

### Aanvraagformulier herintrederregeling t.b.v. een tijdelijke kwaliteitsregistratie

De herintrederregeling is voor paramedici die niet kunnen voldoen aan de werkervaringseis. Afhankelijk van het aantal behaalde punten uit deskundigheidsbevorderende activiteiten en de werkervaring, wordt er onderscheid gemaakt in drie groepen.

- Groep 1: Voldoende punten, onvoldoende werkervaring binnen actuele periode.
- Groep 2: Onvoldoende punten, onvoldoende werkervaring binnen actuele periode.
- Groep 3: Nul werkervaring opgedaan in de afgelopen 5 jaar, (on)voldoende punten.

### Voorwaarden aanvraag

- Alle deskundigheidsbevorderende activiteiten binnen de actuele periode zijn ingevoerd in het digitaal portfolio. Alle niet-geaccrediteerde activiteiten zijn voorzien van bewijslast. Deze bewijslast is bij de betreffende activiteit gevoegd.
- Het overzicht voor de uren werkervaring is ingevuld en de bewijslast<sup>1</sup> voor de uren werkervaring van afgelopen vijf jaar is aanwezig (indien van toepassing).
- Onderstaande gegevens en plan van aanpak zijn volledig ingevuld.

De herintrederregeling wordt aangevraagd via het digitaal portfolio. Tijdens de aanvraagprocedure voegt u het ingevulde plan van aanpak als bijlage toe. Ook het overzicht en de bewijslast voor de uren werkervaring worden toegevoegd tijdens de aanvraag in het digitaal portfolio.

### Reden

Beschrijf in het kort waarom u niet aan de gestelde kwaliteitseisen heeft kunnen voldoen in de afgelopen vijf jaar.

<sup>1</sup> Zie eventueel [www.kwaliteitsregisterparamedici.nl/faq/default.aspx](http://www.kwaliteitsregisterparamedici.nl/faq/default.aspx) > dispensatie- herintrederregeling > welke bewijslast geldt voor de uren werkervaring? Heeft u als beroepsbeoefenaar langer dan 5 jaar geen cliëntgerichte werkzaamheden uitgevoerd, geef dan in het overzicht aan welke (cliëntgerichte) werkzaamheden u heeft verricht vanaf het behalen van uw diploma. Voor groep 3 is geen bewijslast nodig. Bewijslast geldt alleen indien er binnen de actuele periode is gewerkt.

## Zelfevaluatie

Op welke gebieden vindt u, kijkend naar het huidige beroepsprofiel, dat u extra scholing of begeleiding nodig heeft om weer als zelfstandig beroepsbeoefenaar aan de slag te kunnen.

Wat kan ik? Kan ik dat in principe, beheers ik de vaardigheid op een adequaat niveau?

Wat doe ik? Pas ik dit ook (altijd) toe wanneer de situatie daarom vraagt?

Hoe kan ik dat laten zien? Waar kan ik naar verwijzen?

Waarin moet ik me nog ontwikkelen om wel te voldoen aan de competenties van het beroepsprofiel.

Ben ik op de hoogte van de huidige richtlijnen en ontwikkelingen?

### Plan van aanpak

De periode waarbinnen de activiteiten moeten worden uitgevoerd is maximaal één jaar bij de herintredersgroep 1 en 2. Herintreders uit groep 3 zijn in de gelegenheid om de activiteiten binnen maximaal anderhalf jaar uit te voeren.

Uw plan van aanpak beschrijft:

1. Hoe het tekort aan uren werkervaring gecompenseerd gaat worden.  
Er kan niet worden verwacht dat het aantal uren werkervaring van de periode van vijf jaar wordt ingehaald in 1 jaar. Een reële berekening is dat er in de periode van 1 jaar minimaal 600 uur werkervaring met en zonder supervisie wordt behaald. Voor anderhalf jaar (groep 3) geldt 900 uur.
2. Hoe de ontbrekende punten uit deskundigheid bevorderende activiteiten<sup>2</sup> gehaald gaan worden. In totaliteit dient u 160 punten te behalen waarvan:
  - o minimaal 40 punten zijn behaald door het volgen van bij- en nascholingen;
  - o minimaal 40 punten zijn behaald met overige activiteiten;
  - o minimaal 40 punten zijn geaccrediteerd;
  - o Voor oefentherapeuten gelden aanvullende eisen met betrekking tot wetenschappelijke punten. Zie hiervoor de criteria.
3. Hoe de hiaten die naar voren kwamen in de zelfevaluatie concreet opgevuld gaan worden
4. Hoe het supervisie / begeleidingstraject er uit ziet

### Plan compensatie tekort aantal uren werkervaring

Beschrijf op welke manier u tijdens het komend jaar / anderhalf jaar de patiënt/cliëntgebonden werkzaamheden gaat inhalen. Voor herintrederregeling 1 en 2 geldt, minimaal 600 uur, voor de herintrederregeling 3 geldt minimaal 900 uur.

<sup>2</sup> Collegiale consultatie mag worden toegevoegd mits wordt aangetoond dat dit niet het supervisie traject betreft. Het moet duidelijk een ander traject zijn dan beschreven in dit plan van aanpak.



### Ontwikkelplan naar aanleiding van zelfevaluatie

Hierin beschrijft u waar u zich op gaat ontwikkelen de komende periode om te voldoen aan de competenties van het beroepsprofiel. En hoe u dat gaat aanpakken.

Welke deskundigheid / competenties wil ik komend jaar verbeteren of verder ontwikkelen?

Wat wil ik daarmee bereiken?

Wat moet ik daarvoor doen?

Hoe wordt de begeleiding of coaching door collega's vorm gegeven?

Hoe wordt de stage en/of supervisietraject geëvalueerd en beoordeeld?

Op welke wijze wordt aan het eind van de periode getoetst of de voorgenomen doelen / het beschreven resultaat behaald zijn?

### **Begeleiding/supervisie**

Hier geeft u aan hoeveel uur en door wie u het komend jaar (groep 1 en 2) of anderhalf jaar (groep 3) zal worden begeleid.

Hoeveel uur is supervisie geregeld?

Wie is de supervisor?

Is de supervisor kwaliteitsgeregistreerd?

Wat is het KP-registratienummer van de supervisor?