

Kwalificatiedossier Hoofd Ondersteuning Geneeskundige zorg (HON-Gz)

Versie: 3.0, 19 september 2024

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.nipv.nl
info@nipv.nl
ghor@nipv.nl
088 274 7400

Colofon

Oprichtgever: GGD GHOR Nederland
Contactpersoon: Drs. Carian Zijlmans Cools, MPM
Titel: Kwalificatiedossier Hoofd Ondersteuning Geneeskundige zorg
(HON-Gz)
Datum: 19-09-2024
Status: Definitief
Vertrouwelijkheid: Openbaar
Versie: 3.0
Auteurs: NIPV en Werkgroep Kwalificatiedossiers GHOR
Projectleider: Drs. Carian Zijlmans Cools, MPM
Review: Hoofden GHOR
Eindverantwoordelijk: NIPV

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is bij wet vastgelegd onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid.

Inhoud

Inleiding.....	4
Deel A Algemene informatie	5
Deel B Overzicht kerntaken.....	7
Deel C Competenties	8
Deel D Uitwerking werkzaamheden.....	10
Deel E Specificaties vakbekwaamheid	12
Deel F Verantwoording.....	14
Bijlage 1 Namenlijst	16
Bijlage 2 Onderwijskundige begrippen.....	17

Inleiding

Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de rolvereisten voor een beginnend beroepsbeoefenaar¹ binnen de GHOR. De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert.
- Deel B Beschrijving van kerntaken.
- Deel C Beschrijving van competenties.
- Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- 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.

Samenhang kwaliteitsinstrumenten

Het kwalificatiedossier vormt de basis voor het onderwijs en de examinering. Een overzicht van kennis en vaardigheden kan worden opgenomen in het opleidingsplan. Beoordelingscriteria zijn opgenomen in het examenplan.

¹ Waar hij geschreven staat, wordt ook zij of onzijdig bedoeld. Afhankelijk hoe de lezer zichzelf identificeert.

Deel A Algemene informatie

A.1 Plaatsing van de functie binnen de crisis context

Wettelijke taken GHOR

Op grond van de Wet veiligheidsregio's (Wvr) artikel 1 is de GHOR belast met:

- > De coördinatie, aansturing en regie van de geneeskundige hulpverlening t.b.v. rampen en crises; In de Contourennota² wordt ook het begrip 'bewaken' geïntroduceerd als taak van de DPG en dus de GHOR.
- > De advisering van andere overheden en organisaties op dat gebied.

De begrippen coördinatie en aansturing hebben betrekking op de (dreigende) crisis (lauwe en warme) fase, terwijl regie³ betrekking heeft op de voorbereidende (koude) fase.

Coördinatie: Het coördineren van de samenwerking tussen de betrokken geneeskundige partners en de multidisciplinaire partners. Dit wordt ook wel aangeduid als horizontale afstemming.

Aansturing: Het (waar nodig) maken van operationele keuzes en geven van opdrachten binnen de geneeskundige keten. Hiermee wordt bedoeld het 'verticaal leidinggeven' en dat is de "operationele leiding nemen" over de geneeskundige hulpverlening.

A.2 Positie van de functie

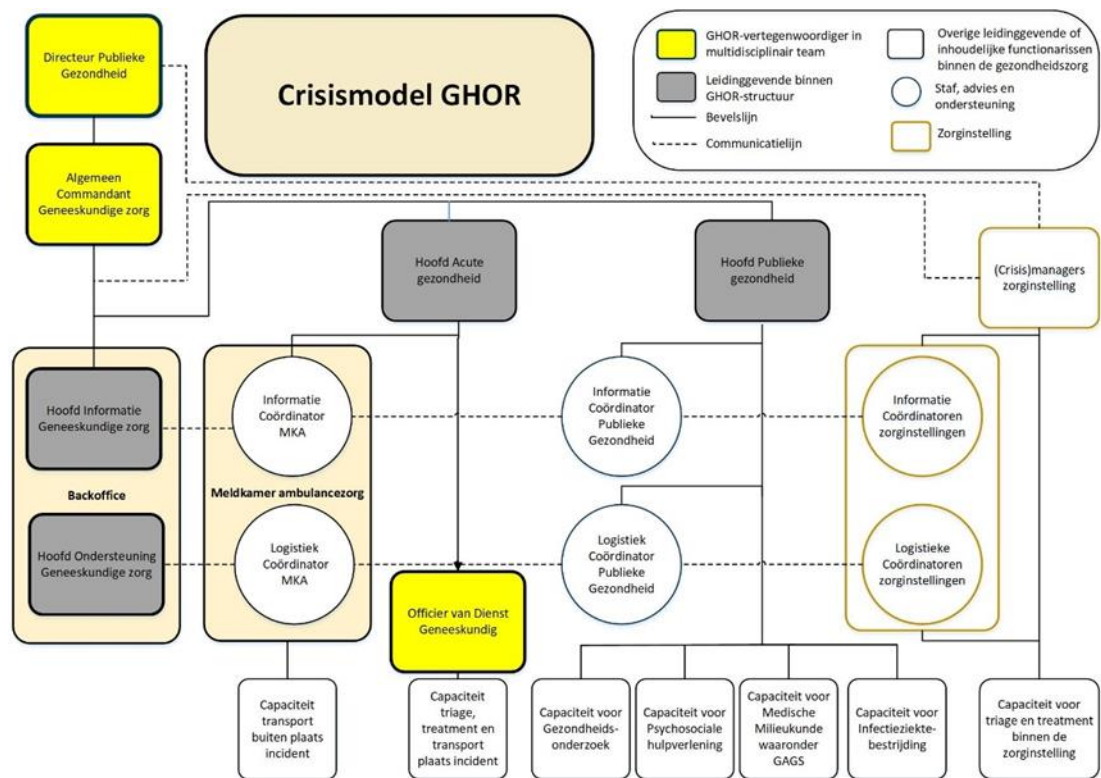
Crisismodel GHOR

In 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 HON-Gz heeft binnen het crisismodel GHOR verschillende taken en bevoegdheden in de crisiscontext, net als de andere functionarissen in deze crisiscontext.

² Contourennota Versterking Crisisbeheersing en Brandweerbzorg (dec 2022)

³ Dit kwalificatiedossier gaat over de opgeschaalde ('warme') functie Hoofd Ondersteuning Geneeskundige zorg (HON-Gz). De begrippen 'regie' en 'adviesing' worden daarom niet verder toegelicht.



De HON-Gz functionaris is lid van de sectie geneeskundige zorg en kan monodisciplinair ingezet worden op basis van (regionale) inzetcriteria en/of verzoek van de ACGZ. De HON-Gz functionaris is multidisciplinair actief vanaf GRIP 2, vanaf activering van het regionaal operationeel team (ROT) of eigen actiecentrum.

Er kunnen redenen zijn om de HON-Gz-functie te vervullen indien geen sprake is van een dergelijke activering, bijvoorbeeld bij een sluimerende of langdurige crisis.

De HON-Gz functionaris is beschikbaar en bereikbaar op basis van de regionale alarmeringsregeling en is aangewezen door het daartoe bevoegde gezag. De HON-Gz functionaris ontvangt functioneel (operationeel) leiding van en legt verantwoording af aan de Algemeen Commandant Geneeskundige Zorg (ACGZ).

A.3 Complexiteit van de functie

Hij is hoofd van de taakorganisatie Ondersteuning, stemt functioneel af met de ondersteuners en de logistiek coördinatoren binnen de geneeskundige keten en geeft functioneel leiding aan medewerkers/leden van de backoffice GHOR

Deel B Overzicht kerntaken

Kerntaak 1	Functioneel leidinggeven aan de backoffice GHOR
De HON-Gz functionaris zorgt voor het inrichten van de backoffice GHOR. Geeft leiding aan en houdt overzicht over de werkzaamheden van de leden van de backoffice GHOR in afstemming met de ACGZ. En coördineert de personele- en facilitaire voorzieningen met betrekking tot de geneeskundige zorg.	
Kerntaak 2	Inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie ondersteunings-/ resourcemanagement
De HON-Gz functionaris is verantwoordelijk voor het signaleren van resource en zorgcontinuïteit vraagstukken. En stemt deze actief af met de hoofden Ondersteuning van de andere kolommen, de Multi-ondersteuningsmanager en de logistiek coördinatoren binnen de geneeskundige keten. De HON-Gz functionaris draagt zorg voor een aflossings- en afschalingsplan.	
Kerntaak 3	Opstellen en uitbrengen van adviezen
De HON-Gz functionaris informeert en adviseert de ACGZ omtrent de voortgang binnen de geneeskundige sectie. En adviseert de ACGZ tijdens het beeld-, oordeel- en besluitvormingsproces ten behoeve van de besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg. Zo nodig laat hij zich adviseren door een deskundige (bijvoorbeeld door de Gezondheidskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of de Arts Infectieziekten (Arts-IZB)). De HON-Gz functionaris levert een bijdragen aan de evaluatie van de inzet en levert gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.	

Deel C Competenties

De onderstaande benoemde competenties en competentieniveaus zijn het meest relevant voor de functie en/of cruciaal bij het uitvoeren van (een deel van) de kerntaken.⁴

Competentie: Leidinggeven Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling.
Niveau C (bijsturen)
<ul style="list-style-type: none">> Geeft regelmatig feedback ten aanzien van de uitvoering.> Stuurt medewerkers bij wanneer de situatie daar om vraagt.> Motiveert medewerkers om taken tot een goed einde te brengen.> Biedt houvast bij de uitvoer van taken, door bijvoorbeeld passende handvaten aan te reiken.> Geeft prioriteiten duidelijk aan.
Competentie: Analytisch vermogen Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.
Niveau B (relaties leggen)
<ul style="list-style-type: none">> Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.> Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.> Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.> Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.> Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.
Competentie: Oordeelsvorming Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen.
Niveau B (afwegen)
<ul style="list-style-type: none">> Brengt mogelijke handelwijzen in beeld.> Weegt gegevens en/of handelwijzen op juiste wijze af.> Scheidt relevante criteria van irrelevante criteria.> Komt met een goed afgewogen oordeel.

⁴ De competenties en de bijbehorende niveaus zijn ontleend aan het Competentiewoordenboek, BuitenhekPlus en Leeuwendaal (2012)

Competentie: Plannen en organiseren

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

Niveau B (afstemmen)

- > Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- > Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- > Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- > Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- > Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.

Competentie: Omgevingsbewustzijn

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

Niveau C (organisatie)

- > Heeft aandacht voor en kennis van maatschappelijke of andere ontwikkelingen binnen het directe werkveld en speelt daar op in.
- > Onderhoudt goede contacten met collega's.
- > Houdt de ontwikkelingen en kennis op het eigen werkveld goed bij.
- > Is op de hoogte van wat er speelt op andere afdelingen.

De volgende competenties worden als aanwezig verondersteld:

- > Stressbestendigheid.
- > Flexibiliteit.
- > Integriteit.

Deel D Uitwerking werkzaamheden

Kerntaak 1	Functioneel leidinggeven aan de backoffice GHOR
1.1 Werkzaamheden	
1.1.1	Zorgen dat de backoffice voldoende is ingericht/ toegerust op de taak qua personeel, faciliteiten en materieel. Inzetten van de juiste mensen en juiste middelen op de juiste plaats en het juiste tijdstip, waaronder het bewaken van de voortgang en het controleren van en aanspreken op (niet-nagekomen) afspraken.
1.1.2	Het behouden van een continu overzicht van de werkzaamheden in de backoffice GHOR, in samenwerking en samenspraak met de ACGZ.
1.1.3	Het (laten) uitvoeren van de opdrachten van de ACGZ.
1.1.4	Functioneel leidinggeven aan de medewerkers/ leden van de backoffice GHOR: <ul style="list-style-type: none">> Het maken van een werkplan op basis van opdrachten van de ACGZ.> Het monitoren en bewaken van de voortgang van dit werkplan.> Het verstrekken van opdrachten aan medewerkers/leden.> Het onderhouden van een vergaderdiscipline binnen de backoffice GHOR.> Het onderhouden van een vergaderdiscipline.> Het zelfstandig opschalen wat betreft benodigde personele ondersteuning.> Het organiseren van interne opschaling.
1.1.5	Coördineren van de personele- en facilitaire voorzieningen met betrekking tot de geneeskundige zorg.
1.2 Keuzes en dilemma's	
1.2.1	Indien noodzakelijk moet de HON-Gz functionaris zich beperken tot het functioneel leidinggeven aan de backoffice GHOR en niet zelf uitvoeringstaken op zich nemen. Daarmee moet hij in staat zijn vertrouwen te stellen in de uitvoering van werkzaamheden door de operationeel medewerkers backoffice en/of andere leden van de backoffice GHOR.
1.2.2	De HON-Gz functionaris geeft functioneel leiding aan de ondersteunende medewerkers in de backoffice GHOR. In andere situaties kunnen dit directe collega's of leidinggevendenden zijn. Hij moet daarbij in staat zijn leiding te geven met behoud van collegiale werkrelaties en in staat zijn rekening te houden met de bevoegdheden, processen, belangen en cultuurverschillen van en tussen de medewerkers van ketenpartners als GGD, ziekenhuizen, NRK etc.

Kerntaak 2	Inrichten en mede uitvoeren van de multidisciplinaire samenwerking binnen de sectie ondersteunings-/ resource management
2.1 Werkzaamheden	
2.1.1	Signaleren en benoemen van vraagstukken op het gebied van capaciteit van mensen en middelen, benodigde expertise en zorgcontinuïteit.
2.1.2	Actief afstemmen van deze vraagstukken met de hoofden Ondersteuning van de andere kolommen en de Multi-ondersteuningsmanager.
2.1.3	Opstellen van een aflossings- en afschalingsplan.
2.2 Keuzes en dilemma's	
2.2.1	De HON-Gz functionaris dient een goede inschatting te kunnen maken van personele en materiële vraagstukken op korte, middellange en lange termijn. Wanneer teveel naar de korte termijn, het hier en nu, gekeken wordt kan dit negatieve gevolgen hebben voor de hulpverlening op langere termijn.
2.2.2	De HON-Gz functionaris moet in staat zijn op te komen voor de monodisciplinaire belangen, maar daarbij het multidisciplinaire belang mee te wegen.

Kerntaak 3	Opstellen en uitbrengen van adviezen
3.1 Werkzaamheden	
3.1.1	Levert desgevraagd mono- en relevante multidisciplinaire informatie aan de Hoofd Informatie Geneeskundige zorg functionaris (HIN-Gz).
3.1.2	<p>Informereren en adviseren van de ACGZ</p> <ul style="list-style-type: none"> > over de voortgang binnen de sectie geneeskundige zorg. > tijdens het beeld-, oordeel- en besluitvormingsproces ten behoeve van de besluitvorming binnen de sectie geneeskundige zorg.
3.1.3	Laat zich waar nodig adviseren door deskundigen (bijvoorbeeld de Geneeskundig Adviseur Gevaarlijke Stoffen (GAGS) en/of de arts Infectieziekten (arts-IZB).
3.1.4	Onderhouden van contacten met de partners in de witte keten in overleg met de ACGZ en de HIN-Gz functionaris.
3.1.5	Een bijdrage leveren aan de evaluatie van de inzet en het leveren van gevraagde informatie voor multidisciplinaire evaluaties.
3.2 Keuzes en dilemma's	
3.2.1	Van de HON-Gz functionaris wordt verwacht dat hij actief meedenkt, proactief is en de ACGZ adviseert. Hij heeft echter geen zelfstandige beslissingsbevoegdheid.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E.1 Instroomeisen functie

Het wenselijke basisniveau is voor de Hoofd Ondersteuning Geneeskundige zorg (HON-Gz) als volgt:

Instroomeisen:

De uitoefening van de functie HIN-Gz bevindt zich op hbo-niveau.

Voor de functie is minimaal hbo-werk- en -denkniveau vereist, aantoonbaar door opleiding en/of ervaring.

Functionele kennis en vaardigheden:

- > Aantoonbare kennis en ervaring met de crisisbeheersing en rampenbestrijding minimaal blijkend uit:
 - Het kunnen overzien van de geneeskundige keten bij opschaling.
 - Kennis van het mono- en 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 'operationeel 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 in de context van een crisis (effectief functioneren onder druk).

De HON-Gz functionaris wordt als vakbekwaam beschouwd als hij is opgeleid met een opleiding die voldoet aan het (door Hoofden GHOR) vastgestelde kwalificatiedossier. En ontvangt een diploma als hij de Proeve van Bekwaamheid bij Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) met een voldoende resultaat heeft afgelegd.

E.2 Vakbekwaam worden en blijven

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In het kader van 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

De invulling van het vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De HON-Gz functionaris ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. De HON-Gz functionaris krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op

waarde. De HON-Gz functionaris verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten.

Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

Deel F Verantwoording

F.1 Totstandkoming

In opdracht van de Raad van Directeuren Publieke Gezondheid is een werkgroep Kwalificatiedossiers GHOR samengesteld waarin verschillende vertegenwoordigers van meerdere veiligheidsregio's zitting hebben. Deze werkgroep is gestart met het herschrijven van de taken, werkzaamheden en benodigde competenties van het Hoofd Ondersteuning Geneeskundige zorg op basis van ontwikkelingen in deze functie.

Door de werkgroep is een eerste concept van het kwalificatiedossier ontwikkeld wat voor review is voorgelegd aan de Expertgroep, de leden van het GHOR hoofden overleg, met de vraag het concept te toetsen in hun organisaties. De werkgroep heeft alle verkregen feedback van de leden van de expertgroep verwerkt tot een tweede concept. Dit tweede concept is vervolgens opnieuw besproken met de Expertgroep. Het eindresultaat is aangeboden aan de opdrachtgever.

F.2 Procesinformatie

Procesinformatie	
Herzien door:	Werkgroep Kwalificatiedossiers GHOR
Onder regie van:	NIPV,
Vastgesteld door:	GHOR Hoofdenoverleg, 19 september 2024
Versie:	3.0, 19 september 2024
Reden voor evt. wijziging kwalificatiedossier	Periodieke actualisering en ontwikkelingen in het werkveld.
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud	De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de GHOR is belegd bij de vakgroep GHOR van het NIPV. Het NIPV pleegt periodiek onderhoud aan elk kwalificatiedossier. Dit is minimaal 1 maal per vijf jaar, of zo veel eerder als nodig is gezien ontwikkelingen.

F.3 Brondocumenten

Bij de totstandkoming van dit kwalificatiedossier is gebruik gemaakt van onderstaande bronnen:

- > Bijlage B, behorende bij artikel 1, lid 2, Regeling personeel veiligheidsregio's.
- > De vigerende kwalificatieprofielen HON.
- > 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 crisismodel GHOR, zoals vastgesteld door de ALV GHOR NL op 26 april 2013.
- > De beschrijving van de rol HON in de regeling besluit personeel veiligheidsregio's, bijlage B, behorende bij artikel 1 lid 2 Regeling Personeel Veiligheidsregio's.
- > <https://www.mboraad.nl/begrippenlijst>
- > Compententiewoordenboek, BuitenhekPlus en Leeuwendaal (2012)

Bijlage 1 Namenlijst

Werkgroep Kwalificatiedossier GHOR (ontwikkeling)

Naam	Organisatie
Jan Dirk van de Ven (vrz)	Veiligheidsregio/ GHOR Amsterdam-Amstelland
Paddy Boeren	Veiligheidsregio/ GHOR Gelderland Zuid
Anna Brandsma	Veiligheidsregio/ GHOR Fryslan
Ben Rayer	Veiligheidsregio/ GHOR Limburg Noord
Dennis van Kraayenoord	Veiligheidsregio/ GHOR Amsterdam-Amstelland
Gertjan van der Steeg	Veiligheidsregio/ GHOR Utrecht
Jeroen Peeters	Veiligheidsregio/ GHOR Zuid Holland Zuid
Maarten Elout	Veiligheidsregio/ GHOR Kennemerland
Maurice Dusseau	Veiligheidsregio/ GHOR Noord Holland Noord
Reggie Diets	Veiligheidsregio/ GHOR Gelderland Midden
Jolande Quint	NIPV, NACB

Expertgroep Kwalificatiedossiers GHOR (review)

Naam	Organisatie
GHOR hoofdenoverleg	25 Veiligheidsregio's

Bijlage 2 Onderwijskundige begrippen

Onderwijskundige begrippen

Begrip	Omschrijving
Kwalificatiedossier	Set van verschillende kerntaken, werkprocessen en competenties die samen een opleiding vormgeven en waar een diploma aan vast hangt.
Kerntaak	Een kerntaak is een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar belang, omvang (tijdsbeslag of frequentie) of beide. Een kerntaak bestaat uit een geheel van inhoudelijk met elkaar samenhangende werkprocessen, kenmerkend voor de beroepsuitoefening. Een kwalificatiedossier heeft een beperkt aantal kerntaken. Alle kerntaken samen beschrijven de essentie van de beroepsuitoefening van de betreffende beroepsgroep.
Competentie	Het geheel van kennis, vaardigheden en attitudes om in een bepaalde beroepssituatie adequaat te functioneren.