



Programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen
Stuurgroep APV

Adviesnotitie Instroom Specialisten

Datum: 5 januari 2024



Inhoud

Samenvatting	2
1. Inleiding	4
1.1. Aanleiding en situatie	4
1.2. Doel en opdracht van het project	5
1.3. Kaders en ‘omgeving’	5
2. Probleemstelling	5
2.1. Algemeen	6
2.2. Inhoud van de opleiding	6
2.3. Context van de opleiding	6
2.4. Bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde	6
3. Methode, data en analyse	7
3.1. Algemeen	7
4. Resultaten	7
4.1. Algemeen	7
4.2. Inhoud van de opleiding	8
4.3. Context van de opleiding	8
4.4. Bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde.....	9
5. Aanbevelingen voor een voldoende instroom	10
5.1. Algemeen	10
5.2. Inhoud van de opleiding	10
5.3. Context van de opleiding	10
5.4. Bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde.....	11
6. Randvoorwaarden en risico’s	13
6.1. Randvoorwaarden.....	13
6.2. Risico’s bij implementatie van de aanbevelingen.....	13
7. Bijlagen	14
Bijlage I: Samenstelling en aanpak werkgroep.....	14
Bijlage II: Bronnen	14
Bijlage IV: Brancheorganisaties	15
Bijlage V: Hoofdopleiders KP en KNP	16
Bijlage VI: Capaciteitsorgaan	16
Bijlage VII: PPO-onderzoek: van piog naar gios.....	17
Bijlage IX: NIP/Kamer specialisten.....	20
Bijlage X: TOP: overzicht instroom specialistenplaatsen.....	21

Samenvatting

De laatste jaren wordt het aantal beschikte opleidingsplaatsen tot Klinisch Psycholoog (KP) en Klinisch Neuropsycholoog (KNP) niet maximaal ingevuld. Daarom werd onder APV een werkgroep ingesteld om in kaart te brengen wat de mogelijke redenen zijn waarom GZ-psychologen niet de specialistenopleiding instromen, om op basis daarvan oplossingen voor te stellen.

Een belangrijk obstakel blijkt het gebrek aan begeleiders voor de specialistische opleidingsplaatsen te zijn. Enerzijds veroorzaakt door KP'ers of KNP'ers die verloren gaan als begeleiders, omdat ze na hun opleiding uitstromen naar vrijgevestigde praktijken. Anderzijds omdat de eisen die aan werkbegeleiding gesteld worden als zwaar worden ervaren, waardoor er minder animo is om rollen te vervullen binnen de specialistische opleiding. Het resultaat is dat zorginstellingen het niet lukt invulling te geven aan een opleidingsplek terwijl daar wel belangstelling voor is.

Een belangrijke taak van een specialist is het vervullen van de rol van klinisch leider. De eisen die worden gesteld aan een klinisch leider zijn duidelijk: opgeleid en bekwaam in diagnostiek, behandeling, wetenschap en beleid, innovatie en management (BIM). Het uitvoeren van managementtaken en het bedrijven van wetenschap worden echter vaak niet gezien als het leveren van zorg. De relatie met klinisch leiderschap, diagnostiek en behandeling wordt gemist. Dit vormt regelmatig een beletsel voor een GZ-psycholoog om de opleiding tot KP'er of KNP'er te gaan volgen.

Negatieve beeldvorming en onvoldoende kennis over het specialisme spelen een belangrijke rol in het tekort aan specialisten. De opmerking "Een specialistische opleiding voegt weinig toe, want ik kan voldoende" is veelzeggend. Deze verkeerde beeldvorming of onvoldoende kennis over het specialisme speelt zowel bij jonge GZ-psycholoog maar soms ook bij de toekomstige werkgevers.

Opleidingen geven aan dat een weinig flexibele organisatie van de opleiding en de hoge werkbelasting eveneens leiden tot terughoudendheid om zich verder te specialiseren. De huidige GZ-psycholoog geeft aan dat, gezien de levensfase waarin zij/hij zich bevindt na de GZ-opleiding, het moeilijk is om de balans tussen werk en privé te bewaken.

De werkgroep heeft op basis van de bevindingen aanbevelingen geformuleerd die het probleem kunnen oplossen, of in ieder geval kleiner kunnen maken. Een van de belangrijkste aanbevelingen is het creëren van voldoende begeleidingscapaciteit. Daarnaast moet worden ingezet op het geven van betere voorlichting over de geïntegreerde specialistische opleiding en het klinisch leiderschap.

De voorgenomen directe aansluiting master-GZ is van belang voor het benodigde aantal specialisten. Een directe aansluiting zorgt immers voor een "jongere" groep GZ-psychologen die doorgaans in een andere levensfase zitten en naar verwachting daarmee ook meer mogelijkheden hebben om na de GZ opleiding direct in te stromen in de specialistenopleiding. Dat geeft het vooruitzicht om rond hun dertigste jaar de specialistische opleiding te hebben afgerond.

Daarnaast levert het werken in samenwerkingsverbanden een belangrijke bijdrage aan een vlottere doorstroom naar de opleiding en aan het invullen van het aantal opleidingsplaatsen, onder meer omdat de verdeling ervan in een samenwerkingsverband centraler gecoördineerd kan worden en werkbegeleiding en supervisie gemakkelijker kan worden georganiseerd. Samenwerkingsverbanden dragen bovendien bij aan de borging van het wetenschappelijke deel van de opleiding.

Tenslotte wordt een dringend beroep gedaan op de specialisten om de regie rondom profilering van het specialisme in eigen hand te nemen. Daarvoor zijn een aantal ontwikkelingen van belang waar specialisten bij aan kunnen sluiten. Specialisten kunnen zich meer profileren door te laten zien wat het betekent om een klinisch leider te zijn. Die duiding is niet alleen van belang voor opleidingen, maar ook voor werkgevers, die niet altijd de meerwaarde kennen van een KP'er of een KNP'er ten opzichte van een GZ-psycholoog. De vernieuwde Beroepenstructuur zal daarom naar verwachting eveneens bijdragen aan meer transparantie in die verschillende rollen binnen de psychologische BIG-beroepen.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding en situatie

Al enkele jaren is het lastig om de beschikte plaatsen tot Klinisch Psycholoog (KP) en Klinisch Neuropsycholoog (KNP) ingevuld te krijgen. In onderstaand schema wordt duidelijk hoe de situatie voor de KP en de KNP is:

Toewijzing KP (bron: TOP Opleidingsplaatsen)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beschikbaar	140	140	255	255	270	185	243	243	200
Aanvraag	183	186	220	208	180	177	214	189	170
Toewijzing	140	140	220	208	180	177	214	189	170
Niet ingevuld	0	0	35	47	90	8	29	54	30

Toewijzing KNP (bron: TOP Opleidingsplaatsen)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beschikbaar	20	20	27	27	26	26	29	29	26
Aanvraag	20	18	19	18	25	23	27	26	21
Toewijzing	20	18	19	18	25	23	27	26	21
Niet ingevuld	0	0	8	9	1	3	2	3	5

Er is geconstateerd dat de beschikbare KP- en KNP-opleidingsplaatsen niet voldoende worden ingevuld: het aantal niet-ingevulde plaatsen komt tot dusver in totaal voor de KP op 293, ofwel het equivalent van 1,5 jaar aan opleidingsplaatsen gebaseerd op de raming voor een jaar. Bij de KNP is het aantal niet-ingevulde plaatsen inmiddels goed voor het quotum van ruim een jaar. Dit leidt tot de onwenselijke situatie dat er onvoldoende specialisten zijn, terwijl deze een cruciale rol vervullen in de specialistische zorg met extra wachtlijsten tot gevolg.

Medio juni 2022 heeft er een overleg plaatsgevonden tussen VWS, beroepsverenigingen, LVVP en de Nederlandse GGZ. In het overleg werd duidelijk dat er bij deze partijen grote zorgen zijn over het sinds 2018 niet kunnen vullen van het beschikbare opleidingsvolume voor klinisch psychologen. Vanuit de partijen was er een grote behoefte om een goede analyse te maken van dit probleem en op basis hiervan ook te komen met aanbevelingen voor oplossingsrichtingen. In het Integraal Zorgakkoord (IZA¹) is dit punt expliciet benoemd: "...onderbenutting van de opleidingsplekken voor

¹ [Verregaande samenwerking in historisch integraal zorgakkoord | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#), p. 90

klinisch psychologen wordt aangepakt...”

Er werd besloten deze vraag vanuit het programma APV op te pakken. Voor de aanpak, zie Bijlage I. Dit document is de uitkomst van deze opdracht en vormt de weergave van het onderzoek dat is verricht naar de factoren die leiden tot de verminderde instroom. Het rapport is als volgt opgebouwd. Allereerst worden aanleiding, doel en probleemstelling geschetst, om daarna te vervolgen met een toelichting op de gehanteerde werkwijze en de verzamelde data. Hierop volgt de analyse van die data om uiteindelijk te komen tot de aanbevelingen die leiden tot een oplossing voor de haperende instroom in de specialistenopleiding.

1.2. Doel en opdracht van het project

Het doel van het project is het in kaart brengen van de oorzaken voor het tekort aan invulling van de KP-en KNP-opleidingsplaatsen en aanbevelingen te geven hoe dit probleem kan worden verkleind of opgelost.

De opdracht

Onderzoek de oorzaken van het stagneren van de doorstroom. Formuleer een voorstel gericht op een voldoende instroom in de specialistenopleidingen aangezien deze specialistische opleidingsplaatsen momenteel moeilijk worden ingevuld.

1.3. Kaders en ‘omgeving’

Bij de beantwoording van de opdracht wordt uitgegaan van de vigerende opleidingsplannen en eisen die gesteld worden aan de opleidingen en de opleidingsinstellingen. Dit betreft dus ook de benodigde inzet van specialisten voor bijvoorbeeld de begeleiding.

Voorts wordt aangesloten bij de [APV-adviezen](#), zoals die met betrekking tot de directe aansluiting Master-GZ-opleiding (AMG) en het opleiden in samenwerkingsverbanden.

Context:

De instroom van specialisten heeft binnen APV raakvlakken met de verschillende projectgroepen. Zo hebben de output van de GZ-opleiding en het tijdspad impact op de projectgroep AMG en wordt voor selectie gekeken welke kenmerken van een specialist hierbij van belang zijn. De projectgroep G&S kijkt vervolgens voor de instroom van specialisten naar de organisatie van de opleiding. De projectgroep PPV tenslotte geeft vorm aan de inhoudelijke eisen die aan opleidingen en begeleiding worden gesteld.

Naast het programma APV zijn bij de FGzPt het college en de CRT belangrijk, en daarnaast zijn het Capaciteitsorgaan en TOP-opleidingsplaatsen van belang, en eventueel de NZa². De aanbevelingen zullen waar nodig getoetst worden bij betrokken gremia.

2. Probleemstelling

Een eerste inventarisatie bracht aan het licht dat er diverse aspecten zijn waardoor GZ-psychologen mogelijk geen behoefte of motivatie hebben om te kiezen voor de specialistenopleiding. Om dit nader in kaart te brengen is een aantal vragen onderzocht, die hebben geholpen bij het formuleren

² Voor universiteiten is het van belang dat ook de rol en de positie van de orthopedagogen worden meegenomen.

van mogelijke oorzaken voor de gebrekkige instroom. Uiteindelijk zal dit onderzoek leiden tot adviezen voor oplossingsrichtingen.

Op basis van vooronderzoek worden deze oorzaken verdeeld in vier verschillende categorieën waar problemen en oplossingen te vinden zijn: algemeen, de inhoud van de opleiding, de context van de opleiding, en bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde.

2.1. Algemeen

Instellingen geven aan te kampen met een tekort aan begeleiders (met name werkbegeleiders), waarbij als probleem wordt vermeld dat veel KP'ers na hun opleiding uitstromen naar kleine praktijken die geen opleiding vormgeven. Om dit nader in kaart te brengen zijn de volgende vragen onderzocht:

- Waar zitten op dit moment de meeste specialistische opleidingsplaatsen (instellingen versus vrijgevestigde praktijken)?
- In hoeverre bevorderen of belemmeren factoren vanuit de werkgever de doorstroom naar de specialistische opleiding?
- Worden er voldoende specialisten over de sectoren verdeeld die, naast dat ze behandelaar zijn, ook een rol in de opleiding kunnen krijgen? Ofwel: als er bijvoorbeeld relatief veel specialisten in de GGZ worden opgeleid, gaan er dan vervolgens voldoende werken in andere sectoren waar een opleidingsbehoefte aan specialisten bestaat, zodat daar voldoende werkbegeleiding beschikbaar is?
- Welk percentage van bijna afgestudeerde GZ-psychologen ziet af om verder te gaan met de specialistenopleiding?
- Is er verschil tussen de instroom van "jonge" GZ-psychologen met "bijna" directe aansluiting en GZ-psychologen die pas later de opleiding volgden en daardoor een stuk ouder zijn?

2.2. Inhoud van de opleiding

- Vormen bepaalde onderdelen van de KP- en KNP-opleiding een belemmering om de opleiding te gaan volgen (bijvoorbeeld de onderdelen 'wetenschap' en 'beleid, innovatie en management')?
- Is er sprake van uitval tijdens de opleiding? Indien ja, wat zijn daar de redenen voor en op welk moment vallen opleidelingen uit?

2.3. Context van de opleiding

- Wordt tijdens de GZ-opleiding voldoende geanticipeerd op genoeg instroom in de KP- en KNP-opleiding?
- Welk percentage van de kandidaten wordt afgewezen voor een specialistische opleiding? Waarom?
- In welke mate wordt er al dan niet ingeleverd op eisen om de plekken ingevuld te krijgen?

2.4. Bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde

- Sluiten de instroomeisen aan bij de verwachtingen of belangstelling van de potentiële kandidaten voor de specialistenopleiding?
- Wat is vanuit het perspectief van de opleideling de inhoudelijke en financiële meerwaarde van de KP- en KNP-registratie ten opzichte van alleen de GZ- registratie?

3. Methode, data en analyse

(Voor bronnen, zie bijlagen II t/m X)

3.1. Algemeen

Volgens de planning van dit deelproject is de fase van informatieverzameling in september 2023 afgesloten. In de daaraan voorafgaande maanden is op allerlei manieren van allerlei doelgroepen informatie verkregen die inzicht moet verschaffen in het geschetste probleem.

Voorafgaand aan de opdracht was al enige informatie verzameld bij enkele direct betrokkenen bij de opleiding om tot de juiste formulering van de probleemstelling te komen. Deze experts focusten al op oorzaken die te maken hebben met (de beleving van) de inhoud, met contextuele hindernissen en met bestaande beelden over de opleiding tot specialist.

Naast dit eerste onderzoek, is aanvullend onderzoek uitgezet en is het onderwerp in focusgroepen van het programma APV geagendeerd. Tenslotte hebben alle direct betrokkenen (via APV-kanalen, en leden van de werkgroepen, opleidelingen, GZ-psychologen, p-opleiders, hoofdopleiders, opleidingsinstellingen en werkgevers) informatie verschaft. De uitkomsten van de uitvragingen geven een richting aan, waarmee, naar het oordeel van de werkgroep, aanbevelingen voldoende kunnen worden onderbouwd.

De data zijn geanalyseerd en hieruit konden enkele grote lijnen worden gedestilleerd, die tevens aansluiten bij de indrukken van de experts voorafgaand aan dit deelproject. Deze uitkomsten hebben de leden van de werkgroep ertoe gebracht te constateren dat de informatie, die verstrekt werd rond de inhoud van de opleiding, de context ervan en de beeldvorming, de weg wijst naar de kansrijke oplossingsrichtingen, die worden voorgesteld.

4. Resultaten

4.1. Algemeen

De observatie dat veel KP'ers na hun opleiding uitstromen naar kleine praktijken die geen opleiding kunnen vormgeven klopt. Aan deze constatering ligt geen onderzoek met concrete cijfers ten grondslag, maar deze wordt onder meer onderbouwd door uitspraken gedaan door het LPO. De meeste specialistische opleidingsplaatsen zijn te vinden in de grotere instellingen. Na de opleiding vertrekt men vaak naar vrijgevestigde praktijken, waardoor deze specialisten verloren gaan als begeleiders, omdat een kleine (vrijgevestigde) praktijk vaak niet voldoende opleidingscapaciteit beschikbaar heeft om een specialist op te kunnen leiden.

Er is een grote waaier aan factoren die vanuit de werkgever de doorstroom naar de specialistische opleiding bevorderen c.q. belemmeren. Ook speelt het gebrek aan werkbegeleiders een rol, maar is ook een tekort aan sollicitanten een belangrijke belemmering.

Als de opleiding in balans is, zou idealiter twintig procent van de GZ-psychologen moeten doorstromen naar de specialistische opleiding. Om de meest voorkomende diagnoses te behandelen, hoeft immers niet iedereen KP'er of KNP'er te worden.

De verwachting is dat de jongere instroom vanuit een directe aansluiting master-GZ-opleiding meer animo zal hebben om in te stromen in de specialistische opleiding. De opleidelingen zitten dan doorgaans in een andere levensfase en hebben het vooruitzicht om voor het dertigste levensjaar de opleiding te kunnen afronden.

4.2. Inhoud van de opleiding

De inhoud van de opleiding

De elementen met betrekking tot wetenschap en met betrekking tot beleid, innovatie en management worden vaak als beletsel genoemd om de opleiding tot KP'er of KNP'er te willen gaan doen³. Dit geldt zeker voor opleidingen die hun toekomst primair als behandelaar zien.

Het uitvoeren van managementtaken of wetenschap wordt niet gezien als het leveren van zorg. Dit staat haaks op de uitgangspunten van het specialisme: opgeleid en bekwaam in diagnostiek, behandeling, wetenschap en beleid, innovatie en management (BIM) om daarmee de rol als klinisch leider te kunnen invullen bij de latere werkzaamheden.

De organisatie van de opleiding

Ten aanzien van de organisatie van de opleiding wordt vaak het gebrek aan flexibiliteit genoemd en de hoge belasting bij onvoldoende belastbaarheid. Dit laatste komt vooral terug in de context van de levensfase waarin opleidingen zich bevinden (jong gezin)⁴. Het leidt tot terughoudendheid bij de huidige GZ-psycholoog om in de specialistische opleiding te stappen vanwege de zorgen die men heeft over de privé-werkbalans.

De selectie lijkt momenteel voor de specialistenopleiding adequaat voor zover het de daadwerkelijke instroom betreft. Er is weinig uitval: vrijwel iedereen rondt de opleiding in vier jaar af. De opleidingsplaatsen voor KP en KNP zijn voor het overgrote deel bij instellingen (zie Bijlage X, TOP, toewijzing 2023); wel wordt er vrijgevestigd opgeleid tot psychotherapeut.

De eisen die aan werkbegeleiding en supervisie worden gesteld, worden als zwaar en 'rigide' ervaren. Dit legt een grote druk op de zittende specialisten die deze begeleiding en supervisie moeten geven. En dit tegen de achtergrond dat er al (te) weinig specialisten zijn om deze rollen te vervullen⁵.

De druk op de zittende specialisten die mede hierdoor ontstaat, leidt tot verminderd animo om op te leiden. Ook is er, door de hoge eisen ten aanzien van productie, minder tijd beschikbaar voor de zittende specialisten om rollen te vervullen binnen het onderwijs van de KP- en KNP-opleiding en om begeleiding te geven op de opleidingsplekken (als opleider, supervisor of werkbegeleider). Dit heeft niet alleen zijn weerslag op de opleiding tot specialist (waardoor daar een negatieve spiraal ontstaat), maar ook op andere opleidingen.

4.3. Context van de opleiding

Bij een uitvraag onder P-opleiders, aanwezig bij een bijeenkomst in juni 2023, gaf 36% van de ondervraagden aan dat het aantal KP- en KNP- opleidingsplekken was toegenomen. De belangrijkste reden was dat er meer interesse bij directie en management was om de opleidingsplekken mogelijk te maken. Daarnaast gaf 36% aan dat het aantal opleidingsplekken gelijk was gebleven. De reden die werd gegeven, was dat er geen ruimte was voor groei vanwege een gebrek aan werkbegeleiders. Tenslotte gaf 28% van de ondervraagden aan dat het aantal plekken in hun instelling was afgenomen. Als een van de redenen wordt het gebrek aan geschikte sollicitanten naast algehele krimp van de organisatie genoemd.

³ Bron: uitvraag hoofdopleiders, LPO, NIP en PPO

⁴ Bron: uitvraag LPO, NIP en PPO

⁵ Bron: uitvraag brancheorganisaties, LPO en NIP

De arbeidsvoorwaarden worden geregeld als struikelblok genoemd door zowel de hoofdopleiders als de respondenten uit de LPO- en NIP-enquêtes. Inschaling en secundaire arbeidsvoorwaarden worden onvoldoende bevonden. Het verschil in inschaling tussen een KP'er en KNP'er enerzijds en een GZ-psycholoog anderzijds wordt als te klein gezien en maakt het minder aantrekkelijk om de specialistenopleiding te volgen: GZ-psychologen worden in het algemeen ingeschaald in FWG 65 (soms kennelijk ook in 70) en ongeveer 60% van de meeste KP'ers en KNP'ers in FWG 70. Daarnaast wordt ook het inschalingsverschil tussen psychiater en de KP'er als onterecht gevoeld. Er lijkt wel een verhoging in de inschaling zichtbaar. Dit geldt echter voor zowel de GZ-psycholoog als de specialist, waardoor het ervaren geringe verschil in financiële waardering tussen beide functies onveranderd blijft.

Betere arbeidsvoorwaarden, maar ook minder werkdruk (of in ieder geval meer eigen controle op de werkdruk) en administratieve lasten lijken belangrijke overwegingen voor de uitstroom naar een vrijevestigde praktijk of de keuze om als zzp'er⁶ verder te gaan⁷. Dit heeft vervolgens consequenties voor het eerder veel genoemde probleem met betrekking tot de capaciteit voor het opleiden: er is een tekort aan werkbegeleiding en supervisie.

In tegenstelling tot bovenstaande zijn er ook GZ-psychologen die de betere arbeidsvoorwaarden van het specialisme juist als een voordeel ziet. Dus kennelijk zijn enerzijds de arbeidsvoorwaarden een dominant beletsel voor degenen die deze opleiding niet willen gaan doen. Maar anderzijds blijken de iets betere arbeidsvoorwaarden voor degenen die inhoudelijk gemotiveerd zijn een mooie bijkomstigheid.

Andere hindernissen die worden genoemd zijn het gebrek aan (h)erkenning als specialist en de al genoemde levensfase waarin de opleiding gevolgd moet worden⁸.

4.4. Bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde

In het algemeen leven wisselende beelden van het beroep en van de opleiding. Beelden als 'Specialistische opleiding voegt weinig toe, want ik kan voldoende'. De inhoud van de opleiding met betrekking tot wetenschap en beleid, innovatie en management is niet, of minder, aantrekkelijk; de (verwachte) hoge eisen en uitvoerbaarheid van de opleiding schrikken af⁹.

Tegelijkertijd komt uit het PPO-onderzoek naar voren dat tweederde van de respondenten aangeeft niet voldoende geïnformeerd te zijn om de keuze te kunnen maken om de KP- of KNP-opleiding al dan niet te gaan volgen. Naast negatieve beeldvorming speelt dus ook onbekendheid met de specialismen een rol. Men heeft vooral meer informatie nodig over de toelatingseisen, de inhoud en de inhoudelijke planning van de opleiding, de belasting in tijd, en in mindere mate over wat de erkende poi's zijn. Door de P-opleiders wordt benoemd dat er meer interesse is bij management en directie om opleidingsplekken mogelijk te maken.

Er is twijfel over de inhoud van het woord 'specialistisch' in een opleiding die in deeltijd kan worden voltooid. Daarnaast wekt het aantal contacturen met de cliënt niet het vertrouwen dat er wordt opgeleid naar een specialisme. Ook werkgevers hebben moeite met een deeltijdopleiding. Zij zijn van mening dat deeltijd werken op deze manier al in de opleiding gestimuleerd wordt.¹⁰

⁶ Er is geen beeld in hoeverre dit precies het geval is.

⁷ Bron: uitvraag LPO en Capaciteitsorgaan

⁸ Bron: uitvraag LPO, NIP en PPO

⁹ Bron: uitvraag hoofdopleiders, LPO, NIP en PPO

¹⁰ De impact van parttime opleiden en werken vergt nader inhoudelijk onderzoek.

5. Aanbevelingen voor een voldoende instroom

5.1. Algemeen

- Er moet gestuurd worden op het afronden van de opleiding voor het dertigste levensjaar door onder meer het doorvoeren van de doorlopende leerlijnen naar de specialistische opleiding, waardoor KP'ers en KNP'ers langer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt .
- Een persoonlijke financiële incentive kan zijn dat men door jonger de opleiding af te ronden eerder in een hogere salarisschaal zit

5.2. Inhoud van de opleiding

- Wetenschap en BIM zijn integraal onderdeel van de opleiding tot specialist (naast diagnostiek en behandeling). Maar het zijn de onderdelen die als zwaar worden gezien of niet-relevant. Dit vraagt aandacht voor betere voorlichting: specialist zijn is meer dan alleen maar een rol vervullen als zorgverlener, iets wat wel het geval is voor een GZ-psycholoog – dit is ook de keuze die je maakt als je kiest voor de opleiding tot specialist.
- Wetenschap kan een obstakel zijn als de opleiding plaatsvindt in een instelling waar wetenschappelijk onderzoek minder ingebed en gebruikelijk is. Het uitvoeren van een eigen 'uniek' onderzoek wordt bemoeilijkt, omdat er geen onderzoek-infrastructuur en -traditie is. Hierdoor wordt dataverzameling bemoeilijkt en ook de wetenschappelijke begeleiding is vaak beperkt. Aansluiten op lopende onderzoeklijnen, zoals die bij academische zorginstellingen (grote GGZ, universiteiten) aanwezig zijn, kan hier een oplossing bieden.
- De relevantie van het onderdeel BIM komt blijkbaar niet voldoende uit de verf. Naast 'irrelevant voor mij als zorgverlener', hebben opleidingen kennelijk geen goed beeld bij de inhoud ervan.

5.3. Context van de opleiding

- Op de werkplek dienen de condities om specialistisch op te leiden optimaal te zijn. Dit betekent dat er goede en beschikbare begeleiding (KP-ers en KNP-ers in dienst) aanwezig is en dat het juiste werk door de juiste mensen wordt gedaan. Het is (dus) van belang de aantrekkelijkheid om in dienst te blijven te vergroten. Dit kan door enerzijds de uitstroom naar vrijgevestigde praktijken te ontmoedigen (bijvoorbeeld vanuit het bekostigingsstelsel) en anderzijds door het verschil in de beloning tussen GZ-psycholoog en specialist te vergroten.
- Aan een grotere beschikbaarheid van specialisten voor begeleiding kan hiernaast wellicht ook bijgedragen worden door de eisen die aan werkbeleving worden gesteld (zoals dubbelrollen of bereikbaarheid) aan te passen op basis van een nieuwe evaluatie.
- Wat betreft selectie worden de vigerende eisen als uitgangspunt genomen, alhoewel het desalniettemin mogelijk is dat de oplossing (deels) in een andere aanpak van selectie ligt. Bij de selectie voor de klinische master zou al geanticipeerd moeten worden op mogelijke geschiktheid voor een vervolg naar de KP- en KNP-opleiding door te kijken of een student potentie heeft om het hele traject tot en met de specialistenopleiding te doorlopen. Hiervoor zijn wellicht aanpassingen aan de selectie (procedure, moment etc.) nodig, onder meer in relatie tot (toelatings-) eisen. Eventueel zou een selectie van de selectie tot de mogelijkheden kunnen behoren, de zogenaamde high potentials, voorbeeld uit de TOP-klas.
- De directe doorstroom van master- naar GZ-opleiding en vervolgens naar de specialistenopleiding wordt maximaal gefaciliteerd, waarbij rekening gehouden wordt met de

gestelde eisen. Als gevolg hiervan zijn de kandidaten jonger en hebben meer animo om door te studeren, omdat ze bijvoorbeeld flexibeler zijn en nog geen kinderen hebben. De aansluiting na de GZ-opleiding is dus zo kort mogelijk, bij voorkeur maximaal drie jaar, zodat het wel mogelijk is om werkervaring op te doen, maar er wel snel wordt ingestroomd om de voordelen van betere leerbaarheid, directe aansluiting en jongere leeftijd niet kwijt te raken.

- Het werken in samenwerkingsverbanden kan bijdragen aan een vlottere doorstroom van en instroom in de opleiding en vereenvoudigt het invullen van onbenutte plekken, omdat de verdeling van plaatsen meer centraal gecoördineerd kan worden. De projectgroep G&S kijkt voor de instroom van specialisten naar de organisatie van de opleiding en buigt zich over de al gesignaleerde bijdrage die opleiden in SPOO's kan leveren bij dit probleem.
- Samenwerkingsverbanden kunnen ook ondersteunend zijn bij het realiseren van de vereisten en voorwaarden voor het wetenschappelijke deel van de opleiding (begeleiding, dataverzameling).
- Er zouden veel meer specialisten beschikbaar moeten zijn in een samenwerkingsverband om voldoende supervisie, werkbegeleiding etc. te kunnen borgen. Dat roept de vraag op of alles overal moet kunnen en het niet beter is om het aantal samenwerkingsverbanden met een specialistenopleiding te beperken, en deze dan in te richten rond academische centra.
- Als er meer GZ-psychologen worden opgeleid, is logischerwijs de vijver met kandidaten voor specialistenopleidingen ook groter.
- Arbeidsvoorwaarden zijn nu vooral arbeidsmarkt gestuurd en zijn een aandachtspunt. Het is van belang belemmeringen weg te nemen en voorwaarden en financiële kaders aan te passen, zodat een KP- en KNP-registratie meerwaarde krijgen ten opzichte van een GZ-registratie. Daarnaast kan gedacht worden aan het verlengen van de opleidingsduur en meer mogelijkheden om die op maat, modulair, aan te bieden.
- Ook kan de implementatie van adviezen uit het programma APV, zoals de adviezen die betrekking hebben op de directe aansluiting en selectie, een positieve invloed hebben op de doorstroom naar de specialistenopleiding. Enerzijds omdat hierdoor gaandeweg de uitstroom uit de GZ-opleiding jonger, en dus minder hoog ingeschaald, zal zijn. Hierdoor is het later financieel interessanter om door te stromen. En anderzijds zullen de jongere opleidingen sneller genegen zijn om voor een specialistische opleiding te kiezen, omdat deze niet lang na de afronding van de GZ-opleiding gevolgd kan worden.

5.4. Bekendheid van en met de opleiding en meerwaarde

- Notie vooraf: een belangrijk element van de specialistische opleiding c.q. rol als specialist is de invulling van klinisch leiderschap. Dit klinisch leiderschap is ook nadrukkelijk gevraagd bij de toekomstige ontwikkelingen in de zorg zoals het IZA die formuleert in het zorgakkoord. Het gaat dan om thema's als passende, uitkomstgerichte, wetenschappelijk onderbouwde en waardegedreven zorg, zorg in netwerken, integrale zorg en preventie, e-health/digitalisering. Je kiest met het specialisme voor een (aan-)sturende en innoverende rol in de zorg. Potentiële kandidaten voor de opleiding tot specialist worden hierop niet alleen geselecteerd, maar ook gemotiveerd.
- De ervaren schotten tussen de verschillende pijlers (wetenschappelijk onderzoek, reflectie en management) van de opleiding moeten geslecht en anders gepresenteerd worden. Er moet meer voorlichting gegeven worden, zodat duidelijk is dat het om een geïntegreerde opleiding gaat, waarbij alle pijlers van belang zijn en horen bij een positie als specialist.

- Werkgevers moeten meer geïnformeerd worden over de verschillen tussen de GZ-psycholoog en de specialistpsycholoog. Hierbij dient met name de meerwaarde van de specialist om ‘zware rollen’ op zich te kunnen nemen (wetenschap, management, innovatie, beleid) te worden onderstreept.
- Het is van belang om verandering aan te brengen in de beeldvorming rond de (inhoud van de) opleiding door bijvoorbeeld meer duidelijkheid te creëren over wat er wordt bedoeld met beleid, innovatie en management en wetenschap, waarbij benadrukt wordt dat voor deze aspecten een belangrijke rol is weggelegd in het klinisch leiderschap. De route van bachelor via master en GZ naar KP moet daarom voldoende van informatie en voorlichting worden voorzien om mogelijke aarzelingen over een volgende stap in de opleiding weg te nemen.
- In de voorlichting moet nadrukkelijk meegenomen worden dat er twee richtingen zijn als je in de geestelijke gezondheidszorg wilt werken. Enerzijds is er een gedegen GZ-opleiding, primair gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden waarmee een brede groep van patiënten met mentale problemen kan worden bediend. Voor het merendeel van de psychologen in de zorg is dit passend bij hun ambities (geschat – en gewenst - 80% van de psychologen die in de zorg werkzaam willen zijn). Bij de vervolgopleiding tot specialist kies je nadrukkelijk voor ‘klinisch leiderschap’ en zul je naast je zorgtaken andere uiteenlopende verantwoordelijkheden hebben: supervisetaken, het aansturen van teams of afdelingen, bestuurs- of beleidstaken, het initiëren van zorginnovatieprojecten of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek. Hier zit ook de inhoudelijke meerwaarde van het specialisme die passend is bij het ambitieniveau van de opleiding (geschat en gewenst 20% van de GZ-psychologen).
- Er zijn nu werkzame specialisten nodig die zich willen profileren en die laten zien wat het betekent om een KP’er of een KNP’er te zijn, dat het vak ertoe doet, en die zo het voorbeeld geven van wat goed klinisch leiderschap inhoudt. Die duiding is niet alleen van belang voor opleidingen, maar ook voor werkgevers, die niet altijd de meerwaarde kennen van een KP’er of een KNP’er ten opzichte van een GZ-psycholoog. Het vak wordt zichtbaarder en krijgt een realistisch gezicht door zich op allerlei manieren te presenteren (blog, webinar, telefonische beschikbaarheid, etc).
- De specialist zou zich ook meer moeten (kunnen) profileren door bijvoorbeeld opname in een medische staf, zoals ook passend is bij het hoge opleidingsniveau. In ziekenhuizen is dit vrijwel altijd het geval, bij de andere zorgaanbieders minder. Dit heeft coördinatievoordelen en inhoudelijke voordelen, maar ook effect op de positie en de status.
- Het is ook aan de opleidingsinstellingen om zich meer te profileren, zodat opleidingen bewust kunnen kiezen voor een plaats met praktijkplekken in sectoren of bijzondere contexten waar ze speciale belangstelling voor hebben. Opleidingen kunnen hierdoor een meer inhoudelijke overweging maken in hun keuze waar ze de opleiding tot GZ-psycholoog willen volgen om het doorstromen naar de specialistenopleiding vloeiender te laten verlopen.
- Specialist in opleiding hechten belang aan (actuele) wetenschap en ontwikkelingen. Binnen de samenwerkingsverbanden zou hier een prominente plaats voor moeten zijn om mensen te blijven enthousiasmeren.
- Het aspect deeltijds versus voltijds opleiden en werken kan niet meer weggedacht worden. Er dient rekening gehouden te worden met het feit dat er een andere generatie behandelaren aankomt die belang hecht aan een goede werk-privébalans. Dit heeft tot gevolg dat de opleiding in parttime niet los gezien kan worden van de ontwikkelingen die toch al spelen. Een

gesuggereerde oplossingsrichting is het zowel parttime als fulltime aanbieden van de specialistenopleiding (dus ook in het cursorisch onderwijs), waarbij je dan uiteraard eerder gekwalificeerd bent als je voltijds in opleiding bent.

6. Randvoorwaarden en risico's

6.1. Randvoorwaarden

- Snelheid in de realisatie van dit advies: met name de uitstroom van specialisten geeft een zichzelf versnellend effect: de begeleidingscapaciteit neemt af, hetgeen resulteert in steeds meer onvervulde plaatsen, met als snel toenemend gevolg verder oplopende wachtlijsten voor specialistische GGZ. Begeleiding en opleiding vragen ook om ervaring, naast de beschikking over actuele didactische kennis en competenties, en dus is dit verlies niet zomaar weer te herstellen.
- Implementatie van de directe aansluiting, inclusief de voorstellen met betrekking tot selectie, waarbij bij de selectie voor de GZ-psycholoog al gekeken wordt naar de potentie om specialist te kunnen worden.
- Het doortrekken van de doorlopende leerlijnen naar de specialistische opleiding creëert een vloeiende opleiding van bachelor tot en met specialisatie.
- Implementatie van het opleiden in samenwerkingsverbanden, met keuzes ten aanzien van of alles overal moet worden aangeboden (met verbinding aan uitkomsten van het IZA, met name als het gaat over concentratie en spreiding van zorg).
- Opleiden voor een specialisme vraagt om een specialistische setting, dat wil onder meer zeggen dat er in verschillende sectoren wordt opgeleid en dat er multidisciplinair behandeld kan worden.
- Toewijzing aan samenwerkingsverbanden, waarbij de mogelijkheid ontstaat om lastig in te vullen plekken te verschuiven.
- Financiële middelen om de specialisten adequaat te honoreren en om te voorzien in de eisen die aan de opleiding gesteld worden (bijvoorbeeld voor digitale middelen).
- Ontmoediging van het verlaten van de praktijkopleidingsinstellingen waar specialisten worden opgeleid: dit beperkt de vermindering van begeleidingscapaciteit door de uitstroom van specialisten.

6.2. Risico's bij implementatie van de aanbevelingen

- Waterbedeffecten, bij verhoging salariering bij gelijke macromiddelen

7. Bijlagen

Bijlage I: Samenstelling en aanpak werkgroep

Samenstelling

Drs. Hester den Hartog, namens de Nederlandse GGZ
Prof. dr. Rudolf Ponds, namens de beroepsverenigingen het NIP en NVP
Prof. dr. Marleen Rijkeboer, namens het HCO-KP, KNP en PT
Drs. Ingrid Wigard, namens het LPO
Drs. Corry den Rooijen, projectleider AMG
Mr. drs. Rob Verrips, programmamanager APV en projectleider G&S

Aanpak

Er is een inventarisatiefase geweest met daarin aandacht voor oorzaken en mogelijke oplossingsrichtingen, gebaseerd op deskresearch, vragenlijstafname en discussies binnen de werkgroep. Vervolgens werden in adviesvorm voorstellen voor oplossingen geformuleerd. Deze werden getoetst bij de geïnterviewde partijen en vervolgens voorgelegd aan de Stuurgroep.

Inventarisatie

Een kleine werkgroep uit de stuurgroep heeft de realisatie van de opdracht uitgevoerd en begeleid en een voorstel en advies geleverd aan de Stuurgroep.

Twee projectleiders zorgen voor de uitvoering van het project.

Betrokkenen werden bevraagd op mogelijke oorzaken van tekorten in instroom en op ideeën uit het veld over oplossingen (door interviews en deskresearch). Dit werd gedaan via interviews, individueel en in focusgroepen.

Tijdpad, doorlooptijd

- Startnotitie: december 2022, januari 2023; na accordering worden partijen gevraagd t.b.v. interviews.
- Uitwerking vragen en deskresearch: februari 2023
- Eerste werkgroep vergadering: begin februari
- Interviews: (februari)/maart/april
- Ultimo april: eerste notitie uitkomsten
- Mei/juni: toetsing bij partijen
- eind september: oplossingsvoorstel
- concept advies: stuurgroep 31 oktober 2023
- Definitief advies: stuurgroep december 2023

Bijlage II: Bronnen

- Nivelonderzoek APV, Fase1
- SiRM-onderzoek APV en Beroepenstructuur
- Input uit achterbannen van werkgroep leden
- Kamer Specialisten NIP: onderzoek april 2023
- PPO, Groningen (PPO): onderzoek onder piog (april 2023)

- Topklas heeft informatie gegeven (e-mail, 10 april 2023)
- Capaciteitsorgaan (publicaties en emailcorrespondentie)
- TOP opleidingsplaatsen (publicaties en emailcorrespondentie)
- Commissie Registratie en Toezicht, FGzPt (publicaties en emailcorrespondentie)

Hoofdopleiders K(N)P: Aan de HCO's KP en KNP werd gevraagd om visie op oorzaken en mogelijke oplossingen te geven in een focusgroep.

P-opleiders: er is een vragenlijst uitgezet tijdens een conferentie, juni 2023; dit heeft een respons van 25 reacties gegeven.

Opleidingen: er is door PPO Groningen en door de Kamer Specialisten van het NIP onderzoek gedaan naar de visie van de opleidingen en opgeleiden (april 2023).

Bijlage III: Topklas instroom

10 april 2023

- Er zijn 2 uitstromers geweest voor de start van het specialisme (36 -/- 2). Tot nu toe geen uitval in de fase van specialist, soms wel enige vertraging (vaak zwangerschap). 5 Deelnemers zijn man.
- In de groep zitten 11 KNP'ers van de 24 die al voor een specialisme hebben gekozen (ongeveer de helft dus), een deel moet nog een specialisme kiezen.

	in	uit	uit-plan
2017	8		
2018	6		
2019	8		
2020	3	3	
2021	5	1	
2022	4	4	
2023		5	
2024			2
2025			5
2026			5
2027			5
2028			4
2029			
2030			
	34	13	21

Bijlage IV: Brancheorganisaties

Uit verslag van focusgroep 14 juli 2023

- Criteria voor werkbegeleiders moeten opnieuw geformuleerd worden. Niet criteria maar de taken van de werkbegeleider in het opleiden dienen helder geformuleerd te worden met daaraan gekoppeld de noodzakelijke randvoorwaarden, zoals voldoende uren voor het begeleiden

- Bij de opleiding c.q. selectie ervoor, van de GZ-psycholoog moet het vervolgtraject naar de specialistenopleiding aandacht krijgen.
- De hele leerroute moet goed in de gaten gehouden worden, zodat er geen dubbele dingen gedaan worden, of juist zaken tussen wal en schip terecht komen.

Bijlage V: Hoofdopleiders KP en KNP

Uitkomsten overleg 12 april 2023

Genoemde waarschijnlijke oorzaken van onvoldoende instroom c.q. belangstelling:

- Beeld van: specialistische opleiding voegt weinig toe, want ik kan voldoende
- Niet boven het maaiveld willen of durven uitsteken
- Aspecten als wetenschappelijk onderzoek en management hebben ze geen zin in, maar men wil gewoon een goede therapeut worden. Pt ligt dan meer in de belangstelling, gecombineerd met het beeld als zou Pt een specialisatie zijn.
- Masterstudenten in die fase van hun leven hebben nog niet een precies beeld van wat ze willen gaan doen.
- Arbeidsvoorwaarden verschil: onvoldoende groot tussen KP en KNP'er enerzijds en de GZ-psycholoog anderzijds, dus waarom zou je?

Suggesties voor oplossingsrichtingen:

- Beter selecteren, al vroeg in uni-fase (eind Ba, begin Ma)
- Goede voorlichting hierbij
- Ook duidelijk maken dat er, als je in de GZ-zorg wilt werken, er twee richtingen zijn: een gedegen GZ-opleiding en een beroep als KP'er en KNP'er, met andere problematiek
- Zoek naar rolmodellen en zet die in
- Inhoud: wetenschappelijk onderzoek, reflectie, management: dat hoort gewoon bij je vak en positie als specialist straks. Niet op inleveren. Dus door voorlichting en selectie de juiste mensen zien te krijgen, te beginnen al in de GZ, met perspectief op specialisatie. De verwarring met betrekking tot Pt: lost zich vanzelf op als Pt als zelfstandig beroep niet meer bestaat
- Arbeidsvoorwaarden: is aandachtspunt; nu vooral arbeidsmarkt gestuurd
- Invloed in politiek van de GZ- en KP'er en KNP'er in het algemeen. Positionering. Stelt ook eisen aan selectie. Men moet sowieso gesprekspartner zijn van de politiek.
- De psy-problematiek vd studenten: ??? ook door selectie te verbeteren?
- Samenwerkingsverbanden kunnen helpen: afstemming tussen uni, hoofdopleiders, p-opleiders
- Twijfel psychologen: vanaf begin master al coaching inzetten.

Bijlage VI: Capaciteitsorgaan

Uitgezette vragen aan het CO:

Er wordt vaak gezegd dat er veel KP'ers uit de grote instellingen vertrekken om vrijgevestigd verder te gaan. Hiermee wordt specialistische behandelcapaciteit ingeleverd, maar ook begeleidingscapaciteit bij het opleiden.

Is bekend om hoeveel mensen (of % of iets dergelijks) dat gaat, de afgelopen jaren, dan wel wie dat zou weten?

Reactie: Hier is niet direct een bron voor beschikbaar. Hier wordt wel naar gezocht, dus wellicht in de nabije toekomst meer informatie over.

Bijlage VII: PPO-onderzoek: van piog naar gios

1 februari 2022

De respons:

N= 279, waarvan 177 GZ-psycholoog-V&O en 102 GZ- psycholoog -K&J heeft gedaan (n= 105) of nog volgt (in 2^e jaar of alleen nog praktijkwerkzaamheden: 114).

159 respondenten overwegen de opleiding tot KP te gaan volgen, 11 volgen die al en 109 wil dit niet gaan doen. Onderverdeeld naar K&J en V&O: 45 personen van de K&J wil de opleiding tot KP gaan doen, 56 niet. Van de V&O is dit resp. 113 en 53.

Van degenen die de KP wel zouden willen doen, willen er 8 dit direct naar de GZ-opleiding doen, 45 0-2 jaar erna, 75 2- 5 jaar en 25 na meer dan 5 jaar na afronding van de GZ-opleiding. Ofwel 35% het liefst binnen 2 jaar en 84% binnen 5 jaar.

De motivering van deze voorkeuren was samengevat als volgt:

Wil de KP-opleiding helemaal niet: KNP, kost te veel eigen tijd, ontwikkeling door werken niet opleiding, weet het niet, te oud

Wil de KP-opleiding later: Kinderen, werkervaring opdoen (zelfvertrouwen, interesses, aan de eisen voldoen, kennis omzetten in vaardigheden, onverantwoord), even bijkomen, andere opleiding, nog geen geschikte werkplek

Wil de KP-opleiding meteen: verder specialiseren, onderzoek en beleid, innovatie en management, al wat ouder, heel enthousiast, al een tijdje klaar met GZ, meteen doorzetten nu gewend aan onderwijs, onderwijs nog vers, GZ bewust gedaan als opstap naar KP (OG).

Als redenen om de KP-opleiding nu (nog) niet te gaan doen: 68 personen hebben er geen behoefte aan of willen een andere opleiding doen. 129 personen hebben een beeld van de opleiding dat niet past bij hun wensen (wil geen manager worden, zien op tegen het w.o., opleiding duurt te lang, zien geen meerwaarde); 92 personen willen eerst langer als GZ-psycholoog werken, zonder tegelijk een opleiding te volgen c.q. hebben er geen tijd voor.

De motivatie om de KP-opleiding te willen doen was, samengevat, bij ca. 311 personen inhoudelijk gemotiveerd (beter worden, complexere zorg kunnen leveren, bijdragen aan innovatie) en bij 219 respondenten meer in de bijkomende voordelen, zoals carrièrekansen, meer invloed, arbeidsvoorwaarden, leidinggevende ambities.

Op de vraag of men vindt dat men **voldoende geïnformeerd was** om de keuze voor de KP-opleiding wel of niet te kunnen maken, reageerden 87 personen positief, 174 personen antwoordden ontkennend. Men heeft vooral meer informatie nodig over de toelatingseisen, de inhoud en de inhoudelijke planning van de opleiding, de belasting in tijd, en in mindere mate wat de erkende poi's zijn.

Bijlage VIII: Vragenlijstonderzoek onder p-opleiders

juni 2023

Resultaten Enquête ten behoeve van het bevorderen van het aantal gezondheidszorg-specialisten (klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog) onder P-opleiders:

Datum: 21 juni 2023

Aantal: 25 respondenten

1 Is het aantal instroom plekken voor gezondheidszorgpsychologen in opleiding tot specialist (KP en KNP) in uw organisatie de afgelopen drie jaar:

Toegenomen 9x

Wat is de belangrijkste reden?

- Meer opleiders (werkbegeleiders) beschikbaar 2x
- Meer geschikte sollicitanten
- Organisatie als geheel is gegroeid (bijvoorbeeld door fusies) 2x
- Meer interesse bij directie en management om opleidingsplekken mogelijk te maken 6x
- Anders nl, ...
Meer samenwerkingspartners (zelf minder plekken) lobby P-opleider

Gelijk gebleven 9x

geen werkbegeleiders beschikbaar, o.a. in ouderenzorg

Afgenomen 7x

Wat is de belangrijkste reden?

- Minder opleiders (werkbegeleiders) beschikbaar 5x
- Minder geschikte sollicitanten 3x
- Organisatie als geheel is gekrompen (bijvoorbeeld onderdelen afgestoten) 3x
- Minder interesse bij directie en management om opleidingsplekken mogelijk te maken
- Anders nl,

Om het aantal instroom plekken voor gezondheidszorgpsychologen in opleiding tot specialist (KP en KNP) de komende jaren te vergroten is nodig dat:

Inhoudelijke factoren:

Diversiteit stageplekken/opleidingsroutes:

- i. Meer aandacht voor andere werkvelden dan de GGZ 2
- ii. Levensloopperspectief 1
- iii. Keuzevakken in het laatste jaar op specifiek gebied waar de K(N)P wil gaan werken/werkzaam is 2
- iv. Meer uren diagnostiek en behandeling versus WO en MT analoog aan Vios en Aios (nu verplichte aantal uren zeer weinig bij standaard 27 uren aanstelling). 4

Duidelijke Specialistentaken:

- v. Consultatie & Crisisdienst/bereikbaarheid in opleiding opnemen 2
- vi. Meer aandacht voor rol opleider als competentie 1
- vii. Meer specialistische kennis op deelgebieden 1
- viii. Meer aandacht positieve kanten verantwoordelijkheid als specialist 2

- ix. Minder opleiden tot ZZP 1

Curriculum:

- x. Niveau van lesgeven verbeteren (bijv. specialistentaken, zie boven) 2
- xi. Goede samenwerking met opleidingsinstellingen 2
- xii. Belangrijk voor de inhoud is een variatie van docenten uit verschillende instellingen en universiteiten 1
- xiii. Meer toekomstgericht, rekening houdend met maatschappelijke issues 1

Onderdeel WO en management verbeteren:

- xiv. Naast supervisie WO en Management ook werkbegeleiding op dat gebied 1
- xv. Betere inbedding onderzoek en management 5
- xvi. WO is te omvangrijk/tijdrovend, aangepaste opdrachten (single casestudies ed.) 2

Omgevingsfactoren

- xvii. Meer opleiders in dienst of samenwerkingsverbanden met andere organisatie en opleiders detacheren 9
- xviii. Verruiming van de eisen tot werkbegeleider (dubbelrollen, ervaringsjaren, beroep, aanwezigheid via beeldbellen) 6
- xix. Aansluiting onderzoekers/universiteiten 5
- xx. Strategisch beleid formuleren (wat doet de K(N)P, verhouding GZ-K(N)P 5
- xxi. Betere financiële middelen om te kunnen opleiden 3

Beeldvorming

- xxii. Imago is positief 8
- xxiii. Duidelijk maken dat er ook voor andere werkvelden dan GGZ wordt opgeleid 1
- xxiv. Betere begeleiding van geïnteresseerde GZ'ers 1
- xxv. Betere arbeidsvoorwaarden als specialist 5
- xxvi. Veel KP'ers vertrekken naar de kleinere/vrijgevestigde partijen/beperken zich tot patiëntenzorg 3
- xxvii. Duidelijk onderscheid taken GZ en specialist 1
- xxviii. Meer klinisch psychologen/posities in de organisatie als voorbeeld (leidinggevende posities, boegbeeld, psychologische staf, commissies) 8
- xxix. Betere communicatie extern 4
- xxx. Betere bekendheid bij directie/management 1
- xxxi. Diversiteit taken, inclusief WO promoten 2
- xxxii. Mensen kijken tegen de zwaarte/duur van de opleiding op, m.n. in levensfase met jonge kinderen 4
- xxxiii. Voor KNP: Je als beroepsgroep minder elitair gedragen /opstellen. Meer flexibiliteit in te bouwen (In zowel keuzes curriculum als werkzaamheden als specialist) 2

Bijlage IX: NIP/Kamer specialisten

April 2023 (n=165)

De resultaten van de survey geven aanleiding tot optimisme: zo sluit het salaris van de psychologisch specialisten steeds vaker aan bij hun opleidingsniveau (salarisschaal 75 en incidenteel zelfs in schaal 80), en krijgen zij steeds vaker een positie die aansluit bij hun specialistische deskundigheid. Uit de survey blijkt ook dat specialisten zich niet alleen bezighouden met diagnostiek en behandeling van de individuele cliënt met complexe problematiek, maar ook met managementtaken of beleid binnen een zorginstelling. Daarnaast spelen zij steeds vaker een richtinggevende rol als het gaat om innovatie in de zorg en wetenschap. Naast bovengenoemde positieve ontwikkelingen zijn er ook zorgen. De belangrijkste zorg is dat er te weinig instroom is in de opleiding tot psychologisch specialist. Deze ontwikkeling, in combinatie met de grote groep psychologisch specialisten die inmiddels met pensioen is gegaan of nog gaat, leidt tot zorgen over de krimpende beroepsgroep, terwijl er juist in alle werkvelden een groter beroep op hen wordt gedaan.

De survey bracht de arbeidsmarktpositie van specialisten als volgt in beeld: van de 165 specialisten die de survey invulden, valt de meerderheid onder de cao GGZ (71%) of de ziekenhuizen (17%). De overige cao's die door de specialisten werden vermeld, zijn Percentage binnen cao eind 2022 GGZ Ziekenhuizen UMC Gehandicaptenzorg Universiteiten GGZ 2e lijn GGZ en universiteit cao Rijk V&V VG Welzijn Zorg weergegeven in figuur 1. Ook worden psychologisch specialisten steeds vaker ingeschaald volgens functieschaal FWG 75 (44%). In dezelfde survey die in 2020 werd uitgezet door de Kamer Specialisten was dit percentage nog 32%. Van de 165 specialisten geeft 12% aan zzp'er te zijn of een eigen praktijk te hebben; 22% daarvan gaf aan daarnaast ook nog in een GGZ-instelling werkzaam te zijn. De meeste specialisten (66%) gaven aan in loondienst te zijn.

Oplappingsrichtingen voor de beperkte instroom in de opleidingen (bron: ruwe data, 116 antwoorden, gerubriceerd)

Inhoudelijke aspecten (betreft de inhoud van de opleiding en de 'eigenschappen' van de (kandidaat) opleiding)

Samengevat:

Aspecten als wetenschappelijk onderzoek en management stoten een aantal mogelijke kandidaten af. Er zou in ieder geval hier meer begeleiding op moeten komen.

Ook de zwaarte is een beletsel, gecombineerd met de vaste looptijd. Meer flexibiliteit, bijv. modulair en op maat, zou helpen.

Geregeld wordt ook de aansluiting tussen GZ en KP/KNP genoemd; periode duurt te lang of onvoldoende aansluiting.

Ook wordt genoemd dat de eisen aan de werkbegeleiding verlaagd zouden moeten worden.

Meer in samenwerking opleiden.

Context; Inrichting opleidingsplek, werk gerelateerd:

Samengevat:

Betere arbeidsvoorwaarden, FWG 75 en secundaire arbeidsvoorwaarden, worden heel vaak genoemd. Verder is de levensfase een beletsel. Meer werven en opleiden in samenwerkingsverbanden. Tenslotte ook meer GZ-psychologen opleiden.

Bekendheid en beeldvorming met de specialistische vervolgopleiding:

Samengevat:

In het algemeen leven verkeerde beelden van het beroep en van de opleiding. Beelden als: 'Specialistische opleiding voegt weinig toe, want ik kan voldoende'. De inhoud van de opleiding met betrekking tot wetenschap en management is niet of minder aantrekkelijk; de (verwachte) hoge eisen en uitvoerbaarheid van de opleiding schrikken af.

Bijlage X: TOP: overzicht instroom specialistenplaatsen

21 september 2022

NB. (Capaciteitsorgaan) Een KP'er werkt gemiddeld 0,70 per week. Dat is een stuk minder dan de vorige raming toen een KP'er gemiddeld 0,9fte werkte (zie bijlage 4 in het rapport). Een deel van die lagere fte-factor komt doordat nu voor het eerst uit het onderzoek inzichtelijk werd dat een deel van KP'ers ook als GZ'er werkt.

Toewijzing 2023 alle opleidingen per sector

toewijzing 2023	GZ psych.		psychother		KNP		KP		Verpleegk. Spec 3-jarig		totaal	
	aanvraag	toewijzing	aanvr	toew	aanvr	toew	aanvr	toew	aanvr	toew	aanvraag	toewijzing
epilepsie	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
gehandicapten	104	72	3	3	0	0	2	2	0	0	109	77
GGZ Instelling	828	576	117	115	8	8	158	158	114	114	1225	971
revalidatie	29	18	0	0	2	2	0	0	0	0	31	20
verpleeghuizen	130	60	0	0	0	0	0	0	0	0	130	60
vrijgevestigde praktijken	109	48	32	30	0	0	4	4	0	0	145	82
ziekenhuizen	93	55	7	7	16	16	25	25	1	1	142	104
totaal	1296	832	159	155	26	26	189	189	115	115	1785	1317



Dit document is opgesteld in opdracht van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen vanuit het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen.

Kijk voor meer informatie op www.progapv.nl

De Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen is een orgaan van de FGzPt.

Arthur van Schendelstraat 650, 3511MJ Utrecht

Postbus 2713, 3500 GS Utrecht