



# Selectie

## ► Deelnotitie

*Naar een gefaseerde en getrapte selectieprocedure voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding*

# Inhoudsopgave

Proloog .....	47
1. Opdracht van de werkgroep .....	48
2. Het advies van de werkgroep selectie .....	49
3. De onderbouwing van dit advies .....	52
4. Aandachtspunten .....	59
4.1 Bij de selectie.....	59
4.2 Bij de stage.....	59
5. Uitgangspunten voor de uitvoering .....	60
Literatuur.....	61
Bijlage I Wettekst Artikel 7.30b, Toelatingseisen masteropleidingen.....	62
Bijlage II De LOGO-verklaring .....	63
Bijlage III Verschillende mogelijkheden van selectie-instrumenten .....	64
Bijlage IV Competentiegebieden en passende selectie-instrumenten .....	65
Bijlage V Voor- en nadelen van de verschillende selectie-instrumenten.....	66
Bijlage VI Overzicht van de recente instroom van studenten.....	68
Bijlage VII Flowcharts: Jaarlijkse proportie gegadigden ten opzichte van GZ-plaatsen, in 3 scenario's.....	70
Bijlage VIII Bij de GZ-opleiding betrokken organisaties en financiering .....	75

# Proloog

Goede kwaliteit van zorg begint met goede opleiding van de professionals in de zorg. De visie van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG Beroepen (LOPB) is gericht op Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen in directe aansluiting op een passende bachelor- en masteropleiding. 'Adaptief' geeft weer dat deze vervolgoepleidingen altijd eenvoudig kunnen aansluiten bij de behoefte van de maatschappij en bij de diagnostische mogelijkheden en behandelmogelijkheden die gebaseerd zijn op de laatste wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen.

Om flexibelere vervolgoepleidingen tot stand te brengen, is een belangrijke eerste stap dat er een betere aansluiting tussen de masteropleidingen en de GZ-opleiding tot stand komt. De LOPB is hiermee aan de slag gegaan met het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) door een taskforce in te stellen. Deze taskforce heeft op zijn beurt vier werkgroepen ingericht om verschillende elementen, die bij een verbetering van de aansluiting een rol spelen, uit te werken. De vier werkgroepen houden zich respectievelijk bezig met de organisatorische aspecten die van invloed zijn op de aansluiting op de korte termijn; met de regelingen die op de langere termijn tot een duurzame en flexibele opleidingsketen kunnen leiden; met de aanpak van eerder verworven competenties van de huidige masterpsychologen; en met de selectie van de personen die de opleidingsketen doorlopen.

Selectie is nodig uit *kwantitatief* oogpunt, als er meer belangstellenden zijn dan de beschikbare opleidingsplaatsen en banen, en uit *kwalitatief* oogpunt om de meest geschikte personen te kunnen vinden.

In deze notitie doet de werkgroep selectie een voorstel om te komen tot een selectieprocedure voor de studenten die aan de opleidingsketen van de aaneengesloten master-GZ-opleiding willen deelnemen, en die vervolgens zouden kunnen doorstromen naar de specialistische opleidingen. De focus ligt in eerste instantie op de selectie voor de masteropleiding en de GZ-opleiding, maar het is duidelijk dat deze fase ook cruciaal is voor de verdere selectie voor die specialistische opleidingen. De werkgroep heeft allerlei condities en overwegingen meegenomen om te komen tot een voorstel dat ook geïntegreerd kan worden in de voorstellen van de andere werkgroepen van de taskforce.

Tijdens het proces zijn de raakvlakken duidelijk geworden met de werkgroepen die gericht zijn op de uitwerking voor de korte en de lange termijn.

Het is van belang dat alle betrokkenen zich realiseren dat *aanpassingen in de gehanteerde condities en uitgangspunten* kunnen doorwerken in de uiteindelijke selectieprocedure, zoals in een *dashboard* of beslisboom. Veranderingen die de procedure beïnvloeden, kunnen vanuit verschillende hoeken komen: niet alleen vanuit juridisch of inhoudelijk oogpunt kunnen wijzigingen noodzakelijk zijn, maar ook fluctuatie in de hoeveelheid studenten met interesse in de aaneengesloten master-GZ-opleiding en het maken van strategische keuzes kunnen om de nodige aanpassingen vragen. Dit alles hoeft geen probleem te zijn, mits dergelijke aanpassingen dan ook weer expliciet onderbouwd worden.

De werkgroep selectie heeft in het verlengde van haar opdracht niet alleen informatie ingewonnen over de wettelijke kaders en de (on)mogelijkheden van evidence-based selectie, maar ook over de aantallen studenten die potentieel in aanmerking (willen) komen voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding. Daarbij is ook nadrukkelijk stil gestaan bij de klinisch noodzakelijk geachte persoonlijke kenmerken die via optimale toelatings- en selectieprocedures moeten bijdragen aan de ontwikkeling tot competente GZ-psychologen en uiteindelijk ook tot klinisch (neuro) psychologen.

Tenslotte is het van belang dat de werkgroep ernaar gestreefd heeft om te komen tot een onderbouwd en uitvoerbaar voorstel voor een selectieprocedure die in een volgende fase concreet uitgewerkt dient te worden. Het advies komt ten goede aan de opleidelingen en cliënten en het is in balans met de wensen en belangen van de betrokken universiteiten, opleidingsinstellingen en praktijkopleidingsinstellingen. Uiteindelijk doen we dit met elkaar om te komen tot verdere verbetering van de opleiding en de kwaliteit van zorg.

# 1.

## Opdracht van de werkgroep

De taskforce AMG buigt zich over de directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding en heeft daarvoor vier werkgroepen in het leven geroepen. Deze werkgroepen zijn gezamenlijk tot een advies gekomen dat oplossingen biedt om die aansluiting te realiseren. De werkgroep selectie is een van die werkgroepen en heeft de opdracht gekregen om een deeladvies uit te brengen over:

- ▶ de aanpak van en criteria voor de selectie van kandidaten voor de instroom in het traject van selectieve master(track) t/m GZ-instroom en –doorstroom;
- ▶ hoe en wanneer te selecteren voor instroom in de diverse fasen;
- ▶ een visie op eventuele uitzonderingsposities en hoe hiermee om te gaan.

### 1.1 Concreet

De werkgroep is in oktober 2020 aan de slag gegaan en heeft zich gebogen over een aantal aspecten die van belang zijn op het moment dat er geselecteerd moet worden in de aaneengesloten master-GZ-opleiding. Onderstaande vragen vormden de leidraad voor de totstandkoming van het advies van de werkgroep:

- ▶ Waarom selecteren we? (Hfst. 3.1)
- ▶ Is er een wettelijk kader voor het invoeren van selectie? (Hfst. 3.2)
- ▶ Hoe ziet een evidence-based selectieprocedure eruit? (Hfst. 3.5)
- ▶ Op welke momenten kan er geselecteerd worden in een aaneengesloten master-GZ-opleiding? (Hfst. 3.6)
- ▶ Hoe scherp moet de selectie-ratio zijn? (Hfst. 3.7)
- ▶ Wat zijn de aandachtspunten bij selectie? (Hfst. 4)
- ▶ Wat zijn de uitgangspunten voor implementatie? (Hfst. 5)

## 2.

# Het advies van de werkgroep selectie

### 2.1 Uitgangspunten

De werkgroep selectie constateert dat er een niet te verantwoorden verstoring van de balans is ontstaan tussen het aantal afgestudeerden in de verschillende masteropleidingen die toeleiden naar de GZ-opleiding aan de ene kant en het aantal beschikbare plaatsen in die GZ-opleiding aan de andere kant. De vrees bestaat dat bij een aaneengesloten master-GZ-opleiding die balans verder verstoord kan raken. Hierbij neemt de werkgroep in aanmerking dat:

- ▶ het volgen van universitaire studies zoals Psychologie en Pedagogiek op zich (zonder per se GZ-psycholoog te willen worden) als een (onderwijs)recht kan worden beschouwd;
- ▶ het ethisch niet verantwoord is om grote groepen studenten op te leiden die een BIG GZ-registratie willen bemachtigen, maar waarbij dat uiteindelijk niet lukt door schaarste in het aantal opleidingsplekken;
- ▶ het brede veld van GGZ en aanverwante domeinen momenteel zeer veel, niet-BIG-geregistreerde behandelend psychologen (masterpsychologen, praktijkondersteuner huisartsenzorg-GGZ, eerstelijnspsychologen en vrijgevestigde psychologen) telt, die ervoor zorgen dat het veld kan functioneren;
- ▶ het nog niet is vastgesteld of, en in welk tempo, al deze subgroepen van behandelend psychologen die in het veld nodig zijn, in de nabije toekomst ook als GZ-psycholoog of anders gekwalificeerd moeten zijn;
- ▶ er momenteel een groot aantal studenten Orthopedagogiek in aanmerking komt voor een GZ-opleidingsplaats waarbij de selectieprocedure mede bepaald zal worden door het feit of deze groep wel/niet gebruik maakt van de mogelijkheid om een BIG-geregistreerde titel te verwerven;
- ▶ selectie zowel kwalitatief gericht moet zijn op het uitkiezen van de beste kandidaten, als kwantitatief ingericht wordt door de hoeveelheid beschikbare opleidingsplaatsen, hetgeen bijdraagt aan de selectie-ratio.

### 2.2 Conclusie

Op basis van de hierboven genoemde constatering, brengt de werkgroep selectie het volgende advies uit:

- I) Voor een aaneengesloten master- GZ-opleiding zullen de verschillende klinische masteropleidingen heringericht moeten worden of met een specifieke 'GZ-track' aangepast moeten worden.
- II) De invoering van een systeem van gefaseerde en getrapte selectie lijkt het best passend, waarbij een eerste selectiemoment plaatsvindt aan het eind van een passende bacheloropleiding voor de toelating tot een specifieke (GZ) master(track), een tweede selectiemoment plaatsvindt voor de toelating tot de GZ-opleiding en een derde (go/no-go) moment tijdens de GZ-opleiding plaatsvindt. (Hfst. 3.6).
- III) De eerste selectie is bedoeld om de hoeveelheid belangstellenden voor de GZ-track te beperken. De studenten met klinische belangstelling kunnen dan ook bijtijds een alternatieve masteropleiding kiezen als ze niet worden toegelaten in een naar de GZ toeleidende master(track). Het is nog niet duidelijk hoe groot deze ingreep moet zijn. Tijdens het tweede en derde selectiemoment is het mogelijk om geschiktheid van een kandidaat meer valide en betrouwbaar te beoordelen vanwege de ervaring die inmiddels is opgedaan in een patiëntgebonden behandelcontext (bijlagen 4 en 5).
- IV) De werkgroep meent dat een deel van de GZ-opleidingsplaatsen (bijv. 20%) moet worden gereserveerd voor bijzondere situaties die een late instroom in de GZ-opleiding met zich mee kunnen brengen.

### Overwegingen en een advies over de eerste selectiestap in de getrapte selectie: de selectie voor de master(track)

#### Voorwaarden/uitgangspunten

De selectie vindt idealiter plaats aan het einde van de bachelor maar zal om logistieke redenen eerder moeten zijn afgerond en dan tot een voorwaardelijke toelating kunnen leiden waarbij verondersteld wordt dat de toelating plaatsvindt, mits de student aan alle verplichtingen van de bacheloropleiding heeft voldaan, bij voorkeur voor 1 mei in het derde bachelor jaar, zodat afgewezenen nog

een andere master kunnen kiezen<sup>1</sup>. De selectie heeft tot doel om het aantal masterstudenten te beperken om een directe doorstroom van afgestudeerde masters naar GZ-opleidingsplaatsen mogelijk te maken, rekening houdende met het feit dat na de master opnieuw wordt geselecteerd. Studenten kunnen alleen deelnemen aan de selectieprocedure als zij de onderdelen van het bachelorprogramma hebben gevolgd die corresponderen met de eerste LOGO-vereisten (bijlage 2) en als zij een goede beheersing van de Nederlandse taal hebben. Eventueel kan een specifiek (keuze) vak ontwikkeld worden voor het bachelorprogramma dat extra kan meewegen in de toelaatbaarheid voor de aaneengesloten master- GZ-opleiding.

### De selectie

Selecteren in de bachelorfase is gecompliceerd, enerzijds omdat men in de bachelor nog geen ervaring opdoet als junior hulpverlener, anderzijds omdat een selectie aan veel eisen moet voldoen die niet tegelijk haalbaar zijn. Een selectie moet immers transparant zijn, gelijke kansen bieden, fair zijn, ongewenste zelfselectie tegengaan, voorkomen dat bijvoorbeeld alleen meisjes worden geselecteerd, diversiteit bevorderen, betrouwbaar en valide, betaalbaar en uitvoerbaar zijn, en ook nog eens bewerkstelligen dat er geen studenten worden geselecteerd die toch ongeschikt zijn voor het vervolg. Dat is moeilijk te combineren in één selectieprocedure (Hfst. 3.5). Daarin moeten de universitaire opleidingen keuzes maken in samenspraak met alle betrokkenen.

### Overwegingen voor de inrichting van de selectie

- ▶ Het gaat bij het eerste selectiemoment om een relatief grote groep, waarmee de keuze voor een minder arbeidsintensieve aanpak lijkt aangewezen (dan vallen assessment centers en uitgebreide gestructureerde interviews dus af).
- ▶ Er dient sprake te zijn van een goede afstemming tussen de inhoud van de selectie en de inhoud van de opleiding.
- ▶ Het is belangrijk om te proberen met een beperkt aantal instrumenten een diversiteit aan gewenste competenties te meten.
- ▶ Vervolgens gaat het om een balans tussen optimaliseren van diversiteit en validiteit.
- ▶ Rekening houdend met diversiteit, validiteit en haalbaarheid lijkt een combinatie van een test over kennis, inzicht en begrip van relevante onderwerpen uit de psychologie ofwel een curriculum sample test, en een Situational Judgement Test (SJT) gericht op interpersoonlijke vaardigheden/professionaliteit het meest aangewezen.
- ▶ Een Situational Judgement Test bestaat uit verschillende lastige situaties/dilemma's waarmee kandidaten tijdens de master(track) en het toekomstige werk geconfronteerd zouden kunnen

worden. De kandidaten geven aan hoe zij als student/ GZ-psycholoog zouden reageren en waarom. SJT's worden in toenemende mate gebruikt voor de selectie van medewerkers in verschillende vakgebieden en ook van (geneeskunde)studenten. Er wordt consistent aangetoond dat ze, mits goed ontwikkeld, een betrouwbare en valide methode zijn om verschillende persoonlijke kwaliteiten die belangrijk zijn voor GZ-psychologen, zoals integriteit, empathie en samenwerking, te meten (o.a. Patterson et al 2016). De kracht van een SJT ligt in de representativiteit van de scenario's voor de betreffende opleiding en beroepspraktijk. Dat betekent dat er geïnvesteerd moet worden in het ontwikkelen van een specifieke SJT voor de selectie voor masters die toegang geven tot de GZ-opleiding. Dit is een arbeidsintensief proces dat vooral lonend zal zijn wanneer de verschillende instellingen en GZ-opleidingen gezamenlijk optrekken.

- ▶ Wanneer je ervanuit gaat dat iedereen die voldoet aan de bovengenoemde basiseisen qua toelating geschikt is voor de opleiding, kun je er in het extreme geval voor kiezen om onder die groep te loten. Dit is uiteraard het minst arbeidsintensief en wordt vaak aangehaald als het minst diversiteit beperkende instrument. Deze methode heeft echter niet de voorkeur van kandidaten en het lijkt wenselijk om kandidaten in ieder geval een inspanning te laten verrichten voor toelating ("participatie effect").
- ▶ Verschillende combinaties van selecteren en loten zijn ook mogelijk, maar bieden wel de uitdaging waar de grenzen voor selectie en loting worden gelegd. Wanneer wordt iemand "in" geselecteerd en wanneer mag iemand nog wel aan de loting meedoen en wanneer niet meer?

### Selectieadvies

Dit alles wikkend en wegend komen we tot het advies om de selectieprocedure bij het eerste selectiemoment na de toelaatbaarheidscheck, als volgt in te richten:

- a) een domein specifieke cognitief-georiënteerde test (opgedane kennis of curriculum sample) én
- b) een SJT gericht op interpersoonlijke vaardigheden/professionaliteit.

Hoe de resultaten op beide instrumenten onderling gewogen moeten worden, moet bepaald worden door het relatieve belang van validiteit en diversiteit af te wegen. Op het moment dat dat belang bepaald is, kan gebruik worden gemaakt van pareto-optimalisatie. Daarmee worden de gewichten zo bepaald dat het resultaat van de selectie zowel diversiteit als validiteit balanceert. Een andere mogelijkheid om dit te doen, zou het toepassen van (gewogen) loting zijn.

De selectie voor een stageplaats wordt vervolgens hoofdzakelijk door de stage-instelling gedaan. We adviseren daar een sterke nadruk op 'fit' met de instelling (in plaats van geschiktheid voor de master (track)/het

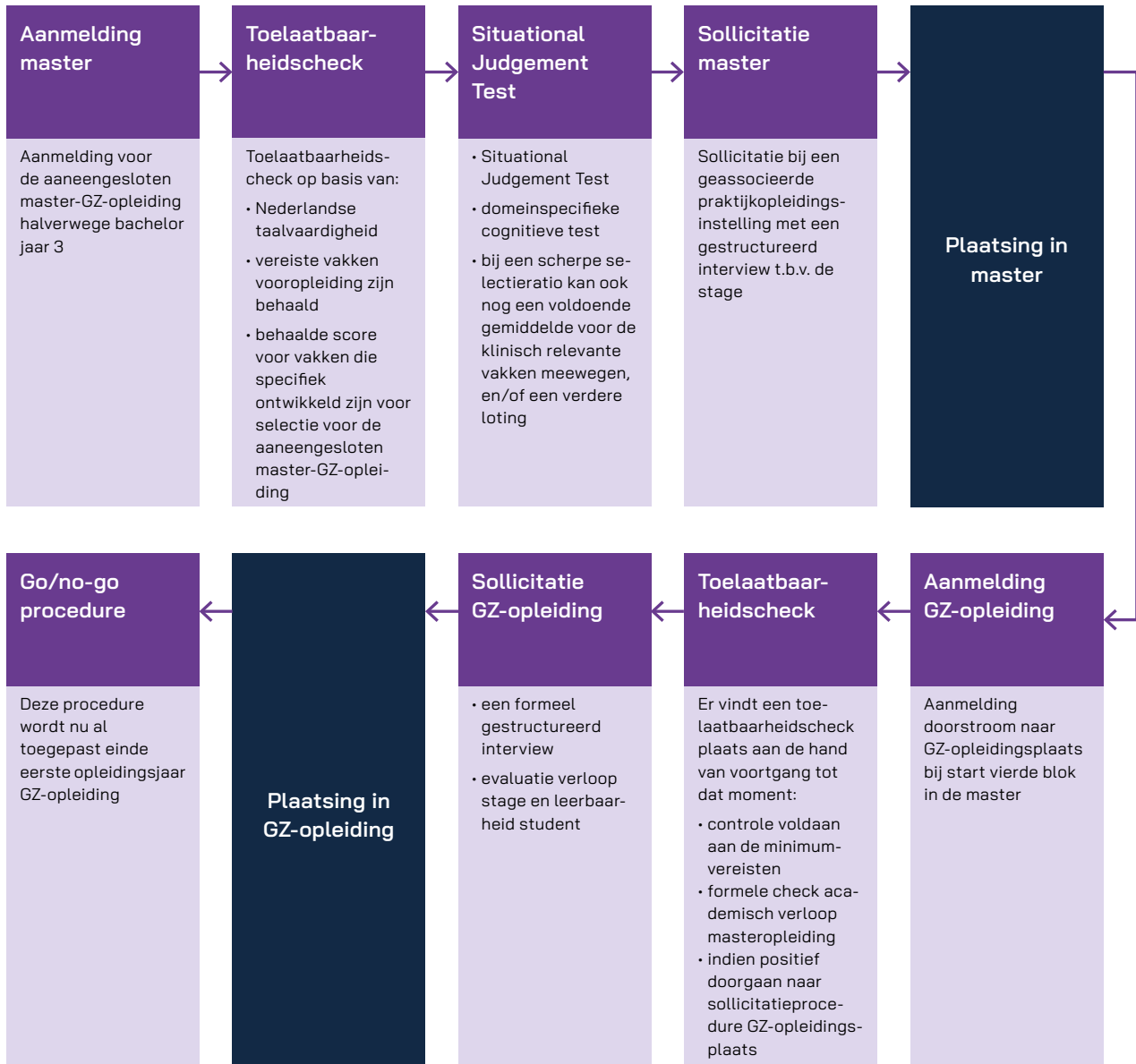
1 Dit is in lijn met de selectie voorafgaand aan de bachelor programma's waarbij ook de datum van 1 mei wordt gehanteerd.

beroep), te beoordelen op basis van gestructureerde interviews.

**Selectie voor de doorstroom naar de GZ-opleiding vindt vervolgens plaats op basis van de volgende gegevens:**

- ▶ het cijfer voor de masterstage dat de stagebegeleider op de universiteit in overleg met de stagebegeleider

- in de praktijkinstelling heeft bepaald;
- ▶ gestructureerde gesprekken op basis van een gestructureerd interview door de praktijkopleider (hoofdcriteria: voldoende potentie om de zeven competenties van de GZ-psycholoog te ontwikkelen, leerbaarheid, reflexief vermogen).



Figuur 1: Stroomschema selectie

### 3.

## De onderbouwing van dit advies

### 3.1. Waarom selecteren we?

Sinds de start van de post-masteropleidingen die leiden naar een opleiding tot BIG-geregistreerde GZ-psycholoog zijn veel meer studenten opgeleid die voldoen aan de toelatingseisen van deze vervolgoopleiding dan dat er GZ-opleidingsplaatsen beschikbaar zijn. Als gevolg hiervan is een groot stuwmeer ontstaan met daarin masterpsychologen die wachten op een GZ-opleidingsplaats. Een aansluiting van master(track) en GZ-opleiding, waarbij in aantallen studenten rekening gehouden wordt met de behoefte aan GZ-psychologen vanwege de zorgvraag, kan in de toekomst zorgen voor een betere verhouding tussen instromende studenten en beschikbare opleidingsplaatsen en een dergelijk stuwmeer voorkomen. Dit zal een aanpassing vragen van het aantal mensen dat instroomt en dus van de manier waarop geselecteerd moet worden (3.7).

### 3.2 Is er een wettelijk kader voor selectie?

Het is juridisch gezien mogelijk een selectieve track of specialisatie binnen een breder masterprogramma in te stellen, maar daar zijn wel de nodige voorwaarden aan verbonden.

Allereerst is vanuit een wettelijk kader duidelijk dat toelatingseisen voor een opleiding moeten passen bij de doelen. Die toelatingseisen kunnen bestaan uit verschillende elementen: criteria, normen, methoden en scores. Als er meer kandidaten zijn die aan die toelatingseisen voldoen dan dat er plaatsen beschikbaar zijn, moet er worden geselecteerd. Het is wettelijk bepaald dat deze selectie plaatsvindt volgens een vastgestelde en openbaar gemaakte procedure waarbij minstens twee kwalitatieve (d.w.z. inhoudelijke) selectiecriteria worden gehanteerd.

De selectieprocedure en de criteria dienen tijdig bekend te worden gemaakt. De selectie moet begrijpelijk, uitvoerbaar en betaalbaar zijn en bovendien transparant en eerlijk. De procedure dient tijdig te worden afgerond, bij voorkeur voor 1 mei in het derde bachelor jaar, zodat afgewezenen nog een andere master (track) kunnen kiezen. De geselecteerden voor een bacheloropleiding moeten in rangorde worden gezet; voor een masteropleiding hoeft dat niet. (bijlage 1).

De wet bepaalt overigens ook dat elke universitaire

.....

2 De projectgroep DO&I ontwikkelt een nieuw competentieprofiel.

opleiding eigen selectiecriteria mag hanteren, omdat elke opleiding uniek is en juist die studenten zou moeten selecteren die bij de opleiding passen en een grote kans op succes hebben. Toch zou de werkgroep willen bepleiten dat het de voorkeur heeft om selectieprocedures voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding landelijk tussen universiteiten en instellingen te regelen. Zo kan worden voorkomen dat bachelorstudenten proberen ergens anders aan andere selectiecriteria te voldoen waardoor de druk op de selectieprocedures (en opleidingen) veel te groot wordt.

### 3.3. Competentieprofiel van de GZ-opleiding

Selectie betreft niet alleen de beperking van de instroom (*kwantitatief*) maar is juist ook gericht op het kiezen van de personen met de beste *kwaliteiten*.

*Idealiter is de selectie voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding gebaseerd op het toelaten van kandidaten die de meeste kans maken de benodigde competenties in de toekomst te behalen.* Het Landelijk Hoofdopleiders Overleg heeft een aantal jaar geleden besloten dat de generalistische GZ-opleiding die voor alle verschillende sectoren in de gezondheidszorg nodig is, competentiegericht moet zijn. Daartoe is een gezamenlijk opleidingsplan gemaakt evenals een toetsboek waarin bijvoorbeeld is beschreven met welke kenmerkende beroepssituaties (KBS) de opleiding ervaring moet hebben opgedaan. De eindtermen van de GZ-opleiding en de specialistische opleidingen zijn, uiteraard met passend niveauverschil, geformuleerd in termen van het CanMeds Model gericht op de volgende zeven competentiegebieden, die leidend zijn voor de (inhoud) van selectiemethoden:<sup>2</sup>

1. psychologisch handelen
2. communicatie
3. samenwerking
4. kennis en wetenschap
5. maatschappelijk handelen
6. organisatie
7. professionaliteit

### 3.4 Zo wordt nu geselecteerd

Iedereen die uiteindelijk een plaats in de GZ-opleiding wil bemachtigen, dient te starten in een van de relevante bacheloropleidingen Psychologie of Pedagogische



Wetenschappen. Na een driejarige bacheloropleiding, waarbinnen aan een deel van de inhoudelijke kennis voor de klinische vervolgoopleidingen wordt voldaan, volgt een relevante klinische masteropleiding.

Momenteel kunnen de afgestudeerde studenten die een van de bovengenoemde relevante bacheloropleidingen gevolgd hebben en daarna een relevante klinische masteropleiding behaald hebben een LOGO-verklaring aanvragen (zie bijlage 2). Deze verklaring bewijst dat zij de vakinhoudelijke basisvakken hebben behaald en de verslaglegging van drie door hen uitgevoerde diagnostische casussen hebben afgerond, waarvoor zij de basisaantekening Psychodiagnostiek (van het NIP) of de Diagnostische aantekening (van de NVO) hebben gekregen. Deze LOGO-verklaring is vijf jaar geldig en kan bij passende werkervaring en vervolgcursussen verlengd worden.

Vervolgens kunnen de afgestudeerde studenten met de LOGO-verklaring solliciteren naar een GZ-opleidingsplaats bij een van de praktijkopleidingsinstellingen. De praktijkinstellingen dragen de door hen geselecteerde kandidaten vervolgens voor aan de hoofdopleider van de GZ-opleiding. De hoofdopleider neemt in verreweg de meeste gevallen deze voordracht over en accepteert de kandidaat voor de GZ-opleiding.

Na het eerste jaar vindt een go/no-go-evaluatie plaats. De GZ-opleiding kent momenteel een hoog rendement: slechts enkelen ronden de opleiding *niet* af. Na afronding van de GZ-opleiding kan vervolgens verder gesolliciteerd worden naar een vierjarige specialistische opleiding tot klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog of kan een opleiding tot psychotherapeut gevolgd worden.

De volgende selectiecriteria worden momenteel bij de selectie van GZ-psychologen gebruikt op basis van de ervaring van praktijkopleiders:

Een kandidaat is geschikt wanneer hij:

- ▶ zijn sterke en minder sterke kanten kent en hierop kan reflecteren;
- ▶ persoonlijke leerdoelen heeft en de feedback die hierop gegeven wordt, kan hanteren;
- ▶ een prettige manier van communiceren heeft, kan omgaan met kritiek en kan luisteren naar de ander;
- ▶ kan reflecteren op de persoonlijke en professionele ontwikkeling als psycholoog in de gezondheidszorg (in opleiding);
- ▶ flexibel is en openstaat voor verschillende werkplekken;
- ▶ goed voorbereid is bij het sollicitatiegesprek en weet wat het werk en de verantwoordelijkheden van de GZ-psycholoog inhouden.

Een kandidaat is niet geschikt wanneer hij:

- ▶ chaotisch spreekt en schrijft, slordig werkt (communicatie en handelen);
- ▶ te zelfstandig of juist te onzelfstandig psychologisch handelt en samenwerkt, niet tijdig aan de bel trekt;
- ▶ snel conflicten heeft, niet weet wanneer hij al dan niet om raad kan of moet vragen (samenwerking).

In de huidige praktijk worden verschillende methoden gebruikt ter ondersteuning van de selectie. Na een eerste selectie aan de hand van sollicitatiebrieven, of na een interne bespreking gericht op wie van de aanwezige masterpsychologen mag gaan solliciteren naar de opleidingsplek, wordt gebruik gemaakt van interviews, die in sommige gevallen gestructureerd worden afgenomen. Voorbeelden van de methoden die gebruikt worden, zijn een pitch waarin de kandidaat zichzelf kort moet presenteren, of de, niet wetenschappelijk gevalideerde, STARR methode (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie).

Ook wordt al ervaring opgedaan met selectie in een aaneengesloten master-GZ-opleiding, waarvan Plan Connectie aan de Radboud Universiteit een voorbeeld is: een aangesloten master-GZ-opleiding, waarin selectie van bachelor naar master(track) door de universiteit gezamenlijk met de praktijkinstellingen wordt gedaan en masterstudenten direct na de afronding van de master(track) kunnen doorstromen naar de GZ-opleiding. De selectie voor deze master betreft een passende bacheloropleiding en de volgende vooropleidingseisen:

- ▶ Vakgebied gespreksvoering, observatie en rapportage (2 EC)
- ▶ Vakgebied psychologische behandeling of psychotherapie (4 EC)
- ▶ Vakgebied psychodiagnostiek of neuropsychologische diagnostiek (6 EC)
- ▶ Vakgebieden psychopathologie of neuropsychologie (6 EC)

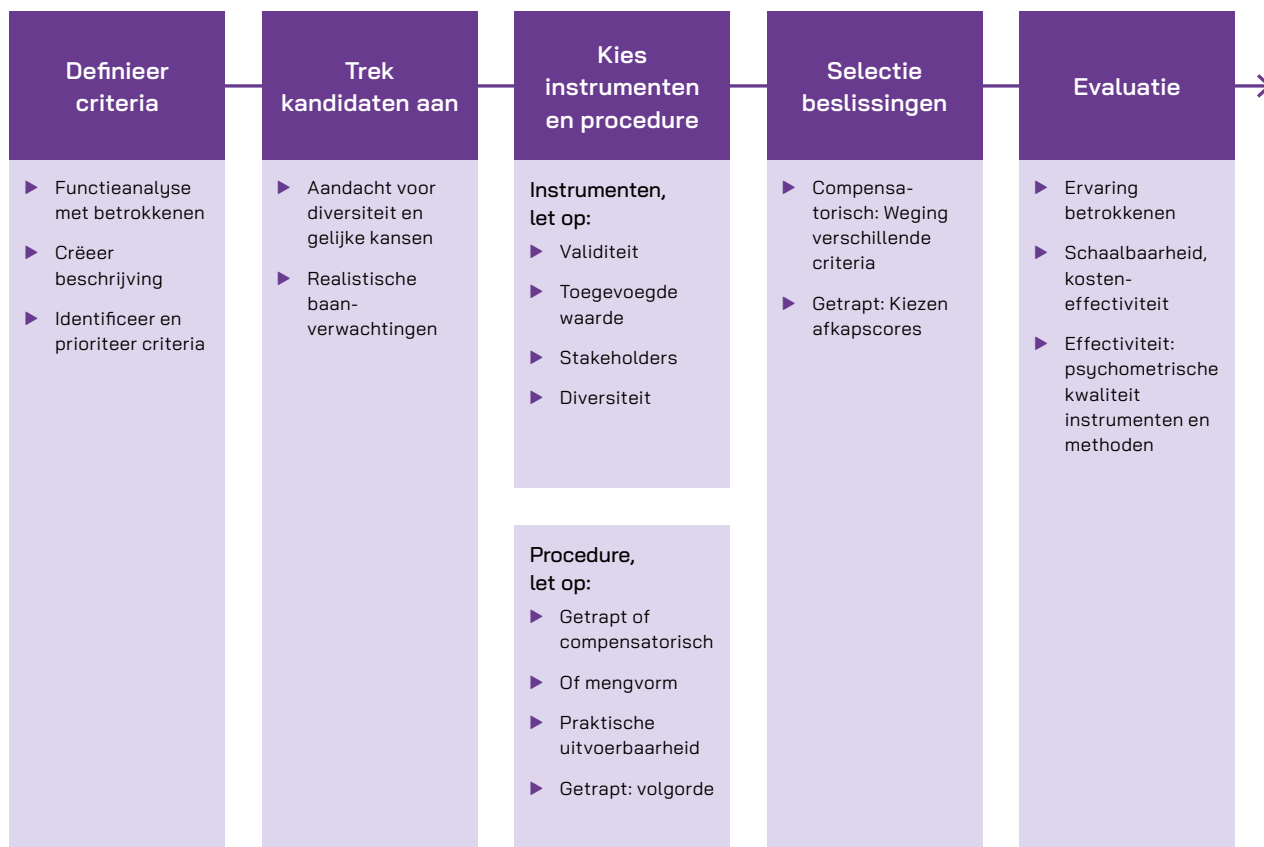
Dan volgt een selectiegesprek en worden enkele kwalitatieve toelatingscriteria in gezamenlijkheid gewogen:

- ▶ Het gemiddelde cijfer van studieonderdelen (behaald tot het moment van indiening) van de bachelor; het cijfer voor de stage wordt meegenomen en 2x gewogen;
- ▶ Motivatie voor de opleiding;
- ▶ Ambitie voor een beroep als psycholoog in de gezondheidszorg;
- ▶ Goede communicatievaardigheden en vermogen om te reflecteren op de persoonlijke en professionele ontwikkeling als psycholoog in de gezondheidszorg (in opleiding).

De eerste ervaringen met deze werkwijze zijn positief. Tijdens de eerste drie maanden van de GZ-opleiding vereisen deze direct ingestroomde opleidingen wel extra aandacht, maar vervolgens draaien zij net zo mee in de opleiding als de opleidingen die al werkervaring hadden.

### 3.5 Een evidence-based, uitvoerbare en passende selectieprocedure

Om tot een evidence-based, uitvoerbare en passende selectie te komen, dient een aantal stappen uitgevoerd te worden, zoals weergegeven in de figuur hieronder (aangepast o.b.v. Patterson et al., 2016).



Figuur 2: Stroomschema selectieprocedure

#### Definieer criteria

In deze stap gaat het om de vraag wat de definitie van een goed functionerende GZ-psycholoog is. Welke eigenschappen zijn belangrijk om een goede GZ-psycholoog te zijn en te worden, nu en in de toekomst? Welke eigenschappen/competenties zijn noodzakelijk, wenselijk, absoluut niet wenselijk? En welke van deze eigenschappen/competenties zijn (eenvoudig en voor iedereen) leerbaar en wat moet er bij binnenkomst al zijn?

De eindtermen van de GZ-opleiding zijn daarvoor een logisch uitgangspunt, geformuleerd op de eerdergenoemde zeven competentiegebieden.

Voor de selectie moeten voorspellers voor deze competenties gemaakt worden, indien mogelijk en passend bij het niveau dat verwacht mag worden van de kandidaten op het moment van selectie. Het in de selectie gevraagde niveau is dus afhankelijk van het selectiemoment dat gekozen wordt.

Het is ook belangrijk een onderscheid te maken tussen criteria waaraan moet worden voldaan om toelaatbaar te zijn en in aanmerking te komen voor selectie (minimumvereisten, zoals het behaald hebben van bepaalde vakken) en criteria waarop vervolgens geselecteerd wordt, waarbij de best beoordeelde kandidaten een plaats aangeboden krijgen.

#### Trek kandidatenpool aan

Bij het aantrekken van de kandidaten spelen vragen als: wie mag er meedoen aan de selectie, van wie zouden we graag willen dat ze meedoen (zijn er bepaalde groepen ondervertegenwoordigd en moeten we daar iets aan doen) en hebben de kandidaten een realistisch beeld van het beroep van GZ-psycholoog?

#### Kies selectiemethoden

Bij de te kiezen methoden (bijlage 3) is het belangrijk om veel aandacht te hebben voor de voorspellende waarde van de instrumenten die gebruikt worden en de incrementele validiteit. Anders gezegd, voegt het gebruik van een aanvullend instrument nog iets toe boven op de al gebruikte instrumenten? Daarnaast zijn aspecten als

de acceptatie van de instrumenten door de stakeholders zoals kandidaten, universiteiten en (GZ-)opleidingsplaatsen, en het effect op diversiteit (geslacht, sociaaleconomische achtergrond, migratieachtergrond) van belang.

Een ander aandachtspunt heeft betrekking op de keuze voor een getrapte of een compensatorische aanpak van selectie. Een getrapte procedure bestaat uit verschillende fases, waarbij steeds een kleinere groep kandidaten wordt geselecteerd voor de volgende selectiefase. Bij een compensatorische procedure nemen alle kandidaten deel aan alle selectieonderdelen en kunnen lagere scores op één onderdeel compenseren met hogere scores op een ander onderdeel. Op deze manier krijgen alle kandidaten de kans om zich op alle relevant geachte eigenschappen en vaardigheden te bewijzen. Uiteraard zijn hier ook weer mengvormen mogelijk.

Een getrapte procedure wordt vaak gekozen om praktische redenen, waarbij in een eerste fase wat minder arbeidsintensieve selectiemethoden worden ingezet, zodat arbeidsintensievere methoden gebruikt kunnen worden voor een kleinere groep kandidaten. Bij een getrapte procedure heeft het sterk de voorkeur dat de meest effectieve (voorspellende) instrumenten als eerste worden ingezet, zeker als in de eerste fase een aanzienlijk deel van de kandidaten moet afvallen. Zo wordt het aantal vals-positieve en vals-negatieve beslissingen zo veel mogelijk beperkt. Als dat sterk op cognitieve gerichte criteria zijn (bijvoorbeeld studiecijfers, kennistests, of algemene cognitieve capaciteitentests, vaak ingezet i.v.m. de sterke voorspellende waarde en de relatief eenvoudige afname), kan dat wel een nadelig effect hebben op de diversiteit van de kandidaten die door mogen gaan naar de volgende fase. Immers, uit onderzoek is gebleken dat vooral vrouwelijke studenten, studenten zonder migratieachtergrond en studenten met hoogopgeleide ouders goed zijn in snel studeren en het vlot behalen van de gewenste criteria.

Als het starten met een goed voorspellend instrument praktisch moeilijk is, kan ervoor worden gekozen om een efficiënter, makkelijker uit te voeren maar minder sterk voorspellend instrument in te zetten in de eerste fase, waarbij slechts een relatief klein deel van de kandidaten afvalt (de slechtst beoordeelde). Dit wordt vaak een screeningsfase genoemd. Een duidelijk nadeel is dat er in dat geval een groter aantal kandidaten overblijft voor de volgende, vaak arbeidsintensievere fase.

Bij de keuze voor de selectiemethoden (bijlage 4 en 5) heeft de werkgroep gebruik gemaakt van bestaand onderzoek naar studieprestaties en werkprestaties in het algemeen. Maar de competentiegebieden die nu voor de GZ-psychologen gebruikt worden, zijn (nog) niet onderzocht als uitkomst van specifieke selectie-instrumenten. De werkgroep heeft alleen methoden opgenomen

waarvan wetenschappelijk bewezen is dat ze in het algemeen werkzaam zijn.

### Nemen van selectiebeslissingen

Deze stap betreft het daadwerkelijk uitvoeren van de selectieprocedure. Hierbij moet ook besloten worden hoe verschillende scores en informatie worden gewogen en gebruikt om beslissingen te kunnen nemen. Het beste is om een expliciete weegregel te formuleren (gebruikmakend van wetenschappelijk onderzoek over validiteit) en die consistent toe te passen<sup>3</sup>. De rangordening van de kandidaten bepaalt dan wie er worden aangenomen.

### Evaluatie

Al bij het ontwikkelen van de selectieprocedure dient nagedacht te worden over de evaluatie ervan. Hoe wordt bepaald of de selectieprocedure geschikt is voor het doel waarvoor het dient? Onderdelen die hierbij meegenomen dienen te worden, zijn de acceptatie door betrokkenen, schaalbaarheid, kosteneffectiviteit van de procedure en de effectiviteit van de selectiemethoden (inclusief hun psychometrische eigenschappen, zoals kennis, vaardigheden en persoonskenmerken).

### Ter overweging – het bevorderen van diversiteit

In elk van de bovengenoemde stappen kunnen beslissingen genomen worden die meer of minder bevorderlijk zijn voor de diversiteit onder de geselecteerden. Hierbij gaat het niet alleen om zichtbare diversiteit (geslacht, etniciteit, leeftijd), maar ook om onzichtbare diversiteit (waarbij het van belang is om na te denken over diversiteit in talenten en kwaliteiten). Zo weten we bijvoorbeeld dat het gebruik van bredere toelatingscriteria dan alleen het behalen van goede cijfers en het testen van intellectuele vaardigheden een positief effect kan hebben op de studentendiversiteit<sup>4</sup>. De toegevoegde waarde van deze andere toelatingscriteria, zoals bijvoorbeeld een Situational Judgement Test (SJT) voor het meten van integriteit, die betrekking hebben op diversiteit hangt wel af van het gewicht dat toegekend wordt aan het instrument en van de selectieratio (dit is de verhouding tussen het aantal mensen dat solliciteert en het aantal mensen dat wordt aangenomen). Verder is het voor de diversiteit belangrijk om verschillende criteria tegelijkertijd te toetsen (compensatorisch). Het is namelijk bekend dat het de diversiteit niet bevordert wanneer persoonlijke kwaliteiten pas bij de selectie worden betrokken nadat voldaan is aan de eis van betere cijfers.

Tot slot is het van belang om stil te staan bij het feit dat de keuze van selectie-instrumenten van invloed kan zijn op de samenstelling van de kandidatenpool. Voor het aantrekken en selecteren van mannelijke studenten lijkt het bijvoorbeeld meer aangewezen om gebruik te maken van cognitieve capaciteitentesten dan van reflectie-

3 Kuncel et al., 2013

4 Stegers-Jager, 2018

tieopdrachten of interviews tijdens de selectie<sup>5</sup>. Een ander punt om rekening mee te houden is de mogelijke zelfselectie bij bepaalde groepen kandidaten (“Het lukt toch niet om GZ-psycholoog te worden”).

### 3.6 Selectie bij een aaneengesloten master-GZ-opleiding

#### Timing in de opleidingsketen

Idealiter is de selectie voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding gebaseerd op het toelaten van kandidaten die de meeste kans maken de benodigde competenties in de toekomst te behalen.

De selectie voor een aaneengesloten master-GZ-opleiding moet gezien worden binnen de hele opleidingsketen. Bij een aaneengesloten master-GZ-opleidingstraject zijn de volgende gefaseerde selectiemomenten in de keten te onderscheiden:

0. Aan het eind (voor 1 mei) van de driejarige bacheloropleiding
1. Instroom in de eenjarige master(track) na de bacheloropleiding
2. Doorstroom bij afronding master(track) naar de GZ-opleiding
3. Go/no-go halverwege de GZ-opleiding
4. Voltooiing GZ-opleiding → potentiële instroom K(N)P opleiding

Een eerste selectiestap (punt 0) wordt in feite al bij het begin van de bacheloropleiding gezet, omdat sommige opleidingen Psychologie momenteel een fixus hanteren. De werkgroep legt echter de focus voor de selectie van de belangstellenden voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding aan het einde van de bachelor (selectiemoment 1) wanneer geselecteerd wordt voor verschillende masterprogramma's of master(track)s. Een volgende selectiestap (2) komt dan aan het einde van de selectieve master(track), op het moment dat kan worden gesolliciteerd naar een GZ-opleidingsplek.

#### Het eerste selectiemoment

Bij de invoering van een systeem van gefaseerde selectie heeft een eerste selectiemoment plaats aan het einde van een passende bacheloropleiding voor de toelating tot een specifieke (GZ-)master (track). De eerste selectie is bedoeld om de hoeveelheid belangstellenden voor de GZ-track te beperken. Zo kunnen studenten met klinische belangstelling, als ze niet worden toegelaten in een naar de GZ toelidende master(track), ook bijtijds een alternatieve masteropleiding kiezen.

De eerste selectiestap voor een aaneengesloten master-GZ-opleiding betreft dan een check van de *toelaatbaarheid* tot een passende universitaire masteropleiding of een selectieve klinisch geïntendeerde track daarin, op

basis van de geormerkte vakken die behaald zijn en de vaardigheid om goed Nederlands te spreken en schrijven.

Een eerste, en voor de hand liggende, indicatie van de inhoud en vakken in de bacheloropleiding op de universaliteit die bij de selectie voor de selectieve master-GZ-opleiding noodzakelijk zijn, is gericht op de basis van de klinische en wetenschappelijke kennis en vaardigheden:

- ▶ theoretische achtergrond van psychologische of pedagogische wetenschappen
- ▶ (ontwikkelings-)psychopathologie
- ▶ diagnostiek (hypothese toetsend model en diagnostische cyclus)
- ▶ behandeling (met name leer theoretisch gebaseerd)
- ▶ communicatievaardigheden
- ▶ test- en observatievaardigheden
- ▶ methodologie
- ▶ statistiek
- ▶ bachelorthesis

Bovenstaande indicaties van kennis en vaardigheden laten uiteraard ook nog ruimte voor de andere vakken in de bacheloropleidingen Psychologie en Pedagogiek.

Wanneer we spreken over een aanpassing van de inhoud van de vakken en vaardigheden in de bacheloropleiding, kan er in het bijzonder gedacht worden aan de ontwikkeling van *reflectievaardigheden* die in de klinische praktijk en in de stage van belang zijn. Deze vaardigheid kan uiteraard verweven zijn in de vakken die voor de LOGO-verklaring nodig geacht worden, maar zou wellicht ook in een apart vak aan de orde kunnen komen. In het laatste geval dient een dergelijk vak ontwikkeld te worden waarna het een expliciete rol zou kunnen spelen bij de selectie voor de master(track). Tegelijkertijd moet onderzocht worden wat de mogelijkheden zijn om een extra vak te ontwikkelen dat de onderzoeksinteresse bij bachelorstudenten identificeert en/of aanwakkert om zo te zorgen voor voldoende animo voor de vervolopleiding tot klinisch (neuro) psycholoog. Eerder bleek bijvoorbeeld een pre-universitair programma gericht op wetenschappelijk onderzoek te helpen bij het aantrekken van geneeskunde studenten met interesse in onderzoek.<sup>6</sup>

#### Master en stage

Nadat de student toelaatbaar is gebleken tot een van de klinische masteropleidingen kan de student gaan *solliciteren naar een stageplaats*. In de klinische masteropleidingen speelt een stage een belangrijke rol. De studenten kunnen kennismaken met de praktijk en de praktijk is in de gelegenheid om de student in de rol van hulpverlener te leren kennen. De praktijkopleidingsinstellingen, die in de aaneengesloten master-GZ-opleiding die rol ook kunnen vervullen, kunnen dan door middel van een sollicitatieprocedure de studenten aannemen als stagiaires en zo nadrukkelijk bij het selectieproces betrokken worden. De werkgroep adviseert een substantiële

5 Stegers-Jager, 2018

6 De Leng et al 2017

stage in te richten waarbij de eis van 520 uur in ieder geval leidend is. Er is vooralsnog geen voorkeur voor een korte of langere parttime of fulltime stage zolang er geen evidence-based bewijs ligt om een van beide keuzes te ondersteunen.

Voor een aaneengesloten master-GZ-opleiding is het van belang dat het masterdeel ook haalbaar is in een jaar. Eigen keuzes en omstandigheden van studenten daargelaten, moet de inrichting van de master(track) dit dus mogelijk maken.

### Het tweede selectiemoment

Bij afronding van de stage en de (specifieke) klinische master(track) is een volgend selectiemoment aan de orde: de studenten zullen dan moeten solliciteren naar een doorstroomplaats in de GZ-opleiding.

Bij de selectie bestaat in deze fase nadrukkelijk de mogelijkheid om de *competenties van de studenten* (bijlage 4) zoals die in de stage naar voren zijn gekomen, te laten meewegen.

## 3.7 De selectieratio, de hoeveelheid opleidingsplaatsen

### Het dashboard: veranderingen inzichtelijk gemaakt

Selectie betreft dus zowel de kwaliteit van de kandidaten, d.w.z. hun kennis en vaardigheden, als de hoeveelheid kandidaten die geselecteerd kunnen of moeten worden.

Hoewel de werkgroep natuurlijk niet gaat over het aantal opleidingsplaatsen is het onmogelijk om hier in het kader van selectie niets over te zeggen. De gewenste/ gevraagde selectieratio, oftewel de verhouding tussen de hoeveelheid kandidaten en het aantal studenten dat geselecteerd kan en moet worden, speelt uiteraard een rol bij de uitvoering en inhoud van de selectieprocedures. De exacte aantallen van de kandidaten die zouden willen en kunnen worden toegelaten, zijn op dit moment (nog) niet bekend. Maar uitgaande van het idee dat er ook op de kennis en vaardigheden van de kandidaten geselecteerd moet worden, omdat niet iedere afgestudeerde geschikt blijkt te zijn, heeft de werkgroep een selectieproces ingericht dat kan inspelen op veranderende condities en omstandigheden.

Het selectieproces kan vergeleken worden met de werking van een dashboard: door aan een knop te draaien, verandert de input die geleverd wordt voor het inrichten van het selectieproces. Het draaien aan een knop betekent ook dat de keuze voor een bepaald selectie-instrument (bijlage 5) kan veranderen, omdat er bijvoorbeeld strenger geselecteerd moet worden.

Een van de redenen om de selectieprocedure aan te scherpen komt voort uit het idee dat er mogelijk geen mensen zonder BIG-registratie meer in de zorg mogen werken. Het rapport van de commissie Beroepenstructuur ligt aan de basis van dit nog door VWS goed te keuren besluit.

Het Nivel onderzoekt in opdracht van de Opleidingsraad niet alleen de grootte van het stuwmeer maar ook het aantal masterpsychologen en -pedagogen dat nu werkzaam is in de zorg om te bepalen in welke mate aanpassingen in het aantal opleidingsplaatsen nodig zijn, wanneer dit besluit wordt goedgekeurd.

Om een indruk te geven van wat de gevolgen kunnen zijn van het selecteren voor een aaneengesloten master-GZ-opleiding, maken we een en ander inzichtelijk aan de hand van de huidige aantallen studenten en opleidingsplaatsen, waar voor verschillende overzichten zijn gemaakt (bijlagen 6 en 7). Jaarlijks starten gemiddeld een kleine 3400 Nederlandstalige studenten met een opleiding Psychologie. Daarnaast start ook een groot aantal studenten met Pedagogiek, waarbij het beeld landelijk gezien redelijk stabiel lijkt te zijn met een gemiddelde van 1400 studenten per jaar (verdeeld over zeven universiteiten).

Bij een eerdere inschatting uit 2018 kwam naar voren dat er een instroom was in een van de klinische masteropleidingen aan de universiteiten van ruim 2600 studenten (inclusief 955 orthopedagogen), waarvan naar schatting zo'n 2300 studenten zouden gaan afstuderen.

De werkgroep heeft vervolgens op basis van de geïnventariseerde instroom- en uitstroomcijfers van de opleidingen Psychologie en Pedagogiek<sup>7</sup> geschat dat van de 2500 studenten Psychologie (uitsluitend Nederlandstalig) die jaarlijks een bacheloropleiding afronden ongeveer 1400 studenten (55%) een klinische masteropleiding kiezen. Bij Pedagogiek wordt geschat dat dat er van de 1200 bachelors ongeveer 900 zijn. Uiteindelijk zouden in principe dus 2300 Nederlandstalige studenten jaarlijks belangstelling kunnen hebben voor een klinische afstudeervariant.

In 2019 waren ongeveer 1200 GZ-psychologen in opleiding waarvan in totaal 945 GZ-beschikte (d.w.z. gesubsidieerde) plaatsen - in dat jaar waren 100 plaatsen boven op de raming toegekend. Voor het jaar 2020 zijn 832 beschikte GZ-opleidingsplaatsen toegekend. Zelfs als het stuwmeer buiten beschouwing wordt gelaten en er wordt uitgaan van het huidige aantal plaatsen voor de GZ-opleiding, is er dus voor maar de helft van de afgestudeerden van een klinische masteropleiding een plaats beschikbaar.

De bovenstaande getallen geven aan *welke selectieratio* gehanteerd zou kunnen en moeten worden in de nieuwe selectieprocedure.

7 Mental Health is de klinische masteropleiding van de studie Psychologie in Maastricht. De voorganger hiervan was Geestelijke Gezondheidskunde, die onderdeel was van Gezondheidswetenschappen.

Ten eerste zou de instroom in de klinische masteropleidingen *tenminste 120%* van het aantal beschikbare GZ-opleidingsplaatsen moeten zijn. Niet iedereen zal immers na het afstuderen uiteindelijk besluiten te willen doorstromen naar een GZ-opleidingsplek en er moet ook tussen kandidaten te kiezen zijn. Bovendien zal niet elke afgestudeerde masterstudent geschikt zijn voor een vervolgopleiding.

Het is bovendien wenselijk niet meteen alle mogelijke opleidingsplaatsen in de aangesloten master-GZ-opleiding op te nemen, maar ook een *additioneel deel* (bijvoorbeeld 20%) beschikbaar te houden voor *'late instromers'*. Dit zijn de mensen die na een passende masteropleiding niet meteen gesolliciteerd hebben naar een GZ-plaats, maar dat alsnog zouden kunnen doen. Zij zullen dan in het selectieproces kunnen instappen dat uitgevoerd wordt bij het tweede doorstroommoment van master naar GZ-opleiding.

Om de gedachten te bepalen schetsen wij drie voorbeelden in lijn met bovenstaande analyses die aangeven hoe scherp geselecteerd zou moeten worden in een aangesloten master-GZ-opleiding.

*Voorbeeld A* gaat uit van het huidige aantal (ongeveer 850) GZ-opleidingsplaatsen (en houdt dan dus geen rekening met de behoefte aan zorgverlening die nu door masterpsychologen en -pedagogen wordt gedaan). In dit geval moeten van de 2300 potentieel geïnteresseerde studenten er ruim 1450 worden afgewezen.

*Voorbeeld B* gaat uit van de gedachte dat instellingen altijd subsidie aanvragen voor meer opleidingsplaatsen dan hetgeen wordt toegekend, geregeld 50% meer en momenteel worden dan ook in totaal zo'n 1150 PIOGs opgeleid, beschikt en onbeschikt samen. In dit geval moeten van de 2300 potentieel geïnteresseerde studenten ruim 1150 worden afgewezen.

*Voorbeeld C* betreft bijna een verdubbeling van het aantal huidige opleidingsplaatsen naar 1600 in totaal, zodat ook het werk dat nu door masterpsychologen en -pedagogen gedaan wordt, opgepakt kan gaan worden door GZ-psychologen. In dit geval moeten van de 2300 potentieel geïnteresseerde studenten nog 700 worden afgewezen.



## 4.

# Aandachtspunten

## 4.1 Bij de selectie

- ▶ De geschetste selectieprocedure is in deze notitie toegepast op een aaneengesloten master-GZ-opleiding, waarbij de opleidingen dus na een jaar een masterdiploma ontvangen, maar de geschetste principes kunnen zonder enig voorbehoud ook toegepast worden bij een geïntegreerde opleiding. Wel zal bij een driejarige geïntegreerde master-GZ opleiding nader uitgewerkt moeten worden op welk moment dan het beste een tweede selectie uitgevoerd zou kunnen worden. Dit zou dan kunnen gebeuren op basis van de eerste indruk van de klinische vaardigheden van de opleidingen en er zou al dan niet nog een go/no moment moeten worden ingepast. Daarbij speelt dan een rol dat de opleidingen in dat model geen, of tenminste niet zonder meer, een masterdiploma kunnen ontvangen als zij maar een deel van de driejarige opleiding hebben gedaan.
- ▶ Online afname is efficiënt, maar de mogelijkheid tot fraude (een ander helpt of maakt de test e.d.) moet hierbij overwogen worden, zeker als de beschikbare plaatsen schaars en zeer gewild zullen zijn.
- ▶ Het verdient de aanbeveling om in een pilot te onderzoeken of vaardigheden/ eigenschappen in de toekomst op een objectievere manier mee kunnen wegen bij de selectie.
- ▶ De inhoud van de selectie-instrumenten, met name de capaciteitentest en de SJT, moet uitgewerkt worden ten behoeve van indicaties voor de relevante competentiegebieden. De interviews bij het eerste selectiemoment, waarmee de praktijkopleiders de studenten selecteren voor de stages, moeten gestructureerd worden evenals de interviews en portfolio's die gebruikt worden bij het tweede selectiemoment.
- ▶ Vragen in SJT's kunnen geformuleerd worden in de zin van *'wat zou je doen in deze situatie?'* (gedrag georiënteerd) of *'wat zou je het beste kunnen doen in deze situatie?'* (kennis georiënteerd). SJT's met gedrag georiënteerde vraagstellingen hebben meer toegevoegde waarde bovenop cognitief georiënteerde criteria<sup>8</sup>. In selectiesituaties is men echter in het algemeen geneigd om zulke vragen te beantwoorden alsof er een kennis georiënteerde vraag is gesteld<sup>9</sup>.
- ▶ De uitvoerbaarheid en timing van de verschillende gefaseerde selectiemomenten spelen een rol: een

student kan pas gaan solliciteren voor een stageplaats als de kans groot is dat hij tot de masteropleiding kan worden toegelaten. En in de volgende fase geldt een soortgelijke situatie: een student kan pas gaan solliciteren voor een GZ-doorstroomplaats als duidelijk is dat de kans groot is dat hij de masteropleiding haalt.

- ▶ Met de huidige aantallen studenten zouden de praktijkinstellingen zo'n 2600 stageplaatsen moeten bieden. Voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding zijn praktijkopleidingsinstellingen nodig die zelf ook een praktijkplaats voor de GZ-opleiding bieden, zodat de praktijkopleiders in een vroeg stadium betrokken kunnen zijn bij de selectieprocedures.
- ▶ Zou een quotum van de opleidingsplaatsen ingericht moeten worden op basis van diversiteitscriteria?
- ▶ De implicaties voor de verschillende betrokkenen zullen nader in kaart gebracht moeten worden en hangen nauw samen met de zorgvraag, het aanbod, het dempen van het stuwmeer en het voorkomen van een nieuw stuwmeer.

## 4.2 Bij de stage

- ▶ Om een goed inzicht te krijgen in de competenties van de student tijdens de stage, is het verstandig om de stage zo in te richten dat er voldoende tijd is om in een team mee te draaien, vergaderingen bij te wonen en meer cliënten/patiënten te kunnen volgen, zodat er ook meer ruimte is om de ervaringen te laten bezinken.
- ▶ Masteropleidingen moeten eventueel aangepast worden om de stage over meer dan twee blokken in het jaar te kunnen volgen.
- ▶ Praktijkopleidingsinstellingen moeten zich bij de begeleiding van de stagiaires nadrukkelijk richten op de competentiegebieden van de GZ-opleiding.
- ▶ De methode om een stage landelijk op dezelfde objectieve manier te beoordelen ontbreekt nog. Het is wenselijk dat de relevante criteria beschreven worden en geïmplementeerd om iedere vorm van subjectiviteit bij een beoordeling tot het minimum te beperken.
- ▶ Ten aanzien van de kwaliteit van de stage rijst eveneens de vraag in hoeverre een stage binnen een eenjarige master(track) past als er drie casusbeschrijvingen op basis van LOGO geschreven moeten worden.

8 McDaniel et al., 2007

9 Lievens & de Soete, 2012; McDaniel et al., 2007

## 5.

# Uitgangspunten voor de uitvoering

- ▶ Uitgaande van de gedachte dat de nieuwe studenten goed voorgelicht moeten zijn over de doorstroom- en beroepsmogelijkheden van hun opleiding en van het feit dat de bachelorstudenten die in het studiejaar 2021-2022 instromen pas voor het eerst van de nieuwe plannen op de hoogte kunnen worden gesteld, ontstaat een overgangsfase. Deze studenten zullen op zijn vroegst in 2024-2025 aan een masteropleiding kunnen beginnen. In de periode tussen 2021 en 2024 kunnen de aanpassingen voor de nieuwe master(track) opleidingen uitgewerkt worden en eventueel kunnen er, naast de al bestaande pilotstudies, extra pilots opgezet worden om ervaring op te doen met de voorgestelde selectieplannen.
- ▶ Voor de overgang tussen de huidige en de nieuwe manier van werken bij de aaneengesloten master-GZ-opleiding zou een stappenplan geformuleerd moeten worden waarin sprake is van een *stapsgewijze toename van het aantal plaatsen dat voor de directe doorstroom* beschikbaar komt. In diezelfde tijd kan het oude systeem afgebouwd worden en wordt met de nieuwe EVC-maatregelen een oplossing geboden voor de masterpsychologen die momenteel vanuit het stuwmeer proberen een plaats in de GZ-opleiding te bemachtigen.
- ▶ Een centrale organisatie waarin de belangrijkste stakeholders betrokken zijn, lijkt aangewezen, gezien het fijnmazige systeem (bijlage B) dat inmiddels rondom de GZ-opleiding functioneert.



# Literatuur

- ▶ Cleland, J., Dowell, J., McLachlan, J., Nicholson, S., & Patterson, F. (2012). Identifying best practice in the selection of medical students. London: *General Medical Council*. Available from: [www.gmc-uk.org/about/research/14400.asp](http://www.gmc-uk.org/about/research/14400.asp)
- ▶ Capaciteitsorgaan, 2019. Capaciteitsplan 2021-2025.
- ▶ De Leng, W.E., Stegers-Jager, K.M., Born, M.Ph., Frens, M.A., Themmen, A.P.N. (2017). Participation in a scientific pre-university program and medical students' interest in an academic career. *BMC Med Educ*, 17, 1-150.
- ▶ Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2014). Moving forward indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology. *International Journal of Selection and Assessment*, 22, 297–309. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12078>
- ▶ Inspectie van het Onderwijs (2020). De staat van het onderwijs. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2020/04/22/staat-van-het-onderwijs-2020>
- ▶ Keiser, H. N., Sackett, P. R., Kuncel, N. R., & Brothen, T. (2016). Why women perform better in college than admission scores would predict: Exploring the roles of conscientiousness and course-taking patterns. *Journal of Applied Psychology*, 101, 569-581. [doi:10.1037/apl0000069](https://doi.org/10.1037/apl0000069)
- ▶ Kuncel, N. R. & Hezlett, S. A. (2010). Fact and fiction in cognitive ability testing for admissions and hiring decisions. *Current Directions in Psychological Science*, 19, 339-345. <https://doi.org/10.1177/0963721410389459>
- ▶ Kuncel, N. R., Kochevar, R. J., & Ones, D. S. (2014). A meta-analysis of letters of recommendation in college and graduate admissions: Reasons for hope. *International Journal of Selection and Assessment*, 22, 101–107. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12060>
- ▶ McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. I. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 63-91. [doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00065.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00065.x)
- ▶ Niessen, A.S.M., Meijer, R.R., & Tendeiro, J.N. (2018) Admission testing for higher education: A multi-cohort study on the validity of high-fidelity curriculum-sampling tests. *PLoS ONE* 13(6): e0198746. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0198746>
- ▶ Patterson, F., Lievens, F., Kerrin, M., Zibarras, L. & Carette, B. (2012) Designing selection systems for medicine: The importance of balancing predictive and political validity for high stakes selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 486-496.
- ▶ Patterson, F., Knight, A., Dowell, J., Nicholson, S., Cousans, F. & Cleland, J. (2016). How effective are selection methods in medical education? A systematic review. *Medical Education*, 50(1), 36-60
- ▶ Ployhart, R. E., & Holtz, B. C. (2008). The diversity-validity dilemma: Strategies for reducing race-ethnic and sex subgroup differences and adverse impact in selection. *Personnel Psychology*, 61, 153-172. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00109.x>
- ▶ Sackett, P. R., Shewach, O. R., & Keiser, H. N. (2017). Assessment centers versus cognitive ability tests: Challenging the conventional wisdom on criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 102, 1435–1447. <https://doi.org/10.1037/apl0000236>
- ▶ Sackett, P. R., Walmsley, P. T., Koch, A. J., Beatty, A. S., & Kuncel, N. R. (2016). Predictor content matters for knowledge testing: Evidence supporting content validation. *Human Performance*, 29, 54-71. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1120307>
- ▶ Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998) The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274. [doi:10.1037/0033-2909.124.2.262](https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262)
- ▶ Schwager, I. T. L., Hülshager, U. R., Bridgeman, B., & Lang, J. W. B. (2015). Graduate student selection: Graduate record examination, socioeconomic status, and undergraduate grade point average as predictors of study success in a western European University. *International Journal of Selection and Assessment*, 23, 71-79. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12096>
- ▶ Sirm (2020). Een vernieuwde structuur voor de academische beroepen in de psychologische zorg'
- ▶ Stegers-Jager, K.M. (2018). Lessons learned from 15 years of non-grades-based selection for medical school. *Medical Education*, 52, 86-95.
- ▶ Teheux, L., Van der Velden, J.A.E.M., De Visser, M., Coolen, E.H.A.J., Draaisma, J.M.T. (2020). Een online assessment in de selectieprocedure voor medische vervolgopleiding: waardevol voor selectiecommissie en aios. Abstract NVMO congres 2020.
- ▶ Verbraak, M., Visser, S., Bouman, T., van Baar, A., Hoogendoorn, V., Bakker, A. & Luycks, L. (2020). Competentieprofiel van de gezondheidszorgpsycholoog. In: Verbraak, M., Visser, S., van Baar, A., Bouman, T. (Eds.) *Handboek voor GZ-psychologen*. Boom uitgevers, Amsterdam

## Bijlage I

# Wetstekst Artikel 7.30b, Toelatingseisen masteropleidingen

De wettekst van Artikel 7.30b, Toelatingseisen masteropleidingen is als volgt:

1. Voor de inschrijving voor een masteropleiding in het wetenschappelijk onderwijs of voor een masteropleiding in het hoger beroepsonderwijs geldt als toelatingseis:
  - a. het bezit van een graad Bachelor in het wetenschappelijk onderwijs onderscheidenlijk een graad Bachelor in het hoger beroepsonderwijs; of
  - b. het bezit van kennis, inzicht en vaardigheden op het niveau van een graad Bachelor in het wetenschappelijk onderwijs onderscheidenlijk een graad Bachelor in het hoger beroepsonderwijs.
2. Het instellingsbestuur kan naast de eisen, bedoeld in het eerste lid, kwalitatieve toelatingseisen vaststellen. Deze eisen worden opgenomen in de onderwijs- en examenregeling.
3. Het instellingsbestuur laat degenen die aan de gestelde eisen voldoen toe tot een masteropleiding. Indien het instellingsbestuur een maximaal aantal voor de opleiding in te schrijven personen heeft vastgesteld, geldt als extra toelatingseis dat dit aantal door de toelating niet wordt overschreden.
4. Het instellingsbestuur maakt tijdig de procedure bekend op grond waarvan de toelating zal plaatsvinden ingeval het aantal aspirant-studenten voor een masteropleiding het maximaal aantal, bedoeld in het derde lid, zou overschrijden. Het instellingsbestuur stelt daartoe een reglement vast.
5. Indien er sprake is van kwalitatieve toelatingseisen van studenten bedraagt het aantal soorten daarvan ten minste twee.
6. Indien afgestudeerden van een bacheloropleiding in het wetenschappelijk onderwijs zich niet kunnen of dreigen te kunnen inschrijven bij een masteropleiding in het wetenschappelijk onderwijs, kan Onze minister een of meer instellingsbesturen van universiteiten verplichten een of meer masteropleidingen aan te wijzen waaraan bedoelde afgestudeerden zich kunnen inschrijven.

## Bijlage II

# De LOGO-verklaring

(zie ook <https://www.vlogo.nl/categorie/logo-verklaring>)

Om aan de GZ-opleiding te kunnen deelnemen, moet aan een aantal voorwaarden voldaan worden:

- ▶ U moet kunnen aantonen dat u een doctoraalexamen of een universitaire masteropleiding psychologie, pedagogische wetenschappen óf gezondheidswetenschappen (afstudeerrichting geestelijke gezondheidskunde) succesvol hebt afgerond.
- ▶ U moet kunnen aantonen dat de volgende onderdelen op universitair niveau zijn getoetst;
  - klinische psychologie óf orthopedagogiek
  - persoonlijkheidsleer
  - ontwikkelingspsychologie
  - psychopathologie
  - neuropsychologie
  - diagnostische modellen en strategieën
  - behandelingsmodellen en strategieën
  - organisatie van de gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en jeugdhulpverlening
  - juridische aspecten van de hulpverlening
  - gespreksvoering, observatie en rapportage
  - het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek
  - stage van tenminste 520 uur, bestaande uit diagnostiek, indicatiestelling en behandeling
- ▶ U moet kunnen aantonen dat u 3 casussen psychodiagnostiek onder supervisie hebt volbracht.
- ▶ Indien u langer dan 5 jaar geleden bent afgestudeerd, moet u aantonen dat u in de afgelopen 5 jaar relevante klinische werkervaring heeft opgedaan.

### Urenverdeling stage en/of werkervaring:

De werkzaamheden moeten tenminste 520 uren omvatten die besteed zijn aan diagnostiek, indicatiestelling en behandeling. Tenminste 20% van de tijd moet besteed zijn aan het actief uitvoeren van diagnostiek en indicatiestelling (de overige 80% moet dan besteed zijn aan behandeling). Tenminste 20% van de tijd moet besteed zijn aan het actief uitvoeren van behandelingen (de overige 80% moet dan besteed zijn aan diagnostiek en indicatiestelling).

Een deel van de werkzaamheden kan bestaan uit het passief volgen van klinische werkzaamheden, maar dit deel mag niet groter zijn dan 40% van de totale werkzaamheden. Voor de rest van de tijd (tenminste 60%) dienen kandidaten actief te participeren in klinische werkzaamheden.

Bovengenoemde toelatingsvoorwaarden worden getoetst wanneer u een LOGO-verklaring aanvraagt. Op de LOGO-verklaring staat vastgelegd dat u aan de toelatingsvoorwaarden voldoet. Zonder LOGO-verklaring kunt u niet deelnemen aan de GZ-opleiding.

## Bijlage III

# Verschillende mogelijkheden van selectie-instrumenten

Ter toelichting, cognitieve capaciteitentesten meten algemene cognitieve vaardigheden als logisch redeneren, verbaal redeneren, probleem oplossen en schrijfvaardigheid. Van dit soort tests zijn veel bestaande varianten beschikbaar. Cognitief-georiënteerde testen die inhoudelijk sterker gerelateerd zijn aan de studie of baan waarvoor geselecteerd wordt, kunnen ook gebruikt worden, zoals testen over onderwerpen die voor de psychologie relevant zijn. Daarvoor kunnen nog te ontwikkelen of bestaande testen gebruikt worden (een voorbeeld is curriculum-sampling, zoals al veel toegepast voor selectie voor bachelorprogramma's, ook in de Psychologie, of de Graduate Record Examinations Subject Test Psychology, voornamelijk gebruikt in de V.S.).

Voor testen van inter- en intrapersonlijke vaardigheden en eigenschappen, zoals communicatievermogen en gedragstendenties, kan gebruik gemaakt worden van sterk gestructureerde interviews, assessment centers/work samples of SJT's. Dit zijn in de regel geen 'off-the-shelf' beschikbare instrumenten, maar instrumenten die ingevuld worden op basis van de gewenste competenties en functie-inhoud. Interviews zijn gestructureerd als zowel de vragen (vooraf opgesteld, voor alle kandidaten hetzelfde, beperkt doorvragen) als de beoordeling van de kandidaat (per dimensie/competentie o.b.v. 'behaviorally anchored rating scales' en/of per vraag o.b.v. beoordelingsschalen) gestandaardiseerd zijn. Assessment centers/work samples (in selectie voor geneeskunde vaak aangeduid als multiple-mini interviews, of MMIs), bestaan vaak uit een combinatie van meerdere korte interactieve taken (stations), zoals rollenspelen en één-op-één interviews, gericht op competenties als communicatie, ethische dilemma's, empathie, omgaan met stress. Vaak betreft het specifiek ontwikkelde, functie gerelateerde opdrachten (dan wordt gesproken over 'work samples', beide methoden lijken sterk op elkaar). Een casusopdracht kan ook een onderdeel zijn. SJT's bestaan uit dilemma's waarbij kandidaten een geschikt antwoord kiezen uit een lijst met alternatieven, zoals in het voorbeeld hieronder.

Omdat uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat andere (veelgebruikte) methoden zoals motivatiebrieven, 'traditionele', ongestructureerde interviews, 'traditionele' referenties, ervaring en eenvoudige zelfrapportage-vragenlijsten (zoals persoonlijkheidsvragenlijsten en motivatievragenlijsten) geen tot weinig validiteit hebben in selectiesituaties, zijn deze methoden niet opgenomen in de keuzemenu's.

## Bijlage IV

# Competentiegebieden en passende selectie-instrumenten

Competentiegebied en bijbehorende criteria	Mogelijke instrumenten/methoden	
	Instream Master	Instream GZ-opleiding
<b>Psychologisch handelen</b> ▶ Evidence-based werken	▶ Cijfers bachelor ▶ Test over kennis/inzicht/begrip relevante onderwerpen psychologie	▶ Cijfers master of bachelor + master ▶ Test over kennis/inzicht/begrip relevante onderwerpen psychologie ▶ Referenties o.b.v. stage
<b>Communicatie</b> ▶ Heeft een prettige manier van communiceren	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview ▶ Referenties o.b.v. stage
<b>Samenwerking</b> ▶ Kan omgaan met kritiek en kan luisteren naar de ander	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview ▶ Referenties o.b.v. stage
<b>Kennis en wetenschap</b>	▶ Cijfers bachelor ▶ Cognitieve capaciteitentest ▶ Test over kennis/inzicht/begrip relevante onderwerpen psychologie	▶ Cijfers master of bachelor + master ▶ Cognitieve capaciteitentest ▶ Test over kennis/inzicht/begrip relevante onderwerpen psychologie
<b>Maatschappelijk handelen</b>	Deze competentie is in deze fase nog onvoldoende ontwikkeld bij studenten om mee te kunnen nemen.	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview ▶ Referenties o.b.v. stage
<b>Organisatie</b>	Deze competentie is in deze fase nog onvoldoende ontwikkeld bij studenten om mee te kunnen nemen.	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview ▶ Referenties o.b.v. stage
<b>Professionaliteit</b> ▶ Kent zijn/haar sterke en minder sterke kanten en kan hierop reflecteren ▶ Heeft persoonlijke leerdoelen ▶ Is flexibel en staat open voor verschillende werkplekken ▶ Continu leerproces	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview ▶ Domein specifieke Cognitieve capaciteitentest	▶ SJT ▶ Assessment center ▶ (sterk) Gestructureerd interview ▶ Referenties o.b.v. stage ▶ Cognitieve capaciteitentest

Tabel IV.1: Competentiegebied en bijbehorende criteria

## Bijlage V

# Voor- en nadelen van de verschillende selectie-instrumenten

In deze tabel staan de voor- en nadelen van de verschillende selectie-instrumenten. Deze punten kunnen door de uiteindelijke uitvoerders van de selectieprocedure in overweging worden genomen bij het ontwerpen van een selectieprocedure.

Instrument/methode	Voordelen	Nadelen
Cognitieve vaardigheden <sup>10</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eenvoudig te verzamelen.</li> <li>▶ Waarschijnlijk goede voorspellende waarde voor MA prestaties.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ BA nog niet afgerond op selectiemoment.</li> <li>▶ Lastig vergelijken tussen opleidingen/verschillende vakkenpakketten.</li> <li>▶ Diversiteit: vrouwelijke kandidaten scoren hoger, kandidaten met migratieachtergrond/lagere SES scoren aanzienlijk lager.</li> </ul>
Cognitieve capaciteitentest <sup>11</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eenvoudig af te nemen.</li> <li>▶ Sterker gestandaardiseerd (t.o.v. BA cijfers), bevordert vergelijkbaarheid van kandidaten.</li> <li>▶ Waarschijnlijk goede voorspellende waarde voor prestaties MA.</li> <li>▶ Waarschijnlijk goede voorspellende waarde voor functioneren als GZ- psycholoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Wordt weinig gewaardeerd door kandidaten.</li> <li>▶ Diversiteit: kandidaten met migratieachtergrond/lagere SES scoren aanzienlijk lager, studieprestaties van vrouwelijke kandidaten worden onderschat.</li> <li>▶ Studenten kennen de inhoud van veel capaciteitentesten al omdat ze deze zelf afnemen</li> </ul>
Test over kennis/inzicht/begrip relevante onderwerpen psychologie <sup>12</sup> Dit kan ofwel in de vorm van toetsen van eerder (tijdens de Bachelor) opgedane kennis, of in de vorm van een curriculum sample, waarin de studenten voor de Master representatief studiemateriaal krijgen ter voorbereiden en daar vervolgens een toets over maken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eenvoudig af te nemen.</li> <li>▶ Sterker gestandaardiseerd (t.o.v. BA cijfers), bevordert vergelijkbaarheid van kandidaten.</li> <li>▶ Waarschijnlijk goede voorspellende waarde voor prestaties MA.</li> <li>▶ Waarschijnlijk redelijk voorspellende waarde voor functioneren als GZ- psycholoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbeidsintensiever dan bovengenoemde opties (testontwikkeling, afstemmen tussen universiteiten e.d.).</li> <li>▶ Diversiteit: kandidaten met migratieachtergrond/lagere SES scoren iets lager.</li> </ul>

10 Kuncel et al., 2010; Schwager et al., 2015; Woo et al., 2021

11 Kuncel et al., 2010; Sackett et al., 2017; Ployhart & Holtz, 2008; Keiser et al., 2017

12 Sackett et al., 2016; Schmidt & Hunter, 1998; Ployhart & Holtz, 2008; Niessen et al., 2018

Instrument/methode	Voordelen	Nadelen
SJT <sup>13</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eenvoudig af te nemen</li> <li>▶ Gewaardeerd door kandidaten</li> <li>▶ Waarschijnlijk redelijk voorspellende waarde voor praktijkgerichte delen van MA</li> <li>▶ Waarschijnlijk redelijk voorspellende waarde voor functioneren als GZ-psycholoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ontwikkeling is arbeidsintensief</li> <li>▶ Mogelijk hinder van sociaal-wenselijke antwoorden.</li> <li>▶ Diversiteit: kandidaten met migratieachtergrond/lagere SES scoren iets lager.</li> </ul>
Assessment center <sup>14</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gewaardeerd door kandidaten.</li> <li>▶ Mogelijk minder hinder van sociaal-wenselijk reageren (t.o.v. SJT).</li> <li>▶ Waarschijnlijk goede voorspellende waarde voor praktijkgerichte delen van MA.</li> <li>▶ Waarschijnlijk goede voorspellende waarde voor functioneren als GZ-psycholoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ontwikkeling en afname zijn (erg) arbeidsintensief.</li> <li>▶ Diversiteit: kandidaten met migratieachtergrond/lagere SES scoren waarschijnlijk iets lager.</li> </ul>
(sterk) Gestructureerde interviews <sup>15</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gewaardeerd door kandidaten.</li> <li>▶ Waarschijnlijk redelijk voorspellende waarde voor praktijkgerichte delen van MA.</li> <li>▶ Waarschijnlijk redelijk voorspellende waarde voor functioneren als GZ-psycholoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ontwikkeling en afname zijn (erg) arbeidsintensief.</li> <li>▶ Diversiteit: kandidaten met migratieachtergrond/lagere SES scoren waarschijnlijk iets lager.</li> </ul>
Referenties o.b.v. stage <sup>16</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Informatie uit stage meegenomen.</li> <li>▶ Aandacht voor leerbaarheid student indien gestructureerd verzameld (ratings door begeleider(s)).</li> <li>▶ Waarschijnlijk matige voorspellende waarde voor functioneren als GZ-psycholoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vermenging stagebegeleiding en beoordeling/selectie (wenselijk?).</li> <li>▶ Mogelijkheid tot sociaal-wenselijk antwoorden (inzagerecht kandidaat).</li> <li>▶ Wie kiest referent(en)? Toestemming kandidaat nodig (wettelijk).</li> </ul>

Tabel V.1: Voor- en nadelen van de verschillende selectie-instrumenten

13 McDaniel et al., 2007; Webster et al., 2020; Ployhart & Holtz, 2008

14 Sackett et al., 2017; Schmidt & Hunter, 1998; Ployhart & Holtz, 2008

15 Huffcutt et al., 2014; Ployhart & Holtz, 2008

16 Schmidt & Hunter, 1998; Kuncel et al., 2014

## Bijlage VI

# Overzicht van de recente instroom van studenten

Nederlandse instroom in de bachelor Psychologie					
	2017	2018	2019	2020	M
UL Nederlands	493	587	415	493	497
UU Nederlands	504	659	459	568	548
RUG Nederlands	245	446	388	337	354
EUR Nederlands	379	477	692	333	470
UM Nederlands	71	97	108	145	105
UvA Nederlands	385	251	252	236	281
VU Nederlands	178	357	520	251	327
RU Nederlands	167	192	269	208	209
TiU Nederlands	349	548	721	415	508
UT Nederlands	56	62	73	104	74
Totaal	2827	3676	3897	3090	3373

Nederlandse instroom in de bachelor Pedagogische Wetenschappen					
	2017	2018	2019	2020	M
UL	171	148	185	273	194
UU	256	286	294	484	330
RUG	114	99	133	192	134
EUR	122	163	162	262	177
UvA	55	55	202	248	140
VU	117	112	133	248	152
RUN	360	403	321	367	362

Gedeeltelijk geschatte (in oranje) aantallen afgestudeerden met LOGO-verklaring					
		2017	2018	2019	
		2017	2018	2019	
UL	psy	180	180	180	
	pw	134	118	108	
UU	psy	200	200	200	
	pw	150	150	150	
RUG	psy	100	110	110	
	pw	114	100	109	



EUR	psy	19	57	32
	pw	100	100	100
UvA	psy	133	130	140
	pw	50	150	120
VU	psy	72	71	70
	pw	72	54	120
RU	psy	90	90	90
	pw	199	164	196
UM	psy	59	46	39
TiU	psy	110	110	120
UTw	psy	25	25	25
Ou	psy	69	56	49
Totaal		1876	1911	1958

Tabel VI.1: Overzicht van de recente instroom van studenten

## Bijlage VII

# Flowcharts: Jaarlijkse proportie gegadigden ten opzichte van GZ-plaatsen, in 3 scenario's

De APV werkgroep Selectie is vooral in het leven geroepen vanwege de veronderstelde noodzaak tot kwantitatieve selectie. Aangenomen werd immers dat het aantal instromers vanuit de relevante klinische masters in de nabije toekomst aanzienlijk groter zal zijn dan het aantal beschikbare GZ-opleidingsplaatsen. Maar, hoe die proportie echt is, dus in welke mate en op welk(e) moment(en) selectie nodig is vanaf de start van de toeleverende vooropleidingen tot en met de instroom in de GZ-opleiding, hangt af van

(i) de werkelijke omvang van de relevante, jaarlijkse stromen studenten en

(ii) de gekozen/te kiezen omvang van benodigde GZ-opleidingsplaatsen capaciteit.

Uitgaande van variatie in deze grootheden zijn verschillende scenario's mogelijk.

In onderstaande flowcharts zijn 3 denkbare scenario's uitgewerkt. De verantwoording van de getallen worden toegelicht onder de flowcharts in de toelichting. De cijfers zijn deels voor discussie vatbaar, zoals aangegeven. Ze moeten daarom altijd gelezen worden met een marge.

Flowchart 1 laat, uitgaande van de recente, landelijke instroomcijfers in psychologie en pedagogiek zien hoe de doorstroom naar, en uitstroom uit de relevante klinische masters verloopt, en hoeveel GZ-plaatsen er momenteel zijn ten opzichte van het uiteindelijke, actuele aantal potentieel gegadigden. Het aantal GZ-plaatsen is geëxtrapoléerd vanuit de capaciteit van de recentste 3 jaren, met inachtneming van de toenemende zorgvraag in de nabije toekomst. Te zien is dat er jaarlijks voor ongeveer 950 van de ongeveer 1450 gegadigden een GZ-plaats zal zijn.

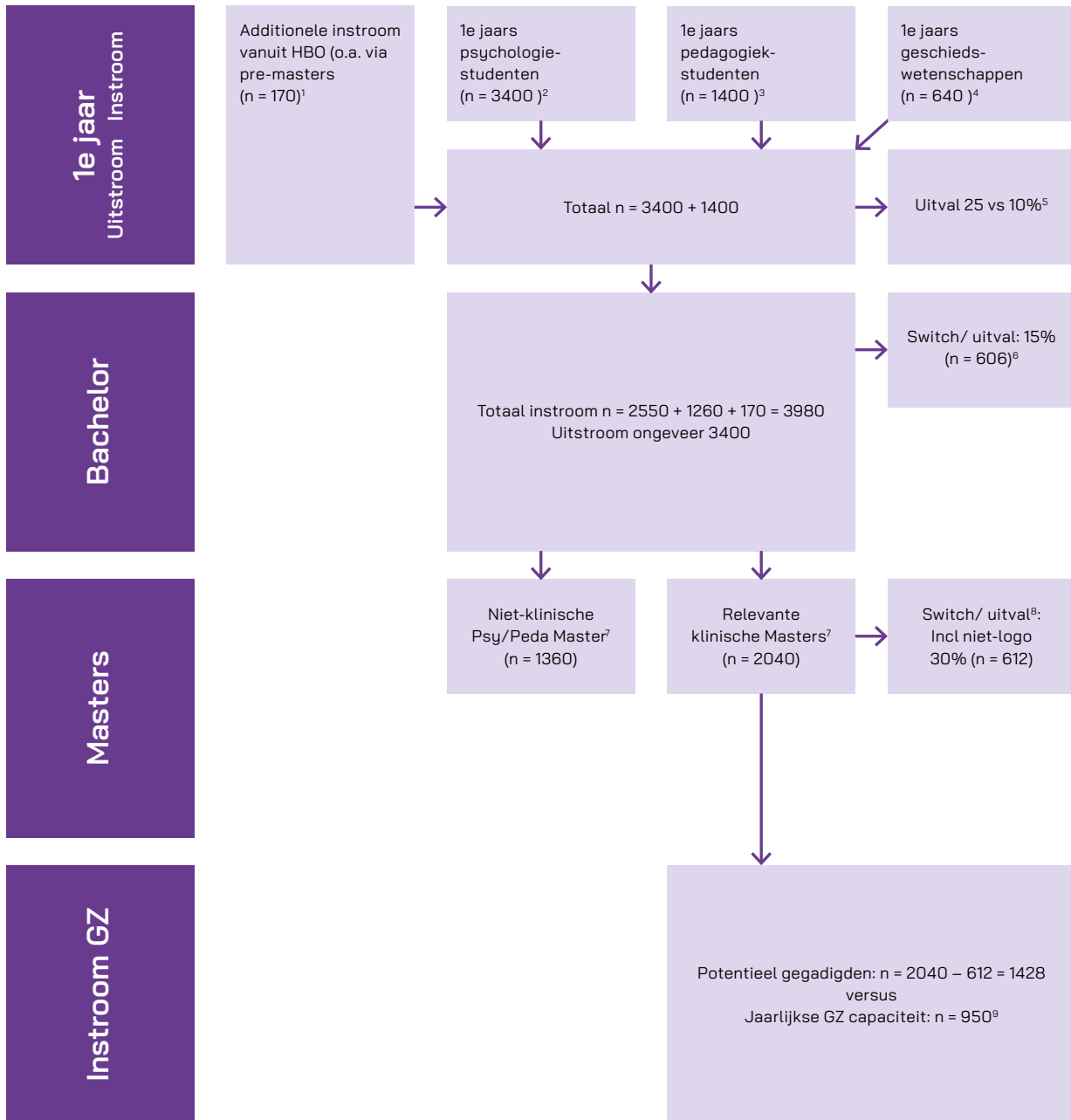
Flowchart 2 toont deze zelfde actuele aantallen potentieel gegadigden, uitgaande van dezelfde in-, door- en uitstroomstroomcijfers als in Flowchart 1, maar in relatie tot de binnen APV als wenselijk beschouwde GZ-opleidingsplaatsen capaciteit, namelijk gebaseerd op het huidige APV uitgangspunt "alle behandelend psychologen zijn in de nabije toekomst BIG-geregistreerd". Het aantal jaarlijks benodigde, BIG-geregistreerde behandelend psychologen is geschat op basis van het huidige aantal behandelend psychologen in ons land gedeeld door een aantal van 40 werkzame levensjaren (zie de bijbehorende informatie in de toelichtende cijfers). In dit scenario, gebaseerd op genoemd, momenteel gehanteerd APV uitgangspunt, lijkt verdergaande selectie niet op zijn plaats. Er lijkt dan namelijk eerder sprake van een klein tekort: 1500 benodigd ten opzichte van 1450 gegadigden, ofwel een te groot tekort uitgaande van de wenselijkheid (zie dit rapport, p.8) dat uiteindelijke selectie zou moeten kunnen plaatsvinden vanuit 120% van het totaal aantal benodigden – dat dus feitelijk 1800 zou zijn.

In Flowchart 3 tenslotte, is scenario 1 (ofwel flowchart 1) opnieuw uitgewerkt, maar nu met weglating van de instroom vanuit de pedagogiek. Er zijn immers stemmen die pleiten voor afzonderlijke instromen van psychologen en pedagogen in de BIG-opleidingen tot GZ-psycholoog dan wel tot OG. In dit scenario ontstaan vrijwel identieke aantallen gegadigden versus GZ-opleidingsplaatsen (970 versus 950). In het laatste blok wordt tevens nog eens aangegeven dat dit aantal veel kleiner is dan het aantal jaarlijks benodigden wanneer dit laatste wordt gebaseerd op de door APV als wenselijk beschouwde GZ-opleidingsplaatsen capaciteit (alle behandelend psychologen in de nabije toekomst BIG-geregistreerd).

*Marrie Bekker, 19-3-21*

## Flow Diagram 1 Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-ev

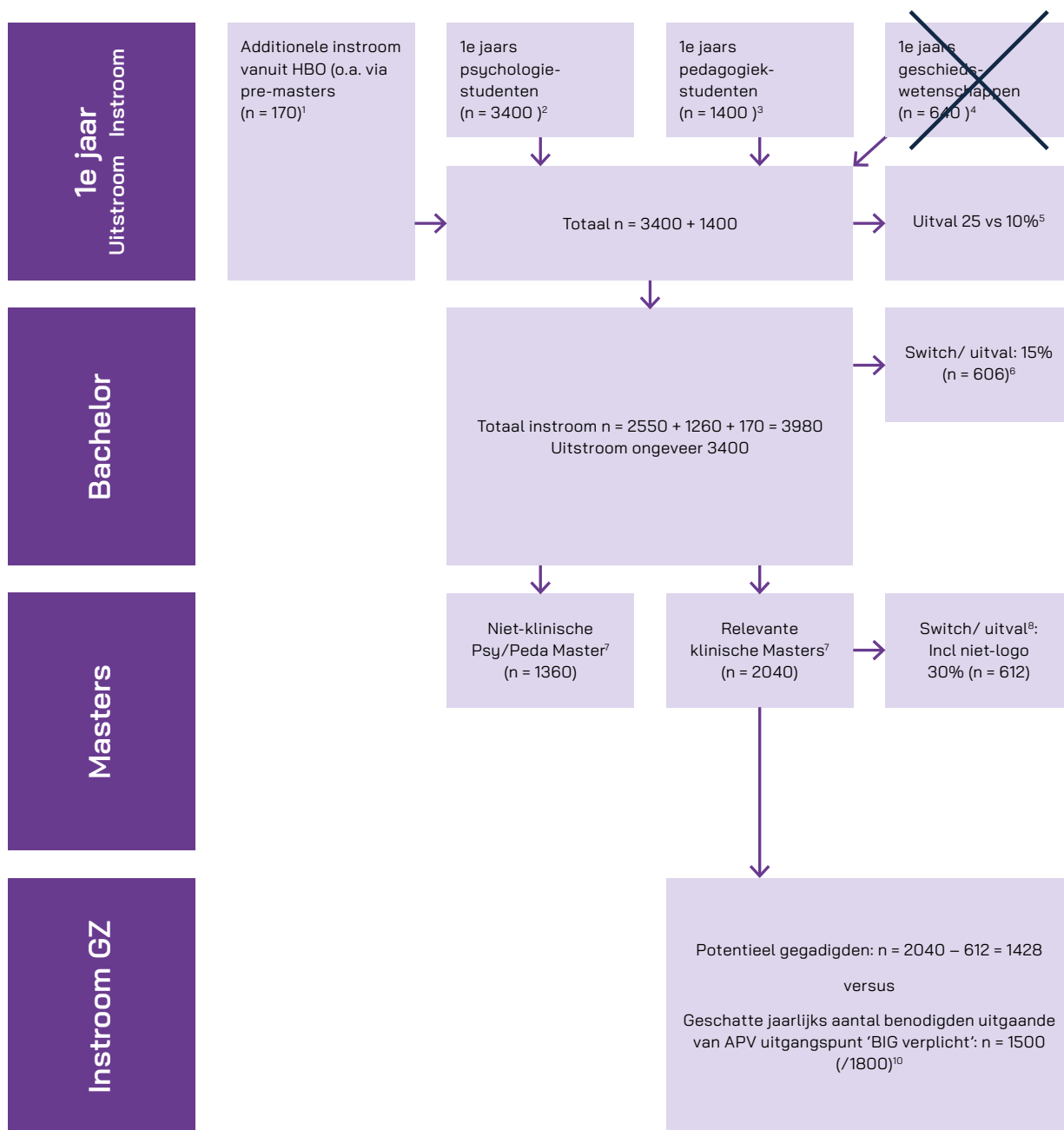
Huidige omvang instroom versus huidige aantal beschikbare GZ-plaatsen; Geschatte benodigde selectie: 950 uit 1400 gegadigden



Figuur VII.1: Flow Diagram 1 Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-ev

## Flow Diagram 2 Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-ev

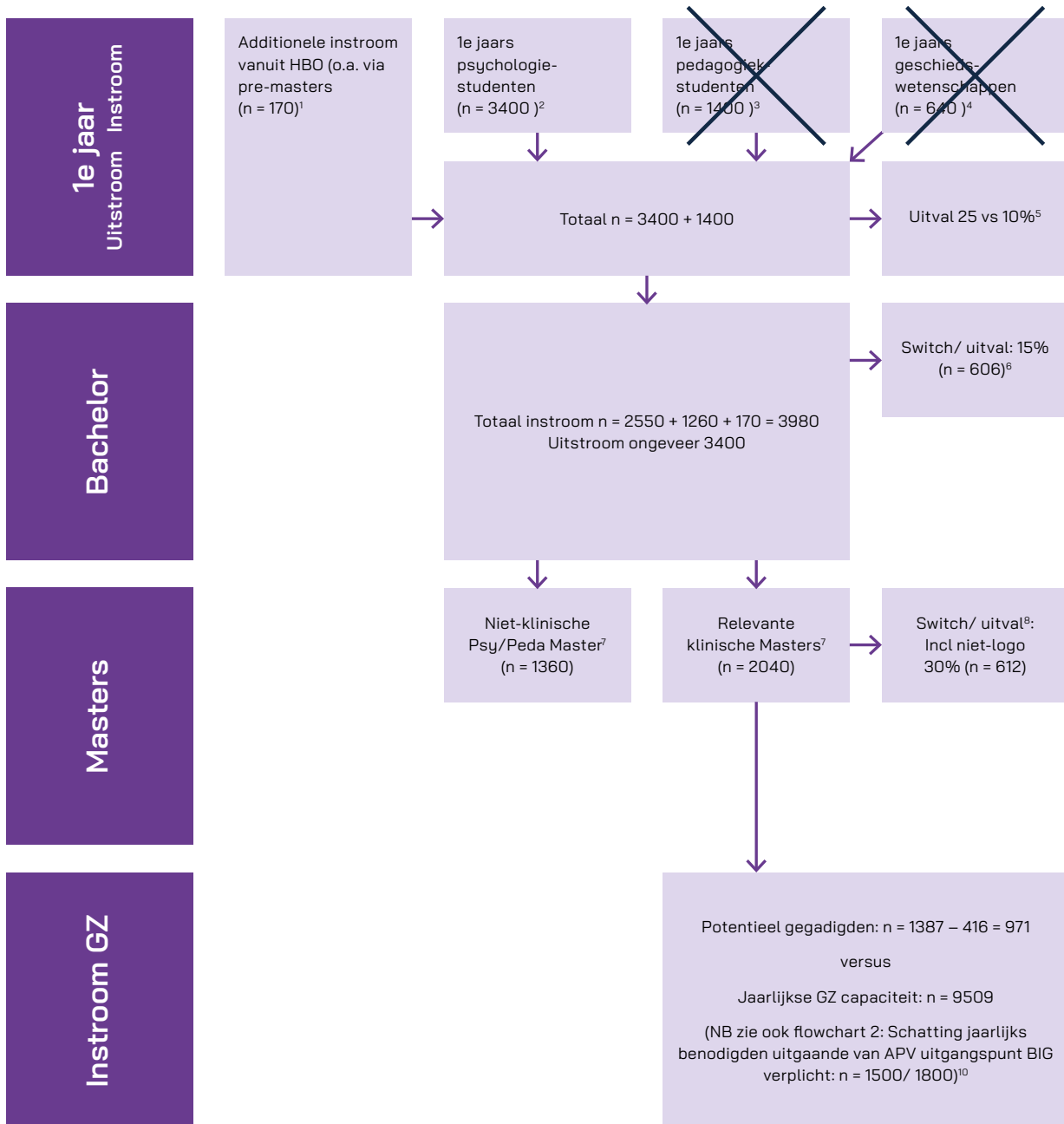
Huidige omvang instroom versus geschatte benodigde omvang GZ-plaatsen uitgaande van huidige APV-eis "elke psycholoog/behandelaar een BIG-registratie": 1400 gegadigden ten opzichte van 1500 benodigd



Figuur VII.2: Flow Diagram 2 Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-ev

### Flow Diagram 3 Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-ev

Huidige omvang instroom van uitsluitend psychologie studenten (NB instroom vanuit pedagogiek weggelaten) versus huidige aantal beschikbare GZ-plaatsen; geschatte benodigde selectie: 950 uit 970 gegadigden



Figuur VII.3: Flow Diagram 3 Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-ev

## Toelichting bij de Flowcharts Universitaire vooropleidingen - GZ 2023-

- 1 Zie <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/sectorbeeld-gedrag-maatschappij/subsectoren/psychologie> Tabel 2 (totaal 1541+147=1688) en: "De subsector psychologie kent van alle subsectoren het hoogste percentage studenten die een overstap maken van een hbo-opleiding naar een wo-opleiding na één jaar studie (9,5 procent in 2013). Zo'n overstap kan zijn naar een wo-opleiding in dezelfde subsector of naar een wo-opleiding naar een andere subsector of sector." Uitgangspunt: inmiddels 10-12%, en grotendeels naar dezelfde/vergelijkbare sector: 10%, dus ong. 170.
- 2 3400, gebaseerd op N=3300 in 2016, cijfers VSNU; en 3400 gebaseerd op KUO cijfers, zie informatie Klaas Visser (KV).
- 3 1400 gebaseerd op KUO cijfers, KV.
- 4 Vanuit Gezondheidswetenschappen nauwelijks/geen instroom in de GZ-opleiding (alumni info, en info KV).
- 5 Relatief geringe uitval bij WO 1e jaar psychologie, 9%, zie <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/sectorbeeld-gedrag-maatschappij/subsectoren/psychologie> (afgerond op 10%, dit percentage ook genomen voor Pedagogiek). Maakt 4200-400=3800.
- 6 Bachelors kennen hoog rendement, zie <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/sectorbeeld-gedrag-maatschappij/subsectoren/pedagogische-opleidingen>.
- 7 Onder de relevante klinische masters vallen: Klinische psychologie, Ontwikkelingspsychologie, Forensische psychologie, Medische psychologie, Klinische Neuropsychologie, Klinische varianten van Research masters binnen psychologie en pedagogiek, Orthopedagogiek, Gezondheidswetenschappen.

NB Bij de verdeling klinische – niet-klinische masters: uitgegaan van 60-40%.

- 8 Rendement klinische masters: 70%, zie <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/sectorbeeld-gedrag-maatschappij/indicatoren/diploma-behaald>

NB Op basis van cijfers KV: hoger rendement, echter incl degenen zonder logo verklaring (20%, zie cijfers KV) lijkt 30% toch weer redelijk

- 9 N = 950: dit getal is min of meer wat het nu is; het is gebaseerd op 1) Eindadvies VWS werkgroep; dit rapport werkte met n=900; dit aantal was ong. 1000 in 2020, daalde naar ong 825 voor 2021. Uitgaande van 900 en het feit van de snelle groei van Nederlanders (2030 18,5 miljoen Nederlanders verwacht worden t.o.v. de huidige 17,4 miljoen, zouden er jaarlijks ongeveer 950 GZ plaatsen zijn.

10 Benodigde instroom op jaarbasis:

- 1) Hoeveel behandelend psychologen zijn er in Nederland (dus "nodig")? Bronnen:

BIG register: huidige aantal BIG GZ psychologen n=16.949 (NB OG: n=1797) Masterpsychologen bij grote ggz instellingen: 60% tov BIG-geregistreerden 40% (informatie I. Wigard). Totaal behandelend psychologen in instellingen dan 42.500!

NVP "zoek een behandelaar": Ruim 1000 (vn PT)

NB Zorgkaart Ned: n=2747 psychologen

Eerstelijnspsychologen:?? NB dient verder onderzocht te worden

Aandeel psychologen onder poh ggz: Er zijn "zeker zoveel consulten bij poh ggz als bij SGGZ" dus ook 42.500 nodig? Maar poh ggz zijn niet allemaal psychologen. Dit dient nader onderzocht te worden.

Voorlopige (conservatieve) schatting: 60.000 totaal.

- 2) Hoeveel instroom moet er dan zijn per opleidingsjaar? 60.000 gedeeld door 40 werkzame jaren (pp) dus 1.500 = benodigde instroom

NB Zie p.8 van dit rapport: wenselijk wordt geacht de uiteindelijke selectie te laten plaatsvinden uit 120% van het echt benodigde instroomcijfer, dit zou dus 1800 zijn.

## Bijlage VIII

# Bij de GZ-opleiding betrokken organisaties en financiering

Het is van belang dat er in Nederland inmiddels een fijnmazig systeem is ontstaan van organisaties die momenteel bij de opleidingsketen betrokken zijn. Het betreft elf universiteiten en negen opleidingsinstellingen die het curriculum voor de GZ-opleiding verzorgen en de erkenningen van de opleidingsplaatsen en begeleiders regelen. De opleidingsinstellingen verzorgen eveneens de visitaties van de praktijkopleidingsinstellingen, waarvan er inmiddels 572 bekend zijn bij de Commissie Registratie en Toezicht (CRT) van de Federatie van Gezondheidszorgpsychologen en Psychotherapeuten (FGzPt). De FGzPt is het overkoepelend orgaan voor de basisberoepen gezondheidszorgpsycholoog en psychotherapeut en de specialismen klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog op het gebied van opleiding, erkenning, registratie en toezicht.

Het Capaciteitsorgaan raamt de behoefte aan GZ-opleidingsplaatsen op basis van het huidige aantal werkzame GZ-psychologen (begin 2018 was dat 9000 fte) en de bekende aankomende zorgvraag, maar niet op basis van het aantal werkzame masterpsychologen en -pedagogen.

TOP Opleidingsplaatsen stelt jaarlijks op verzoek van het ministerie van VWS een toewijzingsvoorstel op voor de toekenning van een beschikbaarheidsbijdrage voor de instroomplaatsen voor de GZ-opleiding.

In de huidige situatie in 2021 wordt ongeveer tweederde van de GZ-opleidingen met subsidie (beschikt) opgeleid – een derde (ongeveer 18 miljoen euro) wordt dus uit de eigen middelen van de zorginstellingen betaald.