

Kwalificatiedossier directeur publieke gezondheid(DPG), voor zover het de GHOR-taken betreft

Versie: 1.0 29 januari 2019

Instituut Fysieke Veiligheid
GHOR Academie
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.ifv.nl
ghor@ifv.nl
026 355 24 00

Colofon

Opdrachtgever: GGD GHOR Nederland
Contactpersoon: Carian Cools, Decaan GHOR Academie
Titel: Kwalificatiedossier Directeur publieke gezondheid (DPG), voor zover het de GHOR-taken betreft (bij calamiteiten en crises)
Datum: 29 januari 2019
Status: Definitief
Versie: 1.0

Inhoud

Inleiding	4
Opbouw dossier	4
Context en kaders	4
Deel A Typering rol	6
Deel B Overzicht kerntaken	8
Deel C Competenties	10
Toelichting competenties	11
Deel D Keuzes & dilemma's	13
Deel E Specificaties vakbekwaamheid	144
Deel F Verantwoording	166

Inleiding

Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de rolvereisten voor een beginnend beroepsbeoefenaar binnen de GHOR. De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

Deel A	Algemene informatie over de typering van de rol
Deel B	Beschrijving van kerntaken en werkzaamheden
Deel C	Beschrijving van competenties
Deel D	Uitwerking van keuzes en dilemma's van de rol
Deel E	Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het (instroom-) niveau
Deel F	Verantwoording van de totstandkoming van het kwalificatiedossier als het benoemen waar de verantwoordelijkheid ligt voor het onderhouden van het kwalificatiedossier.

Context en kaders

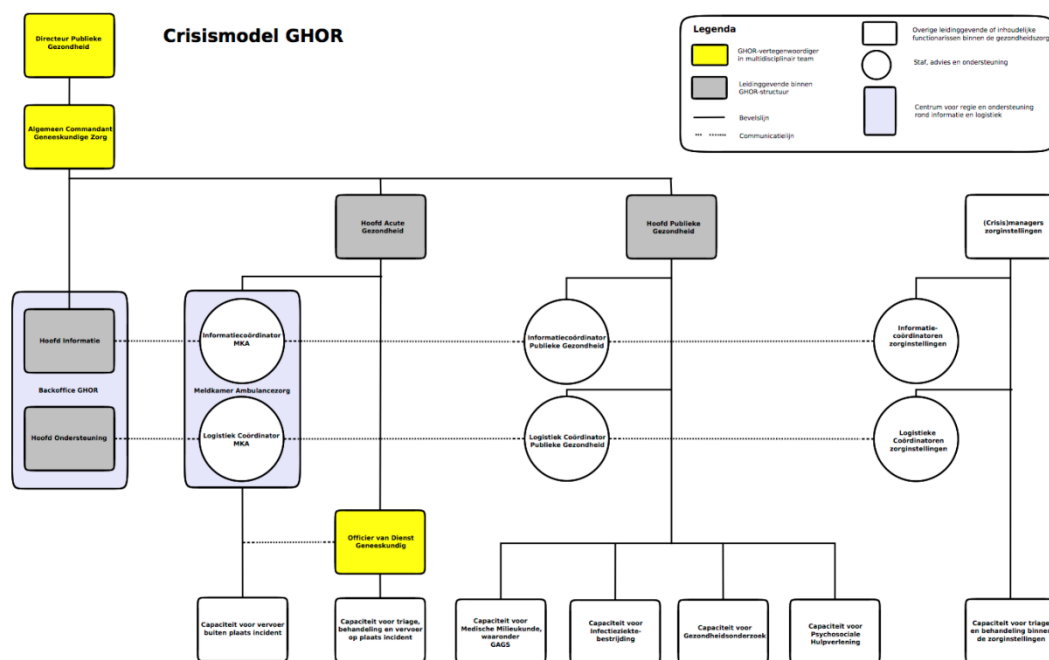
Tot 1-1-2012 kende de wetgever zowel een directeur GHOR (voorheen Regionaal Geneeskundig Functionaris) en daarnaast een directeur GGD. Bij de tweede tranche van de WPG zijn deze functies samengevoegd en ondergebracht bij de nieuwe functie directeur publieke gezondheid. De minister van VWS motiveert dat als volgt: *“bij (een dreiging van) een grootschalige infectieziekte uitbraak, raken de taakvelden van GGD en GHOR elkaar. In dergelijke situaties zou de bestuurder te maken krijgen met twee organisaties/adviseurs op het terrein van publieke gezondheid. Dit wordt vermeden door per 1 januari 2012 te komen tot één adviseur: de directeur publieke gezondheid (DPG). De DPG geeft op basis van de Wet publieke gezondheid en de Wet veiligheidsregio's dagelijks leiding aan de GGD en GHOR organisatie en functioneert naast de directeur veiligheidsregio. In tijd van crisis treedt de DPG coördinerend en adviserend op, op het terrein van de infectieziektebestrijding en volksgezondheidsvraagstukken en geeft leiding aan de geneeskundige hulpverlening door de gehele 'witte kolom'. De DPG wordt benoemd door het bestuur van de GGD in overeenstemming met het bestuur van de veiligheidsregio.” Bestuur van de veiligheidsregio wordt verantwoordelijk voor de voorbereiding op een infectieziektecrisis. Daarbij maakt grootschalige infectieziektebestrijding een integraal deel uit van de regionale crisisplannen¹.*

Op 26 april 2013 heeft de Raad van Directeuren Publieke Gezondheid het landelijke model voor de geneeskundige invulling van het regionaal crisisplan vastgesteld; het Crisismodel GHOR. Dit crisismodel is uitgangspunt voor dit kwalificatiedossier. Het crisismodel GHOR is het processchema voor de processen acute gezondheidszorg en publieke gezondheidszorg. De naamgeving van de functies komt overeen met die uit het besluit personeel veiligheidsregio's (per 1-12-2017) De raad van DPG'en heeft de functies uit het besluit personeel veiligheidsregio's vormgegeven als rollen in het crisismodel GHOR.

¹ Factsheet Wet publieke gezondheid in relatie tot de Wet veiligheidsregio's. Uitgave ministerie van VWS, juli 2011

De afspraak is dat alle Directeuren Publieke Gezondheid dezelfde rollen en naamgeving hanteren in hun regionale crisisorganisatie, voor zover dat niet stuit op bezwaren van het regionale bestuur of de regionale partners. De Raad DPG verwacht verschillende voordelen van een landelijk uniform crisismodel: het vergemakkelijkt bovenregionale hulpverlening, het maakt het mogelijk om landelijke opleidingen aan te bieden voor crisisrollen en het maakt de GHOR-crisisorganisatie herkenbaarder voor de partners van de GHOR.

Het gaat om een crisismodel dat alleen functioneert in situaties van opschaling. De genoemde rollen zijn dus geen permanente functies, maar rollen die personen ten tijde van een opschaling of gedurende calamiteiten en crises kunnen uitvoeren. Personen kunnen ook ingezet worden op verschillende rollen. Voor de Directeur Publieke Gezondheid geldt dat dit naast een rol in het crisismodel GHOR ook een bij de wet ingestelde functie is. De reikwijdte van de rol DPG in dit kwalificatiedossier wordt daarmee beperkt tot voor zover die voortvloeit uit de Wet en besluiten veiligheidsregio's en de verantwoordelijkheden van het bestuur veiligheidsregio en de voorzitter van de veiligheidsregio in de Wet publieke gezondheid ten tijde van crises. We duiden dit in dit kwalificatiedossier verder aan als directeur publieke gezondheid (voor zover het de GHOR-taken betreft tijdens calamiteiten en crises) met als afkorting DPG.



Naast de veranderingen in de wet en het nieuwe crisismodel met nieuwe functies en rollen wordt er ook een ontwikkeling gesignaleerd waarbij relatief kleinere incidenten, maar ook dreigingen (denk aan terrorisme) een grotere maatschappelijke impact lijken te krijgen.

Deel A Typering functie

De DPG geeft leiding aan de GHOR-keten en heeft de formele eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de GHOR-processen. De DPG functioneert op strategisch niveau en treedt op als adviseur geneeskundige zorg namens de GHOR in het RBT/GBT. In RBT/GBT komen de vele maatschappelijke belangen samen, die een integrale afweging vragen. Hij/Zij informeert en adviseert de burgemeester en/of voorzitter veiligheidsregio op strategisch niveau m.b.t. bestuurlijke besluitvorming. De DPG heeft kennis van multi-crisisbeheersing en stemt de advisering af met adviseurs van andere kolommen. De DPG ontvangt weer advies en relevante informatie van de ACGZ, de ACGZ is voor de DPG dus de schakel tussen de verschillende GHOR-functionarissen. Het strategisch leidinggeven richt zich vooral op het proces als netwerkregisseur en minder op de inhoud. In dit kwalificatiedossier gaat het alleen over de rol van de DPG voor wat de GHOR-taken betreft bij calamiteiten en crises.

De DPG valt in niet opgeschaalde situatie onder directe verantwoordelijkheid van het bestuur van de GGD en het bestuur van de veiligheidsregio. In opgeschaalde situaties onder verantwoordelijkheid van de burgemeester (t/m grip3) of voorzitter veiligheidsregio (vanaf grip4). De DPG participeert in zowel de bestuurlijke netwerken van de Zorgorganisaties in de regio, zoals het Regionaal Netwerk Acute Zorg als het bestuurlijke netwerk van de organisaties betrokken bij de crises- en rampenbestrijding. De DPG speelt tevens een rol in de functionele keten van infectieziektebestrijding. Hij/zij draagt zorg voor de verbinding van de processen van de acute opgeschaalde zorg en de publieke gezondheid en de aansluiting op strategisch niveau met de overige processen.

In dit kader wordt een samenvatting van onderdeel A typering van de functie beschreven die ter opname in de regeling personeel veiligheidsregio's zal worden aangeboden. Dit volgens format in de regeling:

- **Algemene informatie**
- **Funcionaam: directeur publieke gezondheid (DPG), voor zover het de GHOR-taken betreft ²**
- **Beschrijving van de functie:**

De DPG geeft leiding aan de GHOR en is belast met de operationele leiding van de geneeskundige hulpverlening. De DPG functioneert op strategisch niveau en treedt op als adviseur geneeskundige zorg namens de GHOR in het GBT/RBT. De DPG informeert en adviseert de burgemeester en/of voorzitter veiligheidsregio over te nemen strategische beleidsbeslissingen in het kader van bestuurlijke besluitvorming en stemt daar de multidisciplinaire samenwerking op beleids-/strategisch niveau af. Het strategisch leidinggeven richt zich vooral op het proces als netwerkregisseur en netwerkmanagement, dat randvoorwaardelijk is voor het optimaal afstemmen met en samenwerken van de GHOR keten. De DPG geeft functioneel leiding aan de ACGZ en ontvangt advies en relevante informatie van de ACGZ en overige deskundigen zoals gezondheidskundig adviseur gevaarlijke stoffen, en arts infectieziekten). De DPG onderhoudt bij (dreigende) crises contacten met partners in de acute en publieke gezondheidszorg, waaronder de rijksheer van VWS, departementaal crisiscentrum VWS, de liaisons in het Nationaal Crisiscentrum (NCC), het RIVM en met collega DPG'en van buurregio's .

² Het betreft de rol/functie van de DPG voor zover het de GHOR taken betreft bij calamiteiten en crises

Deel B Overzicht kerntaken

B1. Kerntaak 1: Strategisch leidinggeven aan de GHOR-keten

Werkzaamheden:

- Neemt als hoogste leidinggevende van de GHOR-keten deel aan het GBT/RBT en:
 - Geeft in formele zin leiding aan de uitvoering van de twee GHOR-processen acute en publieke gezondheidszorg.
 - Bewaakt de voortgang van de uitvoering.
 - Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire rapportages).
 - Geeft op basis van de strategische beleidsbeslissingen van het GBT/RBT, in afstemming met de Operationeel Leider, opdrachten aan de ACGZ.
 - Stemt op beleidsniveau af met de GHOR-ketenpartners en geeft (via de ACGZ) opdrachten c.q. aanwijzingen.
- Coördinatie en aansturing bij de bestrijding van grootschalige infectieziekten met name van type A en het bij dreigende infectieziekte- en/of gezondheids crisis verbinden van de bestuurders van de acute en publieke gezondheidszorg. Daarbij is aandacht voor de ontwikkelingen in en informatie binnen de functionele en algemene ketens.
In deze situatie adviseert hij/zij de voorzitter veiligheidsregio, burgemeester, bestuur veiligheidsregio en GGD over de aanpak en afhandeling en de structuur waarin deze het best kan worden uitgevoerd.
- Draagt zorg voor het netwerkmanagement op alle niveaus in de pro actie en preparatiefase met de acute en publieke zorgpartners, waardoor deze o.a. op een adequaat informatieniveau zijn aangesloten bij een (dreigende) crisis.

B2. Kerntaak 2: Strategisch multidisciplinair adviseren

Werkzaamheden:

- Neemt als adviseur deel aan het GBT/RBT en:
 - Analyseert en beoordeelt crisissituaties op basis van aangeleverde mono- en multidisciplinaire rapportages.
 - Duidt op basis van rapportage over de voortgang van de uitvoering van de twee GHOR-processen (Acute gezondheidszorg en Publieke gezondheidszorg), bestuurlijke consequenties in het GBT/RBT.
 - Bewaakt de samenhang tussen de twee GHOR processen in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen en impact
 - Adviseert het GBT/RBT vanuit GHOR-perspectief over multidisciplinaire strategische beleidsbeslissingen. En laat zich hiervoor door de ACGZ (algemeen commandant geneeskundige zorg) en andere experts (waaronder GAGS en arts infectieziekten) informeren over de veiligheidssituatie van de bevolking en adviseert GBT/RBT over te nemen strategische beleidsbeslissingen hieromtrent.
- Treedt publiekelijk op bij persaanlegenheden op verzoek van de burgemeester of voorzitter veiligheidsregio.

- De DPG onderhoudt bij (dreigende) crises contacten met partners in de acute en publieke gezondheidszorg, waaronder de rijksheer van VWS, departementaal crisiscentrum VWS, de liaisons in het Nationaal Crisiscentrum (NCC), het RIVM en met collega DPG'en van buurregio's .

Deel C Competenties

Voor het opstellen van dit kwalificatiedossier is uitgegaan van specifieke competenties minimaal benodigd voor het effectief uitvoeren van de beschreven werkzaamheden. Hierbij is uitgegaan van de relevante gedragscompetenties zoals beschreven in de Regeling personeel veiligheidsregio's (Bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2).

Competentiematrix DPG		
Competentieoverzicht		
G14	1: Omgevingsbewustzijn	
G9	2: Samenwerken	
G7	3: Overtuigingskracht	
G1	4: Leidinggeven	
G11	5: Oordeelsvorming	
G12	6: Besluitvaardigheid	
G10	7: Probleemanalyse	
G6	8: Mondelinge /schriftelijk communicatie	
O1	Kennis van beleid van rampenorganisaties in het algemeen en de GHOR-ketenorganisaties in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingen in de structuur, cultuur en inhoudelijke processen en procedures.	Strategisch niveau
V1	Bestuurlijke en operationele omgeving/positionering	Detailniveau
V2	Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	Detailniveau
V3	Processen en taken	Gemiddeld niveau
V4	Richtlijnen, protocollen en procedures	Hoofdlijnen
V5	(Technische) hulpmiddelen	Hoofdlijnen

G= gedragscompetenties

O= organisatie/procescompetenties

V= vaktechnische competenties

Toelichting competenties

Hieronder is een toelichting gegeven van gedragsindicatoren per gedragscompetentie

Gedragscompetenties	Gedragsindicatoren
G14: Omgevingsbewustzijn	
<i>Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over organisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie en organisatie.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in context en werking van de acute en publieke gezondheidssector. • Inzicht bestuurlijke context en werking van gemeente en gemeentelijke processen, rol burgemeester, rol gemeentesecretaris. • Inzicht in de bestuurlijke context en werking van de veiligheidsregio. • Inzicht in de positie en vraagstukken van de burgemeester.
G9: Samenwerken	
<i>Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer de samenwerking niet direct van eigen belang is.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Duidt afhankelijk van het soort/type incident en fase van het incident de juiste samenwerkingspartners en initieert/voert overleg. • Samenwerken / overleggen met multi en mono partners over lijn advies rondom risico's en maatregelen om elkaar te versterken. • Kent partners in kolom, GHOR-keten en de functionele keten en weet deze te bereiken/benaderen en ermee samen te werken en af te stemmen. • Toont inzicht in en bewustzijn van de multi-context en de consequenties voor de witte kolom.,
G7: Overtuigingskracht	
<i>Gebruikmakend van de juiste stijl en methode proberen anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en trachten instemming te verkrijgen met bepaalde plannen, ideeën of activiteiten.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Stijl van adviseren aansluiten bij de situatie en relatie partners. • Durft te verwoorden en te staan voor mening in een bestuurlijk gremium en brengt het publiek gezondheidsbelang overtuigend voor het voetlicht.
G1: Leidinggeven	
<i>Richting en sturing geven aan anderen in het kader van hun taakvervulling; stijl en</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Functioneert in command en control structuur.

methode aanpassen aan betrokken individuen, taken en situatie.

- Geeft kort en bondig opdrachten.
- Past stijl van leidinggeven aan aan de situatie en individuen.
- Is in staat het cultuur- en taalverschil tussen de zorg en de veiligheidssector te overbruggen.

G11: Oordeelsvorming

Gegevens en mogelijke alternatieve handswijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen.

- Denkt strategisch na over welke scenario 's kunnen plaatsvinden en de bestuurlijke impact daarvan.
- Formuleert maatregelen en neemt acties op korte en lange termijn.
- Is bewust van doel van optreden bij bestrijding van incident voor het bepalen en afwegen van maatregelen en acties.

G12: Besluitvaardigheid

Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of het zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.

- Beslissingen durven nemen onder tijdsdruk zonder volledigheid van informatie/overlegmogelijkheden.
- Kan besluiten prioriteren, bekrachtigen of durft deze indien nodig uit te stellen.

G10: Probleemanalyse

Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken naar ter zake doende gegevens.

- Analyseert oorzaken door het (zichzelf) stellen van de juiste vragen over de bestuurlijke prioritering.
- Heeft overzicht/inzicht in feiten.

G6: Mondelinge/schriftelijke communicatie

Ideeën en meningen aan anderen duidelijk maken, gebruik makend van duidelijke taal. Ideeën en meningen duidelijk maken in een rapportage of document dat de juiste opzet heeft en structuur heeft, grammaticaal correct is en dat de juiste taal en terminologie voor de lezer bevat. Bijv. SitRaps, logboek.

- Spreekt taal die aansluit bij de bestuurlijke werkelijkheid, het zorgveld en de multidisciplinaire partners.
- Communiqueert de boodschap zodanig dat deze aansluit bij publieke doelgroepen (bijv. burgers)
- Communiqueert de juiste informatie helder en duidelijk aan de juiste betrokkenen.
- Is zich bewust van kracht en risico's van sociale media.

Deel D Keuzes & dilemma's

Tijdens de uitvoering van kerntaken en bijbehorende werkzaamheden kan de DPG voor één van de volgende dilemma's komen te staan:

D1. Kerntaak 1: Strategisch leiding geven aan de GHOR-keten
Keuzes en dilemma's
<ul style="list-style-type: none">• De DPG functioneert op strategisch niveau en houdt overzicht en laat zich niet verleiden tot tactisch en/of operationele onderwerpen en werkzaamheden.• De DPG moet ketenpartners bewegen en overtuigen tot het organiseren, uitvoeren en monitoren van de strategische beleidsbeslissingen.

D2. kerntaak 2: Strategisch multidisciplinair adviseren
Keuzes en dilemma's
<ul style="list-style-type: none">• De DPG moet goed weten met welke vraagstukken een burgemeester te maken heeft in zijn bestuurlijke rol en hoe de DPG hem/haar hierbij kan blijven adviseren. Hij/zij moet zich kunnen verplaatsen in de bestuurlijke dilemma's en hierbij het gezondheidsbelang behartigen en de crisis/incident kunnen duiden binnen maatschappelijke ontwikkelingen en context.• De DPG is de adviseur vanuit de witte kolom en dit vereist rolvastheid:<ul style="list-style-type: none">○ begrijpt welk belang en rol een andere kolom heeft en houdt hier rekening mee. De DPG kan onoverbrugbare tegenstellingen hierin verwoorden.○ is zich bewust van eigen grenzen en expertise. Trekt geen onderwerpen naar zich toe die dit overschrijden en staat voor zijn/haar advies.• De DPG zal in een omgeving en cultuur van handelen en actie om moeten gaan met het verschil tussen echt niet uit te stellen besluiten en uit te stellen besluiten. De DPG is standvastig in zijn/haar gezondheidsadvies en kan een besluit waarin het advies niet of deels wordt opgevolgd, accepteren.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E1. Instroomeisen opleiding

Om in te kunnen stromen in de opleiding DPG dient men te voldoen aan:

- Aantoonbaar WO werk- en denkniveau.
- Aantoonbare basiskennis van de crisisbeheersing en rampenbestrijding minimaal blijkend uit:
 - het kunnen overzien van de geneeskundige keten bij opschaling;
 - kennis van het multidisciplinaire veld;
 - kennis van de verantwoordelijkheden van de GHOR en hoe die zich verhouden tot de verantwoordelijkheden van de partners in de witte keten.
- Aantoonbaar 'strategisch gevoel': kunnen verwoorden wat zich afspeelt in een (opgeschaalde) incidentsituatie, welke hulpverleningsprocessen opgestart kunnen worden, welke dilemma's je kunt tegenkomen bij een incident, hoe de samenwerking binnen en tussen de kolommen verloopt etc.
- Ervaring met leidinggeven/coördineren (command en control) in de context van een crisis (effectief functioneren onder druk).
- Ervaring met strategisch adviseren op bestuurlijk niveau.
- Aantoonbaar leidinggevende ervaring op strategisch niveau.
- De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:
 - stressbestendigheid;
 - discipline;
 - flexibiliteit;
 - integriteit.

De regio is verantwoordelijk voor het voldoen aan de instroomeisen.

E2. Vakbekwaam worden

Naast regionale maatwerkopleidingen en oefeningen biedt het IFV een opleiding tot DPG, zoals bedoeld in dit kwalificatiedossier. De opleiding wordt afgerond met een toets en diploma. Na afronding van de opleiding en het met goed gevolg afleggen van de toets voldoet de DPG aan de gestelde eisen in dit kwalificatiedossier.

E3. Niveaubepaling

De uitoefening van DPG bevindt zich op WO niveau

E4. Vakbekwaam blijven

De DPG is wettelijk verplicht aan te kunnen tonen dat de vakbekwaamheid wordt onderhouden. De invulling hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de DPG en het bestuur veiligheidsregio.

Deel F Verantwoording

F1. Procesinformatie
Ontwikkeling kwalificatiedossier in opdracht van GGD GHOR Nederland en in nauwe samenwerking met DPG'en en GGD GHOR Nederland ten behoeve van de 3 ^e tranche wijziging Besluiten regeling (personeel) veiligheidsregio's.
Onder regie van: GGD GHOR Nederland
Vastgesteld door: Raad van DPG'en (21 september 2018)
Versie: 1.0
<p>Brondocumenten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bijlage B, behorende bij artikel 1, lid 2, Regeling personeel veiligheidsregio's;• Kwalificatieprofiel RGFvd zoals vastgesteld binnen het project vakbekwaamheid GHOR, d.d. 2006;• Competentieprofiel Directeur Publieke Gezondheid, bureau Zuidema, september 2011;• De beschrijving van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in het Regionaal Crisisplan. Dit is gebaseerd op de rolbeschrijvingen in het Referentiekader Regionaal Crisisplan welke inmiddels zijn vertaald naar het crisisplan GHOR, zoals vastgesteld door de ALV van GHOR NL op 26 april 2013.• De beschrijving van de functie Directeur GHOR in de regeling personeel veiligheidsregio's, bijlage B.
<p>Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud:</p> <p>De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de GHOR is belegd bij de GHOR Academie van het Instituut Fysieke Veiligheid (www.ifv.nl).</p> <p>Het Instituut Fysieke Veiligheid pleegt periodiek onderhoud aan elk kwalificatiedossier. Dit is minimaal 1 maal per vijf jaar, of zo veel eerder als nodig is gezien ontwikkelingen.</p>