

## **Verslag selectie werkgroep vergadering 8 maart 2021**

### **Aanwezig:**

Anneloes van Baar (vz.), Marrie Bekker, Susan Niessen, Inez Oosterholt, Mariska den Oudsten, Corry den Rooijen, Karen Stegers, Klaas Visser, en Ingrid Wigard.

### **1. Opening en vaststelling agenda**

De voorzitter heet iedereen welkom.

Alle documenten zijn voor de vergadering nog eens op een rij gezet, en daarbij is ook de eerste input van het NIVEL gevoegd. Dit document sluit aan bij de cijfers die de werkgroep verzameld heeft, maar is vertrouwelijk en mag niet verder verspreid worden.

De agenda wordt veranderd en vastgesteld.

### **2. Verslag werkgroep selectie 8 februari 2021**

Het verslag wordt vastgesteld nadat de volgende opmerkingen verwerkt zijn:

Pagina 2: 'Bij grote instellingen' wordt 'Bij *een aantal* grote instellingen'.

Pagina 3: het vak zoals dat van de Junior Med school staat als het "eventuele speciale vak" in de notitie en zou dan als een verplicht onderdeel van de bachelor toegevoegd kunnen worden.

Wanneer echter de insteek van de Med school gevolgd wordt, zou het een vak moeten worden dat niet voor iedereen verplicht is, maar dat dient om specifieke groepen voor te sorteren die interesse hebben om wetenschappelijk onderzoek in het klinisch veld te gaan doen of bijvoorbeeld richting de neuropsychologie te gaan doen.

### **3. Cijfers met bijlagen**

Marrie Bekker heeft een flow chart opgesteld die betrekking heeft op alle Nederlandse studenten en schetst daarin twee scenario's. Het eerste gaat uit van de huidige instroom en een gz-capaciteit van 950. Het tweede scenario gaat uit van dezelfde instroom maar dan met de veranderingen die de commissie Beroepenstructuur vraagt, nl. dat alle master psychologen in de zorg een BIG-registratie moeten hebben. Dan zullen er meer opleidingsplaatsen nodig zijn. De berekeningen en inschattingen van Marrie resulteren in 1500 benodigde opleidingsplaatsen per jaar wanneer alle masterpsychologen en -pedagogen die werkzaam zijn in de zorg een BIG registratie nodig hebben. Uit de voorlopige cijfers van het NIVEL onderzoek blijkt nu dat ongeveer 6500 mensen een vLOGO verklaring hebben die vereist is om in de GZ opleiding te komen. Een groot deel van deze mensen is werkzaam als masterpsychologen of masterpedagogen in de zorg. Daarnaast blijkt uit de cijfers van Ingrid dat in haar instelling 60% van de werkzame psychologen geen BIG-registratie heeft.

Discussie volgt: Moeten we voor selectie doeleinden uitgaan van het huidige aantal opleidingsplaatsen van 832 of van het geschatte aantal benodigde opleidingsplaatsen?

Klaas Visser heeft onderzoek gedaan naar de instroom van studenten in de bachelor Psychologie en Pedagogie en de ontwikkeling van die instroom, waarbij hij onderscheid maakt tussen Nederlandse en internationale studenten. Er moet worden uitgegaan van een jaarlijkse instroom van ongeveer 1000 studenten Pedagogische Wetenschappen en 1400 Nederlandstalige studenten Psychologie die belangstelling hebben voor een klinische masteropleiding.

Uit de cijfers blijkt dat Utrecht de enige universiteit is waar de bacheloropleiding Nederlandstalig is. Er is een groei van buitenlandse studenten ontstaan in de Engelstalige opleidingen, en niet langer alleen in de grensstreek. Het is ook van belang te constateren dat het aantal Nederlandse studenten niet toeneemt.

Dit inzicht in de bachelor instroom is nodig omdat studenten daar al voorsorteren op het vervolg van hun studie. Studenten zullen ander voorsorteergedrag laten zien als ze weten dat de kans om in een klinische master terecht te komen niet zo groot is. Dat heeft heel veel consequenties voor de inrichting van een bachelor. Groepen die nu heel veel studenten toelaten voor klinisch georiënteerde masters zullen dan minder werk krijgen, dus minder inkomsten, dus minder ruimte voor onderzoek.

Marrie en Klaas kwamen beide via andere routes op min of meer dezelfde getallen uit. Dit gecombineerd met de cijfers die er al waren, doet veronderstellen dat deze aantallen bij benadering een indruk geven van de stand van zaken op het moment.

Het al dan niet meetellen van de pedagogen heeft grote consequenties voor de berekeningen. Er wordt aangegeven dat het NVO uit het overleg rond de Beroepenstructuur gestapt is, en heeft aangegeven dat het niet meegaat in de plannen dat alleen met BIG-geregistreerden in de zorg gewerkt mag worden.

Het is niet duidelijk wat er met het aantal opleidingsplaatsen gebeurt als de pedagogen hun eigen weg inslaan, worden "hun" plaatsen al dan niet van het totaal aantal gz-plaatsen afgehaald? Vooralsnog kunnen de pedagogen nog instromen in de gz-opleiding. Mocht daar geen verandering in komen, dan moet er in ieder geval voor gewaakt worden dat psychologie studenten dit niet als sluiproute gaan gebruiken om een opleidingsplaats te bemachtigen.

Op basis van het aantal huidige gz-opleidingsplaatsen (832) zou de selectie een zeer grote en nadelige ingreep in de huidige structuur van de masteropleidingen betekenen; daarnaast lijkt op dit moment ook de zorg niet te leveren zonder een groot aantal master psychologen en -pedagogen en zou een scherpe selectie naar het aantal huidige opleidingsplaatsen dus ook grote nadelige consequenties hebben voor de levering van zorg.

Op basis van bovenstaande cijfers zullen nu voor het overzicht drie flow charts ontwikkeld worden: een gericht op de huidige aantallen (832) opleidingsplaatsen, een op basis van de benodigde gz-opleidingsplaatsen (1500) als er geen masterpsychologen meer in de zorg kunnen werken en eenzelfde waar de pedagogen uitgelaten zijn.

Er wordt besloten een preambule aan de nota toe te voegen waarin uitgelegd wordt dat de grootte van de instroom van studenten en de uitstroom naar een bepaald aantal GZ-opleidingsplaatsen belangrijke consequenties heeft voor de aard van de selectie.

De uitgangspositie voor de nota is nog steeds dat de ideale situatie geschetst wordt, waarbij alle voorwaarden en consequenties worden uitgewerkt, en de kanttekening wordt geplaatst dat het scenario alleen gerealiseerd kan worden als het aantal plekken wordt opgehoogd.

Het idee dat er geen mensen zonder BIG-registratie meer in de zorg mogen werken, komt voort uit het rapport van de commissie Beroepenstructuur, waarover VWS nog moet besluiten. Daarmee wordt teruggegaan naar de basis, toen gesteld is dat de registratie noodzakelijk was om in de zorg te kunnen werken. Dit opnieuw strakker neer te zetten, geeft helderheid.

Als alle master psychologen BIG-geregistreerd moeten zijn, zullen wellicht ook instellingen omvallen wegens problemen met de financiering. Om dit te voorkomen, moet in een betere financiering voorzien worden.

Er zou ook gesteld kunnen worden dat er een minimum pakket aan kwaliteitseisen moet liggen om tot de gz-opleiding toegelaten te worden, zodat niet alles van de selectieratio afhangt. Dit vraagt om een aanscherping van de kwalitatieve selectiecriteria.

De extra informatie die wordt verzameld dient ter aanscherping van de gedachten en ideeën van alle betrokken partijen. Uiteindelijk moet er een door iedereen gedragen plan komen, waarin alle partijen zich kunnen vinden en niemand zich gepasseerd voelt.

Het NIVEL onderzoek zal verder moeten uitwijzen hoe groot het stuwmeer met master psychologen is. De werkgroep EVC buigt zich over de mogelijkheden die er zijn voor deze groep om een BIG-registratie te halen. In het NIVEL stuk staat nu een getal van 6400 mensen, waarvan waarschijnlijk zeker de helft een registratie wil hebben via een EVC traject. De gemiddelde leeftijd van de mensen met een vLOGO verklaring is 33 jaar (!) en het betreft 88% vrouwen. De voorzichtige conclusie is dat er ook mensen in dat stuwmeer zitten, die het niet gelukt is om in de gz-opleiding te komen.

#### **4. Bespreking notitie gefaseerde en getrapte selectie**

##### **Discussie, opmerkingen en aanvullingen**

- Aan de preambule wordt toegevoegd dat je een heel andere selectieratio krijgt, als de vraag wordt wie per definitie ongeschikt is voor de opleiding; dan verschuift de selectie van kwantitatief naar kwalitatief en wordt het selectieproces anders. Tot nu toe is er immers uitgegaan van selectie wegens te grote aantallen gegadigden, maar als dat niet (langer) aan de orde is, zal er geselecteerd moeten worden op wie (on)geschikt is. Dan moet de focus verlegd worden.
- Voorstel is om als eerste fase een selecting out te doen om de mogelijk ongeschikte kandidaten er uit te selecteren, daarna kunnen de eerder geformuleerde fases gehandhaafd blijven. In de tweede fase kan vervolgens alsnog gekeken worden naar de omvang van een eventueel kwantitatief probleem.
- Er wordt geopperd dat het een zorg is dat mensen moeilijk uit de opleiding gezet kunnen worden bij gebleken ongeschiktheid. Dit vraagt niet alleen veel van de opleiders en de instellingen, maar kan ook juridische consequenties geven. Maar, als het tijdens de opleiding al problematisch is aan te tonen dat iemand ongeschikt is, dan is het waarschijnlijk nog veel moeilijker om dat aan het begin van het traject te bepalen?
- De selectiestappen dienen meteen helder uitgelegd te worden, zodat duidelijk is wat de reden is als een kandidaat niet kan doorstromen naar een stage of opleidingsplaats. De kandidaat moet voldoen aan de basiseisen, dan volgt er een toets en een interview bij het solliciteren naar een stageplaats. Aangezien de kandidaat vervolgens tijdens de stage nauwgezet gevolgd wordt, kan een verdere inschatting gemaakt worden of hij al dan niet geschikt is wanneer hij het selectietraject voor de gz-opleiding wil ingaan.
- Het bestaande uitgangspunt is dat op basis van het aantal beschikbare plaatsen en gegadigden een rangorde wordt gemaakt, waarop vervolgens besloten wordt wie er door kunnen stromen. Meestal zijn het de beste kandidaten die doorstromen. Wanneer er niet op kwantiteit maar op kwaliteit geselecteerd gaat worden, gebeurt dat op grond van inhoudelijke argumenten en niet op basis van aantallen. Dat is een andere opdracht dan een andere rangorde van kandidaten maken.

- Geschiktheid zit in een aantal vooraf gegeven kenmerken (b.v. vakken soepel doorlopen hebben) waarmee je aan de rest van het traject mee mag doen. Dat betekent dat docenten ook het lef moeten hebben om mensen te laten zakken omdat ze op een bepaald moment (nog) niet geschikt zijn. Dan zou je ook nog aan herkansingen kunnen denken binnen een bepaalde periode (en die zijn volgens de verschillende OERs ook verplicht).
- Er moet een advies met concrete stappen op tafel komen, waarin ook de kwantitatieve scenario's vermeld zijn.
- In de tabel met competenties mogen een aantal competenties weggelaten worden, omdat die niet op alle momenten beoordeeld hoeven te worden. De persoonsgebonden kenmerken dienen onder de hoofdcompetenties gezet te worden, deze komen bij een interview en bij de beoordeling/evaluatie van de stage aan bod.
- Begeleiders moeten mensen zijn die in de hele keten een rol spelen, die begrijpen in welke fase een kandidaat is. Het verslag van een begeleider kan ook een belangrijke rol spelen bij een sollicitatie voor de gz-opleidingsfase bij een andere instelling dan de organisatie waar stage is gelopen.
- Het idee wordt geopperd dat studenten een portfolio opbouwen waarin ze laten zien dat ze beschikken over alle competenties en waarin ook alle (getekende) beoordelingen zitten (programmatisch toetsen). Dit biedt de kandidaten de mogelijkheid om met hun (digitale) portfolio van een stageplaats naar een opleidingsplaats te gaan, die dan niet per se bij een en dezelfde instelling hoeft te zijn.
- Het selectiemoment tijdens de opleiding, het go/no go moment, moet zeker gehandhaafd blijven, en de verwachting is dat er vaker een no go moment zal voorkomen omdat de mensen in de toekomst jonger gaan instromen.
- Het juridische aspect m.b.t. de universiteiten mag niet uit het oog verloren worden: alle universiteiten hebben formeel juridisch het recht om eigen selectie instrumenten te kiezen. Deze zelfstandigheid moet universiteiten de garantie bieden dat ze zich kunnen profileren (couleur locale) en dat ze zich kunnen differentiëren. Uitgaande van de aaneengesloten master-gz-opleiding moet er echter naar gestreefd worden dat samenwerking en afstemming tussen universiteiten en instellingen de voorkeur heeft.
- De incrementele validiteit van de selectie instrumenten moet benadrukt worden: doet het volgende instrument er nog wel toe?
- Om bovengenoemde reden moeten de stappen 3 en 4 in het advies op het eind van de notitie samengevoegd worden. En dan gelijk een laatste punt toevoegen, nl. geschiktheid gz-opleiding.

## 5. Toelichting diversiteitsproblematiek

- Karen Stegers geeft een toelichting:
  - Het effect dat het selectie instrument heeft op de diversiteit van de geselecteerde personen hangt af van de weging en van de selectie ratio.
  - Verschillende selectiecriteria moeten tegelijk gebruikt worden, want als je alleen degene met de beste cijfers selecteert, dan veeg je meteen alle diversiteit van tafel. Gebruik niet-academische selectiecriteria om diversiteit te bevorderen.
  - Wees je bewust van zelfselectie bij niet-traditionele kandidaten. Deze zullen vaker niet in de gelegenheid gesteld zijn om bijvoorbeeld vrijwilligerswerk te doen (want een betaald baantje was noodzakelijk). Ze zullen vaker afgeschrikt worden door alles wat van hen verlangd wordt.
  - Ook sekse gerelateerde effecten van selectieprocedures moeten helder zijn: als je jongens wilt selecteren, kies je voor een instrument waarin bijvoorbeeld veel gerekend moet worden; wil je meisjes selecteren, dan is een communicatie opdracht wenselijker.

- Bij psychologen is het aantal mannen aanzienlijk kleiner dan vrouwen, wellicht is dit iets om in de selectie mee te nemen.
- Met een specifiek selectie instrument kunnen ook wetenschappelijk geïnteresseerden aangetrokken worden (dit zou het “speciale vak” kunnen zijn).
- De doorstroom naar een specialisme na de gz-opleiding moet sowieso ook in de notitie aangestipt worden.

## **6. Vervolgstappen**

De werkgroep gaat de komende weken aan de slag met de laatste puntjes op de i te zetten, zodat de conceptnotitie met de andere werkgroepen en de taskforce gedeeld kan worden voor feedback.

## **7. Taskforce update**

Opmerkingen kunnen op de mail gezet worden.

## **8. KTA verslag**

- Het stuk is in de taskforce goed ontvangen.
- Er wordt opgemerkt dat enkele dingen die in het stuk genoemd worden, geen rol meer spelen.
- In het stuk staat dat p-opleiders de studenten te jong vinden voor de gz-opleiding, maar ondertussen laten ze de net afgestudeerde masterpsychologen wel met patiënten werken.

## **9. Rondvraag**

Geen.