

Bestuursovereenkomst op basis van detacheringsmodel met centraal werkgeverschap

De onderhavige bestuursovereenkomst heeft betrekking op een samenwerkingsmodel waarbij de opleidingen gedurende de hele opleidingsperiode in dienst zijn bij een centrale werkgever en voor een bepaalde periode naar samenwerkingspartijen worden gedetacheerd. We noemen dit model het detacheringmodel met centraal werkgeverschap. Voor een verdere toelichting op het model en het bijbehorende kosten- en opbrengstenmodel zie de website van TOP onder de button Samen Opleiden: [Centraal werkgeverschap met detachering](#)

Ondergetekenden,

Zorgaanbieder A, verder te noemen zorgaanbieder A, gevestigd te, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door xx

en

Zorgaanbieder B, verder te noemen zorgaanbieder B, gevestigd te xx, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door xx.

en

Zorgaanbieder C, verder te noemen zorgaanbieder C, gevestigd te xx, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door xx.

etc.

Overwegende dat zorgaanbieder A, B, en C .. door middel van de ondertekening van deze overeenkomst de intentie uitspreken om op structurele basis en voor langere tijd met elkaar een samenwerkingsverband aangaan voor de opleiding van de GZ-psycholoog.

Overwegende dat de zorgaanbieders die de bestuursovereenkomst ondertekend hebben voldoen aan de erkenningseisen zoals opgenomen in het (voorgenomen) Besluit erkenningseisen GZ-psycholoog en het Opleidingsplan GZ-psycholoog (2014).

Overwegende dat ook zorgaanbieders aan het samenwerkingsverband kunnen deelnemen die niet zelfstandig aan de erkenningseisen kunnen voldoen, maar wel wanneer zij een samenwerkingsverband aangaan met een of meerdere erkende praktijkinstellingen. Deze erkenning vervalt als het samenwerkingsverband stopt en de praktijkinstelling dientengevolge niet meer aan de eisen als bedoeld in artikel C.5 van het (voorgenomen Besluit) voldoet¹.

¹ Zie (voorgenomen) Besluit erkenningseisen GZ-psycholoog, artikel C.5, FGzPt

Overwegende dat het samenwerkingsverband aan een aantal voorwaarden moet voldoen om in aanmerking te komen voor bonusplaatsen van TOP Opleidingsplaatsen zoals door TOP geformuleerd in '[Voorwaarden voor opleiden in samenwerkingsverband, toewijzing 2021](#)'².

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

1. Doel van het samenwerkingsverband is om breed opleiden te stimuleren. Dit houdt in dat gedurende de opleiding een variëteit aan praktijkervaring in meerdere settings en/of sectoren wordt aangeboden. Verder is het doel van het samenwerkingsverband om de kwaliteit van de gz-opleiding bij alle deelnemende praktijkinstellingen op een hoger plan te brengen en waar mogelijk te uniformeren.
2. In het samenwerkingsverband is sprake van een evenwichtige verhouding tussen praktijkinstellingen die zelfstandig aan de erkenningseisen voldoen en praktijkopleidingsinstellingen/praktijken die deel uit moeten maken van een samenwerkingsverband om voor erkenning in aanmerking te komen.
3. In het samenwerkingsverband zijn tenminste 4 (praktijkopleidingsinstellingen uit verschillende) sectoren vertegenwoordigd.
4. Zorgaanbieder A treedt op als regievoerder van het samenwerkingsverband. Dit houdt in dat zorgaanbieder A de coördinatie op zich neemt voor de planning van de leerroutes, de werving & selectie, de kwaliteitsbewaking en de onderlinge afstemming.
5. Iedere deelnemende praktijkinstelling wijst een contactpersoon aan (de praktijkopleider). Deze contactpersoon is verantwoordelijk voor de organisatie, de uitvoering, de positionering van de opleiding binnen de eigen organisatie en de afstemming met de collega praktijkopleiders.
6. De werving- en selectieprocedure voor GZ-opleidingen vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de regievoerder in nauwe afstemming met de praktijkopleiders van de samenwerkingspartners. Er is sprake van open werving, waarbij praktijkinstellingen in de gelegenheid worden gesteld om interne kandidaten in te brengen. De selectiegesprekken worden verricht door de selectiecommissie die bestaat uit de praktijkopleiders van de samenwerkingspartners.
7. De opleidingstrajecten die binnen het samenwerkingsverband worden vormgegeven bestaan uit tenminste twee praktijkgedeeltes in verschillende praktijkinstellingen. De opleiding start in de regel bij de zorgaanbieder die optreedt als werkgever en de opleiding wordt voor de duur van de overeengekomen periode en voor het aantal overeengekomen uren per week door de werkgever gedetacheerd naar een samenwerkingspartner. De geplande opleidingstrajecten worden afgestemd met de hoofdopleider.

² Zie de website van TOP onder de button Samen Opleiden

8. De samenwerkingspartners kiezen als basis voor de samenwerking het detachingsmodel met centraal werkgeverschap. In dit model vraagt een centrale werkgever alle opleidingsplaatsen aan bij TOP. Hiervoor is nodig dat de samenwerkingspartners hun HOV overdragen aan de centrale werkgever. Praktijkinstellingen kunnen dit verzoek indienen bij TOP door middel van het volgende formulier: [Formulier A, Verzoek tot het samenvoegen van het Historisch OpleidingsVolume \(HOV\) bij het aangaan van een samenwerkingsverband of fusie](#) . Dit betekent dat de centrale werkgever ook de beschikbaarheidsbijdrage aanvraagt. De opleidingen zijn gedurende de hele opleidingsperiode in dienst bij de centrale werkgever en worden voor een deel van de opleiding gedetacheerd bij een samenwerkingspartner (inlener).
9. Voor de detachering wordt met de samenwerkingspartner per gedetacheerde opleiding een aanvullende detacheringovereenkomst gesloten. In deze detacheringovereenkomst worden alle afspraken met betrekking tot de detacheringperiode, het aantal uur en de te betalen detachering-vergoeding vastgelegd. In het kader van een medische beroepsopleiding is over de detacheringvergoeding geen BTW verschuldigd. Op de website van TOP Opleidingsplaatsen vindt u onder de button Samen Opleiden een voorbeeld van een [Detacheringsovereenkomst voor de opleiding van de gz-psycholoog](#).
10. De samenwerkingspartners maken met elkaar afspraken over de verdeling van de kosten en opbrengsten. Voor de uitwerking van het kosten- en opbrengstemodel bij detachering met centraal werkgeverschap staat een voorbeeld uitgewerkt op de website van TOP onder de button Samen Opleiden: [Centraal werkgeverschap met detachering](#).
11. Deze samenwerkingsovereenkomst heeft een opzegtermijn van (periode noemen..). De opzegging dient schriftelijk te geschieden bij de regievoerder.
12. Na opzegging van de samenwerkingsovereenkomst zullen detacheringsovereenkomsten met reeds gedetacheerde opleidingen voor de oorspronkelijk overeengekomen detacheringperiode worden voltooid. Daar waar nodig zullen door de beide partijen nadere afspraken worden gemaakt om deze garantie in de praktijk te kunnen waarmaken.
13. Wanneer blijkt dat een deelnemende praktijkinstelling zich niet houdt aan de afspraken die zijn opgenomen in deze samenwerkingsovereenkomst is het de rol van de regievoerder om de praktijkinstelling hierop te attenderen en een termijn af te spreken waarop het gedrag verbeterd moet zijn. Bij onvoldoende verbetering binnen de gestelde periode zal de regievoerder dit inbrengen in het bestuurdersoverleg en vragen om een passende maatregel te nemen.
14. De samenwerkingsovereenkomst is een bestuurlijke overeenkomst en de bestuurders van de samenwerkende praktijkinstellingen komen tenminste tweemaal per jaar bijeen om de overeenkomst te evalueren en lopende besluiten te nemen.

Aldus overeengekomen op **datum** , te

Stichting Zorgaanbieder A,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door
xx, xx,

Stichting Zorgaanbieder B,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door
xx, xx,

Stichting Zorgaanbieder C,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door
xx, xx,

.....