**Jaarplan 2023-2024 vakgroep PA revalidatiegeneeskunde NAPA**

  

Datum: 17-02-2023

Definitieve versie

Auteur: E.A.M. Vliexs

Doel van het jaarplan:

Vastleggen doelen, activiteiten en prioriteiten voor 2023-2024 van de NAPA vakgroep Physician Assistant revalidatiegeneeskunde.

Tijdspad besluitvorming:

Ter reactie rondgestuurd aan bestuur NAPA vakgroep PA revalidatiegeneeskunde d.d. 17-11-2022

Ter reactie rondgestuurd aan leden NAPA vakgroep PA revalidatiegeneeskunde d.d. 02-01-2023

Ter besluitvorming in bestuur NAPA vakgroep PA revalidatiegeneeskunde NAPA d.d 17-02-2023

**Inleiding**

De NAPA vakgroep Physician Assistant revalidatiegeneeskunde richt zich op versteviging van de positie van de Physician Assistant binnen dit deelgebied van de geneeskunde.

De speerpunten in dit jaarplan zijn;

* Hermeting mbt taakherschikking binnen de revalidatiegeneeskunde
* Beroepsbelangen
* Positionering
* PR
* Vakgroep
* Ontwikkelingen zorglandschap

**Speerpunten Jaarplan 2023-2024**

* Hermeting:

Om inzichtelijk te houden wat er in de jaren verandert met betrekking tot taakherschikking binnen de revalidatiegeneeskunde wordt in 2023 nogmaals een vragenlijst afgenomen bij de leden van de vakgroep.

* Beroepsbelangen:

Het consensusdomument taakherschikking blijft, ook na de herziening in 2020, een belangrijk aandachtspunt van de vakgroep. Bij verdere ontwikkelingen of een eventuele herziening/ aanpassing zal het bestuur van de vakgroep betrokken blijven, in samenwerking met de VRA. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre er op lokaal niveau gebruik gemaakt wordt van het concensusdocument. Dit geldt ook voor het formulier werkafspraken. Beide zal in de vragenlijst (zoals hierboven aangegeven) aan bod komen. Het gebruik van beide documenten op lokaal niveau heeft een sterke voorkeur. Indien het gebruik beperkt is zal, bij de leden, nagevraagd worden waardoor dit komt en gestimuleerd worden het wel in te zetten.

* Positionering

Er moet meer inzicht komen in de ontwikkelingen van de positionering vd PA binnen de verschillende medische staven.

De ontwikkeling van PA`s binnen de revalidatiegeneeskunde mbt professioneel leiderschap individueel/ intern binnen de medische staven, dan wel intern binnen de revalidatie organisaties, moet inzichtelijk worden. Ter inventarisatie komt dit aan bod in de vragenlijst, waarna vervolg, eventueel in samenwerking met de NAPA.

* PR:

Het participeren in wetenschappelijk onderzoek door een van de vakgroepleden blijft een

streven. Dit is, naast een passend voorbeeld van taakherschikking, ook een manier om naar

buiten te treden en zichtbaar te zijn. De afgelopen jaren is de communicatie in de vakgroep

meer gericht geweest op de eigen leden van de vakgroep. Het communiceren naar buiten

krijgt in toenemende mate prioriteit.

Er wordt gezocht naar meer contact/ meer verbinding met de VRA. De samenwerking willen we

versterken. Dit gezien het grote aantal PA`s tov revalidatieartsen, de vakgroep die in ontwikkeling

blijft, belang van samenwerking en meer gezamelijke belangen, bv mbt taakherschikking. Ook

participatie van PA`s in werkgroepen en/ of commissies van de VRA is een gespreksonderwerp

richting de VRA.

PA`s revalidatiegeneeskunde blijven participeren bij de ontwikkeling van diverse richtlijnen binnen

de revalidatiegeneeskunde.

Er is door de NAPA een logo voor de vakgroep ontwikkeld, wat gebruikt kan worden bij

communicatie intern en extern.

* Vakgroep:

Het contact tussen de voorzitters van de diverse NAPA vakgroepen wordt gecontinueerd met als doel afstemming en samenwerking als schakel tussen de beroepsvereniging NAPA en haar leden.

PA`s in opleiding binnen het deelgebied revalidatiegeneeskunde worden door de NAPA en door de vakgroep actiever benaderd en betrokken bij de vakgroep.

De jaarlijkse vakgroepscholing wordt gecontinueerd. Het streven is, om daarnaast, toenemend gericht te zijn op overdracht en uitwisseling van kennis binnen de vakgroep bv door kijken in elkaars keuken, gerichte scholing gegeven door PA en/ of centrumoverstijgende intervisie.

Intervisie gaat een belangrijkere rol spelen. Intervisie is een mogelijkheid om te komen tot punten voor herregistratie, maar is vooral bijdragend bij de persoonlijke ontwikkeling als professional binnen je eigen vakgebied. Hierbij kan gedacht worden aan intervisie binnen eigen werkplek, maar ook centrumoverstijgend (binnen een deelgebied van de revalidatiegeneeskunde). In de vragenlijst zal bij de leden de behoefte en mogelijkheden geïnventariseerd gaan worden. De NAPA richt zich hier ook op. Terugkoppeling zal plaatsvinden.

De vakgroep wordt geprofessionaliseerd door het opstellen van statuten, doelstellingen en functietaken, ondersteunt door de NAPA.

* Ontwikkelingen zorglandschap:

Er moet aandacht zijn voor het integrale zorgakkoord, ook richting duidingstrajecten oncologie en licht traumatisch hersenletsel. Een belangrijke vraag is; hoe worden we hier als NAPA/vakgroep bij betrokken? Hierin zal terugkoppeling via de NAPA verlopen.

**Communicatie vanuit het bestuur naar/ met de leden van de vakgroep;**

* per kwartaal via de nieuwsbrief vakgroep PA revalidatiegeneeskunde
* naar behoefte via de mail, zowel individueel als via het email adres van de vakgroep
* 3-4x per jaar, via een notulen van de bestuursvergadering op het vakgroep-gedeelte van de NAPA site
* via het jaarplan
* via het jaarverslag
* via de groepsapp, gemaakt voor en door leden van de vakgroep

**Vergadering vakgroep**

De vakgroepleden vergaderen 1-2x per jaar. Indien haalbaar wordt een van deze vergaderingen tijdens INVEST gepland.

Het vakgroepbestuur vergadert daarnaast 3-4x per jaar, online of live.

**Vakgroepbestuur**

Het bestuur bestaat uit een voorzitter, secretaris en minstens 3 bestuursleden.

Er zijn termijnen voor deelname aan het bestuur. Een termijn is 3 jaar, dit kan verlengd worden met toestemming van de vakgroepleden. Dit blijft niet oneindig, het is wenselijk om nieuwe vakgroepleden toe te laten treden tot het bestuur zodat het bestuur wisselt van samenstelling.

**Vakgroepscholing**

1x per jaar wordt er een vakgroepscholing georganiseerd voor alle leden van de vakgroep. Binnen de vakgroep is er een `werkgroep vakgroepscholing`, zij nemen de organisatie van de scholing op zich. De scholing wordt geaccrediteerd.

De NAPA heeft een scholingsbudget van 1000,- euro per vakgroep per jaar.