten van de zelfevaluatie.

Afkortingen

A

Aios	Arts In Opleiding tot Specialist
aIZB	Algemene Infectie Ziekten Bestrijding
ADHD	Attention Deficit Hyperactivity Disorder
AJN	Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland
AWJGZ	Academische Werkplaats Jeugdgezondheidszorg

B

BIG	Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
BOB	Beeldvorming Oordeel Besluit

C

CANMEDS	Canadian Medical Education Directives for Specialists
CB	Consultatiebureau
CGS	College Geneeskundige Specialismen

D

DMT	Directie Management Team
-----	--------------------------

E

EOT	Extern Ondersteuningsteam
EPA	Entrusted Professional Activity

F

FG	Forensische Geneeskunde
FGE	Forensisch Geneeskundige Eenheid

G

GGD	Gemeentelijke/Gewestelijke Gezondheidsdienst
GHOR	Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio

H

HR	Human Resources
I	
ICT	Intercollegiale toetsing
IOP	Individueel Ontwikkelingsplan
IP	Infectie Preventie
IZB	Infectieziektebestrijding
J	
JGZ	Jeugdgezondheidszorg
K	
KAMG	Koepel Artsen Maatschappij en Gezondheid
KBA	Kritische Beroepsactiviteit
KNMG	Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering van de Geneeskunst
KOERS	Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale Geneeskunde
KPB	Korte Praktijkbeoordeling
L	
LCR	Landelijk Coördinatiecentrum Reizigersadviesing
LOP	Landelijk Opleidings Plan
LPP	Landelijke Professionaliseringsplan Praktijkopleiders
M	
MARIG	Menselijk Anti-Rabiës Immunoglobuline
MAZL	Meer Aandacht voor Ziek gemelde Leerlingen
MDO	Multi Disciplinair Overleg
M+G	Maatschappij & Gezondheid
MMK	Medische Milieukunde
MSF	Multi Source Feedback
N	

NHN	Noord Holland Noord
NSPOH	Netherlands School of Public and Occupational Health
NVIB	Nederlandse Vereniging Infectieziektebestrijding
NW6	NoordWest 6 regio
O	
OGGZ	Openbare Geestelijke Gezondheidszorg
OMT	Outbreak Management Team
P	
P&O	Personeel & Organisatie
PGO	Periodiek Gezondheidsonderzoek
PO	Praktijkopdracht
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
R	
RAV	Reizigers Advisering en Vaccinaties
RGS	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
RVP	Rijks Vaccinatie Programma
S	
SBO	Speciaal Basisonderwijs
SBOH	Stichting beroepsopleiding huisartsen
SG	Seksuele Gezondheid
SOA	Seksueel Overdraagbare Aandoening
SOGEON	Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen in Nederland
T	
TBC	Tuberculosebestrijding
TNO	Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
U	

UPHO Universitair Public Health Opleidingsinstituut

V

VA Vertrouwensarts

VO Voortgezet Onderwijs

W

WMO Wet Maatschappelijke Ondersteuning

WPG Wet Publieke Gezondheid

Z