



Programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen

Adviesnotitie

# Visie & Infrastructuur

Naar een adaptieve infrastructuur  
voor optimale kwaliteit van de opleidingen



FGZPt

Federatie van Gezondheidszorgpsychologen  
en Psychotherapeuten

# Inhoudsopgave

<b>1. Samenvatting</b>	<b>4</b>
1.1 Advies	6
<b>2. Inleiding</b>	<b>7</b>
2.1 Aanleiding	7
2.2 Programma APV	7
2.3 Twee projectgroepen en een taskforce	8
2.4 Opdracht van de projectgroep Visie & Infrastructuur	8
<b>3. De drie werkgroepen van de projectgroep Visie &amp; Infrastructuur</b>	<b>9</b>
3.1 Werkgroep OJ&S	9
3.2 Werkgroep K&I	9
3.3 Werkgroep Meetbaarheid	10
3.4 Aanpak	10
<b>4. Knelpunten infrastructuur in het algemeen</b>	<b>11</b>
<b>5. Alternatief voor de subsidieregeling jeugd-GGZ</b>	<b>12</b>
5.1 Knelpunten	12
5.2 Eisen	12
5.3 Voorwaarden en mogelijke oplossingen	12
5.4 Conclusie en advies	14
<b>6. De borging van breed opleiden</b>	<b>15</b>
6.1 Wat is breed opleiden?	15
6.2 Welke knelpunten belemmeren breed opleiden?	15
<b>7. Waar moet de infrastructuur aan voldoen om adaptief te kunnen zijn?</b>	<b>17</b>
7.1 Eisen in het algemeen	17
7.2 Eisen t.a.v. betrokkenheid van de sectoren; breed opleiden	18
7.3 Eisen t.a.v. curriculum, aansluiting master-GZ, innovaties en selectie	18
7.4 Eisen t.a.v. governance	18
<b>8. Een voorstel voor (mogelijke) oplossingen</b>	<b>20</b>
8.1 Oplossingen in de organisatie van het opleiden in de praktijk	20
8.2 Oplossingen in keuzes t.a.v. wat landelijk en wat regionaal te organiseren	23
8.3 Oplossingen van inhoudelijke aard en t.a.v. de aansluiting van de competenties op de vraag	23
8.4 Voorstellen Meetbaarheid	23
8.5 Oplossingen in de Governance	24
8.6 De mogelijke oplossingen in een notendop	25
<b>9. Conclusie en Advies</b>	<b>27</b>
9.1 Vragen en antwoorden	27
<b>10. Genoemde aandachtspunten uit het veld bij de voorstellen t.a.v. SPOO's, werkgeverschap e.d.</b>	<b>29</b>
10.1 Algemeen	29
10.2 SPOO's en werkgeverschap	29
10.3 Breedheid in opleiden	30

Bijlage I: Begrippen.....	31
Bijlage II Opdracht, Proces en draagvlak.....	33
Bijlage III: Samenstelling project- en werkgroepen .....	36
Bijlage IV: Knelpunten .....	38
Bijlage V: Shortlist parameters.....	40

# 1.

## Samenvatting

Een goede opleidingsinfrastructuur moet de kwaliteit van de opleiding en de opgeleiden, en daarmee de zorg, ondersteunen. De projectgroep Visie & Infrastructuur had als opdracht om te onderzoeken in hoeverre aanpassingen in de infrastructuur een oplossing kunnen bieden voor een aantal gesignaleerde knel- en zorgpunten. Dit in aansluiting op de visie van de Opleidingsraad en afspraken uit het Hoofdlijnenakkoord.

De projectgroep heeft deze punten in samenwerking met betrokkenen en met input van Nivel verder onderzocht en uitgewerkt. Met als resultaat onderstaand advies voor de inrichting van een toekomstbestendige infrastructuur van de psychologische (vervolg)opleidingen.

De projectgroep bestaat uit drie werkgroepen: Kwaliteit & Infrastructuur (K&I), Opleiding Jeugdsectoren en andere sectoren (OJ&S) en Meetbaarheid. Deze werkgroepen bereidden de deelonderwerpen inhoudelijk voor. Op basis daarvan is dit advies geschreven. In de werkgroepen zaten vertegenwoordigers en experts van brancheorganisaties, hoofdopleiders, p-opleiders, opleidingsinstellingen, beroepsverenigingen en universiteiten. Zij brengen ook het perspectief van de achterbannen in op de thema's en de voorstellen.

De opdracht aan de projectgroep valt uiteen in vier deelonderwerpen:

1. een alternatief voor de subsidieregeling jeugd-GGZ;
2. een voorstel hoe breedheid in de opleiding te borgen over de sectoren;
3. verkenning hoe we de infrastructuur voor de basisopleiding en de specialismen kunnen optimaliseren in kwaliteit en doelmatigheid en
4. het ontwikkelen van 'meetinstrumenten' die onder andere de kwaliteit van de infrastructuur en van instellingen zichtbaar maken, zodat duidelijk is hoe deze laatste zich kwalitatief onderscheiden en ontwikkelen, boven het erkenningsniveau. Dit kan dienen als mogelijk hulpmiddel bij toewijzing en keuzes voor specifieke opleidingsprofielen door bijvoorbeeld opleidelingsen.

Bij het uitwerken van de verschillende onderwerpen heeft de projectgroep steeds vijf ijkpunten in acht genomen:

1. de spreiding over de sectoren en regio's borgen, waarbij
2. continuïteit en (adaptief) volume van belang zijn.
3. GZ-psychologen moeten breed en generalistisch opgeleid worden, zodat ze flexibel inzetbaar zijn in verschillende sectoren.
4. de transfer tussen wetenschap en praktijk (en andersom) moet geborgd zijn, op basis van actuele inzichten.
5. ten slotte moet de vereiste governance hierop aansluiten<sup>1</sup>.

De projectgroep had onder meer de opdracht te adviseren hoe er voldoende kan worden opgeleid voor de jeugd-GGZ. Zowel voor instellingen die ook volwassenzorg bieden als instellingen die uitsluitend jeugd behandelen. Op specifieke vraag van VWS en als bijdrage aan het voldoende opleiden voor de jeugd-GGZ, ging de projectgroep op zoek naar een alternatief voor de huidige subsidieregeling voor jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen. Deze subsidieregeling vervalt op 1 januari 2023. Het is belangrijk dat de actuele opleidingsplekken binnen de jeugdzorginstellingen die diagnostiek en behandeling voor de jeugd-GGZ leveren, herkenbaar worden toegevoegd aan de Wmg-aantallen (de beschikbaarheidsbijdrage). Zo blijven de jeugdopleidingsplekken geborgd. De projectgroep vindt dat we de gelijkwaardigheid tussen de instellingen die in het domein Volwassenen en Ouderen opleiden en degene die in het Kind en Jeugd domein opleiden moeten bevorderen om de breedheid van de opgeleide over de levensloofasen te realiseren. Dit is ook belangrijk voor de nieuwe subsidieregeling. Als alternatief voor de subsidieregeling doet de projectgroep het voorstel om dit verder te organiseren in formele samenwerkingsverbanden. De subsidieregeling zal dan wel verlengd moeten worden, omdat de samenwerkingsverbanden niet voor het vervallen van de subsidieregeling gerealiseerd zullen zijn. Wanneer het verlengen van de regeling niet mogelijk is, stelt de projectgroep voor om de Jeugd-GGZ-instellingen op te nemen in het Besluit, waarmee zij zelfstandig aanspraak kunnen maken op de bijdragen.

De projectgroep heeft zich ook gebogen over de vraag hoe breedheid<sup>2</sup> in de opleiding dienend kan zijn aan het doel de opleiding voor te bereiden op het uitoefenen

1 Hierbij is geen rekening gehouden met de nieuwe beroepsstructuur die wordt voorbereid. Die nieuwe structuur kan in een later stadium aanpassingen vragen.

2 Breedheid: de opgeleide moet in iedere sector zijn competenties op het vereiste niveau kunnen inzetten, ofwel: De opleiding wordt opgeleid tot een professional met competenties die in verschillende sectoren kunnen worden toegepast, zonder te veel inwerken, en mee te kunnen bewegen met de veranderende zorgvraag.

van het beroep in verschillende sectoren en settings (breed), met name in de GZ-opleiding. Bij het formuleren van het advies ging men uit van een uniforme aanpak voor alle sectoren. Hierbij wordt gezorgd voor de kwaliteitsborging van de inhoud (inzetbaarheid in alle doelgroepen en sectoren, volgens een levenslooper-spectief), waarbij rekening moet worden gehouden met de beschikbare capaciteit (opleidingsplaatsen, opleidingen, praktijkopleiders, werkbegeleiders, supervisors). De uniforme aanpak benadrukt het belang van kennis en ervaring opdoen in zowel het jeugddomein als in het volwassenendomein, die in de opleiding qua betekenis dan ook gelijkgeschakeld moeten worden. Zowel Kind en Jeugd als Volwassenen en Ouderen maken deel uit van de cursorische opleiding en de praktijkopleiding. Naast leeftijdsspecifiek cursorisch onderwijs mogen de oriëntatie op andere levensfasen en op een brede vertegenwoordiging van werkvelden niet ontbreken. Op deze manier kunnen opleidingen, met name in de GZ-opleiding, generieke competenties ontwikkelen die betrekking hebben op de hele levensloop en op diverse werkvelden.

De wens is ook om het opleiden als vak explicieter op de kaart te zetten<sup>3</sup>. Ook hier gaan de ontwikkelingen snel en speelt de infrastructuur een belangrijke rol. Nieuwe inzichten moeten snel kunnen worden opgenomen en de infrastructuur moet de implementatie ervan kunnen faciliteren. Bij voorkeur met voldoende organisatorische en financiële (experimenteer)ruimte om innovaties te ontwikkelen.

De projectgroep concludeert dat het opleiden in formele, op bestaanscontinuïteit ingerichte, samenwerkingsverbanden de wens om breed opleiden in de praktijk ondersteunt. Het voorstel is daarom uitsluitend op gaan te leiden in een (bijv. regionale) Samenwerkingsverband Psychologie Opleiding en Onderwijs (SPOO). Het is belangrijk om de aandachtspunten die door bij de uitvoering betrokken partijen genoemd zijn en al lopende initiatieven bij verdere ontwikkelingen mee te nemen. En de andere in dit kader relevante voorstellen uit het programma APV moeten hier ook op aangehaakt worden.

De projectgroep verwacht dat een brede, levensloop georiënteerde inrichting van cursorisch onderwijs en praktijkopleiding, waaronder de keuze voor het opleiden in de praktijk in samenwerkingsverbanden, het volgende oplevert:

- ▶ een hoger rendement van de opleidingen door betere adaptatie aan zorgvraagveranderingen en borging van het volume en de continuïteit van de opleiding.
- ▶ afgestemd op de regio, groei lijkt daarvoor een voorwaarde.
- ▶ beter zicht op de verhouding tussen opleidingsplaatsen en belangstellende kandidaat-opleidingen, omdat men voor een breder samenwerkingsverband kan werven.

- ▶ selectie volgens uniforme criteria beter uitvoerbaar
- ▶ bevordering van de doorstroom naar de specialistische opleidingen bevorderen.

Een samenwerkingsverband voorziet in de mogelijkheid om administratieve belemmeringen voor de brede opleiding, zoals wisselende arbeidsvoorwaarden en moeite met het inrichten van routes over instellingen heen op te heffen en administratieve lasten voor een groot aantal partijen te verlichten. Dit is mogelijk door bijvoorbeeld administratieve en werkgeversaangelegenheden collectiever (landelijk of regionaal) in te richten.

Verder is het opleiden in samenwerkingsverbanden per definitie adaptief omdat het de slagkracht voor innovatie binnen de opleiding vergroot. Dit geldt voor aanpassing aan de ontwikkelingen in zorgbehoefte, maar ook aan de individuele opleidingsbehoefte en bevordert de mogelijkheid tot maatwerk.

Een van de speerpunten van het programma APV is de wens om, over opleidingsfasen heen, te komen tot gecoördineerde, doorlopende en herkenbare leerlijnen met een geïntegreerd curriculum. Van master tot en met specialistenopleiding en de herregistratie erna. De infrastructuur moet daarvoor zowel de directe aansluiting tussen master en GZ-opleiding kunnen faciliteren, als een directe(re) aansluiting tussen GZ-opleiding en een specialistische opleiding ondersteunen.

Vanzelfsprekend zijn er in de voorgestelde aanpassingen van de opleidingsinfrastructuur aandachtspunten. Zo is er de noodzaak om de opleiding goed te kunnen volgen in het individuele traject. Bovendien moet het mogelijk zijn het ontwikkelen van competenties in te bedden in een zekere continue leerlijn, in balans met ervaring opdoen in verschillende domeinen en settings. Ook kunnen de voorstellen voor individuele partijen forse consequenties hebben voor bijvoorbeeld werkwijze. Van belang is dat we goede voorbeelden gebruiken, wat goed werkt niet weggooien en aansluiten bij de verantwoordelijkheden van partijen. De projectgroep heeft de verschillende voorwaarden en eisen in kaart gebracht en concludeert dat bij een volgende fase van het programma de aandachtspunten verder belicht en uitgezocht moeten worden.

Bij het borgen en verbeteren van de adaptieve vervolgoedingen, die psychologen afleveren die over adaptief vermogen en blijvende ontwikkelingsgerichtheid beschikken kan een adaptief kwaliteitssysteem de gewenste ontwikkeling ondersteunen: het goede behouden en streven naar nóg beter. Onderwijsinnovatie en werkpleklers zijn hierbij belangrijke elementen. Daarom heeft de werkgroep Meetbaarheid voor de parameters voor meetbaarheid gezocht naar de parameters die de ontwikkelingsbereidheid en -energie van de actoren in beeld brengen: praktijkopleidingsinstelling, opleidingsinstelling en opleiding. In de vervolgfase

3 Dit maakt deel uit van de opdracht van de projectgroep DO&I.

moet verdere analyse van en onderzoek naar de impact van de parameters plaatsvinden, dat vervolgens leidt tot een voorstel voor indicatoren en normen. Een aanzet is hiervoor gegeven, door het benoemen van een aantal 'velden' waar kansen liggen.

De verdere uitwerking van de meetbaarheid van deze kenmerken past bij fase 2 van het programma APV, wanneer uitgangspunten in de inrichting van de duurzame adaptieve beroepsopleiding zijn gekozen.

Vanuit een governance perspectief is het van belang dat in de samenwerkingsverbanden de moderne governance-principes worden geadresseerd. Het gaat dan om zaken als het duidelijk benoemen en afstemmen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, de scheiding tussen uitvoering en toezicht en de transparantie, passend bij het werken in het (semi-)publieke domein. Behalve vanuit deze algemene principes is dit ook van belang om rolvermengingen en lastige posities van betrokkenen te vermijden.

De projectgroep pleit ervoor om te kijken naar een balans tussen de nodige lange termijn, middellange termijn en voldoende kunnen inspelen op actualiteiten in de ramingen en toewijzingen. Daar kunnen namelijk ook consequenties voor de opleiding uit volgen.

Ten slotte moeten de kaders bekrachtigd worden door deze in de regelgeving in te voegen. Hier liggen primaire rollen voor overheid en College, met hun eigen oordeelsvorming over de voorstellen. Vastlegging in regelgeving creëert de benodigde duidelijkheid, ook voor nieuwe toetreders.

Door SiRM is een eerste analyse van de mogelijke impact gemaakt van de opties van inrichting infrastructuur met betrekking tot de administratieve lasten. De conclusie is dat deze op het eerste gezicht geen bepalende invloed op de keuze voor een optie zullen hebben, macro gezien. Er kunnen wel op instellingsniveau, afhankelijk van de situatie, consequenties zijn. De grootste impact (besparing van administratieve lasten), zal verwacht kunnen worden als het aantal poi's wordt verminderd. De mate waarin en hoe dit is verdeeld is echter niet uitgezocht en vraagt ook veel nader onderzoek, dat waarschijnlijk niet in verhouding staat tot het (macro)effect.

Ook heeft SiRM een analyse gedaan van de huidige governance en de gevolgen van invoering van verschillende AMG-modellen en samenwerkingsverbanden. De conclusie is dat als de Geïntegreerde aansluiting wordt geïmplementeerd, de governancekaders van het hoger onderwijs (ex WHW) zullen gelden. Als andere varianten worden geïmplementeerd of de huidige situatie wordt gehandhaafd, valt op dat er wel een verschil is tussen de governance nu en zoals die op basis van hedendaagse inzichten verwacht mag worden (en bijv. is vastgelegd op grond van de WHW resp. WTZi en governancecodes). Er zijn dus verschillende mogelijkheden om de governance te verrijken, waarbij de governance van het hoger onderwijs een goede referentie kan zijn.

## 1.1 Advies

Alle input, onderzoek en opgekomen visies overwegende en wegende adviseert de projectgroep om nog uitsluitend op te leiden in formele, op duurzaamheid en voorspelbaarheid ingerichte, samenwerkingsverbanden voor opleiden en onderwijs. Dit is verder uit te werken en te toetsen in pilots. Hierin kunnen belangrijke aandachtspunten als werkgeverschap, organisatie van de beschikbaarheidsbijdragen, governance en borging van breedheid op merites en consequenties in beeld worden gebracht. Deze pilots leveren de informatie die nodig is een weloverwogen keuze te kunnen maken en het meest gewenste model te implementeren. Dit model zal een oplossing bieden voor de genoemde knelpunten waarbij rekening wordt gehouden met de breed gedragen eisen die aan de infrastructuur gesteld zouden moeten worden. Het uitsluitend opleiden in samenwerkingsverbanden lost ook het probleem van de subsidieregeling jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen op.

Oplossingen voor de vermindering van administratieve lasten dienen nader onderzocht te worden, waarbij enerzijds macro de doelmatigheid waar nodig wordt vergroot, en anderzijds dat wat goed werkt, niet teniet wordt gedaan. Het opleiden in samenwerkingsverbanden moet als een conceptueel model worden gezien, niet als een nu al vaststaande organisatievorm. Het aantal samenwerkingsverbanden is nu niet te bepalen, er moet eerst op dit niveau gekeken worden naar een werkbare schaal.

Kortom, de infrastructuur is een middel, geen doel op zich, dat het adaptief vermogen van de opleiding in volume en inhoud moet kunnen faciliteren. Hierdoor kunnen voorstellen, zoals bijvoorbeeld die vanuit de taskforce AMG en de projectgroep DO&I, of een nieuwe beroepenstructuur, met voldoende tempo en overall waar wordt opgeleid, ingepast worden. Daarom moet de infrastructuur zo ingericht zijn dat ze inderdaad de kwaliteit van de opleiding kan verbeteren en borgen, en de administratieve lasten kan verlichten en doelmatigheid vergroten, in ieder geval op macroniveau. Met de juiste infrastructuur kan voorzien worden in het publieke belang en de hedendaagse governance eisen.

## 2.

# Inleiding

## 2.1 Aanleiding

De maatschappij is voortdurend in beweging. Denk aan ontwikkelingen in bevolkingssamenstelling zoals een toenemende diversiteit en een toename van het relatief aantal ouderen in de komende jaren; denk aan de technologische ontwikkelingen en de veranderde communicatie tussen mensen door sociale media. Bovendien verschuift de aandacht in de zorg van curatief naar preventief. Daarmee wordt behandelen niet alleen vanuit de dimensie ziekte vormgegeven. Kwaliteit van leven staat op de voorgrond, zoals bij het leven met een chronische mentale aandoening. Bovendien is er een toenemend inzicht in de kracht van preventie vanuit een levensloop perspectief in de zorg. Hierdoor groeit de behoefte aan zorgverleners die zich kunnen aanpassen aan die ontwikkelingen in de samenleving. Daarnaast zijn er steeds meer mogelijkheden die benut kunnen worden in de zorg en die gevolgen hebben voor de manier waarop we opleiden (zoals eHealth) <sup>4</sup>. Dit alles roept de vraag op wat er nodig is om psychologische vervolgoopleidingen zo in te richten dat deze kunnen meebewegen met maatschappelijke veranderingen. Daardoor kunnen voldoende én adequaat opgeleide professionals vormgeven aan de veranderende zorgvraag en de veranderende wetenschappelijke en maatschappelijke inzichten in de komende jaren.

Een goede beroepsopleiding voor psychologen borgt een optimaal traject waarin de professional de inzichten en competenties kan ontwikkelen die nodig zijn om de kwaliteit van zorg en de kwaliteit van leven voor mensen met mentale problemen te bevorderen. Zo'n opleiding komt tot stand door de juiste inhoud, kennis en competenties van de betrokkenen, maar gaat ook over organisatie en doorstroming in de opleidingsketen. Het vormen van doorlopende leerlijnen, van master naar GZ-psycholoog naar specialist naar bij- en nascholing: "een leven lang leren". Hierbij is de behoefte om te leren

en te ontwikkelen een van de kerncompetenties die hoort bij de academisch geschoolde hulpverleners. Voor hen is wetenschappelijk onderbouwde kennis de maatstaf. Groei en ontwikkeling zijn verbonden met leren en kennis nemen van of uitvoeren van (wetenschappelijk) onderzoek, gedurende de gehele loopbaan.

## 2.2 Programma APV

De urgentie van het oplossen van de knelpunten die aanleiding zijn voor het programma APV zijn benoemd in het Hoofdlijnenakkoord <sup>5</sup>, in visiestukken van de Opleidingsraad <sup>6</sup> en in de analyses voorafgaand aan het advies Beroepenstructuur <sup>7</sup>: arbeidsmarkttekorten, met name van regiebehandelaren (en in het bijzonder GZ-psychologen), de wens de inzet van masters in de zorg <sup>8</sup> te vermijden, toenemend complexere en snel veranderende zorgvraag <sup>9</sup>, met als gevolg de wens dat de opleiding hier sneller op moet kunnen inspelen, en bijzondere problemen in enkele domeinen (vooral in het jeugddomein).

Sommige knelpunten zijn al enkele decennia bekend en er zijn ook verschillende pogingen ondernomen om daar oplossingen voor te vinden. Bijvoorbeeld voor de aansluiting tussen de master en de GZ-opleiding, de inzet van EVC's, de organisatie van het opleidingsveld en governance en de afstemming wetenschap – praktijk. Dit heeft op onderdelen tot verbeteringen geleid, maar de mismatch tussen de vraag uit de arbeidsmarkt en het rendement van de opleidingen (macro) is alleen maar actueler geworden.

Er is een aantal belangrijke aanpalende ontwikkelingen, die invloed kunnen gaan hebben op de doelstellingen en thema's van het programma APV. Met name het advies Beroepenstructuur is een belangrijke om hier te noemen. Vanwege enerzijds het proces van de doorontwikkeling van dit advies en anderzijds de nu geldende kaders is voor het programma APV uitgegaan van de huidige

4 Zie voor een overzicht van trends e.d. ook het deelrapport 3, Nivel: [Deelrapport 3: Vraagrends, sectorale ontwikkelingen en de aansluiting tussen beroep en opleiding van de GZ-psycholoog - Programma APV \(progapv.nl\)](#)

5 [Bestuurlijk akkoord geestelijke gezondheidszorg 2019-2022.pdf](#)

6 [20200224\\_visie\\_op\\_toekomstbestendig\\_opleiden.pdf \(fgzpt.nl\)](#)

7 [Advies-beroepenstructuur-psychologische-zorg-definitieve-versie-12-okt-2020.pdf \(psynip.nl\)](#)

8 Een oordeel over de wenselijkheid van het al dan niet inzet van functies, beroepsbeoefenaren, i.c. masters, in de zorgverlening valt niet onder de scope van APV, maar is wel een vaak genoemd aanpalend aspect van zorg.

9 Ook het deelrapport 3, Nivel: [Deelrapport 3: Vraagrends, sectorale ontwikkelingen en de aansluiting tussen beroep en opleiding van de GZ-psycholoog - Programma APV \(progapv.nl\)](#)

situatie als uitgangspunt. Wel wordt in beeld gebracht waar beide visies elkaar kunnen raken.

### 2.3 Twee projectgroepen en een taskforce

De projectgroep Visie & Infrastructuur verkende de mogelijkheden om de kwaliteit van de vervolgopleidingen in de GGZ te verbeteren door de landelijke (of regionale) opleidingsinfrastructuur<sup>10</sup> op een andere manier in te richten. De groep boog zich ook over specifieke opdrachten in het jeugd domein.

De projectgroep Didactische Ontwikkelingen & Instrumenten heeft onder meer als taak om de randvoorwaarden te formuleren die noodzakelijk zijn om didactisch goede opleidingen neer te zetten en continuïteit te borgen.

Ten slotte maakt de taskforce Aansluiting Master–GZ-opleiding deel uit van het programma. Deze heeft als opdracht om een advies op te leveren dat een directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding substantieel en duurzaam regelt. Het uiteindelijke doel daarvan is te komen tot een betere afstemming tussen vraag vanuit zorgaanbieders en de uitstroom uit de opleidingen, tekorten in regiebehandelaren (in het bijzonder GZ-psychologen en specialisten) te verminderen en rendement te vergroten.

De projectgroepen en de taskforce zijn elk verantwoordelijk voor hun eigen deelproject. Ze deelden regelmatig de denkrichtingen van de verschillende werkgroepen met elkaar om dubbelingen en tegenstrijdigheden te voorkomen. Het informeren van en communiceren met de betrokkenen is een taak die de leden van de twee projectgroepen, de taskforce en de werkgroepen ook hebben opgepakt. Ze zijn de spreekbuis voor hun achterban die via deze afvaardiging input en feedback kan leveren op de voorstellen en zorgpunten kan signaleren. Zo zijn uiteindelijk adequaat gedragen adviezen tot stand gekomen. Voor de samenstelling van project- en werkgroepen, zie bijlage III.

De verwachting is dat door de genoemde verbindingen tussen programma en veldpartijen het perspectief van de achterban goed in beeld is. Toch kunnen er argumenten gemist zijn. Daarom hebben de taskforce en de projectgroepen toelichtingen gegeven bij achterbanbijeenkomsten, en organiseerden ze adviesronden, consultatierondes en themabijeenkomsten, en nodigden ze het veld steeds uit om input te leveren. Hiernaast leveren de onderzoeksbureaus (Nivel<sup>11</sup> en SiRM<sup>12</sup>) de resultaten van de onderzoeksvragen en de impactanalyses die ze in opdracht van het programma APV hebben uitgevoerd om de knelpunten in perspectief te plaatsen en de impact van adviezen in beeld te brengen. Het Nivel geeft vooral verdere achtergrondinformatie bij de knelpunten c.q. de operationalisatie ervan. SiRM brengt vooral de impact van de voorstellen in kaart, zodat daar bij vervolgoeuzes uit de oplossingsrichtingen rekening mee gehouden kan worden.

### 2.4 Opdracht van de projectgroep Visie & Infrastructuur

De projectgroep heeft de opdracht gekregen om te verkennen hoe de kwaliteit van de vervolgopleidingen in de GGZ verbeterd kan worden met een andere landelijke (of regionale) opleidingsinfrastructuur, waarbij nadrukkelijk aandacht gegeven moet worden aan de diverse sectoren en doelgroepen en aan ontwikkelingsfasegerichtheid, diversiteit, inclusiviteit en levenslang leren en aan mogelijkheden als samenwerkingsverbanden, vormen van werkgeverschap en governance.

De projectgroep verwoordt een visie en voorstellen voor een adequate opleidingsinfrastructuur die de kwaliteit van toekomstbestendige adaptieve psychologische vervolgopleidingen borgt, incl. die voor de opleiding van GZ-psychologen die in de jeugdzorg (gaan) werken, en stelt parameters voor die verschillen boven het erkenningsniveau van de hele keten zichtbaar kunnen maken.

De projectgroep heeft hiernaast de taak gekregen om, op verzoek van het ministerie van VWS, met een voorstel te komen voor de bekostiging van jeugd-GGZ-opleidingsplekken, nadat de huidige subsidieregeling daarvoor komt te vervallen.

10 Uit het bestuurlijk akkoord GGZ 2019-2022

11 [Zie de Nivel onderzoeken van Dossier opleiding tot GZ psycholoog](#)

12 Zie de bijlagen van de Hoofdnotitie voor het Sirm rapport



### 3.

# De drie werkgroepen van de projectgroep Visie & Infrastructuur

Om te kunnen voldoen aan de opdracht heeft de projectgroep V&I de werkgroepen Kwaliteit & Infrastructuur (K&I), de werkgroep Opleiding Jeugdsectoren en andere sectoren (OJ&S) en de werkgroep Meetbaarheid samengesteld (zie Bijlage III). Deze drie werkgroepen bogen zich over de verschillende deelonderwerpen om te komen tot het integrale advies dat de projectgroep aanbiedt aan de Landelijke Opleidingsraad.

De leden van de werkgroepen OJ&S en K&I bogen zich over een aantal concrete kwesties die antwoord moeten geven op de vraag hoe we vorm kunnen geven aan een infrastructuur die de intersectorale breedheid kan waarborgen. Hiervoor zijn de knelpunten, uitgangspunten en de eisen die aan de oplossing gesteld moeten worden in kaart gebracht om bij de oplossingsrichtingen uit te kunnen komen. Ten slotte zijn de genoemde aandachtspunten, als het gaat om verdere uitwerking van de oplossingen, op een rij gezet.

#### 3.1 Werkgroep OJ&S

De werkgroep OJ&S heeft twee deelopdrachten die bijdragen aan het advies van de projectgroep V&I uitgewerkt. De eerste opdracht is gebaseerd op de vraag van VWS om te komen tot een "voorstel/plan van aanpak voor de borging van het opleiden in de jeugd-GGZ in de opleidingsregelgeving en voor een alternatieve organisatie van het praktijkdeel van de P-opleidingen in het verlengde daarvan, wanneer de huidige subsidieregeling op 1 januari 2023 komt te vervallen"<sup>13</sup>.

De werkgroep meent dat een oplossing voor het bekostigingsprobleem niet los kan staan van de bredere problematiek, namelijk het borgen van een duurzame opleiding over de sectoren. Dit is voor de jeugdzorg relevant, maar ook voor bijvoorbeeld de LVB-zorg, ouderenzorg, ziekenhuiszorg en forensische zorg. Het verzoek van VWS gaf dus aanleiding tot een bredere discussie over de positionering van de jeugd in de GGZ en de borging en herkenbaarheid ervan.

Hieruit vloeide de (tweede) opdracht van de werkgroep OJ&S voort om meer fundamenteel te kijken naar de problematiek ten aanzien van de borging van breedheid van opleiden en het opleiden in meerdere sectoren, in het

bijzonder met betrekking tot de jeugd-GGZ. De werkgroep heeft hiervoor de belangrijkste knelpunten voor breed opleiden in de infrastructuur in beeld gebracht. Na het definiëren van de knelpunten heeft de werkgroep de voorwaarden geformuleerd die aan de infrastructuur zouden moeten worden gesteld om die intersectorale breedheid te kunnen borgen.

Uiteindelijk heeft de werkgroep globaal gekeken naar mogelijke oplossingen in samenhang met de opdracht van de werkgroep K&I.

#### 3.2 Werkgroep K&I

De werkgroep K&I had als opdracht een visie en verbeterpunten te formuleren op (eventueel) noodzakelijke aanpassingen van de infrastructuur van de vervolopleidingen in de GGZ en andere sectoren waar GZ-psychologen werkzaam zijn. Het doel van deze aanpassingen is de kwaliteit van de opleiding en de breedheid ervan te verbeteren en te borgen, de administratieve lasten te beperken en te voldoen aan de hedendaagse governance eisen.

Vanuit de projectgroep V&I is een aantal basisprincipes geformuleerd ten opzichte waarvan men adaptief moet zijn om te kunnen voldoen aan deze opdracht:

- ▶ de spreiding over de sectoren en regio's borgen, waarbij
- ▶ continuïteit en (adaptief) volume van belang zijn.
- ▶ GZ-psychologen moeten breed en generalistisch opgeleid worden, zodat ze flexibel inzetbaar zijn in verschillende sectoren.
- ▶ de transfer tussen wetenschap en praktijk (en andersom) moet geborgd zijn, op basis van actuele inzichten.
- ▶ ten slotte moet de vereiste governance hierop aansluiten.

In het uitwerken van de opdracht hebben de projectgroep en de werkgroepen de knelpunten (waaronder de aanleiding voor de opdracht) als gegeven beschouwd. In het Nivelonderzoek wordt de actualiteit van een aantal knelpunten benadrukt. Niet iedereen zal echter alles als een knelpunt ervaren, omdat knelpunten niet in elke situatie dezelfde impact hebben. Bij het (h)erkennen van de knelpunten gaat het dan ook om het grote geheel,

13 Cf. de opdracht van VWS bij de subsidietoekenning

het macroperspectief. Dit sluit ook aan bij de opdracht die verbonden is aan onder meer het Bestuurlijk Akkoord GGZ 2019 – 2022.

De werkgroep K&I heeft de uitgangspunten, de voorwaarden en de eisen die het kader creëren voor de gewenste infrastructuur op een rij gezet. Gedurende dit proces brachten zij ook mogelijke oplossingsrichtingen in kaart, met daarbij een aantal aandachtspunten voor verdere implementatie.

### 3.3 Werkgroep Meetbaarheid

De werkgroep Meetbaarheid had als opdracht een voorstel te maken voor parameters om de kwaliteit van opleiden zichtbaar te maken, die voldoende voorspellend zijn voor inzicht in de kwaliteit, zoals bijv. opleidingsklimaat, volume. Dit is onder meer van belang voor het maken van keuzes voor een (praktijk) opleidingsinstelling door potentiële opleidingen en als extra hulpmiddel bij erkenning en bij toewijzing van gesubsidieerde opleidingsplaatsen.

Om de opdracht uit te kunnen werken heeft de werkgroep Meetbaarheid een werkmodel ontwikkeld: een gelijkbenige driehoek waarbij per actor thema's, onderwerpen per thema met indicatoren en meetinstrumenten zijn uitgewerkt. Deze driehoek is vervolgens geplot op een cirkel, die het maatschappelijke veld verbeeldt (zie par. 8.4.).

Bij het borgen en verbeteren van de adaptieve vervolgoopleidingen, die psychologen afleveren die over adaptief vermogen en blijvende ontwikkelingsgerichtheid beschikken kan een adaptief kwaliteitssysteem de gewenste ontwikkeling ondersteunen: het goede behouden en streven naar nóg beter. Onderwijsinnovatie en werkplekieren zijn hierbij belangrijke elementen. Daarom heeft de werkgroep Meetbaarheid voor de parameters voor meetbaarheid gezocht naar de parameters die de ontwikkelingsbereidheid en -energie van de actoren in beeld brengen: praktijkopleidingsinstelling, opleidingsinstelling en opleiding.

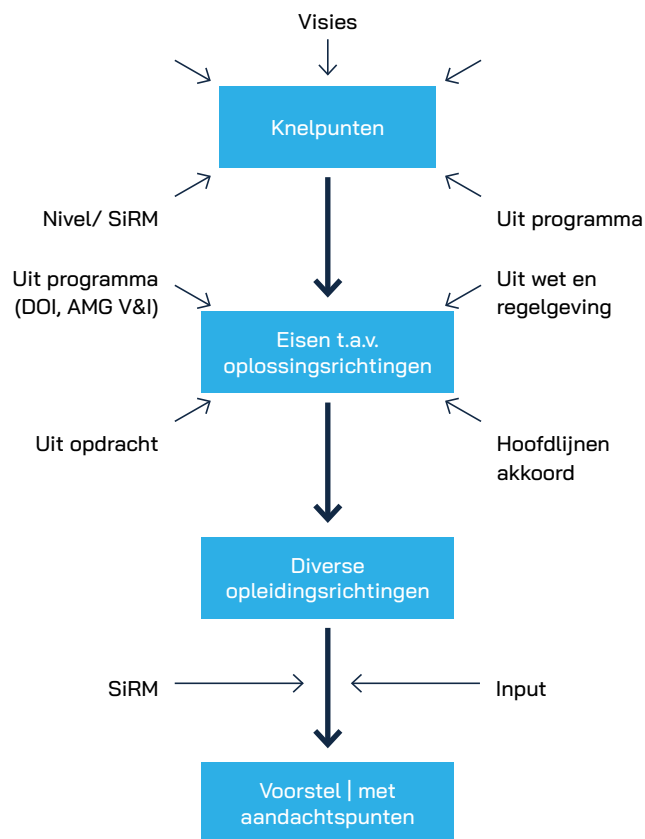
Onderwijsinnovatie en werkplekieren zijn hierbij belangrijke elementen. Daarom heeft de werkgroep voor de parameters voor meetbaarheid gezocht naar de elementen die boven het erkenningsniveau liggen. Het gaat om de ontwikkelingsbereidheid en -energie van de actoren:

- ▶ praktijkopleidingsinstelling
- ▶ opleidingsinstelling
- ▶ opleiding

Vanuit dit perspectief is een aantal 'velden' benoemd die kansrijk zijn voor het bepalen van indicatoren en normen.

### 3.4 Aanpak

Figuur 1: Procesbeschrijving programma APV



## 4.

# Knelpunten infrastructuur in het algemeen

De werkgroep K&I, en in het verlengde ervan de projectgroep V&I, heeft een aantal knelpunten benoemd, die ook terug te vinden zijn in het Hoofdlijnenakkoord en in verschillende visiestukken.

Veel genoemde knelpunten laten zich samenvatten<sup>14</sup> tot de volgende lijnen, die via infrastructurele aanpassingen verbeterd kunnen worden:

- ▶ Inhoud van de opleiding: de opgeleide breed inzetbaar vanuit het basisberoep 'op de arbeidsmarkt' brengen. Dit gaat over borging van breedheid van de opleiding, borging van de verbinding en transfer tussen wetenschap en praktijk etc.
- ▶ De opleidingen adaptiever maken aan de snel veranderende eisen vanuit zorgvraagbeantwoording en dit borgen. Innovatie faciliteren. Dit omvat borging van continuïteit en volume.
- ▶ Accommoderen van de uitkomsten uit de andere deelprojecten van het programma APV e.a. aanpalende ontwikkelingen.
- ▶ Vereenvoudigen van processen en procedures voor opleidingen en de partijen die een rol spelen in het opleiden. Dit gaat bijvoorbeeld over vermindering van administratieve lasten, het faciliteren van het gemakkelijk bewegen tussen praktijkopleidingsinstellingen, toegankelijkheid van sectoren en regio's, lasten die samenhangen met werkgeverschap, beschikbaarheidsbijdragen.
- ▶ Governance-issues. Vereenvoudiging, inzichtelijkheid, aansluiting op hedendaagse eisen vanuit semipublieke besturing, verduidelijking van de verhouding tussen verantwoordelijkheden en uitvoering.

De uitkomsten van het Nivel-onderzoek ondersteunen bovenstaande knelpunten, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen het cursorisch deel en het praktijkdeel<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Zie Bijlage IV voor een overzicht

<sup>15</sup> Zie hiervoor de rapporten van Nivel

## 5.

# Alternatief voor de subsidieregeling jeugd-GGZ

### 5.1 Knelpunten

De subsidieregeling die de bekostiging van jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen in jeugdzorginstellingen regelt, komt op 1 januari 2023 te vervallen <sup>16</sup>. Deze plaatsen kunnen niet zomaar onder de Wmg-beschikbaarheidsbijdrage worden gebracht. Het gaat hierbij om zo'n 20-30 plaatsen, verdeeld over 7-13 instellingen. Het zijn vooral plekken voor de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog en maar een paar voor de opleiding tot de andere psychologische beroepen. Op het totaal aantal opleidingen is het dus een beperkte groep. Een grotere groep opleidingen wordt weliswaar binnen de kinder- en jeugd-GGZ opgeleid, maar dat gebeurt in een instelling die (ook) GGZ aan volwassenen aanbiedt. De bekostiging van deze plekken valt onder de Wmg-beschikbaarheidsbijdrage en valt buiten de scope van de opdracht. <sup>17</sup>

### 5.2 Eisen

Het alternatief voor de subsidieregeling moet voldoen aan een aantal eisen. Het opleiden voor de jeugd-GGZ moet gestimuleerd worden vanwege de tekorten van zorgprofessionals voor alle regio's en (jeugd)sectoren en ook in het algemeen om plaatsen te vullen. De bestaande opleidingsplekken binnen de jeugdzorginstellingen die jeugd-GGZ leveren moeten behouden blijven en herkenbaar worden toegevoegd aan de beschikbaarheidsbijdrage. Het is ook van belang de kwaliteit van de opleidingsplekken te blijven borgen door onder meer bij het samen opleiden te werken vanuit de behoefte aan verrijking van de inhoud en niet alleen om financiële beweegredenen. De laatste eis is het bevorderen van de samenhang en gelijkwaardigheid tussen de instellingen die Volwassen en Ouderen opleiden en die Kind en Jeugd opleiden.

In het kort de eisen die een rol spelen bij het vinden van een alternatief voor de subsidieregeling:

Eisen
▶ Stimuleren opleiding in jeugd-GGZ
▶ Handhaving bestaande opleidingsplekken
▶ Opleiden vanuit inhoud om kwaliteit te borgen
▶ Bevorderen samenhang en gelijkwaardigheid in K&J- en V&O-opleidingen

### 5.3 Voorwaarden en mogelijke oplossingen

Met de opdracht, de knelpunten en de eisen voor ogen, komt de werkgroep tot de conclusie dat er vier oplossingsrichtingen zijn voor bekostiging wanneer dat de subsidieregeling vervalt.

#### 5.3.1 Optie 1: de jeugd-GGZ-opleiding maakt afspraken met één (of meer) Wmg-instelling(en)

De jeugdzorg-instelling die een substantiële rol wil houden in de opleiding van jeugd-GGZ-plaatsen moet gaan samenwerken met een Wmg-instelling. De Wmg-praktijkopleidingsinstelling fungeert dan als werkgever van de opleiding en vraagt voor de opleidingsplek een beschikbaarheidsbijdrage aan. De opleidingen volgen een deel van hun opleiding in de 18+ instelling en een deel in de jeugd-GGZ op detachingsbasis.

De opleiding wordt breed opgeleid, omdat hij <sup>18</sup> de opleiding binnen het samenwerkingsverband in verschillende instellingen en sectoren kan volgen. De ervaring die de opleidingen op andere plekken opdoen, is interessant voor de middelgrote volwasseneninstellingen die zelf niet het hele brede palet aan opleidingservaring kunnen aanbieden. Dit benadrukt de verwachting dat de jeugd-GGZ-instellingen zo'n samenwerking op redelijk korte termijn kunnen regelen.

Er kleeft een aantal nadelen aan deze oplossing. Zo zullen de samenwerkingen vooral tot stand komen vanuit financieel oogpunt en minder vanuit de inhoud. De diversiteit in het opleiden kan onder druk komen te staan.

16 Het gaat om jeugdzorgaanbieders die een (kleine) erkenning hebben voor opleiden in de jeugd-GGZ; er wordt ook opgeleid in de jeugd-GGZ vanuit de beschikbaarheidsbijdrage (en hiernaast ook onbeschildt).

17 Dit geldt ook voor de wijze van bekostiging van opleidingsplaatsen Orthopedagoog Generalisten: dit valt ook niet onder de scope van deze opdracht; APV heeft als opdracht de psychologische vervolgoopleidingen en dus niet de pedagogische.

18 Daar waar hij staat, kan ook zij of die gelezen worden.

Verder is een zorg dat jeugd-GGZ-instellingen, ondanks goede afspraken, in een afhankelijkheidspositie terechtkomen van de samenwerkingspartner, omdat ze deze partner nodig hebben om te kunnen blijven opleiden, en om de opleiding daadwerkelijk gedetacheerd te krijgen naar de eigen instelling.

Deze oplossing is wellicht ook minder adaptief dan gewenst. Het zal immers moeilijker zijn zicht te houden op het behoud van het aantal opleidingsplaatsen, waardoor de borging van het aantal landelijk benodigde jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen niet gegarandeerd kan worden.

Ten slotte is in een aanwijzing van VWS aan de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en in een beleidsregel van de NZa vastgelegd dat de opleiding in het eerste jaar na toekenning van de beschikbaarheidsbijdrage niet van zorginstelling mag wisselen (met uitzondering van bijzondere situaties van inhoudelijke aard). Dat zou betekenen dat de opleiding altijd het eerste jaar in de 18+ instelling moet volgen om pas daarna te worden gedetacheerd naar de jeugd-GGZ-instelling.

### 5.3.2 Optie 2: aanpassing Besluit: de jeugd-GGZ-instellingen toevoegen

Als een aanpassing van de regelgeving mogelijk zou zijn, zouden de jeugdzorginstellingen die ook jeugd-GGZ leveren onder de werkingssfeer van het 'Besluit Uitbreiding en Beperking werkingssfeer Wmg' gebracht kunnen worden. Het advies is dan de jeugd-GGZ toe te voegen aan artikel 2 van dat Besluit, met daarbij de

inkadering dat het alleen gaat om de toepasbaarheid van de beschikbaarheidsbijdrage (uit artikel 56a van de Wmg).

### 5.3.3 Optie 3: aanpassing Besluit: de jeugdzorginstellingen opnemen in formele, op bestaanscontinuïteit gerichte samenwerkingsverbanden en (het beperkte aantal) samenwerkingsverbanden opnemen in het Besluit

Een andere optie is om de jeugdzorginstellingen op te nemen in formele samenwerkingsverbanden met Wmg-instellingen, zodat ze op deze manier in aanmerking komen voor een beschikbaarheidsbijdrage. Het samenwerkingsverband verzorgt in deze optie de beschikbaarheidsbijdrage en het werkgeverschap.

Hier zijn verschillende uitwerkingen mogelijk, die niet alleen het onderhavige probleem kunnen oplossen, maar ook andere knelpunten, die niet specifiek betrekking hebben op het jeugd-GGZ-subsidieprobleem. Dit wordt in hoofdstuk 8 verder uitgewerkt.

### 5.3.4 Optie 4: de jeugdzorg-instellingen opnemen in de onder optie 3 genoemde samenwerkingsverbanden en dit landelijk regelen: de organisatie van de beschikbaarheidsbijdragen en werkgeverschap worden landelijk geregeld

Beide werkgroepen hebben deze optie uitgebreid uitgewerkt, en deze is terug te vinden in hoofdstuk 8.

5.3.5 In het kort de voordelen en nadelen van de verschillende oplossingsrichtingen op een rijtje	Voordelen	Nadelen
<b>Optie 1: De jeugd-GGZ-opleiding maakt afspraken met een (of meer) Wmg-instelling(en)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Maximale bewegingsvrijheid</li> <li>▶ Autonomie</li> <li>▶ Borging opleiden in sectoren</li> <li>▶ Pragmatisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geen gelijkwaardigheid</li> <li>▶ Geen zichtbaar behoud opleidingsplaatsen</li> <li>▶ Eerste jaar in Wmg-instelling</li> <li>▶ Afhankelijkheid</li> <li>▶ Verdwijning plaatsen?</li> <li>▶ Verschraling aanbod</li> </ul>
<b>Optie 2: Aanpassing Besluit: de jeugd-GGZ-instellingen toevoegen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Onafhankelijk</li> <li>▶ Zelfstandig beschikbaarheidsbijdrage aanvragen</li> <li>▶ Eenvoudige oplossing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Niet breed opleiden</li> <li>▶ Bereidheid VWS nieuwe inkadering?</li> <li>▶ Opleidingsplaatsen gaan op in grote pool</li> <li>▶ Oplossing voor korte termijn</li> </ul>
<b>Optie 3: Aanpassing Besluit: de jeugdzorg-instellingen opnemen in formele samenwerkingsverbanden en (dit beperkte aantal) opnemen in het Besluit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nadelen optie 1 en 2 ontbreken</li> <li>▶ Breed opleiden</li> <li>▶ Duurzame oplossing</li> <li>▶ Minder administratie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geen kortetermijnoplossing</li> <li>▶ Behoud autonomie vraagteken</li> </ul>
<b>Optie 4: De jeugdzorg-instellingen opnemen in formele samenwerkingsverbanden en dit landelijk regelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beproefd concept</li> <li>▶ Breed opleiden</li> <li>▶ Duurzame oplossing</li> <li>▶ Minder administratie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geen kortetermijnoplossing</li> <li>▶ Behoud autonomie vraagteken</li> <li>▶ Minder gevoel van verbondenheid door het werkgeverschap op afstand</li> </ul>

#### 5.4 Conclusie en advies

Als alternatief voor de subsidieregeling voor jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen heeft de meer fundamentele optie - opleiden in formele samenwerkingsverbanden - de voorkeur boven de kortetermijnoplossing van het opnemen van de betreffende instellingen in het Wmg-Besluit. Het zal echter tijd kosten om dit goed in te richten, zie hoofdstuk 8. De subsidieregeling zou dan verlengd moeten worden. Als dit (nog) niet mogelijk is, dan verdient optie 2 (Aanpassing Besluit: de jeugd-GGZ-instellingen toevoegen) de voorkeur. In alle gevallen is een randvoorwaarde dat de gevolgen van deze transitie worden meegenomen in de ramingen en dat deze niet gepaard gaat met verlies van (beschikte) opleidingsplaatsen.

## 6.

# De borging van breed opleiden

## 6.1 Wat is breed opleiden?

De idee achter het Programma APV is dat de professional, en daarmee de opleiding, adaptief moet zijn om de veranderende zorgvraag te kunnen volgen. De GZ-psycholoog speelt hierin een belangrijke rol door breed inzetbaar te zijn in verschillende sectoren, die vanuit een toenemende zorgvraag steeds breder en complexer worden. Dit is het geval ten aanzien van levensloop/leef-tijdsgebieden, van het domein jeugd buiten GGZ, en van de combinatie van psychische met andere problematiek (zoals somatiek en LVB), en preventie.

De werkgroep OJ&S onderzocht de mogelijkheden om opleiden in de relevante sectoren in te bedden en zo die breedheid te kunnen borgen. Ze geeft ook een visie op wat het begrip breedheid betekent in het kader van de GZ-opleiding en levert, vanuit het perspectief van deze werkgroep, een overzicht van de belangrijkste knelpunten in de infrastructuur die het breed opleiden belemmeren. Die knelpunten, die zich voor kunnen doen als het gaat over de inzetbaarheid bij de verschillende doelgroepen en sectoren bij zwaartepunten van de opleiding in een andere sector, vragen om een uniforme aanpak over alle sectoren. De werkgroep werkte dit advies uit met bijzondere aandacht voor Kind en Jeugd, maar de redenering is evengoed van toepassing op Volwassenen en Ouderen omdat breedheid primair over beide gaat. Gelijkschakeling van beide domeinen geeft uiteindelijk de meeste gelijkwaardigheid bij samenvoegen in één systeem en benadrukt de samenhang vanuit een levenslooperspectief.

## 6.2 Welke knelpunten belemmeren breed opleiden?<sup>19</sup>

### 6.2.1 Knelpunt t.a.v. regionale spreiding

De schaarste aan opleiders is regionaal zeer verschillend. Dit hangt waarschijnlijk samen met de regionale verschillen in aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt voor een opleiding. Hierdoor is het in bepaalde regio's moeilijk aan professionals en daarmee aan opleiders te komen. Dit kan vervolgens weer leiden tot regionale en sectorale verschillen<sup>20</sup> in de verdeling van opleidings-

plaatsen, zowel voor de plaatsen op grond van de huidige subsidieregeling als die op basis van de Wmg. De sturing op verdeling in regio's ontbreekt (nog).

### 6.2.2 Knelpunten m.b.t. continuïteit en volume (in- en uitstroom)

Kleine praktijkopleidingsinstellingen zijn relatief kwetsbaar als het gaat om het verkrijgen van een erkenning of het behouden ervan om (een deel van) de breed georiënteerde praktijkopleiding te kunnen verzorgen. De ramingen voor het aantal opleidingsplaatsen gaan bovendien over de lange termijn en sluiten niet altijd aan bij de, soms relatief snel veranderende, verwachte vraag.

Tenslotte kunnen kwetsbaarheden in de begeleidingsstructuur de continuïteit voor de opleiding binnen kleine praktijkopleidingsinstellingen moeilijker borgen. Gebrek aan continuïteit is ook zichtbaar bij instellingen die tijdelijk de eigen staf opleiden en geen structurele plaatsen inrichten.

### 6.2.3 Knelpunten m.b.t. flexibiliteit en inzetbaarheid (breed en generalistisch opgeleid)

Het cursorisch gedeelte van de BIG-opleiding GZ-psycholoog is met name gericht op werken in de GGZ en minder op het werken in andere sectoren.<sup>21</sup> Opleidingen worden vaak opgeleid in één sector, waardoor het (afhankelijk van de kwaliteit van de praktijkopleidingsinstelling) de vraag is of zij de geleerde vaardigheden ook kunnen inzetten in andere sectoren. Net afgestudeerde GZ-psychologen zijn in het algemeen daardoor onvoldoende breed inzetbaar: ze kunnen niet direct na diplomering en zonder flinke inwerkperiode de geleerde competenties toepassen in een ander werkveld of andere sector dan waar de praktijkervaring is opgedaan. Hier komt dan bij dat de opleidingen daardoor minder kennis hebben gemaakt met het werken vanuit het levenslooperspectief en de kennis over de breedte aan sectoren, dus meer dan alleen de GGZ, ontbreekt. Dit alles heeft tot gevolg dat de keuze voor een minder voor de hand liggende sector niet zo snel gemaakt wordt.

<sup>19</sup> Zie ook de nivelonderzoeken, m.n. deelrapport 2.

<sup>20</sup> De dynamiek naar sectoren is wel verschillend van die naar regio's.

<sup>21</sup> De mate waarin in het cursorisch gedeelte keuzes gemaakt kunnen worden voor kennismaking met verschillende sectoren en de vorm ervan kent overigens wel verschillen tussen de opleidingsinstellingen.

Het benoemen van de knelpunten heeft geresulteerd in een voorstel voor voorwaarden en eisen waaraan de infrastructuur moet voldoen om de intersectorale breedheid te kunnen borgen.

#### 6.2.4 In het kort de knelpunten die breed opleiden belemmeren

Regionale spreiding	Continuïteit en volume	Flexibiliteit en inzetbaarheid
▶ Schaarste aan opleiders	▶ Kwetsbaarheid kleine praktijkopleidingsinstellingen bij erkenning/behouden opleiding	▶ BIG-opleiding vooral gericht op GGZ, minder op andere sectoren
▶ Regionale verschillen arbeidsmarkt	▶ Ramingen weinig adaptief	▶ Onvoldoende brede inzetbaarheid bij gebrek aan ervaring in meer sectoren en settings
▶ Regionaal tekort professionals en opleiders	▶ Onduidelijkheid relatie onbeschikt opleiding en kwaliteit	
▶ Regionale en sectorale verschillen in opleidingsplaatsen	▶ Geen garantie continuïteit door kwetsbaarheden opleidingsstructuur	
▶ Geen sturing op verdeling in regio's	▶ Geen sturing op verdeling in regio's	



## 7.

# Waar moet de infrastructuur aan voldoen om adaptief te kunnen zijn?

### 7.1 Eisen in het algemeen

Opleiden doe je voor de samenleving. Daarmee voldoe je aan de maatschappelijke opdracht tegenover de hiervoor ter beschikking gestelde middelen. Het is dus geen middel voor de opleidende instelling om het eigen personeelsbeleid in te vullen. Het gaat om de inzet van publieke middelen voor een publiekrechtelijk geregeld beroep.

De inrichting van de infrastructuur dient dus zo eenvoudig en doelmatig mogelijk te zijn met minimale administratieve lasten voor de zorgaanbieders, opleiding en uitvoerders. Op deze manier kan er verantwoord met de besteding van publieke middelen worden omgegaan en kunnen de financiële middelen het meeste rendement opleveren. Het waar mogelijk terugdringen van versnippering in de organisatie, op landelijk of regionaal niveau, kan hieraan bijdragen.

Vaak genoemde (in het licht van de organisatie bij andere opleidingen) opties liggen er in de organisatie van werkgeverschap en in de aanvraag en organisatie van beschikbaarheidsbijdragen, en eventueel in de aanpassing van verdeelcriteria. Dit zullen doelen zijn die macro van belang zijn, vanuit doelmatigheid, en voor een groot aantal instellingen even belangrijk zijn.

De infrastructuur moet ervoor zorgen dat de opleiding de hele levensloop in de opleiding kan ervaren: hij maakt verplicht kennis met de hele levensloop, van Kind en Jeugd tot en met Volwassenen en Ouderen, maar doet ook verplicht een verbijzondering naar een van beiden.

De infrastructuur moet het volgen van een doorlopende leerlijn faciliteren, van master t/m herregistraties, en de samenwerking in het opleiden maximaal faciliteren en borgen. Opleidingen kunnen, in ieder geval voor de basisopleiding (tot GZ-psycholoog) overal opgeleid worden en met verschillende werkvelden kennis maken. Ook hier wordt vanuit maatschappelijk perspectief zo doelmatig mogelijk met de middelen omgegaan (personeel, begeleiding, opleiders). Dit betekent bovendien dat verschuiving

tussen opleidingsplaatsen mogelijk moet zijn, waarbij de ene opleiding in de gelegenheid wordt gesteld om de andere te compenseren als er onvoldoende invulling is. En dit niet alleen tussen praktijkopleidingsplekken (binnen één opleiding), maar ook tussen verschillende opleidingen. Continuïteit in het opleidingstraject en in de financiën zijn hierin een vereiste, net zoals de verbinding tussen wetenschap en praktijk.

Een belangrijke eis is het feit dat de opleidingen adaptief moeten zijn aan veranderende omstandigheden, en dan met name aan de veranderende vraag vanuit de zorg en de maatschappij. Dit betekent dat de infrastructuur snel moet kunnen inspelen op majeure wijzigingen in de omgeving om het aanbod van de opleidingen te kunnen aanpassen. We gaan er hierbij vanuit dat de eisen die aan de beroepsgroep worden gesteld (vanuit beroepsverenigingen, cliëntenvertegenwoordiging, overheid, de stand van de wetenschap) snel worden geadapteerd en leidend kunnen zijn aan de opleidingseisen. Dit ontslaat de opleidingen er overigens niet van hierop te anticiperen.

De voorgestelde infrastructuur en organisatievorm moeten vanaf het begin degelijk worden ingericht met facilitering van de gewenste juridische vormgeving en afspraken<sup>22</sup>. Een duurzame infrastructuur en organisatievorm zijn afgebakend met juridische en financiële kaders en bevestigen en borgen dat er wordt opgeleid voor het land en de kwaliteit van de zorg in het land. Dit betekent overigens niet: 'one size fits all', maar dat er een aantal gemeenschappelijke kenmerken zullen zijn.

De eisen voor de benodigde infrastructuur moeten met adequate wet- en regelgeving worden ondersteund. Alleen zo gelden de regels voor iedereen en borgen ze een gelijk speelveld dat ook geldt voor nieuwe toetreders. We gaan er hierbij vanuit dat nieuwe toetreding tot het opleidingsaanbod mogelijk moet zijn.

22 Aandachtspunten zijn bijv. ook genoemd in het evaluatierapport proeftuinen, TOP opleidingsplaatsen.

## 7.2 Eisen t.a.v. betrokkenheid van de sectoren; breed opleiden

Ook degene die de opleiding heeft afgerond, moet vrij kunnen bewegen binnen en tussen sectoren tijdens zijn professionele carrière. Dit is vooral een algemene HR-kwestie, maar neemt niet weg dat de infrastructuur van de opleiding dit tijdens de opleiding al kan stimuleren door opleidelings kennis te laten maken met de breedheid van de werkvelden waar ze kunnen gaan werken. De infrastructuur moet de gang van de opleiding, de gewenste breedheid en de borging van kwaliteit van de opleiding maximaal faciliteren.

De opleiding wordt opgeleid tot een professional met competenties die hij in verschillende sectoren kan toepassen. Hiermee kan hij direct na diplomering in iedere sector op het vereiste niveau functioneren zonder dat hiervoor een leer- of inwerktraject nodig is. De ontwikkeling van die competenties vindt plaats in het cursorisch onderwijs, in de supervisie en in de praktijkstages<sup>23</sup> in (nog nader te bepalen) sectoren en settings. De opleiding kan zo gedurende de fasen van ontwikkeling van bachelor-master-GZ-specialist-professional oefenen met de competenties in verschillende settings en sectoren.

Om te voorkomen dat de kwaliteit van de opleiding onder druk komt te staan, moet er voldoende capaciteit zijn om in alle sectoren opleidingen te kunnen begeleiden. Dit heeft consequenties voor de benodigde hoeveelheid GZ-psychologen en specialisten die die begeleidende rol vervullen. Het heeft mogelijk ook gevolgen voor de noodzakelijke aantallen werkbegeleiders, praktijkopleiders en supervisors. Situaties en ontwikkelingen als parttime werken, de versnippering van het aanbod in praktijkopleidingsinstellingen, de mogelijke wijzigingen die voortvloeien uit het advies van de Commissie Beroepenstructuur, en de uiteenlopende eisen van de wetenschappelijke verenigingen verdienen hierbij bijzondere aandacht. Meerjarige ramingen van het Capaciteitsorgaan zijn uiteraard van belang, maar iedereen zou nog meer gebaat zijn bij het meerjarig toewijzen van opleidingsplaatsen en de bijbehorende toekenning van beschikbaarheidsbijdragen. Op deze manier kunnen de opleidingscapaciteit en de inzet van de begeleiding beter aansluiten op de te verwachten behoefte in de zorg.

Ten slotte, opleiden doe je voor het land, voor de samenleving. De opleidingsinfrastructuur faciliteert dan ook, in de mate van het mogelijke, de verdeling van het aantal professionals over het land op zo'n manier dat er regionale knelpunten in het zorgaanbod worden vermeden.

## 7.3 Eisen t.a.v. curriculum, innovaties en selectie

Adaptieve opleidingen zullen bijdragen aan de borging van levenslang leren, doorlopende leerlijnen en breedheid<sup>24</sup>. Die gewenste breedheid van de opleiding moet vast georganiseerd worden.

Voor de kwaliteit van de opleiding is belangrijk dat duidelijk is waar de verantwoordelijkheden liggen en welke voorwaarden daaraan verbonden zijn, zoals bestuurlijk verantwoordelijke, inhoudelijk verantwoordelijke, toezichtrollen hierin, toezicht op docenten, kwalificaties van docenten, en honorering van docenten.

Er dient aandacht geschonken te worden aan de herregistratie, die in feite een publieke taak is. Dat betekent dat de infrastructuur ook de bij- en nascholing moet faciliteren. De eisen voor herregistratie moeten adaptief zijn aan veranderingen in de omgeving en in de zorg<sup>25</sup>. Bovendien moeten de aanpak van de herregistratie van de GZ-psycholoog en die van de specialist identiek zijn, zodat niet alleen de specialist over voortdurend actuele kennis beschikt, maar de GZ-psycholoog ook. Het is van belang dat de opleiding gedurende de fasen van ontwikkeling competenties verwerft, die in elke fase een eigen niveau hebben.

De infrastructuur faciliteert bovendien niet alleen een directe(re) aansluiting tussen master en GZ-opleiding faciliteren, maar ook die tussen GZ-opleiding en een specialistische opleiding.

Een belangrijk punt is de borging van een continue verbinding tussen wetenschap en praktijk; de rol van de GZ-psycholoog als scientist-practitioner. De infrastructuur moet deze 'transfer' vanzelfsprekend maken, maximaal faciliteren.

Tenslotte borgt de infrastructuur de mogelijkheid om in de opleiding in te stromen op basis van een uitzonderingssituatie.

## 7.4 Eisen t.a.v. governance

De infrastructuur zorgt er eveneens voor dat er een duidelijke regie ten aanzien van ontwikkelingen en innovaties binnen de opleidingen is. De communicatiestrategie en -uitvoering zijn duidelijk belegd, en de lijn van belangenbehartiging en de vertegenwoordiging naar bijvoorbeeld de overheid, TOP, en de NZa is helder georganiseerd. In de infrastructuur bestaat geen twijfel over wie wat doet, wie welk gremium vertegenwoordigt en waar, en is er duidelijkheid over zaken als de inpassing van nieuwe toetreders, en over toezicht. Een degelijke organisatie van de infrastructuur voorkomt domeindiscussies.

23 Met 'stages' wordt bedoeld: Onderdeel van een opleiding waarbij de opleiding in de praktijk leert, in een ander specialisme dan het specialisme waarin wordt opgeleid, of in een beroep als bedoeld in artikel 3 van de wet.

24 Dit werkt de werkgroep TO&T (DO&I) inhoudelijk uit in een opleidingsplan.

25 Dit wordt geconcretiseerd in een voorstel vanuit de werkgroep competentieontwikkeling opleiders (DO&I).

De kwaliteit, maatschappelijke relevantie en toekomstgerichtheid van de psychologische opleidingen vereisen een adequate, moderne governance. Het maken van een eenduidige koppeling tussen taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van alle spelers in het veld zal de rol van de aanbieders verhelderen, ook ten opzichte van aanpalende organisaties zoals het hoger onderwijs en de zorgaanbieders.

De infrastructuur **voldoet aan de wettelijke en maatschappelijke kaders** en aan de normen die passen bij het leveren van diensten in en aan het (semi)publieke domein met besteding van publieke middelen. Dit gaat bijvoorbeeld over toetreding en mededinging en het voldoen aan hedendaagse governance principes. Een hedendaagse governance bewaakt kernzaken als transparantie, scheiding van toezicht en uitvoering, en borging van integriteit. En er gelden heldere posities voor zorgaanbieders en universiteiten met duidelijke verantwoordelijkheden en zeggenschap, passend bij ieders rol en aanspreekbaarheid.

Tenslotte zullen de kaders bekrachtigd moeten worden door deze in de regelgeving in te voegen. Dit creëert de benodigde duidelijkheid, ook voor nieuwe toetreders. Hier liggen belangrijke rollen voor overheid en College.

Een laatste belangrijke voorwaarde is het organiseren van de manier waarop betrokken partijen het inrichten, beheer, bewaken en delen van bestanden kunnen afstemmen om verschillen in data te voorkomen. Het gaat dan over eenduidige registraties en het zelf verzamelen van gegevens. Dit vereenvoudigt de communicatie met de overheid. Ook de uitkomsten van de activiteiten van de werkgroep Meetbaarheid kunnen hierin worden opgenomen.

SiRM heeft een analyse gedaan van de huidige governance en de gevolgen van invoering van verschillende AMG-modellen en samenwerkingsverbanden. De conclusie is dat als de Geïntegreerde aansluiting wordt geïmplementeerd, de governancekaders van het hoger onderwijs zullen gelden. Als andere varianten worden geïmplementeerd of de huidige situatie wordt gehandhaafd, valt op dat er wel een verschil is tussen de governance nu en zoals die op basis van hedendaagse inzichten en kaders zoals die voor het hoger onderwijs (op grond van de WHW en de governancecode) en in de zorg (op grond van WTZi en de governancecode zorg) verwacht mag worden. Er zijn dus verschillende mogelijkheden om de governance te verrijken, waarbij de governance van het hoger onderwijs een goede referentie kan zijn.

## 8.

# Een voorstel voor (mogelijke) oplossingen

De projectgroep komt tot de volgende (mogelijke) oplossingen op grond van onder meer de analyses van de werkgroepen, de door hen ontwikkelde visie, en de uitkomsten van de evaluatie van de proeftuinen van TOP.

## 8.1 Oplossingen in de organisatie van het opleiden in de praktijk

De knelpunten die hiermee worden opgelost, hebben betrekking op de spreiding over sectoren en regio's; de continuïteit en het volume (dus afstemming over in- en uitstroom); de transfer tussen wetenschap en praktijk (en vice versa) en de flexibiliteit van de inzetbaarheid (breed en generalistisch opgeleid).

Om de gewenste breedheid te verkrijgen die past bij de opleiding tot GZ-psycholoog als een basisberoep, moet de infrastructuur borgen dat in de relevante sectoren en settings opgeleid kan worden zonder de doorstroom van de opleiding hierin te belemmeren. Opleidingen tot GZ-psycholoog doen op verschillende momenten in de hele leerlijn tot en met de specialistische opleidingen praktijkervaring op in minstens twee (nader te bepalen) sectoren in combinatie met een aantal settings (waarbij gekeken wordt naar zwaarte, intensiteit, mate van multidisciplinariteit van het team). Het uitgangspunt hierbij is dat de opleiding ervaring opdoet in alle levensfasen, Kind en Jeugd en Volwassenen en Ouderen, om te borgen dat een opgeleide vanuit de levenslooporiëntatie kennis heeft genomen van de hele levensloopproblematiek. Hierbij wordt nog steeds uitgegaan van een naar leeftijd gedifferentieerde opleiding, maar met als uitgangspunt dat de gehele levensloop voldoende aan de orde komt. Dit sluit immers aan bij de gewenste breedheid en past ook in het kader van wet-BIG: er is maar één titel GZ-psycholoog of KP of KNP.

Momenteel gaat men ervan uit dat opleidingen een gewogen keuze moeten maken uit de hieronder genoemde sectoren en settings. In de vervolgfase wordt bepaald welke sectoren of settings in de opleiding daadwerkelijk een plaats moeten krijgen, met welke duur en op welk moment. Vanuit de gewenste breedheid zouden zowel lange als korte praktijkstages mogelijk moeten zijn. Deze moeten dan verdeeld worden over

levensloopdomeinen, sectoren en settings. In de lange stages zitten dan de sectoren waar percentagegewijs de meeste GZ-psychologen werkzaam zijn. Daarbij borgen de langer durende praktijkstages de ontwikkeling van de basiscompetenties.

In de GGZ-sector werken de meeste GZ-psychologen, dus dit zal in ieder geval een verplichte sector zijn. Dan zou vervolgens een keuze uit bijvoorbeeld 75% van de andere sectoren een optie kunnen zijn, en korte (meeloop)stages met collega-opleidingen uit de niet-gekozen sectoren.

Naar leeftijd is de verdeling in drie domeinen: 0 -24 jaar, 25 – 60 jaar en ouder dan 60 jaar <sup>26</sup> mogelijk, waarbij de aandacht in de praktijkopleiding naar rato verdeeld zou kunnen worden.

### Sectoren:

- ▶ BGGZ & SGGZ
- ▶ Ziekenhuis
- ▶ Revalidatie (alleen neuropsychologie)
- ▶ Jeugdzorg
- ▶ Ouderenzorg
- ▶ LVB
- ▶ Gehandicaptenzorg
- ▶ Onderwijs & Leerproblemen
- ▶ Forensische zorg
- ▶ Verslavingszorg
- ▶ Huisarts POH (basisopleiding) <sup>27</sup>
- ▶ Wijkteam (met name jeugd)

### Settings:

- ▶ Ambulant
- ▶ Klinische zorg (behandelen in een opname/ begeleidingssetting)
- ▶ Preventieve zorg
- ▶ Acute zorg

Het volgende model is de voorzet voor 'een verkenning hoe de kwaliteit van de vervolgoopleidingen in de GGZ verbeterd kan worden met een andere landelijke (of regionale) opleidingsinfrastructuur'. De uitwerking van dit model kan verschillende vormen aannemen, waarvoor onder meer de impactanalyse van SiRM input kan leveren.

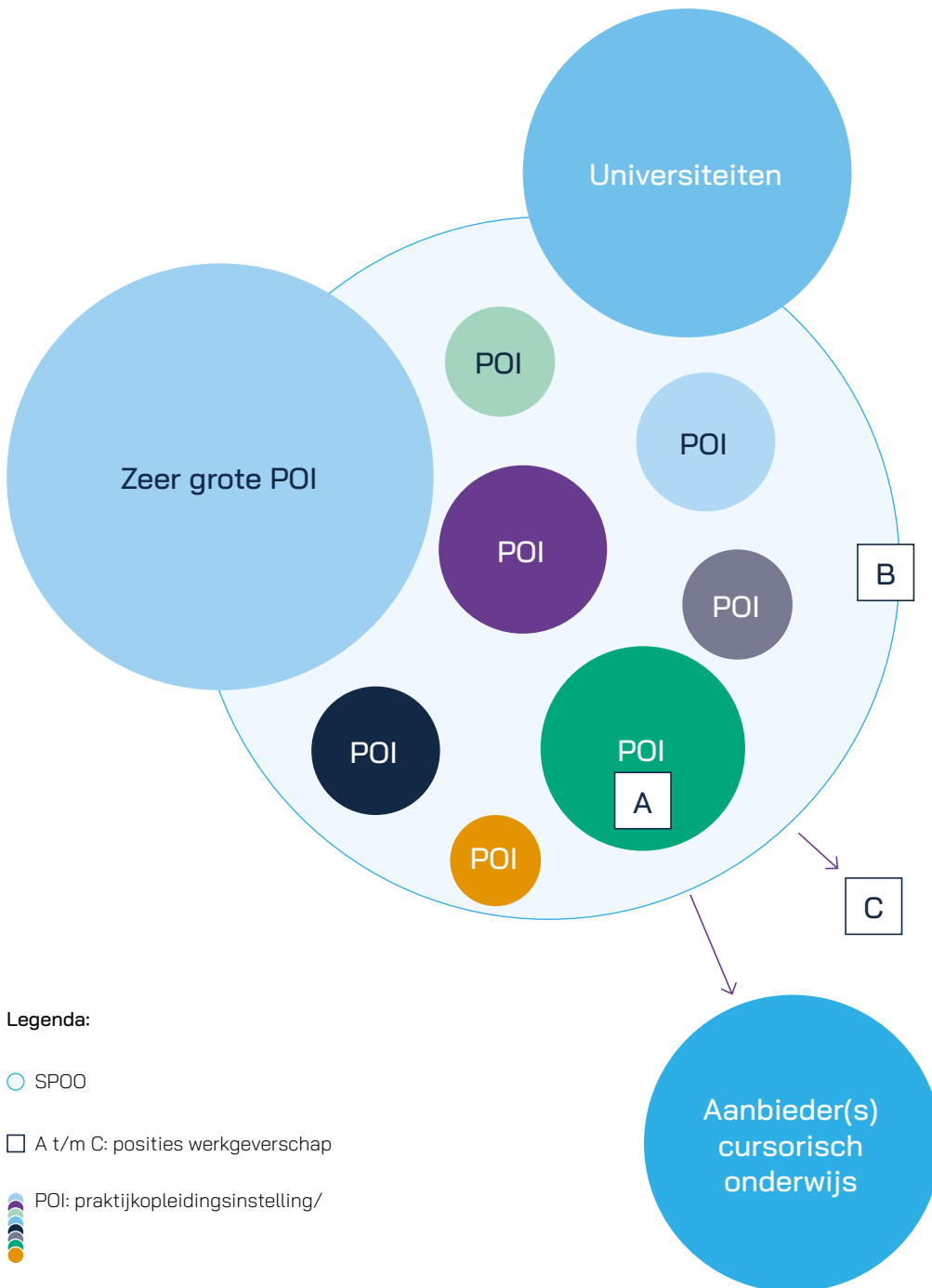
26 Op basis van het idee van transitieleeftijden

27 Dit is geen praktijkopleidingsplaats, dus dit zal een korte keuzestage o.i.d. moeten zijn.

Opleiden gebeurt alleen nog in een formeel, op duurzaamheid en voorspelbaarheid ingericht, samenwerkingsverband: Samenwerkingsverband Psychologie Opleiding en Onderwijs (SPOO), dat verankerd is op basis van bijvoorbeeld een regionale organisatie.<sup>28</sup>

In theorie is het ook denkbaar dat er één landelijke opleidingsorganisatie komt, dus één bij AMvB toegelaten stichting, maar dit heeft niet de voorkeur. De stap ten opzichte van de huidige situatie is dan te groot, waardoor het risico bestaat dat er uiteindelijk niets gebeurt.

Figuur 2: SPOO CONCEPT



<sup>28</sup> Gegeven de wettelijke kaders en kwaliteitseisen moet vrije toetreding tot de opleidingenmarkt mogelijk zijn. In de praktijk zien we bij andere opleidingen aanbod van één tot meerdere opleidingsinstellingen. Hierbij moet ook onderscheid gemaakt worden tussen de bij AMvB aangewezen opleidingsinstelling en de uitvoerder. Dit dient bij een vervolg nader uitgewerkt te worden.

Deze SPOO's borgen de nog nader te bepalen aantallen en typen op te nemen sectoren, zodat de opleiding binnen dat samenwerkingsverband of die regio daar ook een deel van de opleiding kan volgen. Dit is een garantie voor de breedheid van de opleiding. De opleiding moet tegelijkertijd zo ingericht worden ze de ontwikkelingen in zorg en maatschappij kan volgen en aan de veranderende eisen vanuit de zorgvraag (waaronder preventie) tegemoet kan komen.

Deze SPOO's, die de jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen borgen, kunnen de aanvraag van de beschikbaarheidsbijdrage en het werkgeverschap laten regelen op landelijk niveau, op regionaal niveau of op SPOO-niveau. De verwachting is dat het effectiever en doelmatiger is om dit centraler te beleggen. Dit is zeker het geval voor de kleinere praktijkopleidingsinstellingen die soms zeer gespecialiseerd zijn, maar die dan, onder de paraplu van de SPOO, toch een rol in de opleidingen kunnen spelen. Ze krijgen, als het ware, huisvesting. Deze organisatie heeft een puur faciliterende rol. De opleidende instellingen, hoofdopleiders e.a. blijven verantwoordelijk voor zaken als de selectie en de opleiding. Naast het vergroten van de doelmatigheid geeft centraler werkgeverschap de opleiding meer zekerheid en vermijdt het cao-verschillen en problemen bij omstandigheden als ziekte. Een voorbeeld van een dergelijk model is de organisatie van huisartsenopleidingen, verslavingsartsen, en artsen Maatschappij & Gezondheid (SBOH)<sup>29</sup>.

Het concept van samenwerkingsverbanden bij opleiden is in de praktijk al in uitvoering, maar de fundamentele vragen hierover zijn nog niet (allemaal) beantwoord in het licht van governance en infrastructuur.

Er zijn ook twijfels bij de wenselijkheid van een centrale(re) organisatie, en die hebben vooral betrekking op het al dan niet inleveren van autonomie bij de selectie. Ook zijn de administratieve lasten, waaronder het regelen van de zaken bij ziekte, nu niet voor iedereen een probleem. De standpunten en overwegingen voor en tegen worden in een later stadium nader in beeld gebracht en geobjectiverend<sup>30</sup>. Ook de suggestie of de opleiding zelf 'budgethouder' zou moeten zijn van de beschikbaarheidsbijdrage ('rugzakje') komt dan aan de orde.

**Het wordt inzichtelijk gemaakt** wat ieder samenwerkingsverband, iedere regio of opleiding in het bijzonder te bieden heeft en wat het verschil is met andere aanbieders. Dit kan een rol spelen bij toewijzing van en de keuze door potentiële opleidingen. Dit laatste wordt relevanter als de instroom in de GZ-opleiding (vanuit de directe aansluiting) een stuk jonger wordt: opleidingen zullen eerder bereid zijn om te reizen als het betekent dat een opleiding beter bij ze past, en al helemaal omdat

die maar twee jaar duurt. Het zijn zeker ook de specialismen die mogelijkheden bieden om te differentiëren, te profileren en accenten te leggen die voor sommigen aantrekkelijk kunnen zijn. De infrastructuur moet het individuele traject kunnen realiseren en dit hoeft niet overal, in alle SPOO's, identiek te zijn. Dit neemt niet weg dat de basis uniform moet zijn.

Als een opleidende SPOO een zelfstandige rol wil hebben, moet deze **voldoen aan een aantal minimumeisen**. Bijvoorbeeld het aantal beschikbare opleidingsplaatsen dat nodig is om de continuïteit te kunnen borgen en om te kunnen inspelen op een zich steeds verbeterend opleidingsklimaat. Behalve de nodige sectorvertegenwoordiging (op basis van bijvoorbeeld het percentage werkzame GZ-psychologen moet worden bepaald welke sectoren in een SPOO in ieder geval moeten deelnemen), omvat iedere SPOO of regio een of meer universiteiten om mee samen te werken. De deelnemers in de SPOO kunnen ook nog moeten voldoen aan nog nader te bepalen minimumeisen. De SPOO kan een regionale oriëntatie hebben. Een en ander moet uiteraard aansluiten bij de eisen die ten aanzien van mededinging en andere wettelijke kaders gelden.

**De toewijzing van (beschikte) opleidingsplaatsen<sup>31</sup> gebeurt zo mogelijk aan de SPOO.** Dit kan de procedure efficiënter maken<sup>32</sup> en creëert eveneens de mogelijkheid om onbenutte plaatsen snel te kunnen opvullen. Dit laatste is vooral actueel voor specialistenplaatsen. Toewijzing gebeurt bijvoorbeeld in relatie tot de zorgvraag (omvang, complexiteit) van een regio enerzijds en de mogelijkheden van begeleiding anderzijds. Opleiden heeft immers voor een belangrijk deel plaats in afstemming met de vraag van de arbeidsmarkt, waarbij vraag en arbeid juist regionaal worden bepaald. De infrastructuur moet voorzien in regionaal maatwerk wanneer daar behoefte aan is. Ieder samenwerkingsverband ontvangt een gealloceerd budget (of aantal opleidingsplaatsen) om te kunnen experimenteren en om innovaties te stimuleren in het opleiden.

**Breedheid gaat niet alleen over inhoud, maar ook over de werkomgeving.** Een polikliniek in een grote aanbieder is niet hetzelfde als dezelfde zorg in een vrijgevestigde praktijk. Dit in combinatie met het feit dat het zinvol is om een opleiding uit zijn comfortzone te halen, resulteerde in het uitgangspunt dat een opleiding niet de hele opleiding binnen één praktijkopleidingsinstelling of setting zou moeten volgen. Opleidingen doen op verschillende momenten in de hele leerlijn tot en met de specialistische opleidingen praktijkervaring op in nader te bepalen sectoren in een aantal settings. Hierbij wordt gekeken naar zwaarte en intensiteit van de praktijkplek

29 Er zijn intussen goede ervaringen met de SBOH-aanpak bij de opleidingen tot huisartsen en diverse 'profielartsen'.

30 Het onderzoek vanuit Nivel en SiRM kan hieraan bijdragen.

31 De toewijzingsprocedure ligt buiten de scope van het programma APV; de invulling hiervan kan wel de werking van SPOO ondersteunen of belemmeren.

32 Zie de eerste SiRM analyse in de bijlagen.

en naar de mate van multidisciplinariteit van het team. Dit kan dus consequenties hebben voor de mogelijkheden die een praktijkopleidingsinstelling heeft om de hele opleiding aan te bieden.

Ten slotte dienen **het datagebruik, de data uitwisseling en de infrastructuur** hiervan door de betrokken partijen onderling afgestemd te worden. Het is noodzakelijk om met één databron voor opleidingszaken te werken en daar ook voorwaarden aan te verbinden en waar nodig te handhaven

## 8.2 Oplossingen in keuzes t.a.v. wat landelijk en wat regionaal te organiseren

De knelpunten die hiermee worden opgelost, hebben betrekking op de spreiding over sectoren en regio's; de continuïteit en het volume (dus afstemming over in- en uitstroom); de transfer tussen wetenschap en praktijk (en vice versa) en de flexibiliteit van de inzetbaarheid (breed en generalistisch opgeleid).

Het moet mogelijk worden om ramingen voor de benodigde opleidingsplaatsen vaker, tussentijds, uit te voeren en die opleidingsplaatsen meerjarig toe te wijzen. Het veld zal hierin ook proactiever moeten optreden door ontwikkelingen in de zorg of opleidingen steeds tijdig onder de aandacht van het Capaciteitsorgaan te brengen.

De arbeidsregulering en -voorwaarden moeten een mate van zekerheid bieden als flexibiliteit belangrijk is. Hierbij valt te denken aan recht op bijvoorbeeld scholingskosten. Dit is een opdracht voor de brancheorganisaties, vooral in hun rol als partij bij de cao-onderhandelingen.

## 8.3 Oplossingen van inhoudelijke aard en t.a.v. de aansluiting van de competenties op de vraag

Het knelpunt dat hiermee wordt opgelost, heeft betrekking op de flexibiliteit van de inzetbaarheid (breed en generalistisch opgeleid).

Steeds zal per onderwerp opnieuw gekeken worden naar wat landelijk moet en wat regionaal of lokaal moet of kan. Dit betreft vooral de inhoudelijke organisatie van de basisopleiding tot GZ-psycholoog en van de opleiding tot specialist.

Voor het traject na diplomering is verder onderzoek nodig naar de eisen voor herregistratie, en naar de invulling en organisatie ervan. De indruk bestaat namelijk dat er kansen liggen die het up-to-date houden van de noodzakelijke kennis van opgeleiden en de kosten van herregistraties doelmatiger maken. Het lijkt erop dat die kosten nodeloos hoog zijn door de veelheid aan partijen die eisen stellen aan het mogen voeren van een kwalificatie, en aan het grote aantal kwalificaties en het versnipperde aanbod van opleidingen. De infrastructuur

33 Dit dient te gebeuren in afstemming met de beroepsverenigingen en brancheorganisaties, en met de commissie die zich bezighoudt met de aanpassing van de Beroepenstructuur.

34 Dit is een thema voor de projectgroep DO&I en voor de Beroepenstructuur; de infrastructuur zal wijzigingen hierin moeten kunnen accommoderen.

zou hier een essentiële slag in kunnen maken, omdat opleidingskosten na de diplomering uit het zorgbudget betaald moeten worden. In dit onderzoek zullen ook de eisen die aan supervisie en andere begeleiding bij deze opleidingen gesteld worden, meegenomen moeten worden.

Hiernaast zijn er nevenaanevelingen die niet primair op tafel van het programma APV liggen, maar er wel verband mee houden:

Er wordt (opnieuw) gekeken naar wat de mogelijkheden en ontwikkelingen zijn met betrekking tot taakherschikking<sup>33</sup> en de consequenties hiervan voor het opleiden. Hier kan de discussie over de inzet van masters versus uitsluitend minimaal GZ-psychologen in de individuele zorgverlening wellicht een uitkomst krijgen.

Aan de hand van de patient journey kan gekeken worden op welke momenten en in welke omgeving bepaalde competenties minimaal en maximaal nodig zijn. Is daar dan een academicus voor nodig, of volstaat de inzet van een hbo'er ook? In het laatste geval zou de master er mogelijk tussenuit kunnen vallen. Hij is weliswaar wetenschappelijk opgeleid, maar het valt te betwijfelen of dit een voordeel is in de praktijk als het vereiste handlingsniveau, zoals een GZ-psycholoog dat wel heeft, ontbreekt. De master heeft namelijk, zo uitgestroomd uit de universiteit, meestal nog niet de nodige capaciteiten voor een voldoende zelfstandige rol in de zorgverlening<sup>34</sup>.

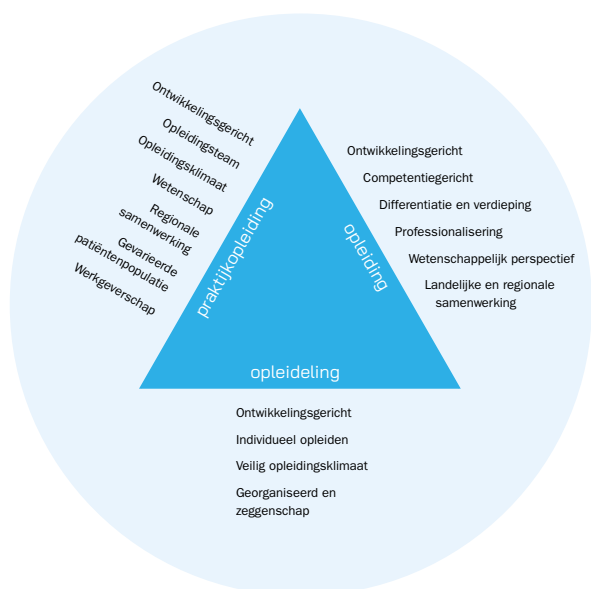
## 8.4 Voorstellen Meetbaarheid

Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van praktijk- en opleidingsinstellingen om toekomstige psychologen te helpen met de ontwikkeling van adaptieve expertise en innovatief vermogen. Hierbij gesteund door een adaptief kwaliteitssysteem: het goede behouden en streven naar nóg beter. Onderwijsinnovatie en werkplekleren zijn hierbij belangrijke elementen.

### Parameters voor kwaliteit en opleidingsklimaat

De ontwikkeling van adaptieve expertise vergt een veilig werk- en leerklimate van respect, samenwerking, openheid, feedback en ondersteuning. Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn:

- ▶ kunnen oefenen met diversiteit aan complexe authentieke vraagstukken;
- ▶ waarbij ervaren wordt hoe het werken met en de betekenis van bepaalde concepten kan variëren tussen situaties;
- ▶ met hierbij actieve reflectie op ervaringen en feedback, gericht op het stimuleren van cognitieve flexibiliteit.



**Figuur 3: Werkmodel meetbaarheid**

In een dergelijk leerklimaat voelen opleidingen zich veilig om zich uit te spreken en verbeterideeën aan te dragen, wat ook van belang is voor de ontwikkeling van de professionele zeggenschap. Het is aan de opleidingsinstellingen om onderwijsprogramma's te ontwikkelen waarin opleidingen worden uitgedaagd om adaptieve expertise te ontwikkelen. Hierbij is samenwerking met (innovatieve) praktijkopleidingsinstellingen een vanzelfsprekende voorwaarde en waarbij rekening wordt gehouden worden met de wens in het veld om, zeker voor de GZ-opleiding, breed op te leiden. Opleidingen kunnen ervaring opdoen in verschillende sectoren van de zorg en bij zorgaanbieders met een grote en kleine omvang.

Bij het creëren van veilig opleidingsklimaat zijn meerdere actoren betrokken. Modern toezicht heeft o.m. als uitgangspunt minder formele regels en meer aandacht voor de eigen verantwoordelijkheid van de professional. Professionals zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en leggen daarover verantwoording af. Dat vergt beleid met heldere en toetsbare uitgangspunten. Het is daarom belangrijk dat alle actoren weten welke verwachtingen zij van elkaar hebben, hoe deze verwachtingen worden geëxpliciteerd en vervolgens welke afspraken zij hierover met elkaar maken. Beoordeling van 'de staat van governance' is daarom een belangrijk aandachtspunt; een goed geregeld en toegepaste governance is een voorwaarde voor kwaliteit van zorg resp. opleidingen. De parameters passen bij bovengenoemde motieven.

### Parameters voor volume

De opdrachtgever wil dat de parameters goed aansluiten bij het proces van toewijzing van gesubsidieerde opleidingsplaatsen. Onder de actor 'Praktijkopleidingsinstelling' heeft de werkgroep in plaats van historisch opleidingsvolume (HOV) de parameter 'continuïteit' uitgewerkt. Hiermee wordt het vraagstuk

van volume inhoudelijk benaderd.

Voor de toewijzing stelt de werkgroep voor om in eerste instantie het HOV niet helemaal los te laten, maar deze stapsgewijs af te bouwen. Bijvoorbeeld door het HOV van een wegingsfactor te voorzien en het de komende jaren stapsgewijs af te bouwen van 100% naar bijvoorbeeld 25% als ondergrens. De andere parameters kunnen dan ook van een wegingsfactor worden voorzien, die stapsgewijs worden opgehoogd.

### Parameters als extra hulpmiddel bij erkenning

De parameters in de shortlist hebben een kwantitatief en een kwalitatief (de bedoeling) element. Om de ontwikkeling van het adaptief vermogen te stimuleren kunnen de visitatiecommissies aan de hand van de bedoeling het gesprek aangaan over de ontwikkeling van de opleiding als functie van veranderingen in het zorgveld. Hiertoe kan het narratief worden ingezet. Dat is een ander en breder instrument dan het meten van parameters door het toekennen van cijfers en getallen. De parameters uit de shortlist van de werkgroep Meetbaarheid leveren dan de harde gegevens op en het narratief de zachte gegevens. De combinatie hiervan geeft zowel een terug- als een vooruitblik op de kwaliteit van de opleiding.

### Vervolgstappen

Door de beperkte doorlooptijd van de eerste fase van het programma hebben de verschillende project- en werkgroepen parallel aan elkaar gewerkt. Dat geldt ook voor de externe onderzoeken waarvan de resultaten beschikbaar zijn gekomen op het moment dat de werkgroep Meetbaarheid haar advies heeft opgesteld.

Dit betekent dat voor 2022 nog een toets moet plaatsvinden van de werkgroepadviezen op de beoogde infrastructuur en de resultaten van met name het NIVEL-onderzoek 'De opleiding tot GZ-psycholoog vanuit verschillende perspectieven. Deelrapport 2 voor het programma APV'. In dit rapport worden als inhoudelijke verbeterpunten genoemd, die aansluiten bij de hierboven genoemde uitgangspunten voor adaptieve opleidingen.

De volgende fase gaat dan over analyse van en onderzoek naar de kansen en impact van de parameters, dat vervolgens leidt tot een voorstel voor indicatoren en normen. Deze dienen vervolgens wetenschappelijk getoetst te worden.

In bijlage V zijn per actor de parameters uitgewerkt en voorzien van de bedoeling, waarmee het argument achter de parameter duidelijk wordt.

## 8.5 Oplossingen in de Governance

Alle bovenstaande punten worden waar relevant vertaald in de governance om taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden goed op elkaar aan te laten sluiten, en om onduidelijke rollen te vermijden om de bij het (semi) publieke domein passende governance en transparantie te bieden. Uit de SiRM-analyse (zie bijlagen van de hoofdnootitie programma APV) blijkt dat er een aantal



onderwerpen zichtbaar zijn die de huidige situatie kunnen verrijken om die op het niveau te brengen dat van moderne governance in het semipublieke domein verwacht wordt. Op basis van de analyse en aanbevelingen wordt een notitie gemaakt hoe dit concreter vorm kan krijgen.

Punten die betrekking hebben op (de inhoud van) het curriculum moeten afgestemd worden met de projectgroep DO&I.

In de uitwerking van het voorstel voor opleiden in samenwerkingsverbanden wordt het volgende geregeld (de concrete invulling is afhankelijk van het uiteindelijk gekozen model)<sup>35</sup>:

- a. Een SPOO kent een formele structuur; vanuit het publieke doel zal dit waarschijnlijk een stichting zijn. De stichting wordt ingericht volgens de eisen die voor de zorg en voor het hoger onderwijs worden gesteld.
- b. De SPOO besteedt de uitvoering van de cursorische opleiding uit aan landelijke of regionaal ingerichte organisaties. In het aanbieden van de uitvoering van de cursorische opleiding moeten mededinging en nieuwe toetreders mogelijk zijn. Dit betekent dat de uitbesteding 'at arm's length' moet plaatsvinden, transparant.
- c. Mocht er niet voor gekozen worden om werkgever-schap en aanvraag en beheer van beschikbaarheidsbijdragen landelijk te regelen, dan organiseert de SPOO dit zodanig dat het aan de gestelde eisen voldoet. De SPOO kan hiervoor een stichting oprichten, of de grootste praktijkopleidingsinstelling, een universiteit of de uitvoerder van het cursorisch onderwijs kan deze taak op zich nemen.
- d. Het voorgaande betekent dat opnieuw gekeken moet worden naar de posities van de inhoudelijk verantwoordelijken, met name die van de hoofdopleiders. Ofwel: de opleidingsinhoudelijke, professionele opleidingshiërarchie moet opnieuw tegen het licht worden gehouden, en waarschijnlijk aangepast. Hierbij is belangrijk om te kijken naar wat landelijk moet en in de SPOO's kan. Het borgen van de transfer tussen wetenschap en praktijk, de relatie met de beroepsverenigingen, de rol van opleidelingen in uitzonderingsposities, en bezwaarprocedures vragen ook aandacht. Tenslotte moet een eenvoudige organisatie ervoor zorgen dat er duidelijkheid is voor iedereen: het is niet de bedoeling dat het totaal aan regelgeving (landelijk + SPOO + Kek<sup>36</sup>-achtige zaken) toeneemt om de administratieve lasten te doen afnemen. De visie en rol van regelgevende organisaties zijn hierbij onontbeerlijk.

## 8.6 De mogelijke oplossingen in een notendop

In de organisatie van opleiden in de praktijk
▶ Opleidelingen doen op verschillende momenten in de hele leerlijn tot en met de specialistische opleidingen praktijkervaring op in een nog nader te bepalen aantal sectoren in combinatie met een aantal settings
▶ Er wordt ervaring opgedaan in beide domeinen: K&J en V&O, met een differentiatie naar levensfase in de opleiding
▶ Opleiden gebeurt alleen nog in SPOO's
▶ Centraal werkgeverschap en aanvragen beschikbaarheidsbijdrage
▶ Ieder samenwerkingsverband /iedere regio of opleiding maakt inzichtelijk wat hij/zij te bieden heeft
▶ Een samenwerkingsverband heeft een zelfstandige rol, maar moet voldoen aan een aantal minimeisen
▶ De toewijzing van (beschikte) opleidingsplaatsen gebeurt zo mogelijk aan het samenwerkingsverband/ de regionale organisatie
▶ Breedheid gaat niet alleen over inhoud
▶ De betrokken partijen stemmen onderling datagebruik af

In keuzes t.a.v. wat landelijk en wat regionaal te organiseren
▶ Opleidingsplaatsen vaker ramen en meerjarig toewijzen
▶ Zekerheid in arbeidsregulering en -voorwaarden

Van inhoudelijke aard en t.a.v. de aansluiting van de competenties op de vraag
▶ De mogelijkheden en ontwikkelingen met betrekking tot taakherschikking moeten bekeken worden
▶ De patient journey geeft richting bij het bepalen op welke momenten en in welke omgeving bepaalde competenties minimaal en maximaal nodig zijn
▶ De eisen, de invulling en organisatie van de herregistratie moeten nader bekeken worden.

<sup>35</sup> Het betekent niet per se dat, als deze 'verkenning' wordt vervolgd naar een uitwerking, de huidige opleidingsrechtspersonen allemaal moeten worden opgeheven, maar ze moeten wel in het kader van de gewenste uitkomst en vorm tegen het licht worden gehouden en zo nodig aangepast.

<sup>36</sup> Het Kwaliteits- en Erkenningskader, dat opleidingsinstellingen hanteren in de visitatie van praktijkopleidingsinstellingen.

#### **Van inhoudelijke aard en t.a.v. de aansluiting van de competenties op de vraag**

- ▶ De mogelijkheden en ontwikkelingen met betrekking tot taakherschikking moeten bekeken worden
- ▶ De patient journey geeft richting bij het bepalen op welke momenten en in welke omgeving bepaalde competenties minimaal en maximaal nodig zijn
- ▶ De eisen, de invulling en organisatie van de herregistratie moeten nader bekeken worden.

#### **In de Governance**

- ▶ Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden sluiten goed op elkaar aan zodat passende governance en transparantie geboden wordt.

## 9.

# Conclusie en Advies

De projectgroep en de werkgroepen, waarin de meest betrokken partijen zijn verenigd, hebben in de periode van september 2020 tot september 2021 de opdracht verkend en uitgewerkt. Dit leidde tot een overzicht van de belangrijkste knelpunten, eisen en oplossingsrichtingen, voor zover het de onderwerpen uit de opdracht aan de projectgroep betreft.

Alle input, onderzoek en opgekomen visies overwegende en wegende komt de projectgroep tot het advies om het voorstel om nog uitsluitend op te leiden in formele, op duurzaamheid en voorspelbaarheid ingerichte, samenwerkingsverbanden voor opleiden en onderwijs, de SPOO's, verder uit te werken en te toetsen in pilots. Hierin kunnen belangrijke aandachtspunten als werkgeverschap, organisatie van de beschikbaarheidsbijdragen, governance en borging van breedheid op merites en consequenties in beeld worden gebracht. Deze pilots leveren de informatie die nodig is om te komen tot een weloverwogen keuze en implementatie van het meest gewenste model. Dit model zal een oplossing bieden voor de genoemde knelpunten waarbij rekening wordt gehouden met de breed gedragen eisen die aan de infrastructuur gesteld zouden moeten worden. De projectgroep geeft hiermee oplossingsrichtingen die, gegeven de knelpunten, een positief antwoord geven op de vraag of er genoeg aanleiding is om de infrastructuur aan te passen. Het uitsluitend opleiden in SPOO's lost ook het probleem van de subsidieregeling jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen op.

Wel zijn aandachtspunten genoemd om in de verdere uitwerking te adresseren. Dit omvat bijv. de aanpassing aan de actuele eisen die op het gebied van governance worden gesteld. Oplossingen op het gebied van administratieve lasten (niet per se financieel, maar kan ook gaan om bijv. of hindering van gemakkelijk bewegen door de opleiding in de invulling van de praktijkdelen, in de vorm van het centraler beleggen van werkgeverschap en de aanvraag van beschikbaarheidsbijdragen. Deze administratieve last is niet voor iedereen een probleem en lijkt financieel macro relatief beperkt van omvang (zie SiRM-analyse); hiernaast worden problemen gezien in de zin van beperking van de autonomie van de praktijkopleiding/opleider.

Oplossingen voor de vermindering van administratieve lasten (niet per se financieel) dienen nader onderzocht te worden, waarbij enerzijds macro de doelmatigheid waar nodig wordt vergroot, en anderzijds wat goed werkt, behouden blijft. SPOO moet als een conceptueel model worden gezien, niet als een nu al vaststaande organisa-

tievorm. Het aantal SPOO's is nu niet te bepalen. Er moet eerst op dit niveau gekeken worden naar een werkbaar schaal. Het idee is dat dit concept een basis biedt voor de oplossing van veel van de genoemde knelpunten, waarbij niet alles in de 'macht' van het veld ligt.

### 9.1 Vragen en antwoorden

Hieronder reageren we op vragen en opmerkingen die geregeld terugkwamen en die betrekking hebben op de ontwikkeling van een visie op een aanpassing van de infrastructuur. Let wel, de antwoorden zijn een momentopname die, afhankelijk van de uitkomst van vervolgoetsingen en uitwerkingen, in de toekomst anders kunnen zijn.

Q: De eis dat een opleiding zowel in Kind en Jeugd als in Volwassenen en Ouderen (of, op basis van de genoemde transitieleeftijden: zowel onder 25 jaar, als tussen 25 – 60 jaar, als bij ouder dan 60 jaar) ervaring moet hebben opgedaan, is niet voor alle praktijkopleidingsinstellingen haalbaar.

A: Daarom is het concept van een SPOO voorgesteld: in een samenwerkingsverband kan dat wel. Daarbij is het van belang te benadrukken dat de wet-BIG geen leeftijdsspecialisatie registreert. Het blijft mogelijk om binnen de opleidingstrajecten een leeftijdsdifferentiatie aan te brengen. Maar het levensloop uitgangspunt maakt dat het van belang is om in de basisopleiding kennis en competenties te verwerven met betrekking tot verschillende levensfasen – waarbij de intensiteit kan verschillen afhankelijk van de differentiatie.

Q: De kwaliteit van de opgeleide GZ-psycholoog is toch goed? Waarom dan veranderen?

A: Maatschappelijke veranderingen hebben consequenties voor de opleidingen (verandering bevolkingsopbouw, technologische ontwikkelingen, etc.), ook in de toekomst moet de kwaliteit goed blijven. Verder blijkt dat de brede inzetbaarheid na de opleiding niet voldoende geborgd is en moet, vanwege arbeidsmarkttekorten en het publieke belang van de opleiding, het rendement verbeterd worden. Dit vraagt om een adaptieve infrastructuur.

Q: Bij mij gaat het goed; dus ik ben tegen veranderingen.

A: Het is belangrijk dat we het eens zijn over wat we precies verstaan onder 'goed', en dat we zorgen dat de goede ervaringen kunnen leiden tot afspraken over wat 'goed' opleiden is. Op die manier kunnen we goed opleiden op alle opleidingsplaatsen borgen. De goede situaties kunnen dan wellicht als best practice

dienen. Het doel is landelijk de kwaliteit en brede inzetbaarheid te borgen.

Q: Ik leid op in een zeer grote instelling; alle sectoren hebben wij wel in huis en een opleiding kan het hele traject dus binnen onze instelling realiseren. Waarom moeten we dan toch in een vast samenwerkingsverband gaan opleiden?

A: Het samenwerkingsverband is er niet alleen voor de eigen instelling, maar ook om met andere instellingen voor de gehele regio het opleiden en de verbinding met de kennisinstellingen te borgen. Er zijn ook veel opleidingsinstellingen die zonder een samenwerkingsverband geen rol in de opleiding kunnen spelen, terwijl die opleidingsplaatsen wel nodig zijn en vaak ook specifieke kennis en ervaring opleveren voor de opleiding. Ten slotte wordt het waardevol gevonden om in meerdere teams met verschillende culturen opleidingservaring op te doen.

Q: Wat is het aantal sectoren (en welke) waarin per se ervaring tijdens de opleiding moet worden opgedaan?

A: Bij het inrichten van het traject gaat het om de balans tussen lange praktijkstages, waarbij de basiscompetenties zorgvuldig worden aangeleerd, in combinatie met kortere ervaringsstages en meeloopstages. In een combinatie van observerend leren en leren door zelfstandig werken maakt de opleiding kennis met de breedte van het veld. Men zou bijvoorbeeld kunnen denken aan twee lange praktijkstages (acht maanden) naast vier of zes ervaringsstages/meeloopstages (bijvoorbeeld twee van acht weken en vier van twee weken). Hierbij kan de opleiding een keuze maken in lange 'differentiatie' stages waarbij de kortere (meeloop)stages vooral een keuze dienen te zijn ter oriëntatie in specifieke werkvelden. Dit moet verder worden uitgewerkt. In de keuze zou men dan bijvoorbeeld kunnen stimuleren dat bepaalde sectoren altijd vertegenwoordigd zouden moeten zijn.

- a. BGGZ & SGGZ
- b. Ziekenhuis
- c. Revalidatie (alleen neuropsychologie)
- d. Jeugdzorg
- e. Ouderenzorg
- f. LVB
- g. Gehandicaptenzorg
- h. Onderwijs & Leerproblemen
- i. Forensische zorg
- j. Verslavingszorg
- k. Huisarts POH (basisopleiding)<sup>37</sup>
- l. Wijkteam (met name jeugd)

#### Settings:

- m. Ambulant
- n. Klinische zorg (behandelen in een opname/begeleidingssetting)
- o. Preventieve zorg
- p. Acute zorg

Q: Werkgeverschap: waarom zou dat centraler belegd moeten worden? Wij, als grote instelling, kunnen dat prima zelf.

A: Het voordeel van een centraler geregeld werkgeverschap is dat het de bewegingen van een opleiding binnen een samenwerkingsverband makkelijker maakt. Redenen hiervoor zijn de regels rond vertrouwelijkheid en verantwoordelijkheid, maar ook het feit dat een bepaalde instelling niet het risico hoeft te dragen van de aanstelling als de opleiding elders werkt, inclusief het risico van verzuim en ziekte. Een landelijke werkgever zal de gelijkheid tussen de opleidingen in verschillende sectoren en praktijkopleidingsinstellingen maximaal borgen, maar ook andere vormen van centraler werkgeverschap kunnen de administratieve lasten en de risico's beter verdelen. Er zijn op dit moment veel partijen die flinke administratieve lasten ervaren. Dit is niet wenselijk, want dat gaat uiteindelijk van het zorg- en opleidingsbudget af. Samenvattend zijn de belangrijkste aspecten die centraler belegd werkgeverschap zouden kunnen verbeteren: continuïteit voor de opleiding, geen cao-verschillen bij beweging tussen sectoren, geen lasten bij uitval door ziekte e.d.

Q: Waarom zou ik meewerken aan verandering? Want alles leidt tot verlies van mijn autonomie als opleider of opleidingsinstelling: verlies van autonomie over het geld, over de opleiding en over de opleiding.

A: De opdracht is voorstellen te leveren vanuit landelijk, macroperspectief. De kaders, het vertrekpunt en de opdrachten zijn onder meer afgesproken in het Hoofdlijnenakkoord, waarin de bestuurlijk verantwoordelijke partijen hier afspraken over hebben gemaakt. Bovendien gaat het om opleiden voor een basisberoep, een doel dat publiek en instelling overstijgt. Dit gaat ook over meer dan alleen de visie vanuit instellings-, personeels-, en beloningsbeleid. Een vervolgvraag is dan ook: welke autonomie is precies nodig om de opleiding goed te kunnen uitvoeren c.q. de opleiding door het traject te laten bewegen?

Q: Klopt het dat de voorstellen ertoe leiden dat ik geen invloed heb op wie er als opleiding in mijn organisatie instroomt?

A: Dit hangt af van de optie die wordt gekozen. Er zijn

37 Dit is geen praktijkopleidingsplaats, dus dit zal een korte keuzestage oid moeten zijn.

opleidingen waar de selectie landelijk gebeurt, maar er kan ook meer lokaal of regionaal geselecteerd worden<sup>38</sup>. Het streven is om de selectie te objectiveren en af te stemmen op de behoefte voor uitstroomprofielen en doorstroom naar specialismen. Dat is per definitie vanuit een instellingsperspectief lastig te overzien en vraagt een meer regionaal of landelijk perspectief. Een opleiding die meerdere opleidingscontexten meemaakt tijdens de opleiding is geen nieuwe medewerker, maar het is iemand die een bepaalde tijd een opleiding volgt, waarbij de identiteit 'opleiding' een belangrijke factor is voor het doen slagen van de opleiding. De beschikbaarheidsbijdrage sluit (steeds meer) aan bij dit opleidingsmodel.

-----  
<sup>38</sup> Zie hiervoor de taskforce AMG en de werkgroep selectie.

## 10.

# Genoemde aandachtspunten uit het veld bij de voorstellen t.a.v. SPOO's, werkgeverschap e.d.

De voorgestelde oplossingen vloeien voort uit de genoemde knelpunten en eisen, en bovenal uit de maatschappelijke urgentie. Het programma APV vertrekt vanuit dit macrobelang en heeft tot doel oplossingen op dit niveau voor te stellen. De projectgroep is zich bewust van het feit dat de oplossingen mogelijk nieuwe dilemma's kunnen creëren en tot bijzondere aandachtspunten bij de eventuele implementatie kunnen leiden. Een algemeen aandachtspunt is dat de implementatie van voorstellen, zoals de organisatie van samenwerkingsverbanden, en inzet, tijd en geld vragen. Een aantal aandachtspunten naar aanleiding van de conceptvoorstellen is tijdens de bijeenkomsten van de werkgroepen, de projectgroep en in raadplegingen, waaronder de adviesraden en de themabijeenkomst, naar voren gekomen (in willekeurige volgorde):

## 10.1 Algemeen

- a. Een belangrijk aandachtspunt komt voort uit de plannen over het al dan niet uitsluitend toestaan van BIG-geregistreerden om verantwoordelijkheid te dragen in het verlenen van zorg. Dit vraagt om een nadere oriëntatie op de verhouding tussen BIG-geregistreerden en aanpalende beroepsbeoefenaars en het verder uitwerken van de samenhang tussen de Wet-BIG, het advies over de Beroepenstructuur en kwaliteitseisen en –bekostiging. Dit geldt ook voor de visies over de uitwisseling tussen masters orthopedagogiek versus psychologie in relatie tot de instroom GZ-opleiding of OG-opleiding.
- b. Laat floreren wat er goed gaat. Bepaal welke zaken regionaal goed lopen – en laat die zo. Ontwikkel naar goedlopende voorbeelden, indien mogelijk, een landelijk kader voor zaken die nu niet geborgd zijn of niet goed lopen, zoals specialistische opleidingsplaatsen die onvervuld blijven in bepaalde regio's. Het gaat niet per se om het bouwen van nieuwe structuren en organisaties. Kijk ook naar de mogelijke relatie tussen schaarste, de aantrekkelijkheid om in de regio te werken en het ontbreken van een universiteit met een psychologische faculteit gericht op de GZ.

## 10.2 SPOO's, organisatie, werkgeverschap

- c. Er is veel verschil in beleving van bepaalde knelpun-

ten en problemen. En er zijn verschillende visies op opleiden in SPOO's, zoals de mate van regelgeving, de samenstelling en organisatie ervan, bijvoorbeeld als het gaat over de beschikbaarheidsbijdrage en werkgeverschap. Er is behoefte aan verheldering van knelpunten over centraal werkgeverschap en SBOH.

- d. Met name voor een aantal grote instellingen worden thema's als administratieve lasten en eisen aan breed opleiden niet als problematisch gezien, waardoor voor hen het opleiden in SPOO's ook niet noodzakelijk is. Landelijk of regionaal werkgeverschap kan mogelijk ook een risico zijn voor het draagvlak bij sommige instellingen, waarbij de beleving van inleveren van autonomie of de verankering van de GZ-opleiding in een academiestructuur een rol spelen. De vraag die hier speelt en die beantwoord moet worden, is waar autonomie over gaat, wat de betekenis ervan is voor de p-opleider en de kwaliteit van de opleiding. Een ding is wel zeker: autonomie gaat over meer dan alleen selectie en financiën. Autonomie heeft ook te maken met het nemen van verantwoordelijkheid bij problemen en met de manier waarop je sturing kunt geven aan je opleiding zonder dat je bijvoorbeeld direct zeggenschap over het geld hebt.
- e. Ook al is het uitgangspunt dat samenwerking de meest effectieve en doelmatige oplossing is, en dat de relevante sectoren moeten worden bediend, maatwerk in opleiden en in de organisatie ervan moet altijd mogelijk blijven.
- f. Er wordt verschillend gedacht over het effect van onbeschikt opleiden op de positie van de opleideling en op de opleidingscapaciteit.
- g. Veel opleidingsplaatsen zijn in teams georganiseerd waarbinnen opleidelingen veel leren. Teamgevoel is heel belangrijk. Gesteld wordt wel dat dit zou kunnen veranderen als werkgeverschap extern georganiseerd wordt.
- h. De organisatie van de infrastructuur moet aansluiten bij de toewijzingscriteria van beschikte opleidingsplaatsen. Het is lastig met structureel opleiden dat het aantal toegekende plaatsen per jaar verschilt. Als het dan niet mogelijk is om in een bepaalde regio of

sector op te leiden, mag dat niet ten koste gaan van een andere regio of een ander samenwerkingsverband. Een voorbeeld van de gevolgen zijn de toewijzingscriteria van TOP ten gunste van vrije praktijken in de periode 2013-2019. Die plekken werden niet elders ingevuld, omdat ze niet aangevraagd (konden) worden.

- i. Als er regionaal wordt toegewezen, moet dit aansluiten bij wat er daadwerkelijk opgeleid kan worden. Vooral voor de KP-opleiding kan dit problematisch zijn gezien de opleidingseisen. Een aandachtspunt is dan ook de balans te vinden tussen het ontvangen van de financiële middelen en het lopen van de risico's en moeten oplossen van problemen, terwijl er te weinig inspraak is in wie een plek krijgt toebedeeld.
- j. Als een regio weinig aantrekkelijk is voor jonge mensen die niet uit die regio komen, zullen daar toch ook ruim voldoende opleidingen uit en voor de eigen regio opgeleid moeten kunnen worden (dat is kleiner dan voor het land en groter dan voor eigen instelling). Een zorgpunt is dat een rangorde zou kunnen ontstaan (in aantrekkelijkheid) van SPOO's, afhankelijk van de regio.
- k. Mogelijk shopgedrag van (kandidaat-)opleidingen geeft stof tot nadenken. Niet iedereen vindt die keuzemogelijkheid van opleidingen wenselijk, omdat de verhoudingen in zeggenschap tussen opleider en opleiding zouden kunnen veranderen, en het opleidingsklimaat negatief beïnvloed kan worden.
- l. Let op perverse prikkels, nu en na verandering. Zo zou financiële gedrevenheid aanleiding kunnen geven om eigen stagiaires en medewerkers de voorkeur te geven als er snel geselecteerd moet worden. Instellingen zouden ook de neiging kunnen hebben alleen eigen opleidingen aan te nemen, omdat anderen minder goed ingewerkt kunnen worden. In beide gevallen wordt het doel van breed opleiden voorbijgeschoten. In dit kader nog een aandachtspunt: de zeggenschap over het geld in relatie tot de kwaliteit van de opleiding en in relatie tot de opleiding, het opleidingsklimaat, de selectie van de opleiding: wat is er nodig qua macht? Maatwerk in samenwerking zou alleen mogelijk zijn als een instelling zelfverantwoordelijkheid heeft over onder meer de financiering. Er zou bij centrale selectie en werkgeverschap meer risico zijn op minder bedrijfsbinding voor piogs. Externe opleidingen zijn minder betrokken dan interne opleidingen, en aios en piogs zouden het niet prettig vinden om ná de opleiding te moeten solliciteren. Enigszins buiten de scope van het programma APV, maar waarschijnlijk een belangrijke invloed op het tekort aan specialisten: de invloed van bekostiging op tekorten, waardoor specialisten zich snel na de opleiding vrij vestigen en dan vaak relatief eenvoudige

zorg verlenen, terwijl zij juist zijn opgeleid voor de complexere problematiek. De opleiding heeft hier mee te maken (werkbegeleidingscapaciteit), maar heeft er geen invloed op.

- m. Hoe ziet de opleiding dit alles? Het is noodzakelijk om de informatie vanuit het perspectief van de opleiding in kaart te brengen. Hiervoor kan geput worden uit de evaluatie van de proeftuinen en het onderzoek dat Nivel heeft gedaan.
- n. Is het noodzakelijk om te kiezen tussen ofwel centraal werkgeverschap ofwel samenwerking in SPOO's? Het is wellicht best mogelijk het beste van de twee modellen te combineren.
- o. Ten slotte kunnen de successen maar ook de onvolkomenheden in de organisatie van andere medische vervolgoopleidingen een leidraad bieden voor hoe het anders kan.

### 10.3 Breedheid in opleiden

- p. De manier waarop een uniforme aanpak voor alle sectoren tot stand moet komen, verdient de nodige aandacht. Hierbij moet zorggedragen worden voor de inhoud (inzetbaarheid ongeacht de doelgroep en de sector, ontwikkelingsgericht) en rekening gehouden worden met de beschikbare capaciteit<sup>39</sup> (opleidingsplaatsen, opleidingen, supervisors, beantwoording zorgvraag).
- q. Er moet nagedacht worden over hoe preventie als aandachtsgebied in de opleiding beter ingebed kan worden nu dit een steeds belangrijker uitgangspunt van beleid wordt. De belangrijkste winst van secundaire en tertiaire preventie en behandeling valt te behalen in de vroege ontwikkelingsfasen gezien vanuit het ontwikkelingsperspectief. Ofwel: opleiden door de ontwikkeling, de levensloop, te volgen. Zorgverlening gebeurt dan volgens het principe van matched care (i.p.v. stepped care): dus zo licht als mogelijk en zo zwaar als nodig, om erger te voorkomen (en in die zin preventief). Hierin wordt een onderscheid gemaakt met brede preventieprogramma's.
- r. De ontwikkeling van competenties vindt plaats in het cursorisch onderwijs, in de supervisie en in de praktijkstages in enkele (nog nader te bepalen) sectoren. Het in kunnen zetten van de vaardigheden en competenties in verschillende (onbekende) sectoren is een nieuwe competentie op zichzelf die geleerd moet worden in de opleiding. De competenties zijn persoonsgericht en niet sectorgericht, waarbij de opleiding gedurende de fasen van ontwikkeling oefent met die competenties in verschillende settings en sectoren.

.....  
<sup>39</sup> Het gaat hier om de mogelijkheden in relatie tot beschikbare capaciteit, niet in relatie tot het mogelijk gewenste aantal opleidingsplaatsen. Als dat aantal zou veranderen, moeten de mogelijkheden vanuit de infrastructuur daarop aan kunnen sluiten. Dat is dan weer de beschikbare capaciteit. De werkgroep geeft geen oordeel over het gewenste aantal opleidingsplaatsen.

- s. Het lijkt onhaalbaar en onwenselijk dat alle competenties voor alle sectoren, settings en doelgroepen in alle opleidingsfasen op bijpassend niveau behaald moeten worden. Het moet mogelijk blijven op bepaalde aandachtsgebieden een ander niveau te halen dan op andere gebieden over de gehele leerlijn, waarbij de aansluiting met specialismen en de herregistratie meer uitgewerkt dient te worden.
- t. Er dienen voldoende werkbegeleiders, praktijkopleiders en supervisors beschikbaar te zijn in aansluiting op het aantal opleidingsplaatsen en de gewenste breedheid van de opleiding. Opleiden in alle sectoren vraagt ook dat daar voldoende opleiders, GZ-psychologen, werkzaam zijn. Dit is niet altijd het geval, omdat landelijke spreiding ontbreekt. Hetzelfde geldt voor de verbinding met universiteiten, waar ook onvoldoende spreiding is. Een voorstel voor werkbegeleidingsgroepen moet nader bekeken worden in het licht van de opleidingsfilosofie dat je werkbegeleiding doet 'on the job'. De begeleider ziet hoe je werkt en geeft hierop feedback, op zichtbaar gedrag. Dat is wat anders dan in een groep achteraf reflecteren met elkaar. Dit haalt de kwaliteit naar beneden. Het doen moet centraal blijven staan, met directe feedback van iemand die het ziet.
- u. Breedheid: hoeveel sectoren en stages voldoen om de breedheid en levensloop te borgen? Betekent breed opleiden dat een opleiding alle sectoren moet doorlopen, of volstaat dat er bekendheid mee is en dat hij de behaalde competenties kan inzetten in elke sector en elke regio? Hoe neem je de kleine praktijkopleiding hierin mee? Het combineren van verschillende werkvelden is belangrijk zodat ook de minder sexy sectoren instroom krijgen, dit kan in een SPOO beter geborgd worden.
- v. Let op borging van de wetenschappelijke component.
- w. Als de praktijkopleiding adaptiever wordt, moet het cursorisch onderwijs ook adaptiever worden en zich meer richten op onafhankelijke competenties. Dus herijking van de rollen en taken zal dan nodig zijn.
- x. Het is belangrijk in de master al te beginnen met verwachtingsmanagement: ook minder sexy sectoren en regio's horen bij de opleiding.
- y. Er moet verder vorm gegeven worden aan de inrichting van de specialismen als het gaat om zaken als de specifieke aandacht voor domeinen of sectoren.
- z. In het jeugddomein geldt een mogelijke registratie in het SKJ-register. Het is nog onduidelijk hoe zich dit verhoudt tot de infrastructuur en tot de GZ-psycholoog.



## Bijlage I

# Begrippen

### Breedheid

De opleiding moet in iedere sector zijn competenties op het vereiste niveau kunnen inzetten, ofwel: de opleiding wordt opgeleid tot een professional met competenties die in verschillende sectoren kunnen worden toegepast, zonder te veel inwerken, en die kan dus meebewegen met de veranderende zorgvraag, met een eventuele extra inspanning om een nieuw werkveld te leren kennen.

### Domein

De positie in het levenslopperspectief waarin zorg wordt verleend, bijvoorbeeld K&J, V&O. domeinen kunnen nader onderverdeeld worden in:

- ▶ Baby en peuterleeftijd
- ▶ Schoolleeftijd-kind
- ▶ Adolescentie 12-18
- ▶ Jonge volwassenheid 18-23
- ▶ Volwassenheid 24-60
- ▶ Ouderen 60-120

### Infrastructuur

Infrastructuur van de opleiding: de organisatie en governance van 'de opleiding' (de opleiding: combinatie van een aantal leerdoelstellingen die worden bereikt via theoretische vakken in combinatie met praktijkopdrachten en ervaringen, bestaande uit kennis, competenties en vaardigheden die leiden tot een wettelijk erkend getuigschrift voor de uitoefening van een functie in de zorg. De structurerende eenheid van het onderwijsaanbod)

### Kwaliteit

De mate waarin wordt voldaan aan de verwachtingen van de afnemer (gebaseerd op de vastgelegde eindtermen). Dimensies i.h.b.: het voldoen aan de uitstroomeisen, tijdigheid, doelmatigheid, veiligheid, toegankelijkheid, maatschappelijke kaders.

### Sector

Het terrein van de gezondheidszorg waarbinnen de beoefenaar van een van de psychologische beroepen zorg verleent. Voorbeelden zijn: de geestelijke gezondheidszorg, de somatische zorg, forensische zorg, de verslavingszorg, de jeugdzorg (het brede jeugddomein), de gehandicaptenzorg, ouderenzorg, revalidatiezorg en zorg in instellingen buiten de gezondheidszorg.

### Setting

Omgeving en context waarbinnen de betreffende zorg plaatsvindt. Voorbeelden zijn: ambulante, 24-uurs zorg, preventief, acute zorg.

### Stage

Onderdeel van een opleiding waarbij de opleiding in de praktijk leert, in een ander specialisme dan het specialisme waarin wordt opgeleid, of in een beroep als bedoeld in artikel 3 van de wet BIG.

## Bijlage II

# Opdracht, proces en draagvlak

### Doel van het deelproject Visie & Infrastructuur

Visie en voorstellen ontwikkelen voor borging van de kwaliteit van de toekomstbestendige BIG-PSY opleidingen door een adequate opleidingsinfrastructuur, rekening houdend met:

- a. toekomstige zorgvraag- en didactische ontwikkelingen,
- b. sectoren en doelgroepen
- c. de noodzakelijke breedheid van de opleidingen
- d. met expliciete aandacht voor het praktijkdeel.

Het resultaat beantwoordt de afspraak in Bestuurlijk Akkoord, op basis van de daarin vastgelegde (veronder-) stelling dat de kwaliteit kennelijk suboptimaal is, voortvloeiend uit de huidige infrastructuur: 'een verkenning hoe de kwaliteit van de vervolgoopleidingen in de GGZ verbeterd kan worden met een andere landelijke (of regionale) opleidingsinfrastructuur'.

De reikwijdte van V&I is het deel van de totale leerlijn in het kader van 'levenslang leren' dat loopt van bachelor t/m bij/nascholing.

### Achtergrond

De zorgvraag en de politieke, maatschappelijke en formele kaders zijn het vertrekpunt. Een duurzaam antwoord hierop vereist adequaat opgeleide professionals, kwalitatief en in voldoende aantal (in fte's), om tegemoet te komen aan de steeds veranderende zorgvraag. Dit vereist opleidingen die duurzaam, in kwaliteit en doelmatigheid, de benodigde competenties realiseren en borgen, aangepast aan de veranderende vraag en maatschappelijke kaders. De ontwikkelingen zijn per sector en cliëntengroep verschillend. In het bijzonder vraagt de laatste jaren de inrichting van het Kinder- en Jeugd domein aandacht. Steeds vaker wordt duidelijk dat de geestelijke gezondheidszorgvraag in dit domein niet adequaat vertaald is in het zorgaanbod, noch op systeemniveau, noch op individueel competentieniveau. Een formele scheiding tussen zorg aan 18-en 18+ heeft hier niet bij geholpen. Dit geldt ook voor de scheiding 65-/en 65+. Het beter kunnen aansluiten op de ontwikkelingsfase van de cliënt vraagt wellicht aanpassing van de competenties van de BIG-psy-professionals en mogelijk de infrastructuur van het opleiden. Ten aanzien van de opleiding voor psy-BIG-

functies in de instellingen voor Jeugd GGZ geldt dat naar aanleiding van een evaluatie door het ministerie van VWS besloten de aparte subsidiëring voor deze Jeugd GGZ-instellingen tijdelijk voort te zetten en de werkingsduur van de Subsidieregeling met 3 jaar te verlengen.

Bewaking van de breedheid van de opleidingen, en dus 'breedheid' van de inzetbaarheid van degenen die de opleiding voltooid hebben, en het uitgangspunt van 'levenslang leren' zijn hierbij randvoorwaarden<sup>40</sup>.

Voor dit alles is een passende infrastructuur nodig, inclusief een governance die dit borgt. Dit deelproject heeft als doel om een visie op dit vraagstuk te ontwikkelen.

### Opdracht

- a. Opstellen van een overzicht van de eisen te stellen aan een toekomstige infrastructuur (de governance en organisatie t.a.v. kwaliteit en doelmatigheid), hoe de huidige situatie zich hiermee verhoudt en welke acties nodig zijn om de kwaliteit van de infrastructuur duurzaam te verbeteren. Geef in dit kader aandacht aan:
  - Een visie op de aard en mogelijkheden van samenwerkingsverbanden, regionaal opleiden en andere oplossingen die bijv. breed opleiden ondersteunen, kwaliteit en doelmatigheid verbeteren, administratieve lasten verminderen. Dit omvat een visie op de governance.
  - Meetbaarheid/beoordeelbaarheid: (aanvullende op of selectie van bestaande) parameters voor de kwaliteit van opleiden zichtbaar maken, die voldoende voorspellend zijn voor inzicht in de kwaliteit, zoals bijv. opleidingsklimaat, volume. Dit is onder meer van belang voor het maken van keuzes voor een (praktijk)opleidingsinstelling door potentiële opleidelingen en als extra hulpmiddel bij erkenning en bij toewijzing van gesubsidieerde opleidingsplaatsen.
  - Jeugd domein/K&J en sectoren; bijzondere, expliciete aandacht aan verschillen tussen sectoren
- b. Een notitie die de uitkomst weergeeft van een verkenning hoe de kwaliteit van de vervolgoopleidingen in de GGZ aangepast (verbeterd<sup>41</sup>) kan worden aan recente dynamiek in de zorg en afgestemd kan worden met een andere landelijke (of regionale) opleidings-

40 Dit moet zich ook gaan verhouden tot de uitkomst van het project Ontwikkeling visie op Beroepenstructuur.

41 Het Bestuurlijk akkoord spreekt van "verkennen hoe de kwaliteit van de vervolgoopleidingen in de ggz verbeterd kan worden.

infrastructuur en welke sturingsinstrumenten daarbij ingezet kunnen worden om duurzame adaptatie te borgen.

In afstemming met de andere deelprojecten wordt bovenstaande samengevat in een voorstel voor de continue modernisering van de opleidingen, met aandacht voor:

- Borgen van flexibiliteit (aanpassing aan de vraag)
- Transparantie
- Betrokkenheid van burger/cliënt en opleiding
- Consequenties voor regelgeving (in overleg met College)

c Samenloop met de andere deelprojecten:

- AMG: gaat over de aansluiting tussen master en GZ-opleiding en geeft aan hoe duurzaam tot een optimale afstemming tussen master en GZ te komen met oog voor balans in de behoefte aan GZ-psychologen en uitstroom van de opleiding;
- ‘Borging continuïteit’, in afstemming met werkgroep DO: een structuur ontwerpen die nodig is om de didactische ontwikkelingen continuïteit te geven en te borgen

In antwoord op de subsidietoekenning, brief VWS:

“Voorstel/plan van aanpak voor de borging van het opleiden in de Jeugd GGZ in de opleidingsregelgeving en voor een alternatieve organisatie van het praktijkdeel van de P-opleidingen in het verlengde daarvan, wanneer de huidige subsidieregeling op 1 januari 2023 komt te vervallen.”

In de subsidietoekenning is het programma gesplitst in twee fasen: t/m 2021 en 2022- 2023.

### Mijlpalen/producten (t/m Fase I)

- 1.a Visie op zorgvraagontwikkelingen, voor zover van belang voor de BIG-psychologische opleidingen (hierin wel aanpalende opleidingen en beroepen meenemen, in afstemming met de visieontwikkeling beroepenstructuur);
- 1.b Visie op: wat is nodig aan aanvullende, nieuwe, competenties en omvang om de veranderende zorgvraag te beantwoorden?
- 1.c Analyse van de situatie bij opleidingen van andere professionals en in naburig buitenland.
- 1.d Visie op randvoorwaarden en toetsing in het veld
- 1.e Analyse van de huidige situatie aan de hand van de criteria uit het vorige punt: wat verhindert eventueel de optimale inrichting en uitvoering (met risico’s voor de kwaliteit, waaronder doelmatigheid). Dit leidt onder meer tot eisen (randvoorwaarden) voor infrastructuur, governance (regelgeving, maatschappelijke kaders, compliance), financiën en wet- & regelgeving. Van belang hierbij: onderscheid maken in sectoren en doelgroepen, m.n. aandacht voor de Jeugd GGZ in het licht van de actualiteit, samenwerking met de regio’s;

### Tweede stap

Bepalen of een verandering van de infrastructuur gewenst is en zo ja: opties formuleren met ‘voors en tegens’ en randvoorwaarden. Een voorstel kan ook zijn: handhaving structuur met enige aanpassingen.

#### T.a.v. meetbaarheid

1. Mijlpalen/producten t/m fase I:
  - a. Probleemanalyse en –definitie
  - b. Inventarisatie en overzicht van voorbeelden elders
  - c. Criteria voor indicatoren
  - d. Groslijst mogelijke indicatoren
  - e. In samenspraak met belanghebbenden en betrokkenen: short list
2. Referenties en kaders
  - a. De Visie op Opleiden in 2030, van de Opleidingsraad
  - b. Het huidige stelsel van Wet BIG, Jz, WTZi, WHW, met dien verstande dat er vergezichten op wijzigingen mogelijk zijn. (in afstemming met uitkomsten AMG)
  - c. Regelgeving College c.q. afstemming met het College
  - d. Bestuurlijk akkoord:
    - “Toekomstbestendige opleidingen moeten kunnen anticiperen op de veranderende zorgvraag en arbeidsmarktvragestukken. Zvw-partijen gaan hiervoor gezamenlijk verkennen hoe de kwaliteit van de vervolgoopleidingen in de GGZ verbeterd kan worden met een andere landelijke (of regionale) opleidingsinfrastructuur”
    - Overig Bestuurlijk Akkoord m.b.t. opleidingen, m.n.:
      - De samenleving en (de context van) de zorgvraag veranderen. Partijen spannen zich in voor toekomstbestendige medische (vervolg)opleidingen in de GGZ, waarin ook preventie (w.o. voeding en leefstijl), complexe samenwerkingsvraagstukken en de inzet van innovatie/eHealth zijn verankerd;
      - Beroepsgroepen borgen structureel de (door-) ontwikkeling van opleidingen die betrekking hebben op GGZ en begeleiding (opleidingseisen en -structuren, onderwijsprogramma’s en examinering). In die doorontwikkeling is meer aandacht voor een functiegerichte benadering, samenwerking tussen verschillende domeinen, het organiseren van integrale zorg, preventie en samen beslissen. De zorgstandaarden worden ingebed in de opleidingen;
      - Zvw-partijen blijven zich maximaal inspannen voor het realiseren van ‘state of the art’ opleidingsplaatsen voor medische (vervolg) opleidingen in de GGZ. (N.B.: opdracht is vervolgens kostendekkende plaatsen te realiseren);
  - e. Overig: TOP-activiteiten, VWS-werkgroep toewijzing, landelijk visitatierapport, e.a.; bijvoorbeeld een wens om volumecriteria in te voeren, het HOV te verlaten.

## Tijdpad

Door de beperkte doorlooptijd van het programma en verdeling in twee fasen is de volgorde van de deelprojecten niet ideaal. In het oorspronkelijke en ingediende plan was bijv. Meetbaarheid later aan de orde dan de infrastructuurvraagstukken, wat logischer is. Er heeft dus enige parallelle aanpak plaatsgevonden. Dit geldt ook voor de inzet van extern onderzoek.

Voor eind 2021 is het doel een aantal concrete resultaten op te leveren:

- ▶ Analyse problemen rond infrastructuur m.b.t. invloed op kwaliteit
  - Visie op randvoorwaarden te stellen: waar zou de infrastructuur aan moeten voldoen om de kwaliteit te verbeteren of te borgen?
- ▶ Vanuit inhoud
- ▶ Vanuit governance
  - Overzicht van voorbeelden andere opleidingen
  - Overzicht van wat er al gebeurt (bijv. samenwerkingsverbanden, vanuit regio-input)
  - (tussenbesluit t.a.v. verschil gewenste situatie en de praktijk: aanpassing gewenst?)

Hierbij aandacht houden t.a.v. onderscheid in sectoren, flexibiliteit (aanpassing aan de vraag), betrokkenheid cliënten en opleidingen en consequenties voor stelsel c.q. wet- en regelgeving.

- ▶ Visie op K&J: onderscheid in organisatie, infrastructuur. Relatie met 'breed opleiden':
  - Analyse problemen en voor wie een probleem; reikwijdte project bepalen
  - Relatie met leeftijd onderscheidend vs. ontwikkelingsstadium onderscheidend
- ▶ Visie t.a.v. administratieve lastenvermindering, m.n. t.a.v. werkgeverschap:
  - Analyse welke administratieve lasten m.b.t. opleidingen dominant zijn, met bijzondere aandacht voor werkgeverschap; opties formuleren
- ▶ Opzet voor meetbaarheid; deze optie zou dan in 2022 getoetst kunnen worden:
  - Analyse probleem en voor wie
  - Analyse welke potentiële indicatoren benoemd kunnen worden voor onderscheid op kwaliteit en parameters van kwaliteit (zoals opleidingsklimaat) door deskundigensessies
    - Qui-can t.a.v. shortlist
    - Onderzoek naar impact en voorspellende waarde van de 2 of 3 eerste keus
    - Voorstel voor indicatoren en normen.

## Bijlage III

# Samenstelling project- en werkgroepen

Betrokkenheid leden projectgroep en leden werkgroepen, respectievelijk hun rol en verantwoordelijkheid:

Voor de algemene activiteiten en afspraken voor draagvlak: zie de bijlage bij het hoofdadvisie.

Draagvlak voor de adviezen is een belangrijk aandachtspunt, ook al gaat het om een 'verkenning'. Een advies of standpunt moet dan ook een zodanig draagvlak hebben dat er na publicatie geen afstand van wordt genomen. Het is aan het lid (van projectgroep) en de partij erachter (en de werkgroep) om dit te regelen<sup>42</sup>.

Deze eis heeft consequenties voor de samenstelling van de werkgroep en de verwachtingen die ten aanzien van de leden resp. hun afvaardigden organisaties gelden.

### Projectgroep:

#### Samenstelling

- ▶ **prof. dr. J.T. (Hanna) Swaab**  
Voorzitter, Namens de opleidingsraad
- ▶ **K. (Kees) Spitters**, Namens de brancheorganisaties
- ▶ **drs. G.J. (Gert-Jan) Lind**,  
Namens de beroepsverenigingen
- ▶ **drs. S. (Sanne) Kriens**, Namens LPO
- ▶ **prof. dr. J.I.M. (Jos) Egger**, Namens de hoofdopleiders
- ▶ **prof. dr. S.P.J. (Bas) van Alphen**, Namens DSW
- ▶ **M. (Marrik) van Rozendaal MPM**,  
Namens de opleidingsrechtspersonen
- ▶ **mr. drs. R.W. (Rob) Verrips**, Projectleider V&I

#### Vergaderingen projectgroep V&I en werkgroepen

- ▶ De projectgroep V&I is in de periode van 9 september 2020 t/m 8 september 2021, 10 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep K&I is in de periode van 2 december 2020 t/m 30 juni 2021, 7 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep OJ&S is in de periode van 9 november 2020 t/m 28 juni 2021, 8 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep Meetbaarheid is in de periode van 2 november 2020 t/m 16 augustus, 7 keer bij elkaar gekomen.

Naast de reguliere vergaderingen zijn de werkgroepen in subsessies bijeengekomen.

.....

<sup>42</sup> Aldus ook beschreven in de bijlage bij de uitnodiging tot voordracht voor afvaardiging, juni 2020.

Met name van belang voor V&I zijn er twee themabijeenkomsten georganiseerd: over stages en over infrastructuur. Daar zijn steeds de actuele inzichten gedeeld en is input opgehaald.

Ook zijn de voorstellen in de adviesraden gepresenteerd.

De werkgroepen hebben zich laten informeren door Common Eye (over uitkomsten proeftuinen TOP opleidingsplaatsen), Capaciteitsorgaan en de SBOH. Presentaties zijn op de website gezet, evenals verslagen van projectgroepvergaderingen.

### Samenstelling werkgroepen:

#### Werkgroep Kwaliteit en infrastructuur (K&I)

Namens/op voordracht van:

- ▶ **K. (Kees) Spitters**, Voorzitter, projectgroep V&I
- ▶ **prof. dr. S.P.J. (Bas) van Alphen**,  
DSW, projectgroep V&I
- ▶ **prof. dr. J.I.M. (Jos) Egger**,  
Hoofdopleiders, projectgroep V&I
- ▶ **drs. D.J.L. (Daan) Jonker**, LPO
- ▶ **dr. K. (Karin) Hendriks**, Opleidingsrechtspersonen
- ▶ **Prof. dr.mr. E. (Elisa) van Ee**, Hoofdopleiders
- ▶ **mr. K.E.M. (Karin) de Poorter**, Brancheorganisaties
- ▶ **mr. drs. R.W. (Rob) Verrips**, Projectleider V&I

#### Werkgroep Opleiding jeugd- en andere sectoren (OJ&S)

Namens/op voordracht van:

- ▶ **drs. S. (Sanne) Kriens**, Voorzitter, projectgroep V&I
- ▶ **prof. dr. J.T. (Hanna) Swaab**,  
Opleidingsraad, projectgroep V&I
- ▶ **drs. Y. (Yvonne) Moolenaar**, NIP
- ▶ **drs. M.E. (Marlies) Post**, NVO
- ▶ **drs. E. (Eddie) Speelman**, P-opleiders
- ▶ **drs. C. (Charlotte) Oele**, Hoofdopleider PT/KJ
- ▶ **drs. M.E.T. (Mariette) van Brandenburg**,  
Brancheorganisaties

- ▶ **prof. dr. R.H.J. (Ron) Scholte**, Hoofdopleiders OG/HGL pedagogiek
- ▶ **drs. A.H. (Astrid) Westenbroek**, Hoofddocent K(N)P KJ
- ▶ **prof. dr. P.M. (Michiel) Westenberg**, DSW
- ▶ **dr. C.H.J.A.M. (Katrien) van de Vijfeijken**, Hoofdopleider GZ KJ
- ▶ **mr. drs. R.W. (Rob) Verrips**, Projectleider V&I

#### Werkgroep Meetbaarheid:

Namens/op voordracht van:

- ▶ **M. (Marrik) van Rozendaal MPM**, Voorzitter, projectgroep V&I
- ▶ **Drs. G.J. (Gert-Jan) Lind**, Praktijkopleider (vrijgevestigd), projectgroep V&I
- ▶ **Drs. M.J.L. (Marjolein) Wansink-Lokerman**, LPO
- ▶ **Prof. dr. G.T.M. (Trudy) Mooren**, Hoofdopleider KP
- ▶ **Drs. M. (Maaïke) van der Loon**, Opleidingsinstellingen
- ▶ **Prof. dr. P.J. (Peter) Beek**, DSW
- ▶ **A.J. (Arda) Wolterbeek Muller**, TOP Opleidingsplaatsen (toehoorder)
- ▶ **Drs. C. (Chris) Nas**, Brancheorganisaties
- ▶ **Drs. A.P.N. (Arno) van Rooijen**, Projectleider Meetbaarheid

## Bijlage IV

# Knelpunten

### Knelpunten m.b.t. infrastructuur in de borging en verbetering van de kwaliteit (landelijk) van de opleiding en doelmatigheid

1. Het borgen van de voorwaarden voor levenslang leren en doorlopende leerlijnen<sup>43</sup>.
2. Het kunnen waarmaken, vanuit inhoudelijk belang, van de verantwoordelijkheden. Dit heeft ook betrekking op de governance en is inclusief de voorwaarden die nodig zijn vanuit de opleidingsrechtspersonen om de kwaliteit te borgen (toezicht op hoofdopleider, toezicht op docenten, kwalificaties van docenten, honorering van docenten, etc.).
3. Adaptief kunnen zijn aan een (snel) veranderende vraag vanuit de zorg en de maatschappij. Een veranderende vraag kan invloed hebben op de inhoud van de opleiding en op de invulling van 'voldoende professionals' (NB: voor zover dit niet onder de competentie van het Capaciteitsorgaan valt).
4. Het gemakkelijk organiseren van de gewenste breedte van de opleiding, bijvoorbeeld via samenwerkingsverbanden (knelpunten: zie hiervoor bijvoorbeeld de aandachtspunten uit de evaluatie proeftuinen<sup>44</sup>).
5. Kleine opleidingsinstellingen<sup>45</sup> hebben geen of weinig mogelijkheden om erkenning of opleidingsplaatsen te krijgen om (een deel van) de breed gerichte praktijkopleiding te kunnen verzorgen. De continuïteit voor de opleiding kan moeilijker geborgd worden (bv. wie vervangt de zieke opleider?). Het vergt bovendien organisatorisch, administratief en financieel extra inspanningen, waarbij bovendien rekening gehouden moet worden met het feit dat de verschillende universiteiten hun eigen accenten leggen.
6. Er zijn grote regionale verschillen in aantrekkelijkheid voor een opleiding, in de arbeidsmarkt, maar ook in de p-opleiding vanwege een schaarste aan opleiders.
7. Er heerst een gevoel dat de ramingen en besluiten over het benodigde aantal opleidingsplaatsen (en andere beleidsbeslissingen) onvoldoende gevoed worden door de actuele ontwikkelingen die in het veld worden gezien.
8. Innovaties en experimenten in opleidingen en in het opleiden worden niet financieel gestimuleerd, integendeel: het gaat ten koste van andere doelen, zoals zorg verlenen.
9. Er leven verschillende denkbeelden over wat nu precies de doorlooptijd is van een opleiding, de invloed van de omvang van de aanstelling en wat die omvang dan betreft (gehele opleiding, of alleen cursorisch deel, of alleen praktijkdeel), het percentage uitval, het rendement en dit gerelateerd aan de kwaliteit van de opleiding. Het is onduidelijk hoe de uitkomsten moeten worden geïnterpreteerd, bijv. in het licht van andere opleidingen. Een knelpunt hierbij is dat er twijfels zijn bij de betrouwbaarheid en interpretatie van de data.
10. Het is erg lastig om, ook al is het beeld duidelijk, een opleiding op grond van ongeschiktheid de opleiding te doen beëindigen. Dit kan bijdragen aan het beeld dat iedereen wel zijn diploma krijgt, omdat er weinig uitval is, waardoor het imago van een kwalitatief goede opleiding kan worden bedreigd.
11. Het is onbekend of een kandidaat voor een opleiding elders is afgewezen op basis van onvoldoende kwaliteit. Het ontbreken van uniformiteit vergroot het risico op willekeur en biedt geen kader waarbinnen de kwaliteit van beoordelingen geborgd kan worden.
12. Het beeld bestaat dat er verschillen zijn tussen regio's in zorgvraag (omvang, complexiteit) en arbeidsmarkt. Dit heeft (ook) gevolgen voor de mogelijkheden om op te leiden, bijv. door een beperkte beschikbaarheid van opleiders. Omdat dat minder opleidingen aantrekt, en er dus minder mensen blijven na de opleiding, wordt de arbeidsmarkt weer slechter, omdat vacatures lastiger te vervullen zijn. Ook kan het idee ontstaan dat regio's verschillen in kwaliteit op basis van de kandidaten die solliciteren op een opleidingsplaats. Regio's met krapte kunnen de indruk wekken dat de visie op geschiktheid van

43 Dit wordt inhoudelijk uitgewerkt in opleidingsplan door de werkgroep TO&T (DO&I).

44 PowerPoint-presentatie (top-opleidingsplaatsen.nl).

45 Dit zijn niet per se ook kleine zorgaanbieders, maar betreft zorgaanbieders met een relatief gering aantal opleidingsplaatsen voor GZ-psychologen, psychotherapeuten, specialisten. Tegelijkertijd zijn deze zorgaanbieders wel belangrijk als werkveld. Hiernaast zijn er ook qua omvang kleine zorgaanbieders die een of enkele opleidingsplaatsen verzorgen.

- een kandidaat en de kwaliteit van de opleiding (en hierdoor ook de zorg) substantieel verschillen ten opzichte van de rest van de regio's.
13. Regionale verschillen bepalen de visie op de geschiktheid van een kandidaat en de kwaliteit van de opleiding. Deze uiteenlopende visies raken ook begrippen als reflectievermogen en 'leerbaarheid' (leerbaarheid als selectie- c.q. evaluatiecriterium) die per instelling en regio kunnen verschillen.
  14. Voor een aantal partijen worden administratieve lasten en complexe procedures beleefd, t.a.v. bijv. (financiële) organisatie voor de opleiding en voor de partijen die een rol spelen in het opleiden (ter vermindering van de administratieve lasten), zoals t.a.v.:
    - (eenvoudiger) Organisatie, of facilitering hiervan, van het werkgeverschap van de opleiding;
    - (eenvoudiger) Organisatie, of facilitering hiervan, van de beschikbaarheidsbijdrage (knelpunten: verdeelcriteria, administratie bij kleinere opleidingen).
  15. Er lijken onduidelijkheid en interpretatieverschillen te bestaan over hoe hedendaagse 'good governance', passend bij het métier waarin wordt geacteerd (een semipubliek, gereguleerd, veld, zoals hoger onderwijs en zorg) moet worden geïnterpreteerd. Dit leidt tot een aantal knelpunten:
  16. De governance van de doorlopende leerlijn (de opleidingen hierin) sluit niet goed aan bij de omgeving, het (semi-)publieke domein waarbinnen wordt gewerkt en waarvoor wordt opgeleid. Dit leidt o.a. tot (discussies over) rolvermenging, beperkte transparantie in doelmatigheid, en de vraag of we te maken hebben met een markt met bijbehorende governance, of met een (semi-) publiek stelsel met bijbehorende governance. De governance van wendbaarheid, kwaliteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid is niet altijd helder.
  17. Er is een onduidelijke positie in de verhouding tussen taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende rollen en er zijn veel 'dubbele petten' (bijvoorbeeld de op grond van de AMvB aangewezen opleidingsinstellingen versus hoofdopleiders versus p-opleiders versus p-opleidingsinstellingen). Kan iemand met een bepaalde verantwoordelijkheid die verschillende rollen optimaal realiseren? Sluit de verantwoordingsuitvoering hierop aan? Klopt 'de governanceketen'?
  18. Er is een zeer groot aantal overlegorganen dat zich bezighoudt met de inhoud en de organisatie van de opleiding. Dit leidt tot ondoelmatigheid, verschillen in interpretatie, 'verdeel en heers' risico's.
  19. Er zijn verschillen in de omgang en het beheer en uitwisseling van data, en er bestaat (te) weinig afstemming tussen partijen over het inrichten en beheer van bestanden. Dit leidt tot compliance risico's, inefficiency en het betwisten van betrouwbaarheid van de data.
  20. De verbinding tussen wetenschap en praktijk is niet vanzelfsprekend geborgd.
  21. Het p-opleiden wordt vaak als (te) versplinterd gezien met de ongeveer 400 erkende praktijkopleidingsinstellingen. Dit leidt in meer of mindere mate tot ondoelmatigheid, zoals extra werk voor de p-opleider en kwetsbaarheid in de continuïteit en dus in de verantwoordelijkheid naar de opleiding.
  22. Er heerst onduidelijkheid over mogelijkheden voor nieuwe toetreders (opleidingsinstellingen), ondanks duidelijkheid in de regelgeving hierover. Dit leidt tot discussies en ondoelmatigheid.
  23. Er is discussie over welke parameters als basis dienen voor toewijzing van beschikte opleidingsplaatsen en hoe het onderscheid zichtbaar kan worden gemaakt.

### Knelpunten in de governance

15. Er lijken onduidelijkheid en interpretatieverschillen te bestaan over hoe hedendaagse 'good governance', passend bij het métier waarin wordt geacteerd (een semipubliek, gereguleerd, veld, zoals hoger onderwijs en zorg) moet worden geïnterpreteerd. Dit leidt tot een aantal knelpunten:
16. De governance van de doorlopende leerlijn (de opleidingen hierin) sluit niet goed aan bij de omgeving, het (semi-)publieke domein waarbinnen wordt gewerkt en waarvoor wordt opgeleid. Dit leidt o.a. tot (discussies over) rolvermenging, beperkte transparantie in doelmatigheid, en de vraag of we te maken hebben met een markt met bijbehorende governance, of met een (semi-) publiek stelsel met bijbehorende governance. De governance van wendbaarheid, kwaliteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid is niet altijd helder.
17. Er is een onduidelijke positie in de verhouding tussen taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende rollen en er zijn veel 'dubbele petten' (bijvoorbeeld de op grond van de AMvB aangewezen opleidingsinstellingen versus hoofdopleiders versus p-opleiders versus p-opleidingsinstellingen). Kan iemand met een bepaalde verantwoordelijkheid die verschillende rollen optimaal realiseren? Sluit de verantwoordingsuitvoering hierop aan? Klopt 'de governanceketen'?
18. Er is een zeer groot aantal overlegorganen dat zich bezighoudt met de inhoud en de organisatie van de opleiding. Dit leidt tot ondoelmatigheid, verschillen in interpretatie, 'verdeel en heers' risico's.
19. Er zijn verschillen in de omgang en het beheer en uitwisseling van data, en er bestaat (te) weinig



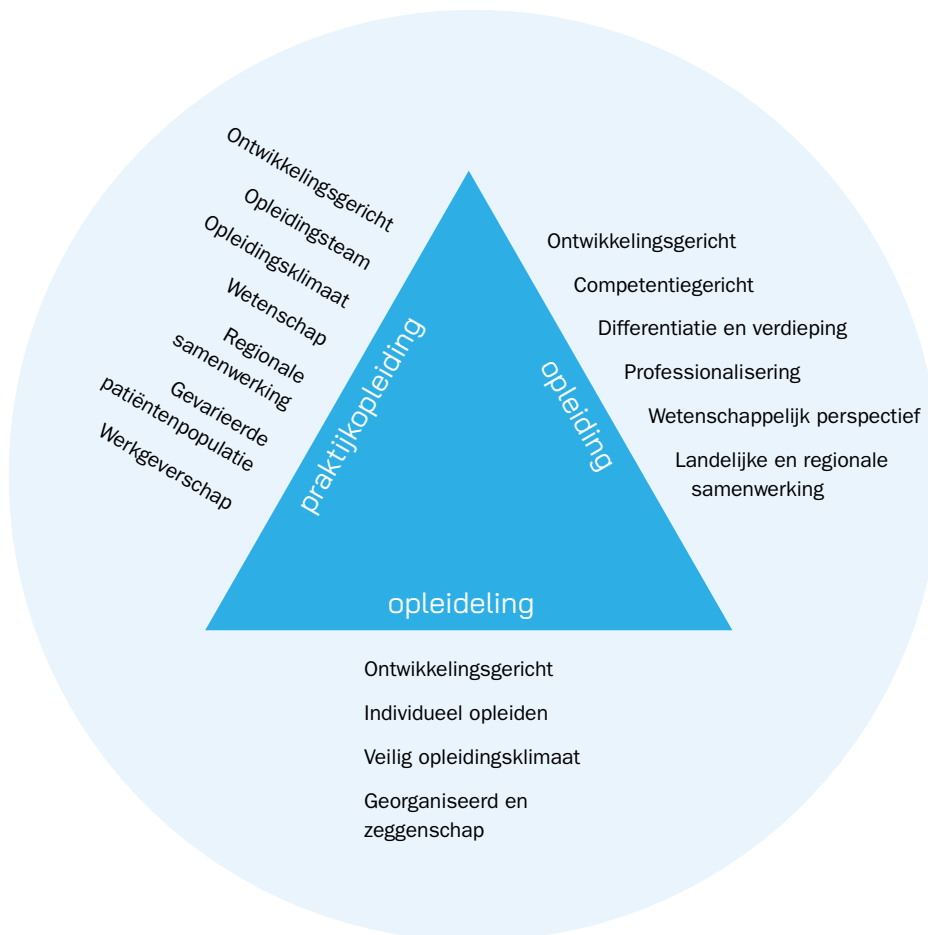
## Bijlage V

# Shortlist parameters

### Toelichting

Conform het plan van aanpak (V&I MBH 20.003) levert de werkgroep Meetbaarheid in mei 2021 een eerste shortlist op van parameters.

Het voorstel hieronder is op 10 mei 2021 vastgesteld door de werkgroep en gebaseerd op de driehoek opleiding, praktijkopleiding en opleiding.



Figuur 4: Werkmodel meetbaarheid

Omdat de parameters ook gebruikt zullen worden als hulpmiddel bij de toewijzing van gesubsidiëerde opleidingsplaatsen, was bij de shortlist 'Praktijkopleidingsinstelling' tevens een kolom met

'verdeling' opgenomen. Het idee hierachter is dat per parameter een wegingsfactor wordt toegekend. Bijv. 75% bij het historisch opleidingsvolume. Op verzoek van de werkgroep is in deze versie die kolom verwijderd.

Praktijkopleidingsinstelling	
Parameter	Omschrijving
Historie	▶ In- en doorstroom opleidingen over een bepaalde periode
Aantal opleidingen	▶ Minimum aantal opleidingen voor peer-support etc
Exposure	▶ Aantal patiënten ▶ Variatie in patiëntgroepen (patiëntenmix) ▶ Regionale samenwerking
Wetenschap	▶ Actief onderzoeksbeleid ▶ Aantal wetenschappelijke publicaties ▶ Aantal gepromoveerden
Opleidingsklimaat	▶ Adaptief (=ontwikkelingsgericht en -bereid) ▶ Tevredenheid aios over opleidingsklimaat ▶ Professionalisering opleiders
Werkgeverschap	▶ Secundaire arbeidsvoorwaarden ▶ Aandacht voor werkdruk- en tevredenheid

Opleidingsinstelling	
Parameter	Omschrijving
Innovatie	▶ Strategie: adaptieve vervolgoopleidingen (ontwikkelings-gericht en -bereid)
Wetenschappelijk perspectief	▶ Wetenschappelijke producties (publicaties en/of pre-sentaties)
Opleidingskwaliteit	▶ Vergelijking behaalde examenresultaten ▶ Landelijke enquêtes onder PIO's en recent afgestudeerden over o.a.: – Inhoud van de opleiding – Aansluiting op de beroepspraktijk – Wetenschappelijke vorming – Begeleiding – Toetsing en beoordeling – Studiefaciliteiten ▶ Medezeggenschap
Toezicht op de praktijkop-leidingsinstelling	▶ Uitvoeringsinstelling/administratieve organisatie

Opleiding	
Parameter	Omschrijving
Opleiding staat centraal	▶ Landelijke enquêtes onder PIO's en recent afgestudeerden over o.a.: – Inhoud van de opleiding – Inhoud van de opleiding – Aansluiting op de beroepspraktijk – Wetenschappelijke vorming – Begeleiding – Toetsing en beoordeling – Studiefaciliteiten – Medezeggenschap
Georganiseerd	
Betrokkenheid	

Overkoepelend	
Parameter	Omschrijving
Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verantwoordelijkheidsverdeling betrokken actoren is vastgelegd.</li> <li>▶ Bedoeling Bij het creëren van veilig opleidingsklimaat zijn meerdere actoren betrokken. Modern toezicht heeft o.m. als uitgangspunt minder formele regels en meer aandacht voor de eigen verantwoordelijkheid van de professional. Professionals zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en leggen daarover verantwoording af. Dat vergt beleid met heldere en toetsbare uitgangspunten. Het is daarom belangrijk dat alle actoren weten welke verwachtingen zij van elkaar hebben, hoe deze verwachtingen worden geëxpliciteerd en vervolgens welke afspraken zij hierover met elkaar maken. Beoordeling van 'de staat van governance' is daarom een belangrijk aandachtspunt; een goed geregelde en toegepaste governance is een voorwaarde voor kwaliteit van zorg resp. opleidingen.</li> </ul>