

## Verslag vergadering projectgroep V&I 11 mei 2021

### 1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

De voorzitter wijst erop dat dit een belangrijke vergadering is omdat binnenkort het eindproduct van deze fase moet worden opgeleverd.

### 2. Verslag en actiepunten vergadering 7 april 2021

Het verslag wordt vastgesteld.

### 3. Opdrachten: uitwerking en voortgang

Uitgaande van de knelpunten in de huidige situatie hebben de werkgroepen contouren van oplossingsrichtingen opgeschreven met de daarbij gesignaleerde nieuwe aandachtspunten. De knelpunten en uitgangspunten worden in deze vergadering vastgesteld; oplossingsrichtingen en aandachtspunten worden besproken. Op basis hiervan maakt de projectgroep de conceptstukken voor de achterban. Tevens bepaalt de projectgroep welke punten van belang zijn voor de bijeenkomst met de Adviesraad.

Op verzoek van de werkgroepen wordt het uiteindelijke advies meer verhalend. In deze vergadering worden de uitgebreidere, puntsgewijze verslagen besproken.

### 3a. Voortgang: (concept)verslagen en -adviezen werkgroepen ter bespreking

#### 1. K&I: 28 april

Van het conceptadvies van K&I (bijlage 20.042a) komt nog een versie waarin het verband tussen knelpunten en probleemoplossingen duidelijker naar voren komt.

#### Opmerkingen vanuit de projectgroep:

1) Op pag. 5 staat bij punt 6 dat de infrastructuur een directe aansluiting tussen master en gz-opleiding moet faciliteren. 'Directe' kan beter worden vervangen door 'directere'. Het gaat er immers om de wachttijd te verkorten.

De projectgroep is het erover eens dat 'directe' niet wenselijk is, mede omdat hierover in andere groepen nog niet besloten is. Overwogen wordt om het te laten bij 'de aansluiting faciliteren', maar het past beter in de opdracht om er de gewenste richting aan te geven. De projectgroep besluit dat 'directer' dan genuanceerder is en dat bij punt 6 (net als bij punt 7) 'directere' komt te staan.

Er zijn geen aanvullende opmerkingen. De voorzitter stelt vast dat de projectgroep hiermee voldoende commentaar heeft gegeven op de knelpunten en eisen van de werkgroep K&I.

#### Opmerkingen vanuit de projectgroep over oplossingsrichtingen:

2) Op pag. 6 staat bij punt 1 dat opleiden alleen nog gebeurt in consortia. Het moet nader bekeken worden of grote instellingen die al breed opleiden, als ware het consortia, verplicht moeten worden zich aan te sluiten bij een consortium. Suggestie: toevoegen 'indien nodig om breedheid, continuïteit e.d. te kunnen garanderen'.

Het idee van de werkgroep is wel dat alle instellingen, groot en klein, in consortia gaan werken. Dit lost het knelpunt van de veelheid aan instellingen op. Daarnaast creëer je zo een oplossing voor de toewijzingsproblematiek.

**Actie werkgroep K&I:** de oplossingen in de notitie beter koppelen aan de knelpunten en uitgebreider formuleren welk doel wordt gediend met het opleiden in consortia.

2) In de paragrafen over de governance (vanaf pag. 6) gaat het vooral over de verantwoordelijkheid bij het besteden van de publieke middelen. Graag hier ook een formulering opnemen over hoe je de governance inricht om het doel van APV te bereiken, nl. adaptieve psychologen in de markt zetten die hun maatschappelijke rol goed kunnen vervullen. De werkgroep K&I kan zich hierin vinden.

**Actie werkgroep K&I:** formulering toevoegen over governance in het licht van het inhoudelijke doel van APV. De projectleider van werkgroep Meetbaarheid levert suggestie aan

3) Op pag. 6 wordt bij punt 5 gesproken van 'kwetsbaarheid'. Wat wordt hiermee bedoeld?

Dit gaat over het knelpunt dat werkbegeleiding soms lastig te regelen is door beperkte capaciteit. Een alternatief voor de huidige vorm van werkbegeleiding zou een opleidingsgroep kunnen zijn. Dit idee is nog niet concreet uitgewerkt.

**Actie werkgroep K&I:** schrijft dit punt duidelijker op.

4) Op pag. 7 staat bij punt 12 dat moet worden gekeken naar de mogelijkheden rondom taakherschikking. De vraag is of bepaalde taken kunnen worden gedaan door masterpsychologen (gedragswetenschappers) en zo ja welke dat dan zijn. Dit is een belangrijke discussie die deze projectgroep overstijgt maar waarover de projectgroep wel een visie kan ontwikkelen.

- Dit wordt genoteerd als belangrijk punt om later over verder te praten.

5) Op pag. 7 staat bij punt 10 dat het werkgeverschap centraler moet worden belegd; dit conflicteert mogelijk met de visie van de werkgroep OJ&S, die dit geen eerste keus vindt, o.a. uit vrees voor verlies van autonomie.

De werkgroep K&I concludeert dat het bestaande beeld van centraal werkgeverschap is achterhaald, en benadrukt dat de instelling zelf inhoudelijk verantwoordelijk blijft; de opleiding staat centraal.

**Actie werkgroep K&I:** werkt dit punt uit en legt daarbij duidelijk het verband tussen eisen, knelpunten en oplossingen; de mogelijke nieuwe aandachtspunten worden daarbij uitputtend geïnventariseerd, nieuwe ontwikkelingen worden duidelijk opgeschreven.

- Dit wordt genoteerd als een belangrijk punt om voor te leggen aan de achterban.

Er wordt gevraagd hoe centraal werkgeverschap zich verhoudt tot de plannen voor een driejarige master-gz. Dit is in de werkgroep niet besproken. Het een sluit het ander niet uit: binnen een facilitaire en adaptieve infrastructuur kan men verschillende afspraken maken over de uitvoering.

## **2. Meetbaarheid: 10 mei**

Omdat de werkgroep gisteren vergaderde zijn er nog geen stukken.

De werkgroep ziet meerwaarde in een 'visitekaartje' waarmee (praktijk)opleidingsinstellingen hun sterke punten naar voren kunnen brengen. Echter, zolang de beschikbaarheidsbijdrage naar de praktijkopleidingsinstelling gaat, heeft de opleiding geen echte keuze en heeft zo'n visitekaartje weinig waarde. De vraag aan de projectgroep is of zij het wenselijk acht de beschikbaarheidsbijdrage aan de opleiding te geven. Reacties hierop vanuit de projectgroep:

- Dit idee komt overeen met de 'rugzakjes' bij de opleiding van medisch specialisten.
- Bij centraal werkgeverschap werkt het al zo: de bijdrage gaat naar de centraal werkgever, de opleiding kiest de opleiding.
- De vraag is of dit gevolgen heeft voor de kwaliteit van de afstudeerders.
- In hoeverre heeft dit gevolgen voor de praktijkopleidingsinstellingen?
- Het is goed om de opleiding meer eigen regie te geven, mits binnen kwaliteitskaders.
- Het is belangrijk dat de hoofdopleider het zicht op de opleiding niet verliest.

De projectgroep adviseert de werkgroep Meetbaarheid om het voorgestelde idee nader uit te werken. **Actie werkgroep Meetbaarheid.**

De werkgroep werkt verder aan parameters waarmee (praktijk)opleidingsinstellingen zich kunnen profileren, en aan parameters voor opleidingen, zoals adaptief vermogen, leervermogen, etc. Hiervoor zijn geen meetinstrumenten, maar de opleiding kan worden gevolgd via tracking. Om de ontwikkeling van het adaptief vermogen te stimuleren kunnen visitatiecommissie hierover het gesprek aangaan. Hierbij kan het narratief worden ingezet. Met de combinatie van meetinstrumenten en het narratief wordt dan zowel terug- als vooruitgekeken.

Er wordt opgemerkt dat er ook sturing nodig is om (praktijk)opleidingsinstellingen in minder populaire regio's aantrekkelijk te maken.

**Actie werkgroep K&I en Meetbaarheid:** nemen dit als suggestie mee in hun advies.

In de werkgroep heeft er een wisseling plaatsgevonden van leden vanuit de brancheorganisaties.

### **3. OJ&S: 19 april**

#### **Opmerkingen vanuit de projectgroep op het conceptadvies van OJ&S (bijlage 20.043):**

1) Het lijkt tegenstrijdig om vanuit een generalistische opleiding breed te willen opleiden maar wel meteen te differentiëren tussen K&J en V&O. Waarom niet generalistisch opleiden zoals bij de huisartsenopleiding, en evt. in een later stadium een differentiatie aanbrenge?

Er volgt een discussie waarin de volgende punten aan de orde komen:

- V&O en K&J zijn domeinen terwijl breedheid over sectoren gaat. Breedheid kan ook betekenen dat je tussen domeinen switcht.
- Volgens het beroepenadvies is Jeugd geen werkveld: een werkveld doorkruist leeftijdsfasen.
- Er is veel overlap tussen ouderpsychologie en K&J; anderzijds zijn er ook veel specifieke velden bij K&J die er bij V&O niet zijn, zoals schoolpsychologie.
- De neuropsychologische opleiding is niet onderverdeeld naar leeftijd, maar werkt volgens het levensloopperspectief.
- De vraag is of er verschillende competenties nodig zijn bij het werken met kinderen, volwassenen en ouderen. Je kunt je ook richten op een 'diversiteitscompetentie'.

**Actie:** bovenstaande bespreken in de werkgroep.

2) Veel van de factoren die in de notitie aan de orde zijn gelden ook voor andere sectoren, maar die worden nauwelijks genoemd. De notitie wordt krachtiger als je die er ook in meeneemt.

De werkgroep heeft de opdracht vooral naar Jeugd te kijken, maar erkent dat er overlap is met andere sectoren, die ook wel worden genoemd. De projectgroep is het erover eens dat die andere sectoren nadrukkelijker en eerder in de notitie moeten worden betrokken.

**Actie werkgroep OJ&S:** met behoud van de nadruk op Jeugd de andere sectoren explicieter in de notitie verwerken.

### **M.b.t. opdracht 1: voorstel subsidieregeling opleidingsplaatsen Jeugd**

3) Eis nr. 2 op pag. 7 betreft het behoud van de subsidie voor de huidige opleidingsplaatsen binnen de jeugdzorginstellingen. Daarvoor worden op pag. 9 twee oplossingen genoemd waarmee je juist het verlies van die subsidie riskeert, terwijl de beste optie om de subsidie te behouden, nl. centraal werkgeverschap, wordt afgewezen.

Het gevaar van de beoogde oplossingen is het verlies van historisch opleidingsvolume en daarmee van de huidige opleidingsplaatsen. Daarnaast zal het lastig zijn om de jeugdzorg onderdeel te maken van de sectoren waarover de beschikbaarheidsbijdrage wordt verdeeld. Het voordeel van centraal werkgeverschap is dat je toestemming kunt krijgen om de beschikbaarheidsbijdrage aan te vragen zonder dat er een wetswijziging nodig is. Een voorbeeld hiervan is de SBOH, waar artsen met verschillende specialismen, en werkzaam in verschillende sectoren, gedurende hun gehele opleiding in dienst zijn.

Er volgt een discussie over de vraag of het advies namens programma APV moet voorzien in een praktische oplossing die op korte termijn de continuïteit borgt, of liever in een duurzame oplossing die leidt tot de ideale situatie. De projectgroep concludeert dat er, gegeven de opdracht vanuit VWS, een advies moet worden geformuleerd dat volgens onze visie het meest wenselijke resultaat geeft. Het voorstel van de werkgroep is theoretisch mogelijk, wat VWS ermee doet is aan VWS.

**Actie werkgroep OJ&S:** bovenstaande overwegingen meenemen in het conceptadvies.

Over deel B zijn geen opmerkingen. De werkgroep werkt dit nader uit.

### **3b. Voorstellen ter beantwoording van de opdracht, ter bespreking**

Reeds besproken bij 3a.

### **3c. Afstemming met AMG, DO&I**

Het is nog niet duidelijk waarover met wie moet worden afgestemd.

### **3d. Prioritering, deliverables, planning: ter bespreking**

Het APV-advies wordt in september opgeleverd. Daartoe moet eind juni de gezamenlijke notitie worden afgerond. Doordat er frequent overleg plaatsvindt in het kernteam zijn de plannen van de verschillende groepen naar verwachting goed op elkaar afgestemd.

In juni komen de voorzitters bij elkaar om te bespreken welke acties nog nodig zijn.

### **3e. Aanpak draagvlakontwikkeling; betrokkenheid partijen; adviesraad.**

Voor het raadplegen van de achterban komt binnenkort een samenvatting beschikbaar.

Voor de bijeenkomst met de Adviesraad op 7 juni a.s. bepaalt de projectgroep wat de belangrijke punten zijn om voor te leggen.

### **3f. Dwarsverbanden: voorgestelde thema's**

-

### **3g. Voortgang uitbesteding APV V&I**

-

## **4. Communicatie m.b.t. de projectgroep**

### **4a. Betrekken achterban; aandachtspunten?**

De stukken die worden voorgelegd aan de achterban zullen duidelijk beargumenteerd zijn en worden voorzien van een procesbeschrijving waarin staat wat er met de reacties/input wordt gedaan. Na inventarisatie van de reacties worden aanpassingen waarover men het eens is in het advies verwerkt. Andere commentaren zullen worden genoteerd en, geclusterd, bij het advies worden gevoegd. Uiteraard vindt er een terugkoppeling plaats.

Aan het eind van het traject komt er nog een consultatieronde (vanuit de opleidingsraad).

### **4b. Wat is er te delen?**

Op basis van wat in deze vergadering besproken is maken de voorzitter en de projectleider een korte samenvatting die kan worden gedeeld (nb: dit is bij nader inzien, o.m. irt voortschrijdende inhoudelijke ontwikkeling, adviesraad en de planning van een themabijeenkomst, via de werkgroepen gegaan). De projectgroep is verantwoordelijk voor de communicatie, maar de communicatie verloopt mede via de werkgroepen.

## **5. Wvttk/rondvraag**

Er zijn geen vragen/opmerkingen.

De volgende vergadering van de projectgroep is op 9 juni a.s. Dan zullen de notities in grote lijnen klaar zijn en wordt de integratie van de notitie V&I en andere projectgroepen voorbereid.

De laatste vergadering is op 5 juli a.s.

## **6. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering om 20:33 uur.