



common eye

*samenwerken in allianties,
netwerken en partnerships*

evaluatie proeftuinen 2018-2020 TOP Opleidingsplaatsen

APV thema infrastructuur bijeenkomst 16-06 2021
online



common eye

Kernvragen bij de twee proeftuin evaluaties in 2018 en 2019

De onderzoeksvragen verschilden in deze twee evaluaties: een beschrijvende en verkennende ex ante evaluatie en een reflecterende ex post evaluatie. Hier beschrijven we de kernvragen bij elk van de twee evaluatiemomenten. Het procesmatig begeleiden van de proeftuinen in de periode november 2018 tot en met maart 2019, tussen de twee evaluatiemomenten in maakte deel uit van de aanpak.. Deze begeleiding had tot doel te identificeren (en waar mogelijk bieden) van inhoudelijke en procesmatige interventies.

Kernvragen bij de ex-ante evaluatie 2018:

- Welke ambities hebben de proeftuinen?
- In hoeverre wordt er recht gedaan aan de belangen van de verschillende betrokken partijen?
- Wat is de kwaliteit van de samenwerkingsrelaties binnen de proeftuinen?
- Hoe is de samenwerking georganiseerd, in termen van werkgevers-, samenwerkings- en kosten-opbrengstenmodel?
- Welke vragen en knelpunten ontstaan er?

Kernvragen bij de ex-post evaluatie 2019:

- In hoeverre zijn de proeftuinen erin geslaagd om op te leiden in een samenwerkingsverband en daarbij te voldoen aan de gestelde spelregels?
- Hoe beoordelen de proeftuinen zelf het resultaat?
- In hoeverre zijn de modellen die de verschillende proeftuinen hebben gekozen geschikt voor verdere uitrol?
- Welke vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten zijn er nog die verdere uitrol kunnen beïnvloeden?

De volledige rapporten van de tweede en derde evaluatie zijn te vinden op de site van TOP-opleidingsplaatsen <https://top-opleidingsplaatsen.nl/samen-opleiden/>



common eye

Kernvragen bij de derde evaluatie proeftuinen TOP Opleidingsplaatsen 2020

In de eerste twee evaluaties heeft de nadruk gelegen op de samenwerkings- en organisatieaspecten van de proeftuinen. In deze derde evaluatie, die plaatsvindt nadat vier proeftuinen al 2 jaar bezig zijn en 2 proeftuinen ongeveer een jaar aan de slag zijn, gaat het om zes centrale vragen:

Samenwerking tussen instellingen

1. Hoe zijn de proeftuinen (in het bijzonder de P-opleiders) omgegaan met de knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen die uit de eerdere evaluatieonderzoeken naar voren kwamen? Hierbij gaat het onder meer over:
 - Bestuurlijk commitment
 - Gezamenlijke visie/aanpak op de werving en selectie
 - De rol van de P-opleider als regiehouder en de rol van de praktijkopleider
 - Opleidingsklimaat en het bieden van continuïteit bij personeelwisselingen
 - Samenwerkingsvorm met kleinere -vrijgevestigde-praktijken
2. In hoeverre is er gezamenlijke visie ontwikkeld (ten aanzien van thema's als werving en selectie, werkgeverschap, vormgeving werkbegeleiding, borgen van kwaliteit en creëren van een aanspreekcultuur); en in hoeverre is er een wens en initiatief voor het ontwikkelen van één opleidingsteam/infrastructuur?
3. Hoe kijken de kleinere partners (of partners uit kleinere sectoren) aan tegen de samenwerking?

Waarde opleiding voor PIOGs

4. In welke mate is de doelstelling om breed op te leiden gerealiseerd en wat maakt of het breed opleiden al dan niet lukt? Hierbij gaat het niet enkel om de samenstelling van twee organisaties, maar ook om de inhoudelijke breedte,
 - Type organisatie (sector)
 - Doelgroepen (t.a.v. leeftijd en IQ)
 - Aard van de werkzaamheden (een-op-een contact en/of mediërend)
 - Setting (ambulant, dagbehandeling, 24-uurs)
 - KBS-thema's
5. Hoe hebben PIOGs de opleiding beleefd, wat zien zij als meerwaarde?
6. Hoe zien PIOGs hun toekomst? Waar willen ze gaan werken, op korte termijn en in de verdere toekomst?

Conclusies samenwerking tussen instellingen (1/5)

Omgang met knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen uit eerdere evaluatieonderzoeken

- **Samenstelling.** In alle vier langerlopende proeftuinen is verandering in de samenstelling van samenwerkingspartners in omvang en diversiteit ontstaan. Er zijn nieuwe partijen toegetreden en er zijn samenwerkingsrelaties beëindigd, als gevolg van niet goed verlopende samenwerking. De kleinere – vrijevestigde – partijen lijken iets vaker te wisselen.
- **Bestuurlijk commitment.** Bij alle vier langerlopende proeftuinen is sprake van versterking van bestuurlijk commitment en het (hernieuwd) afsluiten van een samenwerkingsovereenkomst. De scope van samenwerking rond opleiden (alleen GZ of alle P-opleidingen) en inrichting van de contractuele samenwerking varieert, waarbij één proeftuin is overgegaan tot consortiumvorming met het samenvoegen van het HOV, een centraal opleidingsplan en centraal werkgeverschap. Bij de twee startende proeftuinen is de samenstelling en het bestuurlijk commitment in dit stadium stabiel en is hierin veel tijd en energie geïnvesteerd.
- **Gezamenlijke visie/aanpak op werving en selectie.** De werving en selectie en invulling gebeurt in vrijwel alle proeftuinen toenemend gezamenlijk. De wijze waarop dit plaatsvindt, alsmede de wijze waarop het werkgeverschap wordt vormgegeven, is in proeftuinen in samenspraak met de proeftuinpartners overeengekomen en tussen proeftuinen onderling verschillend. In vier proeftuinen worden de werving en/of selectie gezamenlijk uitgevoerd, in twee proeftuinen gebeurt dit (nog) door instellingen afzonderlijk, maar is geïnvesteerd in het toepassen van een uniform wervings- en selectieproces en criteria, waarmee eveneens een uniforme werkwijze is geborgd.
- **Rol van de P-opleider als regiehouder.** De rol van de P-opleider wordt als tijdsintensief ervaren bij de startende proeftuinen en stabiliseert enigszins bij de langerlopende proeftuinen. De mandatering van de rol van de P-opleider bij de samenwerkingspartners is in twee proeftuinen geformaliseerd en vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst.



Conclusies samenwerking tussen instellingen (2/5)

Omgang met knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen uit eerdere evaluatieonderzoeken

- **Rol van de praktijkopleider.** De praktijkopleiders ervaren allemaal een intensivering van de inhoud van hun opdracht. Er moet meer geregeld worden waarbij voor hun soms minder bekend is van beïnvloedende beleids- en contextontwikkelingen rond de GZ-opleiding. Het praktijkopleiderschap wordt in de verschillende proeftuinen zowel continu door één persoon over de twee jaar opleiding ingevuld, dan wel wisselend per deeltraject van de opleidingsroute van de PIOG vanuit de betreffende instelling.
- **Opleidingsklimaat en continuïteit bij personeelwisselingen.** In vrijwel alle proeftuinen wordt verschil in (stabiliteit van) de kwaliteit van het opleidingsklimaat ervaren tussen de samenwerkende partners in de proeftuin.
 - Met name bij de kleinere deelnemende partijen, met een klein volume (1-2) opleidingsplaatsen die alleen in samenwerking kunnen opleiden, lijkt minder (context)kennis en opleiding- ondersteunende infrastructuur aanwezig bij de praktijkopleiders
 - Enkele grotere regievoerende instellingen van enkele langerlopende proeftuinen geven eerste signalen van stagnatie in ontwikkeling van het eigen opleidingsklimaat, mogelijk door de (tijds)investering in de samenwerkingsrelaties en ondersteuning van samenwerkingspartners
 - Continuïteit bij personeelwisselingen wordt, waar nodig, pragmatisch opgevangen en leidt niet tot onoverkomelijke problemen.
- **Samenwerkingsvorm met kleinere -vrijgevestigde- praktijken.** In alle proeftuinen zijn partijen opgenomen die niet zelfstandig kunnen opleiden. Er wordt veel aandacht besteed aan het (door)ontwikkelen van de opleidingskwaliteit en organisatorische kennis bij deze instellingen. De VGP's worden in verschillende proeftuinen als complexe samenwerkingspartners ervaren, door een organisatorische en financiële kwetsbaarheid. Onder deze groep zijn dan ook de meeste wisselingen qua deelname aan de proeftuin. Constructen waarbij het werkgeverschap volledig bij de regiehoudende instelling ligt, zijn voor VGP het meest aantrekkelijk en hanteerbaar.



common eye

Conclusies samenwerking tussen instellingen (3/5)

Gezamenlijke visie en wens / initiatief voor één opleidingsteam/infrastructuur?

- **In één proeftuin is de teamvorming en samenwerkingsinfrastructuur in het consortium vormgegeven, inclusief synchronisatie van invulling van rollen, taken, procedures en verantwoordelijkheden.** Dit consortium is georganiseerd via een bestuurlijke overeenkomst, met samenvoeging van het HOV. De visitatie vanuit de opleidingsinstituten vindt plaats op consortiumniveau.
- **In de andere vijf proeftuinen is een breed gedeelde wens om met de samenwerkingspartners in afstemming en onderlinge verbinding doorgaand te verbeteren op inhoud en kwaliteit van het opleidingsklimaat.**
 - Er zijn overlegvormen ingericht, deskundigheidsbevordering georganiseerd en er is instrumentarium ontwikkeld
 - De twee startende proeftuinen spreken hun verwachting en wens uit dat ook het leren tussen de proeftuinen voor hun meer vorm en inhoud krijgt.



common eye

Conclusies samenwerking tussen instellingen (4/5)

Perspectief kleinere partners

- **In alle proeftuinen is de ervaring van kleinere partners met gezamenlijk opleiden overwegend positief.** Alle proeftuinen hebben het voornemen te willen stabiliseren, dan wel doorgaand te verbeteren.
- **Kleinere partners zijn positief over de samenwerking**, er zijn korte lijnen en prettige werkrelaties met de regiehoudende instellingen (P-opleiders en hun ondersteuners). Zij zien meerwaarde in de samenwerking en het gezamenlijk opleiden:
 - Samen opleiden levert gezondheidszorgpsychologen op die in omringende instellingen gewerkt hebben met brede kennis van doelgroepen, werkwijzen en hoe 'het in andere instellingen werkt'
 - Het gezamenlijk opleiden zorgt er ook voor dat de 'inkomende' PIOG nieuwe perspectieven, werkwijzen en ervaringen met zich mee brengt, waar de instelling van kan leren die helpen te reflecteren op 'waarom we doen wat we doen'
 - Voor praktijkopleiders en instellingen zelf zorgt de samenwerking voor een groter netwerk en meer kennis.
- **Er zijn ook uitdagingen ten aanzien van de kostendekkendheid** van het opleiden, de tijd en inzet die het vergt om gezamenlijk op te leiden en op de hoogte te blijven van relevante kennis en ontwikkelingen. Voor enkele kleine partijen (met name VGP) valt de kosten-baten afweging negatief uit.

Doelrealisatie, persistente knelpunten en belendende ontwikkelingen

- **De proeftuinen geven aan (stapsgewijs) de doelen te realiseren**
 - Het doel toewijzen van instroom in het samenwerkingsverband wordt in alle proeftuinen behaald. Er blijft enig onderling verschil in de procesinrichting voor werving en selectie
 - Het doel van inrichting in samenwerkingsverband met differentiatie is behaald. In alle proeftuinen is behoud/dan wel uitbouw in differentiatie in sectoren gerealiseerd
 - De meeste proeftuinen geven aan dat hun wens is om werkgeverschap en regionale binding van opleidingen bij instellingen van de samenwerkingsverbanden van te laten.
- **Er is een aantal persisterende knelpunten:**
 - Onzekerheid bij PIOGs: wat wordt hun route en (hoe) zijn alle details geregeld?
 - De beschikbaarheid van passende diagnostiek gedurende de opleiding
 - Wijze van omgaan met het HOV: historische opbouw versus samenvoegen
 - De open procedures in proeftuinen kunnen op gespannen voet staan met de instroomwens van intern talent van samenwerkingspartners.
- **Proeftuinen hebben te maken met een aantal beïnvloedende ontwikkelingen in de beleidsomgeving:**
 - Directe doorstroom na de masteropleiding wordt niet door alle instellingen omarmd
 - De behoefte aan opleidingsplaatsen in de proeftuinen overstijgt het aantal beschikbare gesubsidieerde gz-opleidingsplaatsen
 - De kostendekkendheid van opleiden wijzigt onder andere door – wijzigingen in – de diverse cao's en bekostigingskaders NZa).

Omgang met knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen uit eerdere evaluatieonderzoeken

- 1. Ondersteun en breid de onderlinge kennisuitwisseling rond het gezamenlijk breed opleiden uit**, waar de proeftuinen het vliegwiel voor vormen. Besteed daarbij aandacht aan het faciliteren van uitwisseling, verbetering en (her)gebruik van de opgedane kennis.
- 2. Blijf voldoende stimuleren en investeren in de initiatieven voor gezamenlijk opleiden**, waardoor het permanente noodzakelijke onderhoud van de organisatie van de samenwerking voor breed opleiden kan worden uitgevoerd.
- 3. Moedig het breed opleiden voor de markt aan vanuit een gedeelde visie** tussen samenwerkende instellingen. Dit geeft richting aan het inregelen van alle werkprocessen rond opleiden die regionaal passend zijn.
- 4. Faciliteer meer aandacht voor de kleinere partners in de samenwerkingsverbanden**, waar sprake is van achterstand door achterstand in de context kennis. (Hierbij wordt niet bedoeld op de VGP, waar de uitdagingen doorgaans meer in de organisatorische en financiële sfeer zitten, maar de instellingen die niet zelfstandig kunnen opleiden, zoals ouderenzorg en revalidatie).
- 5. Draag zorg voor een permanente uitnodiging of noodzaak tot samenwerken tussen instellingen met heldere landelijke kaders en ruimte voor couleur locale.** In alle proeftuinen zijn positieve ontwikkelingen zichtbaar ten aanzien van de samenwerking tussen instellingen en organisatie van de opleidingsroutes, waarbij er verschillende ontwikkelrichtingen zichtbaar worden: het inzetten op formaliseren en uniformeren, versus het inzetten op de onderlinge relaties met ruimte voor diversiteit. Beide ontwikkelingen leiden tot positieve uitkomsten en het verdient dan ook aanbeveling ruimte te geven voor regionale variatie, passend bij de regionale historie, cultuur en relaties.
- 6. Werk aan meer consensus over het begrip ‘breed opleiden’.** De focus op sectoren heeft effect gesorteerd (93% van de opleidingsroutes omvat meerdere sectoren). Wat ‘breed’ is, is evenwel een breed en niet helder gedefinieerd begrip, waardoor niet duidelijk is wanneer een opleidingstraject ‘breed genoeg’ is. Deze evaluatie liet in beschrijvende zin zien dat er, naast sector, aanvullende aspecten zijn waarop de breedte van een opleidingstraject in kaart kan worden gebracht. Het verdient aanbeveling om in samenspraak met o.a. betrokkenen in de proeftuinen een kader te ontwikkelen ten aanzien van de vraag hoe breed een opleidingsroute dient te zijn.



Astrid van Dijk
astrid@commoneye.nl

Esther Klaster
esther@commoneye.nl

Jolijn Uitenboogaard
jolijn@commoneye.nl

www.commoneye.nl
www.samenwerkingslab.nl

Alle intellectuele eigendomsrechten met betrekking tot deze presentatie berusten bij Common Eye.

Niets uit deze presentatie mag worden veelevoudigd of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van Common Eye.