

# Conceptadvies Governance en Samenwerkingsverbanden

Concept voor publieke consultatie 15 juli 2024

CONCEPT T.B.V. CONSULTATIE

## INHOUDSOPGAVE

<b>1. HET VOORSTEL OP HOOFDLIJNEN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. BESTUURSMODEL VAN EEN SPOO .....</b>	<b>9</b>
2.1. BESTUURSMODEL .....	9
2.2. BETROKKENHEID OPLEIDELINGEN .....	11
2.3. REGIONALE ORIËNTATIE.....	12
2.4. UITVOERING.....	12
2.4.1. <i>Uitvoering praktijkdeel</i> .....	12
2.4.2. <i>Uitvoering cursorisch deel en organisatie</i> .....	13
2.4.3. <i>De organisatie van de doorlopende leerlijnen: bij- en nascholing</i> .....	13
<b>3. TAKEN EN CRITERIA: MLA-SCENARIO .....</b>	<b>15</b>
3.1. INLEIDING .....	15
3.2. TAKEN SPOO .....	15
3.3. CRITERIA SPOO .....	16
3.4. CRITERIA RSV'S .....	16
3.5. LANDELIJK VERSUS REGIONAAL: LANDELIJKE AFSTEMMING.....	18
<b>4. TAKEN, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN ONDERLINGE VERHOUDINGEN .....</b>	<b>20</b>
4.1. INLEIDING .....	20
4.2. HOOFDOPLEIDER .....	20
4.3. REGIEVOERDERS .....	20
4.4. DE OPLEIDING .....	21
4.5. DE VERHOUDING VAN DE BIJ DE OPLEIDING BETROKKENEN TEN OPZICHTE VAN 'DE LIJN' .....	22
4.6. VISITATIE EN ERKENNING .....	22
4.7. VERHOUDING TOT TOEWIJZING VAN BESCHIKTE OPLEIDINGSPLAATSEN .....	22
<b>5. DE OVEREENKOMSTEN EN DE VERSCHILLEN TEN OPZICHTE VAN NU .....</b>	<b>23</b>
<b>6. RANDVOORWAARDEN.....</b>	<b>27</b>
<b>7. WAT LEVERT DIT OP? .....</b>	<b>29</b>
7.1. WAT LEVERT DIT OP? .....	29
7.2. KUNNEN DE DOELSTELLINGEN DOELMATIGER WORDEN BEREIKT? .....	30
<b>BIJLAGEN.....</b>	<b>32</b>
BIJLAGE I: OPDRACHT .....	32
BIJLAGE II. UIT DE EVALUATIE VAN DE SAMENWERKINGSVERBANDEN .....	35
BIJLAGE III: EXCERPT WET- EN REGELGEVING.....	38
BIJLAGE IV: GOVERNANCESHEMA'S VLOGO EN FGzPT .....	41
BIJLAGE V: TEN HAVE ADVIES .....	44

# 1. Het voorstel op hoofdlijnen

Een kerndoel van APV is het realiseren van doelmatige en effectieve doorlopende leerlijnen van bachelor tot en met specialisme en vervolgens gedurende de gehele actieve loopbaan (een leven lang leren). Door de doorlopende leerlijnen samen met het opleiden in samenwerkingsverbanden te organiseren ontstaat een adaptieve<sup>1</sup> opleiding die breed inzetbare professionals aflevert. Er wordt om te beginnen optimaal bijgedragen aan de oplossing van arbeidsmarktproblematiek. Niet alleen het rendement van de GZ-opleiding wordt namelijk vergroot (het aantal jaren dat regiebehandelaren werkzaam kunnen zijn neemt toe), maar ook dat van de specialistische vervolgoopleidingen (eerdere instroom dus langere beschikbaarheid tot pensioen). Daarnaast zijn mensen onmiddellijk breed inzetbaar doordat ze in meerdere zorgcontexten worden opgeleid. En tenslotte wordt er een doelmatiger en meer inhoudelijk afgestemde opleiding bereikt. Zo worden publieke middelen optimaal benut. Op deze manier is er maximaal rendement van een opgeleide, van bachelor tot pensioen, is breedheid van de opleiding geborgd (GZ-psycholoog generalist is een basisberoep) en verbetert en versnelt de instroom in de specialistische opleiding. Het opleiden in samenwerkingsverbanden resulteert bovendien in het optimaal delen en ontwikkelen van innovatie en kennis, en zorgt voor borging van de verbinding tussen wetenschap en praktijk.

Het vertrekpunt wordt gevormd door de inhoud, de realisatie van doorlopende leerlijnen, en het principe dat er wordt opgeleid voor het land. Mochten er nadelen ontstaan voor aanbieders die opleiden ten opzichte van hen die dat niet doen, dan zal hiervoor via beschikbaarheidsbijdragen compensatie moeten komen, een en ander conform de vigerende wet- en regelgeving. De extra kosten voor een praktijkopleidingsinstelling (poi) hoeven dus geen eerste onderscheidend criterium te zijn, maar de compensatie ervan is een randvoorwaarde voor de realisatie van de gekozen oplossing. Dit neemt niet weg dat, ook volgens de opdracht, gezocht moet worden naar macro-doelmatige oplossingen. Zie hiervoor ook het SiRM-onderzoek in Fase 1<sup>2</sup>.

Het programma APV sluit aan op de landelijk gemaakte afspraken (BA GGZ 2018 - 2022, IZA) en de aanleidingen hiervoor. Dit gaat met name over arbeidsmarktproblematiek en hoe, gegeven de schaarse middelen, onder meer rendement van de inzet van middelen (personeel, financieel) geoptimaliseerd kan worden. We gaan enerzijds uit van bestaande wet- en regelgeving, maar er kunnen voorstellen worden gedaan die aanpassingen hiervan vragen.

De invloed en besluitvorming van partijen in het opleiden moeten aansluiten bij hun (formele) verantwoordelijkheid en de van hen verwachte inzet in de doorlopende leerlijnen om de organisatie ervan, samen met de directe aansluiting, te borgen.

De inhoudelijke afstemming in de doorlopende leerlijnen vereist ook inhoudelijke en logistieke afstemming in de stages tijdens de masterfase en de praktijkdelen in de GZ-opleiding. Het kennismaken met en opleiden in verschillende zorgcontexten moet maximaal worden gefaciliteerd en zeker niet belemmerd. De positie van opleidelingen moet niet alleen in de governance maar ook wat betreft arbeids- en opleidingsvoorwaarden versterkt worden en dit overal in Nederland. Het laatste is een belangrijke voorwaarde om een gelijk speelveld te creëren. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden is bijvoorbeeld ongewenst in de situatie dat de opleiding de zwakke partij is.

De inhoudelijke visie op de leerlijnen, de directe aansluiting en de aanpassing van de infrastructuur borgen deze ontwikkelingen.

In Fase 1 is dan ook besloten om uitsluitend op te leiden in samenwerkingsverbanden. En dit geldt zowel voor de opleiding tot GZ-psycholoog als voor die tot specialist, op twee niveaus:

---

<sup>1</sup> Adaptief: adaptief aan veranderende maatschappelijke omstandigheden, zorgvraag- en didactische ontwikkelingen.

<sup>2</sup> [SiRM-rapport-Consequenties-directe-aansluiting.pdf \(progapv.nl\)](#)

Het eerste niveau gaat over de bestuurlijke organisatie, die 'over all', op het niveau van de huidige Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zal functioneren, vergelijkbaar met de huidige aangewezen opleidingsinstellingen. Modelmatig zijn dit de SPOO's genoemd: Samenwerkingsverbanden Psychologische Opleidingen en Onderwijs. In de situatie tot nu toe ook wel 'de stichtingen' genoemd<sup>3</sup>. Dit om het onderscheid te maken met de opleidingsinstituten, soms uitvoeringsinstellingen genoemd, die *in opdracht van de instellingen* taken uitvoeren in het cursorisch onderwijs en in de organisatie.

Het tweede niveau betreft de Regionale Samenwerkingsverbanden (RSV's) van praktijkopleidingsinstellingen (poi's). Deze kunnen globaal vergeleken worden met, en zijn deels geënt op, de constructie(s) van de eerdere proeftuinenpilot die TOP-Opleidingsplaatsen samen met het praktijkveld initieerde. Binnen een SPOO functioneren enkele RSV's van poi's waarin het praktijkdeel wordt verzorgd. Een RSV bestaat uit poi's die gezamenlijk leerroutes aanbieden, waarin meerdere zorgcontexten<sup>4</sup> zijn opgenomen. Het RSV is regionaal georiënteerd en kent een regievoerder die overzicht heeft over de actieve en potentiële leerroutes en de samenwerkingsverbanden. Alle poi's leiden op in samenwerking met andere poi's en een opleidingsinstelling. De heel grote poi die ook alleen een leerroute kan aanbieden, is eveneens onderdeel van een RSV, waardoor ook opleidingen uit andere poi's daar een deel van de opleiding kunnen doen. Heel grote poi's hebben bovendien vaak ook meer historie op bijvoorbeeld het gebied van kennisontwikkeling en wetenschappelijk onderzoek, die in een samenwerking gemakkelijker gedeeld kan worden.

De inhoudelijke sturing van de specialistische vervolgopleiding heeft, in vergelijking met de GZ-opleiding, een zwaarder landelijk accent. De instelling van een 'College van Hoofdopleiders' kan hierbij helpen, dat onder meer het landelijk curriculum opstelt en bewaakt.

Tenslotte: een belangrijk doel van APV is om een aantal punten overal in Nederland<sup>5</sup> goed te regelen. Voorspelbaar, inzichtelijk. Er wordt waar mogelijk aangesloten bij initiatieven waar het al goed loopt, op voorwaarde dat er wordt voldaan aan de inzichten uit, en aan de opdracht van, APV en de Opleidingsraad. Die initiatieven hebben vervolgens ook een verantwoordelijkheid om deze te verbreden en het voortouw te nemen in de samenwerking.

---

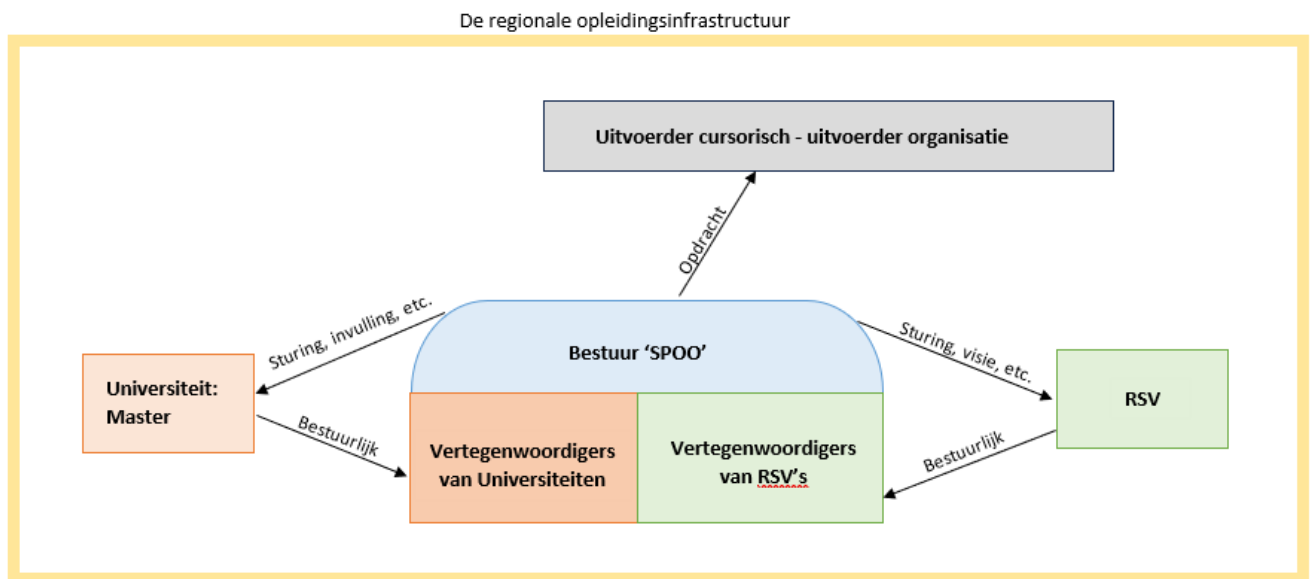
<sup>3</sup> De opleidingsinstellingen worden in dezelfde sfeer ook wel "de stichtingen" genoemd. Dit is feitelijk onjuist; de AMvB stelt (op dit moment) geen eisen aan de rechtsvorm en er zijn ook bv's.

<sup>4</sup> In APV wordt gesproken over zorgcontexten. Dit is niet hetzelfde als de sectoren waar in het kader van toewijzing over wordt gesproken. Een grote poi kan meerdere zorgcontexten hebben en in de toewijzing geschaard worden onder één sector. De APV-aanpak is dus wat meer toegespitst op de werk/leeromgeving.

<sup>5</sup> Het APV-voorstel is geschreven voor het Europese deel van Nederland; het SPOO-model kan echter ook werken voor het Caribisch deel, bijv. door het model van een landelijke opleiding als vertrekpunt te nemen, somatische duale opleidingen als voorbeeld te nemen, of aan te sluiten bij een Europees-Nederlandse SPOO dit vereist nadere uitwerkingen in governance, juridische en financiële kaders en inhoud en praktijk.

Hieronder wordt de regionale infrastructuur schematisch weergegeven:

Afbeelding SPOO: de verhoudingen tussen partijen



#### Toelichting:

De curriculumcommissie van een SPOO omvat, 'regelt' de hele doorlopende leerlijn, van bachelor tot en met het specialisme, en stemt deze af met de betrokken partijen. Dit is een kernpunt van het SPOO-concept. Een RSV, een poi en een universiteit zijn geen deel van de SPOO; de SPOO is geen holding. De SPOO is een formeel samenwerkingsverband, waarin partijen, gegeven hun eigen verantwoordelijkheden, participeren om gezamenlijk een opleiding met doorlopende leerlijnen te realiseren: men heeft samen de inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de leerlijnen. De SPOO bundelt de verantwoordelijkheden van de partijen over de onderscheiden onderdelen van een leerlijn die in samenwerking gerealiseerd worden om die inhoudelijk en logistiek soepel te laten verlopen. Dit realiseert de directe aansluiting (AMG) en de visies ten aanzien van breedheid (PPV) van de opleiding.

De regionale oriëntatie gaat in ieder geval over de GZ-opleiding. Op basis van het principe dat in iedere SPOO ook opgeleid moet kunnen worden tot een specialisme, zal iedere SPOO in een of enkele RSV's een leerroute voor specialisten moeten aanbieden. De sturing van de GZ-opleiding en van de specialistische vervolgopleidingen gebeurt vanuit landelijk gremia: landelijke Colleges van Hoofdopleiders. Dit college adviseert onder meer over de erkenning van leerroutes, vult het landelijk curriculum in (iedere SPOO heeft een eigen curriculumcommissie, die invulling geeft aan het landelijke kader) en onderhoudt het. In dit curriculum kan een onderscheid worden gemaakt tussen dat wat landelijk uniform moet zijn en dat wat regionaal ingevuld of uitgewerkt kan worden<sup>6</sup>. Hoofdlijn is dat de hele periode na de bachelor in dezelfde regio wordt gedaan, maar incidenteel komt het door persoonlijke omstandigheden voor dat een opleiding een deel elders moet doen. dan maakt een grote mate van overeenkomstigheid van de regionale curricula dit, en de voorspelbaarheid, eenvoudiger. Het sluit voorts aan bij het karakter van een basisopleiding. Dit wordt aangevuld met een landelijk bepaald toetsingskader. Hierdoor kan de voorspelbaarheid van kwaliteit van de opgeleide gegarandeerd worden, zodat het in de basis niet uitmaakt waar iemand is opgeleid. Bovendien sluit

---

<sup>6</sup> Hoofdlijn is dat de hele periode van Master t/m GZ in dezelfde regio wordt gedaan, maar incidenteel komt het door persoonlijke omstandigheden voor dat een opleiding een deel elders moet doen. Dan maakt een grote mate van overeenkomstigheid van de regionale curricula dit, en de voorspelbaarheid, een overstap naar een andere regio mogelijk. Het sluit voorts aan bij het karakter van een basisopleiding.

dit zo aan bij 'opleiden doe je voor het land'. De positie, bevoegdheden en werkwijze van dit College<sup>7</sup> moeten vastgelegd worden: op sommige onderwerpen, bijvoorbeeld de landelijke, zal dit College bevoegdheden hebben die die van de individuele hoofdopleider ontstijgen. Voor een deel is dit al praktijk.

Iedere SPOO heeft een hoofdopleider voor de GZ- en voor de specialistische leerroute; het kan zo zijn (met name m.b.t. de specialistische opleidingen) dat een hoofdopleider die functie voor verschillende SPOO's vervult. De werkdruk is nu vaak al niet passend en kan hierdoor nog meer toenemen; door de organisatie in 'opleidingsteams' (onder voorzitterschap van de hoofdopleider) kan die in de praktijk beter opgevangen worden. De Commissie Registratie en Toezicht (CRT) heeft de huidige rol van (eventueel vrijwillige) erkenning van poi's om onafhankelijkheid van de oordeelsvorming te borgen. De hoofdopleider voor het specialisme legt, net zoals de hoofdopleider voor de GZ-opleiding, verantwoording af aan het bestuur van de SPOO('s), en is inhoudelijk aangesloten bij het landelijk College van Hoofdopleiders Specialismen, zoals de GZ-hoofdopleider bij het College van Hoofdopleiders GZ. Het SPOO-bestuur is, net als bij de GZ-opleiding, verantwoordelijk voor de kwaliteit en uitvoering van de specialistische opleiding en zal het nodige moeten doen om die kwaliteit te borgen, gegeven de landelijke kaders. De vraag rijst hoe landelijk zaken te regelen maar daarbij ook ruimte te creëren aangezien niet alles in iedere SPOO moet. In alle opleidingen kunnen centrale delen worden onderscheiden, en tegelijk kan ruimte worden geboden voor regionale en/of lokale vrijheden. Het zou een optie kunnen zijn om dit College een rol te geven in de toedeling en de verdere organisatie hiervan.

Tenslotte: niet altijd zal in de specialistische opleiding alles binnen een SPOO kunnen. Opleidingen zullen soms ook iets buiten een SPOO kunnen doen, of het is de RSV die iets buiten een SPOO realiseert. Dit komt meer in beeld als het landelijk gecoördineerd wordt. Ook de uitkomsten van het IZA zijn, met name voor de specialistische opleidingen, van belang: wat is goed voor heel Nederland en wat sluit aan bij de regio dan wel het regionale zorgnetwerk. De relatie tussen het opleiden in meerdere zorgcontexten en deze visies en uitkomsten moeten goed op elkaar aansluiten.

Deze invulling van de rollen van de hoofdopleiders past bij de uitgangspunten van 'opleiden voor het land', gelijk speelveld', doelmatigheid (gelet op de omvang) en het borgen van innovatie. Voor dit laatste is het van belang, ook in aansluiting op het specialistische karakter van het beroep en de opleiding ertoe, dat de kennis via de Conventen van Hoogleraren op het gebied van het betreffende specialisme goed in de structuur is verankerd. Zij zouden bijvoorbeeld een adviesorgaan voor het College van Hoofdopleiders kunnen vormen.

Dit College van Hoofdopleiders biedt tevens de mogelijkheid nieuwe en aankomende hoofdopleiders te begeleiden in hun ontwikkeling en zo de kwaliteit en continuïteit van de opleidingen te borgen.

De specialistische opleiding kan op dezelfde manier als de GZ-opleiding uitgevoerd worden. Afhankelijk van de schaal, het aantal opleidingsplaatsen en de concentratie ervan, hoeft het cursorisch deel niet per se in alle SPOO's te worden aangeboden, vgl. PaON nu. Modules en vakken kunnen landelijk of regionaal worden aangeboden.

Uitgangspunt is, zoals eerder gesteld, dat in iedere SPOO ook tot een specialisme kan worden opgeleid. De aantallen opleidingsplaatsen zijn in vergelijking met de GZ-opleiding echter relatief beperkt. Op dit moment worden sommige specialistische vervolgoopleidingen landelijk georganiseerd en aangestuurd, met overigens een grote spreiding in poi-plaatsen over Nederland. Het model van een landelijke opleidingsinstelling blijkt goed te werken, in aansluiting op die schaal en het specialistische karakter van de opleiding. Het College van Hoofdopleiders (CvH), kan routes erkennen en de opleiding als het ware uitbesteden aan (de uitvoerende onderdelen van) de SPOO's. Er wordt ((bijv. via een licentiemodel) een opleidingsbevoegdheid verleend voor bijvoorbeeld de opleiding tot KNP'er. Het is in feite de hoofdopleider van de landelijke SPOO die aanwijst via welke gremia en langs welke lijnen (delen van) de opleiding ook in een specifieke (regionale) SPOO kunnen

---

<sup>7</sup> NB: werktitel; eventueel andere naam kiezen, ter onderscheid van het College SGP.

worden vormgegeven. Het is echter aan het bestuur van de landelijke SPOO om voor de specifieke opleiding een regionale hoofdopleider te benoemen, en aan de CRT om die te erkennen.

De SPOO die de opleiding mag uitvoeren zorgt ervoor dat deze wat betreft het cursorisch onderwijs, de organisatie en het praktijkdeel volgens de eisen wordt ingericht en uitgevoerd. Het Kwaliteits- en Erkennings Kader (KeK) wordt voor het praktijkdeel hierop aangepast.

De landelijke organisatie bewaakt zo of de 'gemandateerde' SPOO de opleiding uitvoert zoals bedoeld.

De RSV-regievoerder heeft ten aanzien van het praktijkdeel van de specialistische opleiding dezelfde bevoegdheid als ten aanzien van de GZ-routes. Ditzelfde geldt voor de RSVP-opleider met betrekking tot de specialistische praktijkleerroutes. De eisen (kwaliteiten, competenties) die aan de RSVP-opleider gesteld worden, moeten hierbij aansluiten.

De SPOO<sup>8</sup> kan aan een opleidingsinstituut een opdracht geven voor de realisatie van het postmaster cursorisch onderwijs en voor organisatorische zaken. Bij de meeste huidige opleidingsinstellingen is dit zo, in verschillende vormen, ingevuld. Dit proces geschiedt transparant en volgens overeenkomsten van opdracht. Het is gewenst landelijk eisen aan de aanbieders van cursorisch onderwijs vast te stellen (dan wel eisen aan het cursorisch onderwijs). Mogelijke criteria zijn onder meer terug te vinden in het NIVEL-onderzoek uit Fase 1. Verder zijn eisen bepaald vanuit het opleidingsplan en het toetsplan. De verhouding tussen SPOO en poi's verloopt in beginsel via het RSV. Hoe dit verder ingevuld wordt, is mede afhankelijk van visies over werkgeverschap, beschikbaarheidsbijdrage en toewijzing. De in de SPOO participerende universiteit draagt in de curriculumcommissie bij aan de landelijke afstemming over de inhoud van de master.

Een landelijk curriculum moet niet de innovatie belemmeren. Hiertoe is het voorstel dat er jaarlijks een revisie van het landelijk curriculum wordt geagendeerd in het CvH; hiermee kan ook adaptiviteit aan actuele ontwikkelingen worden geborgd.

Een RSV kan in meerdere SPOO's deelnemen. Een opleidingsinstituut kan zich verbinden aan meerdere SPOO's. Een poi kan in meerdere RSV's en SPOO's deelnemen. En iedere poi neemt dus deel in een RSV, er zijn geen 'losse', mono sectorale, poi's meer. Wanneer een poi de opleiding in meerdere zorgcontexten kan aanbieden, dan moeten die zorgcontexten ook openstaan voor PLOG's die uit een andere poi komen, zoals in huidige RSV's al het geval is. Afhankelijk van bijvoorbeeld de regionale situatie is het in beginsel mogelijk dat een SPOO voor wat betreft poi's samenvalt met een RSV, als er maar één RSV wordt ingericht, maar ook dan is er bestuurlijk een onderscheid tussen de SPOO en het RSV.

De verbinding met de RSV's moet problemen oplossen die ontstaan als bijvoorbeeld toegewezen opleidingsplaatsen niet kunnen worden ingevuld, of de continuïteit van de opleiding niet gegarandeerd kan worden. Het al dan niet opleiden en accommoderen van opleidingsplaatsen blijft uiteindelijk de keuze en verantwoordelijkheid van het bestuur van een poi, dus samenwerking tussen poi's in een RSV en binnen de SPOO is hierbij essentieel. Alle poi's die daadwerkelijk opleiden maken deel uit van een RSV. Andersom is geschikt opleiden en participatie in een RSV geen recht, ook al is (eerder) geoordeeld dat de instelling aan de poi-eisen voldoet. Wel wordt bij niet-toelating een adequate motivering verwacht.

De verhoudingen en verantwoordelijkheden met betrekking tot financiële stromen (zoals beschikbaarheidsbijdragen, betaling opleidingsinstelling en -instituten) hangen af van keuzes die gemaakt worden over werkgeverschap, toewijzing en dergelijke. In het kader van de verdeling van bonusplaatsen onder TOP zijn hier ervaringen mee opgedaan.

De regio-indeling waar de SPOO opereert, staat grotendeels vast. Waar mogelijk wordt aangesloten bij bestaande structuren, met zo nodig aanpassingen, opdat het doel van 'overal in Nederland goed geregeld'

---

<sup>8</sup> Desgewenst kan in de huidige situatie de formele opleidingsinstelling ook de hele uitvoering in eigen beheer doen.

bereikt wordt. Bij substantiële wijzigingen, zoals in de organisatie van het zorgaanbod, kan de regio-oriëntatie worden aangepast. Meerjarig commitment en financiering zijn enerzijds belangrijke factoren voor het creëren van stabiliteit en voorspelbaarheid. De RSV's van poi's bieden anderzijds flexibiliteit en adaptiviteit. Zij zullen meer fluïde zijn en zitten dicht op de zorgvraag, het zorgaanbod en de arbeidsmarkt.

In het concept 'Model Logistieke Aansluiting' (MLA) is de SPOO de "opleidingsinstelling" op grond van de (huidige) AMvB<sup>9</sup>. Na de concept- en adviesontwikkeling kan de SPOO als begrip (model) vervangen worden door "opleidingsinstelling" in aansluiting op de terminologie van wet- en regelgeving. De verhouding tot de gremia van de Federatie van Gezondheidszorgpsychologen en Psychotherapeuten (FGzPt) verandert in hoofdlijnen niet.

In Bijlage IV is de omgeving van de opleidingsinfrastructuur weergegeven.

---

<sup>9</sup> Art. 6 Besluit Gezondheidszorgpsycholoog



## 2. Bestuursmodel van een SPOO

### 2.1. Bestuursmodel

Als eerste moet benadrukt worden dat de vaste samenwerking tussen universiteiten en praktijkopleidingsinstellingen essentieel is voor de realisatie van de directe aansluiting. Als er geen vanzelfsprekende omgeving is, neergelegd in het bestuurlijke samenwerkingsverband, om van master- tot GZ-opleiding en vervolgens tot en met de specialistische opleiding af te stemmen, bestaat het risico dat consequenties en ontwikkelingen voor een van de partijen niet als een gezamenlijk probleem worden beschouwd. Dan is bijvoorbeeld ook afstemming in stages versus de praktijkdelen in het GZ-deel lastiger te realiseren<sup>10</sup>. Ook de wezenlijke, wederkerige, verbinding tussen wetenschap en praktijk, en hiermee de ontwikkeling van de opleiding en de kwaliteit ervan, worden bemoeilijkt als er geen vaste verbinding en gezamenlijke verantwoordelijkheid en verantwoording zijn. Tenslotte is de uitwisseling van medewerkers gebaat bij een gezamenlijk bestuurlijk belang.

De GZ-opleiding als duale opleiding betekent dat het cursorisch deel en het praktijkdeel moeten worden geregeld, ieder vanuit eigen deskundigheid en voldoende aan landelijke kaders. Daarnaast moet over de opleiding heen nog het besturings- en organisatie-aspect ingevuld worden; hierbij dienen de hedendaagse inzichten over governance leidend te zijn. De SPOO borgt integriteit van bestuur en toezicht, vermijdt (schijn van) belangenverstrengeling en is transparant over de wijze van werken en de resultaten. Er wordt voorzien in een regeling die de posities en onderlinge verhoudingen van verschillende partijen (universiteiten respectievelijk RSV's en poi's) borgt, ook bij ontstentenis of belet van een bestuurslid. Hierbij moeten cirkelredeneringen worden vermeden, situaties als een beoordeelde is ook een betaler of opdrachtgever.

Volgens het voorstel is de SPOO een rechtspersoon, waarvan het bestuur paritair is samengesteld uit (vertegenwoordiging van) de betreffende universiteit(en) en de (vertegenwoordiging van) de in die SPOO-regio acterende RSV's. In geval van een monistisch model of bestuursmodel is het goed om, zeker in het begin, het voorzitterschap onafhankelijk te doen invullen (zie ook hierna). De universiteit(en) gezamenlijk en de poi's gezamenlijk benoemen bestuursleden. In aansluiting op het vLOGO- (Ten Have-) advies heeft een monistisch model (one tier-model) niet de voorkeur, maar vanuit APV wordt dit niet uitgesloten. Dit alleen als de randvoorwaarden, zoals geen bestuurlijke positie voor een opdrachtnemer, in de invulling van bestuursposities gevolgd worden.

In aansluiting op de governance-codes voor het hoger onderwijs en voor de zorg is het belangrijk dat de interne toezichtfunctie voldoende gedegen belegd is. Hiervoor zijn meerdere modellen mogelijk. Voor de zorg en het hoger onderwijs is een RvT-model in beginsel verplicht gesteld: gescheiden uitvoering (bestuur) en toezicht (RvT/C). De huidige opleidingsinstellingen hebben een RvB-model zonder een intern toezichtorgaan, en soms een one tier-model (waarin uitvoering en toezicht in één 'board' zitten). Het voorstel is geen afzonderlijk toezichtorgaan toe te voegen, in het licht van de omvang van de organisatie, en dus te gaan voor een RvB-model. In dat geval wordt tevens geadviseerd een onafhankelijk voorzitter te benoemen, die de governance-zaken bewaakt. Verdere borging van de governance-kaders kan via onder meer bestuursreglementen en adequate verantwoording van de gang van zaken van de SPOO (eisen aan het jaarverslag) worden geregeld.

De hoofdopleider is verantwoordelijk voor de inhoud en kwaliteit van de GZ- en specialistische opleidingen en kan uit dien hoofde ook aanwijzingen geven voor de uitvoering. Het is niet zo dat de hoofdopleider verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering, maar als aspecten van uitvoering c.q. bedrijfsvoering de kwaliteit

---

<sup>10</sup> Een randvoorwaarde hierbij is dat er financiële stimulansen zijn om de stages te verzorgen in de poi; zie ook het IZA hierover.

van de opleiding hinderen, kan de hoofdopleider ingrijpen. Ook is het niet zo dat de hoofdopleider alles zelf moet doen; de hoofdopleider kan taken delegeren. De Hoofdopleider legt verantwoording af aan het bestuur dat op zijn beurt toezicht houdt op het functioneren van de hoofdopleider en de kwaliteit van de opleiding en de daartoe relevante besluiten kan nemen. Net zoals nu kan de hoofdopleider taken mandateren aan (RSV) P-opleiders, praktijkopleiders, en externe uitvoerders. De hoofdopleider monitort dan de uitvoering en grijpt zo nodig in. Extern toezicht wordt voorzien op de manier zoals dat nu ook gebeurt, namelijk door de CRT die visitatieverslagen van de RSV's vraagt en vervolgens eventueel accordeert (naast eventuele voorwaarden die verbonden zijn aan het lidmaatschap van een landelijke organisatie). De hoofdopleider heeft weliswaar verantwoording voor de hele leerlijn, maar is niet verantwoordelijk voor de organisatie van de master. Hierom moet gedegen overleg tussen hoofdopleider en de master-inhoudsverantwoordelijken plaatsvinden en ook de nodige afstemming op bestuurlijk niveau.

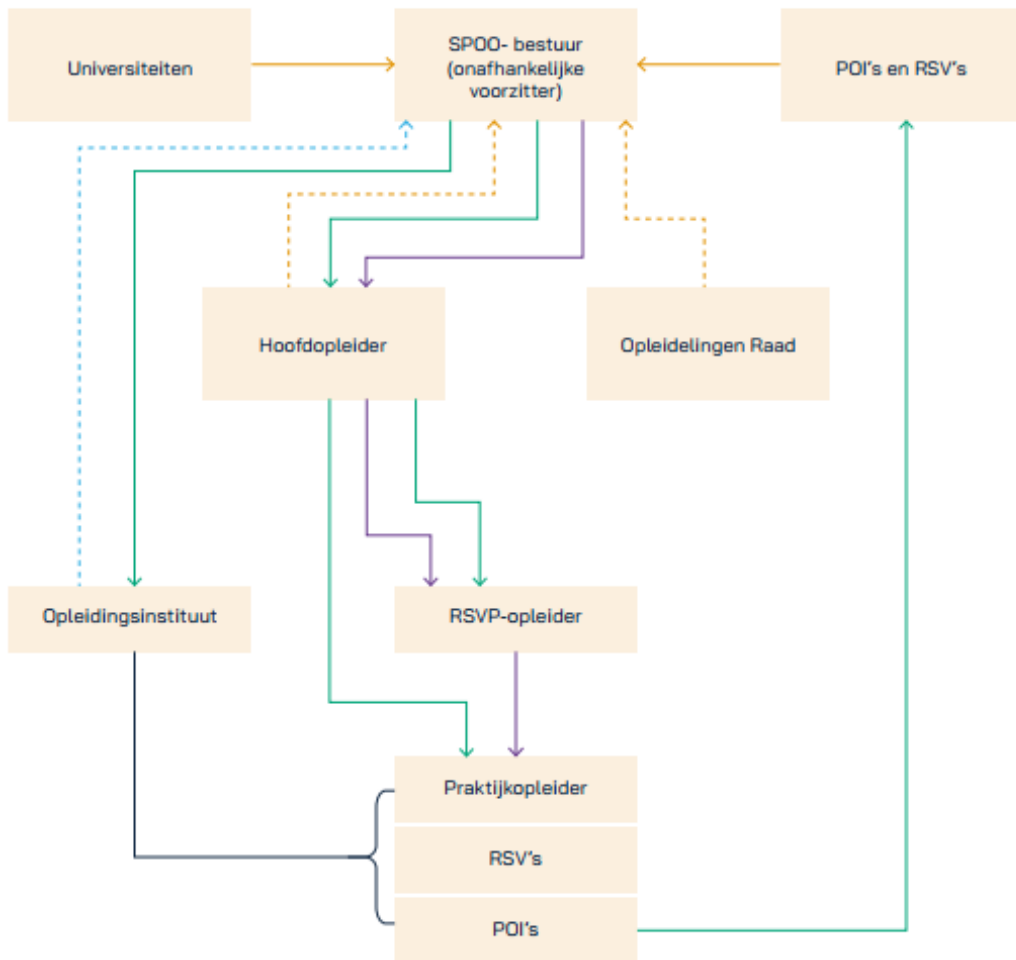
De combinatie van een onafhankelijk voorzitter, de benoemingen van bestuursleden door de partijen, transparantie en verantwoording en (in statuten verankerde) reglementen moeten voldoende borging van adequate besluitvorming bieden en hiermee voldoen aan de opdracht inzake de governance.

Uitvoering: De SPOO kan, onder advisering door de hoofdopleider, de uitvoering van cursorisch onderwijs en de dagelijkse organisatie (inclusief de organisatie van het toezicht op de uitvoering van het praktijkdeel, onder meer via de organisatie van visitaties) uitbesteden aan een opleidingsinstituut, zoals nu ook meestal het geval is. Een opleidingsinstituut kan zijn diensten ook in meerdere regio's aanbieden; iets wat ook met meer landelijk digitaal aanbod en digitale ontwikkeling waarschijnlijk het geval zal zijn. Het bestuur van de SPOO kan besluiten de vertegenwoordiger van het opleidingsinstituut bij een bestuursvergadering als adviseur toe te laten; dit is aan het bestuur, die dit desgewenst ook kan vastleggen. Het zal in de praktijk waarschijnlijk handig zijn om die adviesrol geregeld bij een bestuursvergadering toe te laten, maar er zullen ook situaties zijn waarin het bestuur zonder adviseurs wil vergaderen<sup>11</sup>. Het opleidingsinstituut is niet formeel in regelgeving gefundeerd, dus de wijze waarop het opleidingsinstituut betrokken wordt, is een bestuurlijke SPOO-aangelegenheid. Hieronder zijn de onderlinge verhoudingen weergegeven:

---

<sup>11</sup> Zie ook vLOGO/Ten Have (2023), p. 9 (bijlage V)

# Organogram



**Legenda**

- Benoemt en neemt zitting in
- Benoemt, kiest (in geval van de hoofdopleider m.b.t. de RSVP-opleider: op voordracht van de RSV) of erkent
- Stuurt aan
- - - -> Formeel advies
- - - -> Adviesrot en eventueel werkafspraken, n.t.b. door bestuur
- N.t.b. werkafspraken; evt. o.g.v. mandaten hoofdopleider

## 2.2. Betrokkenheid opleidingen

De opleidingen zijn per SPOO en landelijk georganiseerd. Ze hebben een vertegenwoordiging via een Opleidingen Raad. De opleidingen zijn in beginsel lid van de Raad. Deze Raad is een adviesraad van het bestuur van de SPOO en kan, gevraagd en ongevraagd, advies uitbrengen op voorgenomen beleid dat raakt aan het belang van de opleidingen. Het bestuur doet verslag van wat met de adviezen is gedaan, gemotiveerd. De Raad functioneert aan de hand van een door het bestuur goedgekeurd reglement. Een bestuur kan desgewenst nog andere adviesgremia instellen, al dan niet permanent.

## 2.3. Regionale oriëntatie

De SPOO's hebben een regionale oriëntatie. Ze zijn op zo'n manier verdeeld over het land, dat heel Nederland afgedekt is en ze de uitkomsten van de projectgroepen AMG en PPV borgen. Daarnaast bieden ze opleidingen aan in de voor een regio relevante sectoren.

Als vertrekpunt voor het vormen van de SPOO's is uitgegaan van een organisatie rondom het relatief meest schaarse noodzakelijke onderdeel ervan: de universiteiten die een selectieve master leveren. Er zijn maximaal twaalf universiteiten die naar verwachting de selectieve master gaan leveren tegenover ongeveer vijf- tot zeshonderd poi's. Een SPOO is verbonden aan één universiteit, eventueel aan twee. Een universiteit kan ook verbonden zijn aan meerdere SPOO's. De bestuurlijke verbinding met de universiteit wordt dus op SPOO-niveau gelegd, zoals nu al het geval is bij een aantal bestaande opleidingsinstellingen (nu ook wel 'de stichtingen' genoemd).

Op basis van de oriëntatie tot dusver en het uitgangspunt van het aantal universiteiten met selectieve masters zullen er maximaal twaalf SPOO's komen. Het creëren van een 'startlandkaart', waarin een voorbeeld gegeven wordt van verdeling van SPOO's en daarin RSV's, is in ontwikkeling, maar hiervoor is nog niet alle informatie verkregen. Naast gegevens vanuit IZA zullen de informatie over de TOP-samenwerkingsverbanden, die nog in 2024 wordt opgehaald, en de ervaringen vanuit de huidige opleidingsinstellingen nog input kunnen leveren. Het kan zijn dat er uiteindelijk een regionale oriëntatie ontstaat, waarbij de ene regio geografisch of wat betreft bevolkingsomvang (veel) groter is dan de andere. Dan moet gekeken worden of hier op grond van geografie, reistijd-belemmeringen, concentratie en de deelnemende zorgaanbieders uit de verschillende sectoren nog een bijstelling moet plaatsvinden. Tegelijkertijd maken ontwikkelingen als blended learning dit aandachtspunt wellicht minder kritisch.

## 2.4. Uitvoering

### 2.4.1. Uitvoering praktijkdeel

Op SPOO-niveau (en bij een aantal grote poi's ook op poi-niveau) wordt de verbinding tussen universiteit en poi geborgd, op RSV-niveau wordt het praktijkdeel, integraal voor een opleiding, geborgd. Uit de door TOP geïnitieerde samenwerkingsverbanden, de zogeheten proeftuinen, is gebleken dat het RSV als begrip wordt gehanteerd om duidelijk te maken dat het een samenwerkingsverband betreft dat aan bepaalde eisen voldoet. RSV's van een substantiële, robuuste, omvang zijn gewenst om stabiliteit te borgen en keuzes ten aanzien van bijvoorbeeld rollen in het RSV duurzaam en gedegen in te richten en vertrouwen te creëren, zodat de kern stabiel is<sup>12,13</sup>. Tegelijkertijd zal in- en uitstroom van poi's plaatsvinden. De uitkomsten van de evaluatie van het onderzoek naar samenwerkingsverbanden<sup>14</sup> leveren op landelijk niveau goede input voor de wijze waarop een RSV efficiënt en effectief kan functioneren. Het zou kunnen dat een aantal samenwerkingsverbanden bijna als vanzelfsprekend kan overgaan in een RSV, al dan niet met enkele aanpassingen. Deze aanpassingen gaan over eisen die gesteld worden met betrekking tot het invullen van breedheid en governance.

Een aanbeveling is om binnen de grote RSV's ook kleinere samenwerkingsverbanden toe te staan als die bewezen goed werken én als daardoor doelen ten aanzien van breedheid worden gehaald. Dit leidt wel tot meer complexiteit in de organisatie, onder meer met betrekking tot regievoering.

Via bijvoorbeeld het KeK kunnen nadere eisen, als invulling, gesteld worden aan RSV's of deelnemende poi's.

---

<sup>12</sup> Zie ook Bosman&Vos, december 2023, p. 37

<sup>13</sup> Inmiddels is een Toetssteen ten behoeve van het kwaliteitskader voor een RSV ontwikkeld die hierbij benut kan worden.

<sup>14</sup> Bosman & Vos: eindrapport Toewijzing opleidingsplaatsen GZ-professionals, december 2023, en eerdere evaluaties in opdracht van TOP. Voorts het onderzoek in 2024

Ook de zeer grote poi's, die meerdere zorgcontexten kunnen aanbieden, kunnen binnen één of meerdere SPOO's een plek krijgen. PLOG's hebben zo de mogelijkheid om een deel van de opleiding bij een grote poi te doen naast het deel in een andere poi. Een kanttekening hierbij is dat dit gedegen verbonden moet worden aan het systeem van toewijzing. Hierbij dient het onderscheid wat betreft opleidingsplaatsen in sectoren inzichtelijk te zijn en de poi respectievelijk het RSV dienen te voldoen aan de gestelde eisen. vLOGO heeft een voorzet voor de toewijzing 2025 gegeven, deze "toetssteen" is overgenomen door TOP<sup>15</sup>. De hoofdlijn blijft dat een SPOO respectievelijk een RSV enkele leerroutes aanbiedt, waarin een opleiding de hele opleiding met verschillende zorgcontexten kan doorlopen. In individuele gevallen kan de hoofdopleider hier gemotiveerd van afwijken.

Een grote poi kan, met instemming van de hoofdopleider, in principe wel de hele opleiding bieden, zonder dat nog een deel in een andere poi wordt gedaan, terwijl de breedte van de opleiding en de ervaring binnen verschillende zorgcontexten geborgd blijft.

In het licht van het verschil in omvang van samenwerkingsverbanden die onder TOP zijn ontstaan en de in dit voorstel genoemde criteria zouden ongeveer dertig RSV's reëel kunnen zijn. Hierbij moet rekening worden gehouden met de span of control van regievoerders, met geografie en samenstelling, maar ook met wat in sommige regio's al goed werkt (maar wellicht aangevuld kan worden) en zorgnetwerken. Het aantal RSV's kan per SPOO verschillen, afhankelijk van de regionale situatie, uitkomsten uit IZA en dergelijke en ervaringen uit TOP.<sup>16</sup>

#### 2.4.2. Uitvoering cursorisch deel en organisatie

Net zoals nu moeten het cursorisch deel en de organisatie ergens goed belegd worden. In vervolg op de governance-visies wordt onderscheid gemaakt tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Dit kan vergeleken worden met de situatie nu waarin meestal opleidingsinstellingen, als opdrachtnemers, voor, namens of in opdracht van de opleidingsinstellingen werken; hun meerwaarde wordt hierin herkend. De SPOO is de opdrachtgever aan uitvoerende opleidingsinstellingen en selecteert deze. Mogelijke criteria hiervoor zijn terug te vinden in het NIVEL-onderzoek uit Fase 1 en in de opleidingsplannen. De manier waarop de financieringsstromen lopen moet nog nader bepaald worden en is afhankelijk van toewijzing en de stroom van beschikbaarheidsbijdragen.

Een SPOO en een opleidingsinstituut kunnen, wanneer ze dat wensen, duurzaam een-op-een aan elkaar verbonden zijn<sup>17</sup>. Het is aan een SPOO om te bepalen of die relaties al dan niet geregeld heroverwogen moeten worden. Er kan daarnaast ook meerdere SPOO's aan eenzelfde instituut verbonden zijn. Het staat een instituut bovendien vrij om landelijk cursussen aan te bieden. Een opleidingsinstituut heeft ook vaak een organisatorische taak en dat kan eveneens desgewenst zo blijven. Dit is aan de SPOO om te beslissen, waarbij rekening gehouden moet worden met aan de governance gestelde eisen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de verhoudingen, met name verantwoordelijkheden en bevoegdheden, tussen partijen en uitvoerders duidelijk geregeld moeten zijn.

Als onderdeel van de taak voor wat betreft de organisatie kan de hoofdopleider ook de organisatie van het toezicht op het praktijkdeel uitbesteden, waaronder de visitaties. De hoofdopleider blijft echter verantwoordelijk voor het toezicht.

#### 2.4.3. De organisatie van de doorlopende leerlijnen: bij- en nascholing

Het voorliggende model gaat primair over de initiële opleiding tot registratie: van master tot en met specialist.

---

<sup>15</sup> [Voorwaarden-opleiden-in-samenwerkingsverband-toewijzingsjaar-2025.pdf \(top-opleidingsplaatsen.nl\)](#)

<sup>16</sup> Cf. TOP, toewijzing 2024: er zijn 37 samenwerkingsverbanden, die ca 80% van het aantal opleidingsplaatsen omvatten. De omvang qua aantal opleidingsplaatsen is van 5 tot 81, het aantal deelnemende poi's van 5 tot 25. Dit wordt in 2024 geactualiseerd.

<sup>17</sup> Binnen de kaders van 'de markt': dus onder marktconforme condities.

Het principe is echter dat er tot het pensioen wordt geleerd. Voorts moet worden geherregistreerd. Dit gebeurt aan de hand van gewerkte uren en (voor de specialist) ook gevolgde cursussen. Dit is nu buiten APV gelaten, maar de vraag is in hoeverre ook bij- en nascholing vanuit de SPOO's moet worden gestuurd en georganiseerd. Het feit dat herregistratie in feite dezelfde publiekrechtelijke belangen heeft, pleit ervoor dat in ieder geval de hoofdopleider betrokken moet zijn bij de bij- en nascholing die leidt tot herregistratie. Dit zou dan in de implementatie verder uitgewerkt moeten worden, onder meer in relatie tot de situatie nu. Er zou hierbij gedacht kunnen worden aan een vorm, waarbij ook de verantwoordelijkheid en het toezicht op de kwaliteit van de bij- en nascholing voor de BIG-herregistratie (ter onderscheid van de overige bij- en nascholing) aan het takenpakket van de hoofdopleider voor het specialisme binnen een SPOO wordt toegevoegd (en daarmee wellicht ook onderdeel kan zijn van de landelijke agenda van het College van Hoofdopleiders?)

CONCEPT T.B.V. CONSULTATIE

## 3. Taken en criteria: MLA-scenario

### 3.1. Inleiding

Vanuit Fase 1 en in het licht van de opdracht Fase 2 zijn twee scenario's voor een directe aansluiting ontwikkeld: Model logistieke aansluiting (MLA) en de Geïntegreerde Aansluiting (GA). Bij de GA is zijn de masteropleiding en de opleiding tot GZ-psycholoog geïntegreerd. De hele opleiding valt dan onder (het bestuur van) de universiteit. De projectgroep AMG werkt dit verder uit.

De basis is altijd, vanuit G&S gezien, het maken van afspraken over de inhoud en organisatie van de doorlopende leerlijnen en de governance ervan. Er zijn criteria nodig voor de samenstelling van SPOO's, RSV's en verdeling over sectoren om overall toegerust te zijn voor de taken en verantwoordelijkheden die daarmee gepaard gaan. Ten aanzien van RSV's is een voorschot genomen door vLOGO en in het KeK. Thema's als verbinding aan zorgvraag, arbeidsmarkt en de uitkomsten van IZA zijn hiervoor belangrijk. Een aanvullend criterium kan het volume van inzet van psychologen zijn. In sommige sectoren is de inzet van een GZ-psycholoog slechts 10% van de behandeling en zijn bij de resterende 90% andere disciplines betrokken, terwijl in andere sectoren de inzet van de GZ-psycholoog 80-100% betreft. In het volgende overzicht zijn taken en criteria op een rij gezet.

### 3.2. Taken SPOO

- a. De SPOO is juridisch (voor de betreffende regio verantwoordelijk) voor de kwaliteit en organisatie van de opleidingen van bachelor tot en met specialist, de hele doorlopende leerlijn; zie ook de huidige AMvB. De hoofdopleider is inhoudelijk verantwoordelijk voor het individuele traject (cf. huidige regelgeving: "De opleidingsinstelling wijst een hoofdopleider aan die verantwoordelijk is voor de opleiding van een persoon die tot de opleiding is toegelaten<sup>18</sup>.)
- b. Diversiteit en inclusiviteit: de SPOO verantwoordt en bewaakt expliciet de doelstellingen ten aanzien van diversiteit en inclusiviteit, en dit ten aanzien van zowel de opleidingen als van de docenten. De projectgroep PPV heeft deze vereisten geformuleerd.
- c. Innovatie: de SPOO stelt een SPOO-breed innovatiebeleid voor de opleidingen op en werft hier middelen voor. Ook kan gedacht worden aan een regionaal innovatiefonds. Het landelijk College van Hoofdopleiders kan hier ook een initiërende rol in spelen.
- d. De SPOO verzorgt kennisuitwisseling binnen de SPOO en met de andere SPOO's, eventueel via een landelijke organisatie.
- e. Een SPOO kan zich ten opzichte van andere SPOO's profileren door een bijzonder aandachtsgebied aan te bieden in de opleiding, boven op het niveau van GZ-psychologie. Dit kan afgeleid zijn van bijzondere aandachtsgebieden van een of meer poi's. Vanwege het karakter als brede basisopleiding (van twee jaar) van de GZ-opleiding zal dit echter vooral voor de specialistische opleidingen reëel zijn.
- f. De SPOO heeft ook tot taak stageplaatsen te regelen voor de masterstudent van de selectieve master; deze stageplaatsen gaan gepaard met een adequate vergoeding voor de poi.
- g. De SPOO geeft de getuigschriften af, die de hoofdopleider mede namens de SPOO ondertekent.
- h. De SPOO stelt eisen aan de uitvoering van de opleiding, zowel van het cursorisch deel als het praktijkdeel, en toetst deze.

---

<sup>18</sup> Art. 10 lid 1 Besluit Gezondheidszorgpsycholoog

### 3.3. Criteria SPOO

Er worden eisen aan de SPOO gesteld ten aanzien van organisatie, governance en inhoud, inclusief de verbinding met de hoofdopleider.

- Regionale oriëntatie: in iedere SPOO (of ook: RSV van poi's, als de schaal hierbij past) zal gelegenheid moeten zijn om ernstige problematiek (als benoemd in IZA) te zien in relatie tot de uitkomsten van visies uit IZA met betrekking tot concentratie en spreiding en visies vanuit sectoren die te maken hebben met de Wet Langdurige Zorg en de Jeugdwet.
- De SPOO wordt gevormd door RSV's van poi's die een of meer leerroutes aanbieden, waarin, bij voorkeur, GGZ en hiernaast tenminste één andere zorgcontext zijn opgenomen.
- In de SPOO wordt opgeleid tot master, GZ-psycholoog en tot specialist.
- Een GZ-psychologie-opleiding doet als hoofdlijn de hele opleiding binnen één SPOO en bij voorkeur ook binnen één RSV (voor zover het het GZ-deel betreft); dit laatste ligt voor de hand als de RSV's aantrekkelijke leerroutes aanbieden. In geval van een bijzondere belangstelling en specialistisch aanbod kan (in overleg met de hoofdopleider) bij een specialistische opleiding een deel elders worden gedaan.
- De SPOO zorgt ervoor dat de opleiding georganiseerd wordt met het belang van de opleiding en het maatschappelijk belang als kader: de opleiding moet zonder belemmeringen door organisatieaspecten de hele leerroute binnen de gestelde tijd kunnen doorlopen, geleid door het uitgangspunt dat er opgeleid wordt voor het land. Leerroute: in ieder geval het postmasterdeel hiervan, maar bij voorkeur ook al inclusief de master.
- De SPOO is aangesloten bij een landelijke organisatie van SPOO's, waarin kennis en ervaring worden uitgewisseld en gezorgd wordt voor afstemming over opleidingselementen die landelijke afstemming behoeven.
- De SPOO zorgt voor een werkbare organisatie, met een geborgde rol voor de hoofdopleider: de hoofdopleider moet zijn werk kunnen doen en continuïteit van deze taak moet zijn geborgd. De uitvoering kan middels opleidingsteams.
- Niet alles hoeft overal te worden aangeboden in de opleiding in een SPOO of RSV. Er zijn ook (kleine of categorale) poi's die in een zeer specialistische context plaatsen aanbieden. De vraag is dan, mede in het licht van onder meer opleidingsklimaat en continuïteit, of de opleiding in die specifieke context op meerdere plekken moet worden aangeboden of dat de voorkeur uitgaat naar bijvoorbeeld één of twee locaties in Nederland. Ook dit is afhankelijk van de uitkomsten van IZA. Wel moeten ook de specialistische instellingen die een rol spelen in de opleiding deel uitmaken van een RSV.
- Afhankelijk van de regiokarakteristieken en het historisch aanbod nemen de jeugd-GGZ-opleidingsinstellingen deel in een SPOO of RSV.

### 3.4. Criteria RSV's

De Regionale Samenwerkingsverbanden dienen te voldoen aan een aantal criteria:

- Een RSV bestaat uit poi's uit meerdere zorgcontexten, waarvan in ieder geval één poi in de GGZ is.
- Het RSV kent een regievoerder, die namens het RSV aanspreekpunt is voor de hoofdopleider.
- Het RSV legt beoogde leerroutes voor aan de hoofdopleider en maakt transparante werkafspraken over wijzigingen en toetsing.
- In ieder RSV van poi's (en hiermee in iedere SPOO) wordt bij voorkeur ook opgeleid tot een specialisme. Alternatief: binnen een SPOO is één RSV waarin tot een specialisme wordt opgeleid, naast een RSV waarin dat niet gebeurt.
- Elke poi moet in een RSV samenwerken. De hoofdopleider kan op voordracht van de regievoerder poi's accepteren die voldoen aan de, nog nader te bepalen, kwaliteitsnormen en financierings- en



arbeidsvoorwaarden. Voor borging van goede arbeids- en opleidingsomstandigheden, zie elders in dit voorstel.

- In alle leerroutes binnen een RSV m.b.t. de GZ-opleiding zijn twee zorgcontexten opgenomen. Het RSV biedt tenminste één leerroute aan, waarbij als uitgangspunt GGZ en een andere uit de volgende rij<sup>19</sup> geldt:
  - Gehandicaptenzorg
  - Ouderenzorg
  - Revalidatie
  - Ziekenhuiszorg
  - Forensische zorg
  - Jeugdzorg
  - Verslavingszorg
  - Vrijgevestigde praktijken<sup>20</sup>
- De hoofdopeider van de SPOO kan in incidentele gevallen gemotiveerd anderszins bepalen.
- In poi's van het RSV wordt ook opgeleid tot andere aanpalende beroepen, zoals psychiater, gespecialiseerd verpleegkundige, en beroepen in jeugdopleidingsinstellingen (interprofessioneel opleiden)<sup>21</sup>.

De zorgaanbieders die in de regio van een SPOO werken en een rol in de opleiding willen spelen, worden geselecteerd als ze voldoen aan de criteria. Het RSV kan zo een of meer routes aanbieden waarin minimaal twee relevante zorgcontexten zijn betrokken en kan zich hier ook mee profileren. Het blijkt namelijk dat PIOG's een bewuste keuze maken bij de sollicitatie naar een opleidingsplaats met uitwisseling tussen contexten<sup>22</sup>.

De vrije keuze van een opleiding moet ook in de toekomst mogelijk blijven, waarbij het gegeven van de directe aansluiting dan vooral een keuze binnen de SPOO zal zijn. Deze organisatie beperkt hiermee het fluctueren van aantallen en biedt daardoor een zekere voorspelbaarheid voor poi's en, gegeven het aantal beschikte opleidingsplaatsen, ook voor de universiteiten. Een RSV zal een bepaalde mate van fluiditeit kennen, omdat er poi's zullen uitstromen en, mits zij voldoen aan de criteria hiervoor en geaccepteerd worden, ook toetreden.

Naast de inhoudelijke argumenten, zijn er ook overwegingen vanuit de aansluiting op regio, behoefte en organisatie ten aanzien van de samenstelling van leerroutes en RSV's:

- De opleiding gebeurt m.b.t. de GZ-opleiding altijd in twee zorgcontexten. Het uitgangspunt is dat één de GGZ is, omdat hier verreweg de grootste behoefte aan GZ-psychologen is en er ook de grootste kans is dat opgeleiden hier hun werkplek vinden<sup>23</sup>. Opleiden in twee zorgcontexten geeft opleidingen de kans ook breed ervaring op te doen in verschillende organisatorische contexten en culturen.<sup>24</sup> Hierbij kan in overleg met de hoofdopleider de ervaring die in de masterstage is opgedaan in individuele gevallen betrokken worden.

---

<sup>19</sup> In aansluiting op de Voorwaarden opleiden in regionaal samenwerkingsverband toewijzingsjaar 2025, TOP opleidingsplaatsen: [Voorwaarden-opleiden-in-samenwerkingsverband-toewijzingsjaar-2025\\_V2.pdf \(top-opleidingsplaatsen.nl\)](#)

<sup>20</sup> Zie eerder t.a.v. onderscheid met sectoren volgens de toewijzing

<sup>21</sup> Zie ook aanbeveling Bosman & vos, december 2023, p. 38. In de evaluatie van de samenwerkingsverbanden van TOP (Bosman & Vos, 2023, p. 17) wordt, als er in een proeftuin ook andere professionals worden opgeleid, dit als een incentive voor verdere professionalisering van de samenwerkingspartner beschouwd. Een voorbeeld gaat over de KP, waarmee dus ook het vorige punt gesteund wordt (altijd een specialisme)

<sup>22</sup> Zie bijvoorbeeld Top/Bosman&VOS: evaluatie samenwerking opleiden GZ-professionals, december 2022, p. 25; de aanbeveling wordt gedaan om de PIOG meer zijn wensen kenbaar te kunnen doen maken.

<sup>23</sup> De hoofdopleider kan i.c. altijd afwijken.

<sup>24</sup> Zie ook de aanbevelingen van Bosman&Vos, dec. 2023, p. 36.

- Beide praktijkdelen hebben bij voorkeur plaats in verschillende organisaties, vanuit de gedachte dat het goed is om met meerdere werkomgevingen, met verschillende culturen, ook administratief, kennis te maken<sup>25</sup>.
- De zeer grote poi's die meerdere zorgcontexten, inclusief opleidingsplaatsen hiervoor, in zich hebben, hebben ook een maatschappelijke rol: de grote poi kan een PIOG uit een andere poi een plek bieden in een bepaalde zorgcontext.

In de toewijzing van beschikte opleidingsplaatsen is aan de orde of de vrijgevestigden wel als zelfstandige sector naast bijvoorbeeld GGZ beschouwd moeten worden. Vanuit APV moet dit primair gezien worden vanuit het concept breedheid, dus inhoudelijk, en op die manier vormen zij geen aparte zorgcontext. Vanuit de projectgroep Governance en Samenwerkingsverbanden (G&S) is de notie van belang dat de werkcontext van de vrijgevestigde vaak verschilt van die van een grote geïntegreerde GGZ. Hierom, maar ook vanwege het belang als werkveld, kan vanuit G&S gezien (los van inhoudelijke criteria) de vrijgevestigde poi in beginsel als een zorgcontext worden beschouwd. Gesteld is wel dat kleine c.q. vrijgevestigde praktijken lastiger de administratieve zaken rondom opleiden kunnen regelen of kwetsbaarder zijn in continuïteit of leerklimaat. Ervan uit gaande dat ze voldoen aan de gestelde eisen, kan dit wellicht opgelost worden door deze poi's onder een gezamenlijke serviceparaplu te brengen voor het opleiden, waarmee voor de regievoerder als het ware één poi wordt gecreëerd. Dit sluit aan bij de optie dat er binnen een RSV ook, in bijzondere gevallen, kleine samenwerkingsverbanden kunnen zijn (NB: of als onderdeel van leerroutes opnemen en accorderen).

### 3.5. Landelijk versus regionaal: landelijke afstemming

Het is zinvol om een aantal landelijke afstemmingsorganen in te stellen en ook formeel te positioneren om de balans te bewaken tussen wat landelijk moet en wat regionaal kan. Deze dienen eveneens om de voorspelbaarheid van inhoud en kwaliteit en opleidingsomstandigheden te bewaken en te borgen, en om kennis en ervaringen uit te wisselen. Dergelijke al bestaande organen moeten gedegen in de governance gepositioneerd worden, zo nodig met aanpassingen vanuit de voorstellen van APV. Omdat deze bestaande private organisaties zijn, is het aan hen om desgewenst te verbreden of anderszins aan te passen. Het voorgestelde Onderzoeks- en Documentatiecentrum Psychologische Vervolgopleidingen (ODPV) kan hier ook een rol in vervullen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gaan om:

#### 1. Landelijke organisatie van SPOO's:

Doel:

- afstemming van landelijke kaders
- behartiging van belangen van het SPOO-perspectief
- informatieverstrekking
- uitwisseling van kennis en ervaring, innovaties etc.
- (een en ander in afstemming met het ODPV en FGzPt)

#### 2. Landelijke organisatie van hoofdopleiders:

De hoofdopleiders hebben een landelijk gezaghebbend gremium. Zij hebben verbinding met de conventen en op inhoud (en eventueel met het ODPV). Zie ook de opmerkingen over het College van Hoofdopleiders (pagina 5 en 6).

Doel:

- inhoudelijke afstemming van wat landelijk geregeld moet worden, waaronder de landelijke kaders t.a.v. het curriculum
- regelt bezwaarinstantie
- tweede beoordeling van RSV's en leerroutes

---

<sup>25</sup> Zie ook de Voorwaarden opleiden in regionaal samenwerkingsverband toewijzingsjaar 2025, TOP opleidingsplaatsen: [Voorwaarden-opleiden-in-samenwerkingsverband-toewijzingsjaar-2025\\_V2.pdf \(top-opleidingsplaatsen.nl\)](#)

- beoordeling bijzondere situaties bij directe aansluiting (hardheidsclausule, zijinstroom, latere instroom)
- vakinhoudelijke afstemming met de conventen
- uitwisseling van kennis en ervaring, innovaties etc.

**3. Landelijke organisatie van opleidingen (de organisatie van de 'SPOO-Opleidingen Raden):**

- ten behoeve van uitwisseling van informatie
- gesprekspartner voor hoofdopleiders
- beleidsmatige input voor de landelijke kaders
- uitwisseling van kennis en ervaring, innovaties etc.

**4. Landelijke organisatie van regievoerders:**

De regievoerders hebben een landelijk overleg, waaruit beleidsmatige input komt voor de landelijke kaders voor de opleidingen.

- beleidsmatige input voor de landelijke kaders
- afstemming over het 'hoe'
- informatie-uitwisseling
- uitwisseling van kennis en ervaring, innovaties enz.

CONCEPT T.B.V. CONSULTATIE

## 4. Taken, verantwoordelijkheden en onderlinge verhoudingen

### 4.1. Inleiding

Ten opzichte van de huidige situatie wordt er één nieuwe, formele, functie toegevoegd: de regievoerder over de poi-samenwerkingsverbanden (RSV's). Deze vloeit voort uit de ervaringen met de samenwerkingsverbanden vanuit TOP. Voor het overige blijven de rollen van hoofdopleider, praktijkopleider, p-opleider bestaan, met niet wezenlijk andere verantwoordelijkheden. Zie ook bijlage 5 van de consultatietekst: de Matrix en het overzicht van taken en verantwoordelijkheden van de FGzPt<sup>26</sup>.

Voor competentieprofielen en dergelijke verwijzen we naar de voorstellen vanuit projectgroep PPV.

### 4.2. Hoofdopleider

De SPOO is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding. Iedere SPOO benoemt een hoofdopleider (en een plaatsvervangend en/of waarnemend hoofdopleider).

De hoofdopleider is verantwoordelijk voor de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog. In geval van diens afwezigheid is de waarnemend hoofdopleider degene die diens taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden overneemt. Hoofdopleiders en hun waarnemers worden erkend dan wel geregistreerd door de CRT van de FGzPt en voldoen aan de eisen uit de AMvB en het opleidingsbesluit Gezondheidszorgpsycholoog, zoals gesteld door het College specialismen gezondheidszorgpsycholoog en psychotherapeut van de FGzPt. Tevens zijn er in vrijwel alle landelijke regio's plaatsvervangend hoofdopleiders aangesteld die onder eindverantwoordelijkheid van de hoofdopleider een deel van de opleiding verzorgen.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de hoofdopleider (en van de praktijkopleider) en verhoudingen tussen hoofdopleider en de (door de hoofdopleider gemandateerde) praktijkopleider veranderen in beginsel niet. De hoofdopleider legt verantwoording af aan het bestuur van de SPOO (en heeft daar een contract mee en voert hier de functioneringsgesprekken en dergelijke mee; dit kan naast een detacheringsovereenkomst vanuit de universiteit).

Nader te bepalen zijn de posities van plaatsvervangende en waarnemende hoofdopleiders en de eisen die aan hen gesteld moeten worden. De vraag is of de eisen ten opzichte van de huidige regelgeving aangepast moeten worden, omdat er bijvoorbeeld te weinig (plaatsvervangende en waarnemende) hoofdopleiders beschikbaar zijn. Een punt ter uitwerking. Hierbij moet ook op eventuele dubbelrollen gelet worden. In principe moet een plaatsvervanger of waarnemer aan dezelfde eisen voldoen als degene wiens positie wordt waargenomen. Voor bijzondere en zeer tijdelijke situaties kan hiervan worden afgeweken, met de nodige waarborgen dat geen verstrengeling van belangen ontstaat<sup>27</sup>. De realisatie van de hoofdopleidersfunctie middels een 'opleidingsteam', kan een oplossing zijn voor de belasting van de hoofdopleider. Het bestuur kan dan de hoofdopleider ook als voorzitter van zo'n team benoemen.

### 4.3. Regievoerders

Per SPOO zijn enkele centrale regievoerders, één per RSV, die de taakuitvoering van de praktijkopleiders in de poi's coördineren. Deze RSVP-opleider is een P-opleider van de regievoerder en is, voor die taak<sup>28</sup>, verbonden aan de regievoerende poi. De regievoerder en afgeleid de RSVP-opleider moeten voldoende bevoegdheden hebben om problemen in de praktijk te kunnen oplossen en te kunnen handelen. De regievoerder krijgt

---

<sup>26</sup> [taken en verantwoordelijkheden fgzpt 2 .pdf](#)

<sup>27</sup> Het CSGP hanteert de volgende definities (GZ-besluit):

**plaatsvervangend hoofdopleider:** degene die door de hoofdopleider als plaatsvervangend hoofdopleider is voorgedragen en die onder verantwoordelijkheid van de hoofdopleider deze ondersteunt bij het uitoefenen van diens taken

**waarnemend hoofdopleider:** degene die door de CRT erkend is als waarnemend hoofdopleider en gedurende de afwezigheid van de hoofdopleider in diens taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden treedt;

<sup>28</sup> de RSVP zal primair verbonden zijn aan de 'regisserende' poi van de RSV.

hiervoor de nodige ondersteuning en formele bevoegdheden en een plek in de governance. De RSVP-opleider houdt het primaire toezicht op wat er in het RSV gebeurt en handelt zo nodig binnen het gegeven mandaat van de hoofdopleider en van de onder regiegestelde poi's in het RSV. De regievoerder heeft dus een regisserende en toezichhoudende rol op de uitvoering van het praktijkdeel van de opleiding in het RSV en op de deelnemende poi's en rapporteert hierover aan de hoofdopleider. Er worden landelijk eisen geformuleerd die aan de regievoerder gesteld worden. De RSVP-opleider zal bij voorkeur in ieder geval opleider in een specialisme moeten zijn. De functie is bovendien niet verenigbaar met die van hoofdopleider, waarnemend hoofdopleider of plaatsvervangend hoofdopleider. De RSVP-opleider moet een overtuigend rolmodel kunnen zijn op alle pijlers op het gebied van de opleidingen. De taakuitvoering vraagt een goed overzicht over het RSV resp. de participerende poi's. Substantiële 'eigen' opleidingscapaciteit van de poi waaraan de RSVP-opleider verbonden is, kan helpen om problemen in het RSV op te lossen. De RSVP-opleider voldoet met aanvullende competenties op het gebied van leiderschap, samenwerking en netwerkontwikkeling en van sensitiviteit, en hij heeft bestuurlijke capaciteiten. Kern is dat de positie ook moet worden gegund en vertrouwd door de 'onder regie gestelden' en de invulling van de functie wezenlijk vertrouwd. Door de vereiste competenties die gesteld worden aan een P-opleider is een aantal eisen al ingevuld. Er moeten afspraken worden opgesteld over hoe er met disfunctionerende RSVP-opleiders wordt omgegaan, zoals het formuleren van klachten- en incidentregelingen. Dit zal op SPOO-niveau gebeuren, maar op basis van landelijke kaders.

De RSVP-opleider stemt af met en signaleert en rapporteert aan de hoofdopleider. Dit omvat verplichte melding van RSV-kritische situaties, zoals het voorstel tot aangaan of verbreken van samenwerking, reorganisatie, en onttrekking. Er kan regelmatig verslag worden gedaan, naast een jaarverslag. Op deze wijze kan de hoofdopleider (en de SPOO) voldoende inzicht krijgen en verantwoordelijk zijn voor de praktijkdelen in de SPOO.

Elke POI moet een praktijkopleider hebben, maar deze kan eventueel gedetacheerd zijn uit een andere poi binnen het RSV. Juist op die manier kun je kleinere, kwetsbaarder organisaties (ouderen- en gehandicaptenzorg) laten deelnemen aan het opleiden. Er zijn voorts twee werkbegeleiders ter plaatse nodig om de continuïteit te borgen om een deel van het opleidingstraject te kunnen verzorgen; één werkbegeleider kan samenvallen met de functie van praktijkopleider, mits voldaan wordt aan de eis dat het professionals zijn van dezelfde discipline. Als een praktijkopleider uit een andere poi is gedetacheerd, moet het mandaat goed geregeld zijn, en die praktijkopleider moet kunnen ingrijpen in individuele opleidingstrajecten. Zowel het RSV als de participerende poi's hebben zich te voegen naar de regelgeving; er wordt commitment gevraagd van alle partners van een RSV.

Een RSVP-opleider hoeft niet per definitie uit de grootste opleidende deelnemer te komen; dit kan ook door het RSV anders bepaald zijn. In de verdere uitwerking kan geput worden uit de ervaringen van de samenwerkingsverbanden die de laatste jaren zijn ontstaan.

#### 4.4. De opleiding

De opleiding zal, door de directe aansluiting, bij de start van de opleiding een arbeidsovereenkomst (werk-leerovereenkomst) aan moeten gaan. Een belangrijk doel is om belemmeringen tussen zorgcontexten in arbeidsvoorwaarden weg te nemen en deze op een goed niveau overal in Nederland te borgen. Hoe dit gebeurt, is primair aan de werkgeversorganisaties. In grote lijnen zijn er echter twee opties mogelijk: een centraal werkgeverschap, landelijk of op SPOO-niveau bijvoorbeeld, of een landelijke afspraak over arbeidsvoorwaarden. Een van de mogelijkheden is het werkgeverschap volledig ergens anders te beleggen, met alles wat erbij hoort. Dit kan bij een landelijke (of regionale) organisatie, vgl. SBOH, SBOS, of meer administratief, payroll-achtig. Een andere optie is dat het juridische werkgeverschap niet verandert, maar dat de werkgevers landelijke afspraken maken over de voorwaarden, die dan wel volledige externe werking moeten hebben, om geen concurrentie op deze voorwaarden te creëren. Zoals via een bepaling in de zorg-cao's of een anderszins bindende afspraak. Voorgesteld wordt dat er een afspraak wordt gemaakt over een landelijke harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden (en samenhangende opleidingsomstandigheden), die bindend zijn als er beschikt wordt opgeleid. Tegelijkertijd kan, waar gewenst, geëxperimenteerd worden met vormen van centraler werkgeverschap. Dit moet dan met de NZA worden afgestemd.

#### 4.5. De verhouding van de bij de opleiding betrokkenen ten opzichte van ‘de lijn’

De gehoorde knelpunten zijn dat er, op sommige plekken, spanning bestaat tussen eisen die voor een opleiding aan de productie gesteld worden en de opleidingsinspanningen, en tussen het in de formatie opgenomen zijn en bijvoorbeeld uitval. Dit hangt deels samen met werkgeverschap en of de salariskosten in de beschikbaarheidsbijdrage zijn meegenomen. Beschrijving, en explicitering, van de taken van de verschillende functies is noodzakelijk, maar dit is alleen zinvol als iedereen zijn eigen rol ook goed kan invullen en de verantwoordelijkheden realistisch zijn. Dit moet dus gemonitord worden.

#### 4.6. Visitatie en erkenning

Het vertrekpunt is de wet- en regelgeving met betrekking tot de Wet BIG, en tot VWS en FGzPt zoals die is, dan wel wordt, ontwikkeld. Vanwege de samenhang zouden hier in de praktijk dezelfde werkwijzen moeten zijn met betrekking tot de GZ-psychologie-opleiding en de specialistische opleidingen.

De SPOO's moeten de erkenning en visitatie van de RSV's en poi's inrichten, bij voorkeur op zo'n manier dat onnodig werk wordt vermeden. Landelijke criteria, gefundeerd in de governance, zijn dan belangrijk (vgl. KeK), ook vanuit rechtszekerheid. Er kunnen drie niveaus van praktijk-toetsing worden herkend: Op RSV-niveau, op niveau van de individuele (potentiële) poi, en van individuele leerroutes.

De leerroutes zijn de basis van het praktijkonderwijs. De hoofdopleiders hebben in de toetsing een kernrol. Een vorm die voldoet aan eisen van effectiviteit en doelmatigheid moet worden ontwikkeld. Bijzonder aandachtspunt hierbij zijn de SPOO-overstijgende poi's; dit zijn poi's die in meerdere regio's opleiden. Vanwege het belang bij bijvoorbeeld acceptatie van een zorgaanbieder als poi, is het essentieel dat visitatieprocedures verlopen volgens governanceprincipes, zoals geen schijn van belangenverstrengeling, en onafhankelijkheid in de oordeelsvorming. Ook de bezwaarprocedure moet goed worden ingeregeld. Een lid van een visitatiepanel heeft bijvoorbeeld geen relatie met de gevisiteerde instelling en komt bij voorkeur niet uit de betreffende regio<sup>29</sup>.

#### 4.7. Verhouding tot toewijzing van beschikte opleidingsplaatsen

De beschikte opleidingsplaatsen worden nu landelijk verdeeld per sector. De sectorindeling is voor APV echter niet adequaat. De regio-oriëntatie sluit ook niet aan op de verdelingsvoorstellen. De combinatie van deze punten zorgt ervoor dat met name grote geïntegreerde poi's, die over grote delen van Nederland werken en opleiden en een integraal aantal opleidingsplaatsen krijgen, zich lastig verhouden tot het APV-voorstel.

Toewijzing moet dus opnieuw bekeken worden om de APV-voorstellen te faciliteren. Een mogelijkheid is dit meer te koppelen aan de situatie in een regio en op SPOO- of eventueel RSV-niveau toe te wijzen. Hierin dient rekening gehouden te worden met de behoefte van zorgcontexten, die in feite de potentiële werkvelden zijn. Mocht dit te gedetailleerd worden, dan kan worden teruggevallen op verdeling in sectoren.

Het toewijzen van de specialistische opleidingsplaatsen moet landelijk gezien worden. Tenslotte is het advies om meerjarig toe te wijzen; dit maakt investeringen eenvoudiger en het kan ook vertrouwen geven, als wordt toegewezen aan RSV's (of SPOO's) omdat zo meer continuïteit en schaalgrootte wordt gerealiseerd.

Advies en randvoorwaarde zijn dus dat de toewijzingssystematiek aansluit op de APV-adviezen.

---

<sup>29</sup> Zie bijvoorbeeld: [NVAO afdeling - rapport](#)

## 5. De overeenkomsten en de verschillen ten opzichte van nu

### De opleidingsinstellingen

NU: grote variëteit in op grond van AMvB aangewezen opleidingsinstellingen. Variëteit qua omvang, bestuursstructuur en aanpak. Zeven instellingen.

In het voorstel: maximaal twaalf opleidingsinstellingen (de SPOO's), afhankelijk van voldoende regionale spreiding. Deze zijn allen ingericht volgens een bepaald governance-minimum, met een paritair samengesteld bestuur (universiteit + RSV's) en een onafhankelijke voorzitter. De positie van de opleidingen is uniform geborgd.

### De poi's

NU: beweging van ongeveer 500 – 600 poi's die zelfstandig opleiden naar poi's die opleiden in een vorm van samenwerking, maar ook nog poi's die dit niet (willen of kunnen) doen. Poi's die aan de ene kant minder dan één beschikte opleidingsplaats tot aan de andere kant poi's die tientallen plaatsen hebben. Poi's met bijzondere expertise, maar geen zelfstandige opleiding, kunnen geen rol spelen in de opleiding als zij niet participeren in een samenwerkingsverband. Er zijn verschillende arbeids- en opleidingsomstandigheden waardoor er concurrentie ontstaat op bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, omdat er geen gelijk speelveld is. De opleidingen hebben vaak een zwakke positie. Er is (formeel; in de praktijk maken ze gewoon deel uit van de groepen) een volledig gescheiden stelsel ten aanzien van het opleiden in de jeugd-GGZ.

In het voorstel: ongeveer 30 RSV's waarin de poi's regionaal samenwerken en leerroutes over meerdere zorgcontexten aanbieden. Geen 'losse' poi's meer. Er komen landelijke afspraken over arbeids- en opleidingsomstandigheden voor een level playing field. Het doel hiervan is om de positie van de opleidingen overal in Nederland te borgen en geen belemmeringen in het opleiden in meerdere zorgcontexten te hebben. Poi's met bijzondere expertise, maar geen zelfstandige opleiding, kunnen onder de vlag van een RSV toch een rol spelen in de opleiding. Jeugd-GGZ-opleidingen maken integraal deel uit van een RSV.

### Regionaal versus landelijk

NU: opleidingsinstellingen zijn deels regionaal georiënteerd, deels niet. Dit geldt ook voor poi's. Alle universiteiten richten zich op het hele land en hebben relaties met zorgaanbieders voor stages in grote delen van het land.

In het voorstel: met betrekking tot de GZ-opleiding ontstaat een vooral regionale oriëntatie via verbinding in een SPOO, met een doorlopende leerlijn van bachelor tot en met GZ-opleiding, voor de opleiding tot specialist zal dat deels regionaal, deels landelijk zijn. Een universiteit en grote poi's kunnen wel verbonden zijn aan meerdere SPOO's, maar ook dan acteert men zo veel mogelijk regionaal.

### Stageplaatsen

NU: er is een gebrek aan stageplaatsen in de masterfase. Er is geen vergoeding voor de poi en geen duidelijke inhoudelijke afstemming in de leerlijnen. Dat komt bijvoorbeeld doordat er nu veel meer studenten zijn. In de aangesloten master-GZ zijn er zo'n 1200 stageplaatsen landelijk nodig: veel minder dan nu.

In het voorstel: door de gezamenlijke verantwoordelijkheid van universiteit en poi voor de hele leerlijn ontstaat afstemming en komen er naar verwachting meer stageplaatsen. Vergoeding van de begeleiding in de stage is een randvoorwaarde (op te nemen in de beschikbaarheidsbijdrage). Het voordeel voor de poi is dat een stagiair ook een deel van de GZ-opleiding in die poi kan doen; de poi leert de stagiair zo al vroeg kennen. Een ander voordeel is dat de inhoud van de stage en die van de GZ-praktijkdelen onderling goed afgestemd kunnen worden.

### Werkgeverschap

NU: een opleiding is in dienst van een poi. Dus er zijn ongeveer 500 - 600 werkgevers met eigen voorwaarden (waarvan de meeste een cao volgen) voor in totaal 2000 opleidingen. De werkgever heeft volledige verantwoordelijkheid voor de opleiding en draagt dan ook alle lasten, maar heeft eveneens maximale invloed

op de opleiding. Voor de opleiding zijn er verschillende juridische en administratieve gevolgen als men naar een andere zorgcontext wil.

In het voorstel: de variatie in voorwaarden voor de opleiding is verdwenen. Hoe dit wordt gerealiseerd, moet nog nader bepaald worden.

### **De universiteiten**

NU: de meeste universiteiten bieden diverse masters aan die toegang kunnen geven tot de GZ-opleiding. Er is een grote uitstroom van belangstellenden hiervoor. Dit heeft, in combinatie met een beperkt aantal opleidingsplaatsen in de GZ, geleid tot het zogenaamde stuwmeer van masters. Deze masterpsychologen werken in de zorg, doen dit echter niet als BIG-geregistreerden maar zouden dat wel graag willen worden<sup>30</sup>. Een aantal universiteiten heeft een (bestuurlijke) verbinding met de poi's in de opleidingsinstelling of anderszins. Als die bestuurlijke verbinding er is, dan is die relatief groot. Stageplaatsen zijn lastig te realiseren.

In het voorstel: iedere opleidingsinstelling wordt bestuurd door een paritair samengesteld bestuur van universiteit en poi's. Op sommige plekken wordt de positie van de universiteit versterkt, op andere plekken de positie van de poi's: altijd komt het in balans. Alleen een universiteit die een selectieve master aanbiedt, en hiermee bijdraagt aan de doorlopende leerlijnen, krijgt zo'n bestuurlijke positie. Een universiteit kan in twee SPOO's deelnemen, maar is dan altijd bij één als 'eerste universiteit'. Door de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de hele leerlijn worden ook stages gemakkelijker geregeld. Een adequate vergoeding hiervan voor de poi is een randvoorwaarde.

### **De opleidingsinstellingen**

NU: in een aantal gevallen is er een één-op-één verbinding tussen de formele opleidingsinstelling en de uitvoerder, het instituut. Er zijn verschillende varianten: van volledige integratie, via posities van de uitvoerder/het instituut in het bestuur van de opdracht gevende opleidingsinstelling, tot scheiding van opdrachtgever en opdrachtnemer.

In het voorstel: er komt een uniforme governance, met duidelijke scheiding tussen de aangewezen opleidingsinstelling en de marktpartij, het instituut. En met duidelijke scheiding tussen de Wet-BIG-taken en de (commerciële) bij- en nascholing. Het is aan het bestuur van de SPOO om de verbinding met welk instituut dan ook aan te gaan en onder welke voorwaarden. Deze manier van werken draagt bij aan transparantie over besteding van de publieke middelen. De feitelijke situatie (zoals of en met welk instituut een verbintenis wordt aangegaan en onder welke condities) hoeft niet te veranderen, dit is aan het bestuur.

### **De positie van de hoofdopleider**

NU: de opleidingsinstelling wijst een hoofdopleider aan. De hoofdopleider mandateert de bewaking van het praktijkdeel aan de RSVP-opleider dan wel aan de praktijkopleider. Het opleidingsinstituut heeft een verbinding met de opleidingsinstelling voor de uitvoering van het cursorisch onderwijs en organisatie van de opleiding. De hoofdopleider verhoudt zich in de praktijk tot het instituut.

De hoofdopleider is in het algemeen gedetacheerd vanuit een universiteit, waar de hoofdopleider een beperkt aantal uren voor krijgt. De belasting ligt echter veel hoger. Opvolging is lastig. Door de vermenging van posities in bestuurlijke zin op een aantal plekken ontstaan onduidelijke situaties: tussen hoofdopleider en instituut (het komt voor dat het instituut een functioneringsgesprek voert met de hoofdopleider in plaats van andersom) en met de poi.

In het voorstel: de positie verandert niet formeel. De werkwijze en positie ten opzichte van bijvoorbeeld p-opleiders kunnen wel veranderen. Ook hierbij formeel niet, maar deze worden meer geëxpliciteerd. De hoofdopleider is de verantwoordelijke voor de dagelijkse gang van zaken van de opleidingsinstelling (SPOO) en zorgt ervoor dat de opleiding uitgevoerd wordt volgens de hieraan gestelde eisen. Cursorisch, organisatorisch en praktijk. De hoofdopleider voert gesprekken met de verantwoordelijke uitvoerders in de opleidingslijn over

---

<sup>30</sup> Zie hiervoor het advies van de projectgroep AMG.



de uitvoering. Aan de andere kant heeft de hoofdopleider zijn functioneringsgesprek met het bestuur van de SPOO. Via een opleidingsteam wordt het werk van de hoofdopleider meer ondersteund. Hierin kunnen ook onderzoekrollen worden opgenomen.

#### **Praktijkopleider, p-opleider**

NU: de praktijkopleider en de p-opleider zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het praktijkdeel van de opleiding en zijn hiertoe gemandateerd door de hoofdopleider. Iedere poi heeft een praktijkopleider, sommige ook een p-opleider (bij grotere poi's).

In het voorstel: positie en taken veranderen niet wezenlijk. Het is wel mogelijk meer doelmatigheid in te brengen door de samenwerking in een RSV. Dit levert meer beschikbare inzet op voor de zorgverlening en/of meer opleidingscapaciteit.

#### **Regievoerder van een samenwerkingsverband**

NU: er is een grote variëteit in samenwerkingsverbanden en invulling van het regievoerderschap. De regievoerder heeft geen formele status, maar het is er een die wordt gerealiseerd en gegund. Op organisatie (poi-) niveau bestaan grote verschillen: de ene regievoerder heeft zelf geen beschikte opleidingsplaatsen, terwijl een grote poi tachtig opleidingsplaatsen in het samenwerkingsverband 'heeft'. Zeggenschap en de wijze waarop de inzet wordt vergoed, verschillen sterk. Ook wie de rol van de regievoerder op zich neemt, is verschillend. Er is geregeld twijfel over de macht die een regievoerder krijgt. Poi's die niet worden toegelaten tot een samenwerkingsverband, ervaren dit vaak als uitsluiting. Regievoerders hebben een gevoelde verantwoordelijkheid voor de opleideling en voor de continuïteit in de opleiding, dus dan is het logisch dat ze daar invloed op willen uitoefenen.

In het voorstel: de rol van regievoerder wordt meer geformaliseerd. De regievoerder is de poi die de regie van een RSV heeft. De personele invulling moet nader bepaald worden, maar dit zal waarschijnlijk een p-opleider zijn. De formelere inbedding is ook de basis van een adequate vergoeding van de kosten die het regievoerderschap met zich meebrengt. De vergoeding gebeurt bij voorkeur via de beschikbaarheidsbijdrage en niet door facturen te sturen aan de leden van een RSV. Realisatie van de weg via de beschikbaarheidsbijdrage hangt samen met keuzes over werkgeverschap en toewijzing.

#### **Visitatie en erkenning van SPOO's**

NU: de CRT draagt zorg voor visitaties

In het voorstel: dit verandert niet. De toezichtlast kan door de gewijzigde governance wat afnemen.

#### **Visitatie en erkenning van poi's**

NU: de opleidingsinstelling visiteert een poi en doet aan de CRT een voorstel voor erkenning, de CRT erkent (evt. vrijwillig, waar van toepassing) op basis van marginale toetsing. Vanuit de vereniging van een aantal opleidingsinstellingen is als hulpmiddel voor de visitatie het zogeheten Kwaliteits- en Erkenningskader (KeK) opgesteld. Dit is te beschouwen als een veldnorm, de invulling van een aantal eisen, maar de formele basis hiervan is beperkt. Het KeK is in ontwikkeling: van de beoordeling van individuele poi's naar beoordeling op (ook) RSV-niveau.

In het voorstel: de voorkeur gaat uit naar visitatie en erkenning op RSV-niveau. Dit bespaart veel (administratieve) lasten. Het RSV krijgt dan meer verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van poi's en de realisatie van het praktijkdeel van de leerroutes op het gebied van de GZ-opleiding. Met betrekking tot de specialistenopleiding moet dit nog nader bekeken worden. Het KeK en het onderhoud ervan worden gedegener gefundeerd in de governance. Zo weet iedereen op voorhand hoe en waaraan getoetst wordt en wat hieraan ten grondslag ligt. De rol van de CRT verandert niet.

#### **Poi-samenwerkingsverbanden**

NU: er is een groot aantal verschillend opererende samenwerkingsverbanden, gestuurd vanuit de toewijzing, met als incentive eventuele bonusplaatsen. Er bestaat hiervoor inmiddels ook een tijdelijke regeling (toetssteen). Sommige poi's blijken te worden uitgesloten van deelname in een samenwerkingsverband door collega-poi's, maar er zijn ook poi's die geen behoefte hebben aan een dergelijke samenwerking.

In het voorstel: alle poi's werken samen in een regionaal samenwerkingsverband (RSV). In het voorstel zijn eisen geformuleerd aan een RSV. Het aantal RSV's is beperkt en sluit aan op regio, schaal en spreiding van de zorgcontexten om de breedheid in leerroutes te faciliteren. De specialistische opleidingen komen ook in de RSV's maar worden landelijk gestuurd.

### **Juridische regeling**

NU: de basis hiervoor kan gevonden worden in de governance-overzichten van de FGzPt en vLOGO. Wat betreft wetgeving zijn vooral Wet BIG, Wet Marktverordening Gezondheidszorg (WMG), Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), en Wet Toetreding Zorgaanbieders (WTZa) van belang. Essentieel is dat de verantwoordelijken ook hun verantwoordelijkheid moeten kunnen waarmaken en voldoende bevoegdheden hebben, te beginnen op bestuurlijk niveau (bestuurders van poi's, van SPOO's, toezichthouders).

In het voorstel: een aantal governance-aspecten zullen belegd moeten worden in wet- en regelgeving. Dit wordt nader uitgezocht hoe en waar dit het beste kan, gegeven het wetgevingsstelsel. Het doel is optimale juridische robuustheid enerzijds en anderzijds ook niet meer te regelen dan nodig is om kaders en tegelijkertijd adaptiviteit aan veranderingen te kunnen borgen. Met als vertrekpunt aan de ene kant de verantwoordelijkheid van bestuurders, degenen 'die er over gaan' en aan de andere kant de uitvoerbaarheid van dag tot dag en de verantwoordelijkheid van professionals.

### **Invloed op arbeidsmarkt**

Eerder is geconcludeerd<sup>31</sup> dat het uitvoeren van een aantal acties, waaronder de directe aansluiting en de aanpassing van de infrastructuur, zal bijdragen aan de oplossing van de arbeidsmarktproblematiek. Door de directe aansluiting tussen master en GZ is een opleiding jonger, heeft meer werkzame jaren tot de pensioenleeftijd, en zal door de leeftijd en leeftijdsfase eerder geneigd zijn een specialistische opleiding te volgen. De verwachting is dat jongere opleidingen mede ook door de verplichte breedheid, het opleiden in andere zorgcontexten en het afgestemd opleiden in doorlopende leerlijnen en met bestuurlijke borging een bijdrage zullen leveren aan het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek. Er zullen dan namelijk eerder meer regiebehandelaren zijn en meer gegadigden voor de specialistische opleidingen. Middelen zullen doelmatiger worden besteed. En het opleiden in een andere regio zal ook meer een optie worden vanuit de gedachte dat jongere opleidingen minder familiale verplichtingen hebben die hen beletten te verhuizen. De overall geborgde goede arbeids- en opleidingsomstandigheden maken voldoende focus op de opleiding mogelijk. De samenwerking binnen een SPOO respectievelijk een RSV kan de inzet van praktijkopleiders beperkter maken, waardoor hier meer begeleidings- (en opleidings-) capaciteit en/of inzet voor de zorgverlening mogelijk wordt.

Negatieve effecten op de arbeidsmarkt door de G&S-voorstellen zijn niet te verwachten.

---

<sup>31</sup> Bestuurlijk Akkoord GGZ 2018- 2022

## 6. Randvoorwaarden

De adviezen kunnen alleen zoals bedoeld worden gerealiseerd als de volgende randvoorwaarden zijn ingevuld (naast verdere invulling van diverse criteria en aanpassing regelgeving):

- passend aantal beschikte opleidingsplaatsen en de toewijzingssystematiek moet aansluiten bij de adviezen;
- We gaan ervanuit dat er niet meer onbeschikt wordt opgeleid. In navolging van het IZA: "...er wordt voor de GZ-psychologen volgens de beschikbaarheidsbijdrage en niet boven de raming van het Capaciteitsorgaan opgeleid."
  - De verdeling van het aantal beschikte opleidingsplaatsen moet herijkt worden, rekening houdend met de gewenste verdeling in zorgcontexten en zo mogelijk regionale oriëntatie hierin. Dit is van belang voor de eis dat er opgeleid moet worden in twee zorgcontexten, maar ook ten behoeve van de toewijzing. De toewijzing aan sectoren c.q. zorgcontexten dient aan te sluiten bij de behoefte ervan. Substantiële verschuivingen tussen sectoren of zorgcontexten (extra plaatsen bij de een ten koste van de ander) geven het risico dat opleiden in samenwerking en de nodige breedte onder druk komt en/of onbeschikt opleiden toeneemt. Het aantal opleidingsplaatsen en de verdeling ervan over de sectoren moet het opleiden in meerdere zorgcontexten mogelijk maken. Als dit altijd één jaar in de GGZ moet zijn, dan kan het totaal aan opleidingsplaatsen in de GGZ niet groter zijn dan het totaal van de andere zorgcontexten.
  - bij voorkeur meerjarig toegewezen (mede in relatie tot werkgeverschap en belegging van de beschikbaarheidsbijdragen).
  - Oplossing van 'de WMG-plaatsen' met de jeugd-GGZ-plaatsen: deze moeten qua aantal behouden blijven als zij in dezelfde systematiek als de WMG-plaatsen verder gaan.
  - De voordelen die door implementatie ontstaan (zoals langere inzetbaarheid van regievoerders) komen macro budgettair ten goede aan het opleiden en aan het aantal beschikte opleidingsplaatsen.
- De samenstelling en hoogte van de beschikbaarheidsbijdrage dienen herzien te worden, met name met betrekking tot de inzet van werkbegeleiding en regie- en coördinatiekosten, om de totale kosten van het opleiden te compenseren. En wellicht om vaker een, eventueel gedeeltelijk, onderzoek uit te voeren om deze actueel te houden.
- De juridische aspecten dienen adequaat geborgd te worden. De Regelgeving van de NZA moet eventueel aangepast worden, bijvoorbeeld ten aanzien van de plaats waar per se het eerste jaar moet worden gevolgd. De verantwoordelijkheid van het poi-bestuur moet waargemaakt kunnen blijven in het licht van hun aansprakelijkheid voor kwaliteit van zorg en als werkgever.
- De projectkosten (en transitiekosten) ten behoeve van de implementatie moeten gefinancierd worden (met de notie dat vanwege de gewenste overgangperiode het huidige en het beoogde systeem nog een aantal jaren naast elkaar zullen blijven bestaan).
- Een belangrijk aandachtspunt vormen de schaal en de mogelijkheden om opleidingen te begeleiden. Uitstroom van (potentiële) werkbegeleiders kan dit lastig maken. Er dienen maatregelen getroffen te worden die de uitstroom ontmoedigen van professionals die nodig zijn als werkbegeleider. Het stelsel moet het behoud van opleidingen (opgeleiden) faciliteren. Het zou voor professionals minder aantrekkelijk moeten zijn uit te stromen naar een vrije vestiging door bijvoorbeeld betere voorwaarden. Deze uitstroom maakt het ook minder aantrekkelijk voor anderen om op te leiden, ook al wordt het financieel optimaal gecompenseerd, het vergt namelijk altijd begeleiding en levert extra werkdruk op. De facto veroorzaakt de uitstroom minder opleidingscapaciteit door minder beschikbaarheid van werkbegeleiding.

Hiernaast zijn belangrijke aandachtspunten:

- De aantrekkelijkheid om een rol als hoofdopleider te vervullen moet worden verbeterd. Dit gaat om bijvoorbeeld om meer tijd om de werkzaamheden uit te voeren, of dit in ieder geval beter te faciliteren.

- De aantrekkelijkheid om een rol als p-opleider te vervullen moet worden verbeterd.
- Het APV-advies is een samenhangend advies; een samenhangend pakket van voor veldpartijen pro's en cons van de onderdelen. Voor cherry picking moet gewaakt worden.
- De eisen te stellen aan poi's die in beginsel in aanmerking kunnen komen voor participatie in een RSV moeten zo nodig bijgesteld worden, en daarmee ook de kaders voor overwegingen om een instelling die wel voldoet aan de eisen, niet in een RSV op te nemen.

CONCEPT T.B.V. CONSULTATIE

## 7. Wat levert dit op?

### 7.1. wat levert dit op?

- Uniformiteit en voorspelbaarheid van rendement en kwaliteit van de opleiding binnen Nederland.
- Scheiding van financiële en inhoudelijke incentives voor opleiden.
- Meer bewuste en inhoudelijke overwegingen van opleidingen waar de opleiding gevolgd zou moeten worden.
- Directe doorstroom van master richting GZ-opleiding en vervolgens naar specialistenopleiding wordt maximaal gefaciliteerd<sup>32</sup>.
- Er is meer integrale verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de doorlopende leerlijnen (van bachelor tot en met specialist) en afstemming tussen elementen hiervan en voor de organisatie van stages.
- Er is veel discussie over de verhouding tussen universiteiten en poi's; verschillende vormen van gezag en invloed komen voor. Het SPOO-model maakt dit per definitie evenwichtig, brengt het in balans; Voor sommige opleidingsinstellingen is dit eenvoudig te regelen.
- Andere sectoren dan GGZ en andere werkvelden komen vanzelfsprekend in beeld.
- De governance sluit op principes aan bij hedendaagse inzichten die horen bij publiek georiënteerde instellingen en de omgeving, zoals bij zorg en hoger onderwijs. Dit vermijdt discussies over belangen, integriteit en transparantie.
- Verbinding van opleidingen met zorgaanbod en als markt, bijvoorbeeld op grond van IZA. Hiervoor is wel inzicht in de regionale zorgvraag en arbeidsmarkt nodig.
- Meer eenduidige en krachtige vertegenwoordiging van het opleiden richting externe partijen, zoals de overheid.
- Als de plaatsen die worden toegewezen in het kader van de subsidieregeling Jeugd-GGZ worden toegewezen aan de SPOO, kunnen de poi's die hier gebruik van maakten onderdeel worden van de SPOO.
- De verbinding en kennisuitwisseling tussen wetenschap en praktijk worden gefaciliteerd. Gezamenlijk kan een innovatiebeleid worden bepaald dat zo meer kans van slagen heeft, bijvoorbeeld bij financieringsvragen. Wellicht kan het ODPV hier ook een rol in spelen.
- De SPOO's zijn regionaal georiënteerd en hebben ieder voor zich voldoende schaal. Door de aansluiting master-GZ is er nauwelijks concurrentie nodig tussen de SPOO's en RSV's. Hoewel 'opleiden voor het land' noodzakelijk is, wordt er dan primair opgeleid voor de regio. Dit kan aansluiten bij de visies over meer regionalisering in combinatie met aansluiting op bijvoorbeeld het zorgaanbod en de zorgvraag.
- De formele plek van de regievoerder in de governance geeft deze een vanzelfsprekende positie bij RvB's en binnen de SPOO. Dit hoeft dan niet meer via het geld of het belang van de poi met betrekking tot het personeelsbeleid.
- Er is een duidelijke facilitering van de formele rollen, zoals van de hoofdopleiders en regievoerders. Met als randvoorwaarde dat hier dan ook de middelen voor worden opgenomen.
- Er is een duidelijke verhouding tot uitvoering (de instituten), waarbij het zo kan zijn dat de SPOO de uitvoering in eigen beheer doet (zoals de AMvB nu ook toestaat), maar er kunnen ook duurzame één-op-één-relaties worden gevormd (onder voorwaarden van marktconformiteit).
- Continuïteitsproblemen in de opleiding, bijvoorbeeld bij discontinuïteit in de praktijkbegeleiding door uitval van een praktijkopleider bij een poi, worden gemakkelijker opgelost en zijn een verantwoordelijkheid op SPOO-niveau, in afstemming tussen regievoerder en hoofdopleider.

---

<sup>32</sup> zie ook de Adviesnotitie Instroom specialisten, Opleidingsraad, februari 2024: [Definitieve adviesnotitie Instroom Specialistenplaatsen - Programma APV \(progapv.nl\)](#)

- Vergrote voorspelbaarheid van opleidingsplaatsen en capaciteit, onder meer door meerjarig toewijzen, als dat realiteit wordt. Dit hangt (in de huidige regelgeving) samen met de regeling van de beschikbaarheidsbijdragen en werkgeverschapspositie.
- Het subsidieprobleem jeugd-opleidingsinstellingen wordt opgelost. NB Let op borging van het opleiden voor sector Jeugd. Wanneer er geen afspraken zijn over de verhouding van de te verdelen opleidingsgelden over de sectoren, inclusief het jeugdveld, dan kan het opleiden voor de sector jeugd wel het kind van de rekening worden. Het gaat hier nadrukkelijk over het hele jeugdveld, en niet uitsluitend jeugd-GGZ. Er is immers een grote landelijke integratie jeugd-GGZ en jeugdhulp gaande, terwijl het in deze notitie alleen over jeugd-GGZ gaat.
- Een directe aansluiting moet worden gefaciliteerd via onder meer de infrastructuur.
- De instroom in specialistenplaatsen wordt verbeterd en onbenutte plaatsen worden eenvoudiger alsnog ingevuld.
- De positie van de opleidingen wordt geborgd en administratieve belasting en belemmeringen door verschillende arbeidsvoorwaarden worden opgeheven (als hier een besluit over wordt genomen).
- De concurrentie, nieuwe toetreders van poi's, blijft mogelijk, maar de kaders zijn duidelijker als het gaat om aansluiting bij de uitgangspunten van APV. Meer een level playing field.

## 7.2. Kunnen de doelstellingen doelmatiger worden bereikt?

De vraag of de doelstellingen, gegeven de uitgangspunten en randvoorwaarden van het programma APV, doelmatiger kunnen worden bereikt, worden beantwoord vanuit het macroperspectief. Het uitgangspunt is immers dat er wordt opgeleid voor het land, met publieke middelen. Dit gebeurt voor de opleidende zorgaanbieder op basis van een compensatie voor de extra kosten die met het opleiden gepaard gaan. De doelmatigheidsvraag slaat dus uiteindelijk neer op landelijk niveau, op de overheidsbegroting, en dus ook op het niveau van wet- en regelgeving, die voor iedereen geldt. Een ander uitgangspunt hierbij is dat de kwaliteit van de opgeleide niet afneemt. Dit zal naar verwachting niet aan de orde zijn als de opgeleide die het getuigschrift ontvangt, voldoet aan de gestelde eisen.

Het meest basale alternatief voor de voorstellen, wordt vooral ingegeven door sommigen die wat te verliezen zullen hebben bij een verandering: "Waarom zouden we iets veranderen, het gaat toch goed?" Afgezien van deze stemmen hebben veel betrokkenen de wens uitgesproken dat er zaken moeten veranderen, hetgeen de aanleiding was om het programma APV op te zetten.

De eerste vraag die rijst is waarom er überhaupt iets zou moeten veranderen als alles ook gewoon zelf geregeld kan worden. Het 'zelf regelen' is inderdaad mogelijk als er een gelijkwaardigheid, voldoende positie, van alle betrokkenen zou zijn. En dit in relatie tot het publieke belang met publiek geld. Maar dit is niet het geval, zoals bijvoorbeeld ten aanzien van de positionering en het belang van de opleiding. Daarnaast vereisen onderwerpen als directe aansluiting, governance en doorlopende leerlijnen een borging in de infrastructuur.

Laat duizend bloemen bloeien is een alternatief voor het uitsluitend opleiden in samenwerkingsverbanden. Er is geconstateerd dat dat tot nu toe gebeurd is, maar kennelijk met ongewenste situaties of onvoldoende resultaten. Andere sectoren dan GGZ zijn onvoldoende in beeld of onvoldoende opgenomen in de opleiding. Daarnaast zijn er verschillen in kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit en in de condities voor de opleidingen. En ook al ontstaan er intussen al wel veel samenwerkingsverbanden met overwegend positieve beoordelingen, deze blijken regelmatig te kampen met problematiek op het gebied van vooral de organisatie en kosten van de samenwerking. Het blijkt bovendien lastig om de stap naar volledige opname in een samenwerkingsverband te zetten. Daarnaast is er een grote variëteit in omvang en samenstelling van het samenwerkingsverband en in de voorspelbaarheid voor de opleiding. Door op te leiden in erkende RSV's kunnen genoemde punten ondervangen worden en biedt het daarnaast de kleinere zorgaanbieders, met bijvoorbeeld specialistische

kennis, de mogelijkheid een rol te spelen in de opleiding. Dit is minder eenvoudig als zij zelfstandig opleiden, met als gevolg dat specialistisch aanbod minder goed in beeld komt bij een opleiding<sup>33</sup>.

Een veel gehoorde opmerking betreft de nauwere betrokkenheid van de universiteiten in de regionale samenwerkingsverbanden terwijl het grootste deel van de opleiding in de praktijk gebeurt. Het verder aanhalen en formaliseren van de banden is nodig voor het verwezenlijken van de gewenste situatie: een directe aansluiting, doorlopende leerlijnen inclusief de gewenste breedte en een verbeterde verbinding tussen wetenschap en praktijk. Ook de invulling van de masterstage in afstemming met de invulling van het GZ-deel is gebaat bij eenzelfde belang en gedeelde verantwoordelijkheid in het traject van bachelor tot en met specialist. Deze gezamenlijke belangen en verantwoordelijkheden worden verankerd in een paritair samengesteld bestuur, waarin de verschillende zorgcontexten ook goed verbonden worden. De huidige situatie kan een dergelijke samenwerking en betrokkenheid kennelijk niet (overall) voldoende realiseren. Met de verdeling van schaarste op basis van publieke middelen en voor een publiekrechtelijk beroep met een eigen afgeschermd domein ligt het niet voor de hand om heel veel vrijheid te hebben als het op de inrichting van de opleiding aankomt. Vrijheid gaat namelijk gepaard met goede en minder goede opleidingsplekken en het ontstaan van concurrentieverhoudingen op geld, arbeidsvoorwaarden of basale kwaliteit. Door het opleiden in samenwerkingsverbanden kunnen de governance-kaders die aansluiten bij de omgeving, bij zorg en hoger onderwijs, de kwaliteit van de opleiding en de breedte borgen.

De AMvB's maken geen onderscheid tussen opleidingsinstelling en de uitvoering. Er zijn dan ook veel verschillende varianten in omloop: van volledige integratie, via posities van de uitvoerder/het instituut in het bestuur van de opdracht gevende opleidingsinstelling, tot scheiding van opdrachtgever en opdrachtnemer. Het is in principe niet nodig om hier verandering in aan te brengen. Op basis van onderzoek (SiRM<sup>34</sup>, Ten Have in opdracht van vLOGO) is echter gebleken dat onderscheid hiertussen, met zuivere rollen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, gewenst is. Ook opleidingen bleken de kwaliteit van de uitvoering verschillend per uitvoerder beoordeelden. In een uniforme governance zal dan ook de duidelijke scheiding tussen de aangewezen opleidingsinstelling en de marktpartij, en die tussen de Wet-BIG-gerelateerde taken en de (commerciële) bij- en nascholing omschreven worden. Het is vervolgens aan het bestuur van het samenwerkingsverband om de verbinding met welk instituut dan ook aan te gaan en onder welke voorwaarden. Deze manier van werken draagt bij aan transparantie over besteding van de publieke middelen.

Er is besloten om altijd m.b.t. de GZ-opleiding in twee zorgcontexten in een samenwerkingsverband op te leiden om de opleiding de gewenste breedte mee te geven. Waarom dit niet zelf geregeld kan worden, met een hoofdopleider die toetst, is tot op heden niet altijd overall mogelijk gebleken. De huidige situatie heeft kennelijk niet tot de gewenste resultaten en tot verschillen in waar de opleiding wordt genoten, geleid. Daarom zijn er voorstellen gedaan die de breedte borgen en andere werkvelden (zorgcontexten) dan GGZ in beeld brengen.

Tenslotte wordt de vraag opgeworpen waarom de opleidingsplekken niet worden toegewezen aan de samenwerkingsverbanden en niet zoals nu aan de individuele poi's. Deze vraag wordt vooral ingegeven door argumenten die samenhangen met de ontvangst van beschikbaarheidsbijdragen en met werkgeverschap. Het toewijzen aan een gemeenschappelijke regionale organisatie kan wel het opleiden in verschillende zorgcontexten stimuleren en ondoelmatigheid, bijvoorbeeld het niet invullen van plaatsen en discontinuïteit bestrijden, en om aan te kunnen sluiten op de regionale behoefte en karakteristieken.

---

<sup>33</sup> Bosman & Vos, Evaluatie samenwerkingsverbanden TOP

<sup>34</sup> [SiRM-rapport-Consequenties-directe-aansluiting.pdf \(progapv.nl\)](#)

# Bijlagen

## Bijlage I: opdracht

In Fase 1 is het volgende geadviseerd:

We concluderen dan ook dat het opleiden in formele, op bestaanscontinuïteit ingerichte, samenwerkingsverbanden de wens tot breed opleiden in de praktijk ondersteunt en stellen voor uitsluitend nog op te leiden in (bijv. regionale) SPOO's: Samenwerkingsverbanden Psychologie Opleiding en Onderwijs. Deze SPOO's maken onderling en in goede landelijke afstemming duurzame afspraken over opleiden. Daarbij wordt ervoor gezorgd dat alle sectoren waar GZ-psychologen werken in de opleiding aan bod kunnen komen om de gewenste breedheid te borgen. Naast bijzondere aandacht voor het levensloopsperspectief, het jeugd domein en de volwassenen- en de ouderenzorg, zal ook preventie prominent op de agenda komen. Het voorgestelde alternatief voor de subsidieregeling voor opleiden in de jeugd-GGZ past hier naadloos in".

En:

"Continuïteit in het opleidingstraject en in de financiën en verbinding tussen wetenschap en praktijk zijn belangrijke voorwaarden voor de ideale infrastructuur. Die infrastructuur faciliteert het volgen van een doorlopende leerlijn, van master tot en met de herregistraties, en ondersteunt en borgt de kwaliteit van en de samenwerking in het opleiden. Met een goede infrastructuur wordt voldaan aan het publieke belang van effectieve en doelmatige opleidingen die aansluiten op de hedendaagse governance eisen. Er zijn al goede initiatieven die verder uitgebouwd kunnen worden of als voorbeeld kunnen dienen. Het doel is om dit duurzaam, landelijk, goed teregelen en te borgen, rekening houdend met regionale bijzonderheden. Het is niet 'one size fits all', maar vanuit een aantal gemeenschappelijke kenmerken sluit het samenwerkingsverband aan bij de regionale en uiteindelijk landelijke behoeften.

Een SPOO moet als een conceptueel model worden gezien, niet als een nu al vaststaande organisatievorm. Ook het gewenste aantal SPOO's moet nog verder onderzocht worden, rekening houdend met een werkbaar schaal. De verwachting 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. Dit zijn punten voor vervolgitwerking."

In de opdracht van VWS is dit voortgezet in de opdracht aan het programma APV:

"(het leveren van) Een implementatieplan voor de inrichting van samenwerkingsverbanden voor het opleiden. Dit plan bevordert een doelmatige doorstroom van de opleideling, ook richting de specialistische opleidingen. Naast de borging van het wetenschappelijk kader door de samenwerking met de universiteiten borgt het plan bovendien de breedheid binnen de opleiding, waarbij tegelijkertijd andere sectoren dan de GGZ beter in beeld komen als arbeidsmarkt.

Instrumenten hiervoor die moeten worden opgenomen:

"De volgende onderdelen maken onlosmakelijk deel uit van het implementatieplan:

- a. een voorstel voor de organisatie en samenstelling van de bestuurlijke inrichting, de governance, en de randvoorwaarden voor de positie van de opleideling ten opzichte van het samenwerkingsverband en de opleiding;
- b. een voorstel voor kaders om regionale spreiding en inbedding te borgen;
- c. een kwaliteitskader, inclusief overzicht van te stellen eisen aan praktijkopleidingsinstellingen en parameters die inzicht geven in onderscheidende kwaliteit van (praktijk-) opleidingsinstellingen."

Ofwel: de opleidingsstructuur moet aangepast worden en dat moet gebeuren door de inrichting van samenwerkingsverbanden, die voldoen aan een aantal eisen:

Doel (IZA) is dat het opleiden efficiënter wordt en er meer flexibiliteit komt in de inzet van behandelaren. dit door:

- de structuur te vereenvoudigen
- uniformiteit te vergroten
- flexibiliteit te verbeteren

Dit is verder ten behoeve van APV uitgewerkt in:



- flexibiliteit: adaptiviteit aan veranderende omstandigheden
- vereenvoudiging structuur: i.c.m. vergroting uniformiteit, gegeven dat het primair om een basisopleiding gaat.
- Doelmatigheid:
  - ten aanzien van doelmatige doorstroom van de opleiding, ook richting de specialistische opleidingen;
  - uniformiteit
  - vereenvoudiging
- Uniformiteit door:
  - borging wetenschappelijk kader door de samenwerking met de universiteiten,
  - borging breedheid, aan de hand van minimumeisen
  - opnieuw bepalen van wat landelijk moet en wat lokaal/regionaal kan
- het in beeld komen van andere sectoren als arbeidsmarkt door:
  - borging breedheid, aan de hand van minimumeisen
  - (afhankelijk van uitwerking AMG:) door verbinding met universiteiten (kennismaken met werkvelden in de masterfase?)
  - Verbinding met de uitkomsten van IZA-discussies, met name over concentratie en spreiding van zorg.

Om de gewenste breedheid te borgen is inmiddels een stuk vanuit PPV opgeleverd; dit is de basis voor de projectgroep Governance en Samenwerkingsverbanden (G&S). De eis is voorts om ook andere sectoren als arbeidsmarkt in beeld te brengen, dus naast de twee sectoren die op grond van het PPV-stuk verplicht worden, moet dit nog nader worden uitgewerkt. M.n. ook de directe aansluiting is hier van belang en met name eventuele mogelijkheden om in de master al wat kennis te laten maken, naast evt. nog in de GZ-opleiding. Het samenwerkingsverband de inrichting/organisatie ervan, moet dit in ieder geval stimuleren en faciliteren.

“Doelmatige doorstroom, ook richting de specialistische opleidingen”: het gaat om publiek geld en verdeling van schaarste, ook van de werkbegeleiding. Doelmatigheid van de opleiding, macro en micro beschouwd, is dus belangrijk.

Een belangrijke rol hierin is voor AMG. Met betrekking tot G&S is in Fase 1 veel informatie opgehaald over wat een doelmatige doorstroom belemmert. Een vaak genoemd punt is de verschillende arbeidsvoorwaarden, dat opgelost kan worden door een centraler beleggen van het werkgeverschap, ook door de goede ervaringen hiermee in andere opleidingen. Dit punt moet dus verder uitgewerkt worden, naast eventuele andere instrumenten om de doorstroom doelmatiger te maken. Met betrekking tot de doorstroom naar de specialistische opleidingen: dit is bij een afzonderlijke werkgroep onder de stuurgroep belegd.

“Samenwerking met de universiteiten”: dit moet in de samenwerkingsverbanden georganiseerd worden. Dit ter bevordering van het wetenschappelijk kader, de verbinding tussen wetenschap en praktijk. Ook zal dit nodig zijn om de directe aansluiting tussen master en GZ-opleiding en een werkelijke doorlopende leerlijn te realiseren.

een voorstel voor:

- de organisatie en samenstelling van de bestuurlijke inrichting,
- de governance,
- de randvoorwaarden voor de positie van de opleiding ten opzichte van het samenwerkingsverband en de opleiding;
- een voorstel voor kaders om regionale spreiding en inbedding te borgen;

Voor aanleiding, analyse en oplossingsrichtingen, met aandachtspunten bij implementatie, zie ook het advies van Fase 1, visie & infrastructuur.

Hiernaast:

- Een voorstel voor een alternatief voor de Subsidieregeling<sup>35</sup> Opleidingen in een Jeugd ggz-instelling.
- En explicitering van een eventuele bijdrage aan Verbetering instroom specialistenplaatsen.

CONCEPT T.B.V. CONSULTATIE

---

<sup>35</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035636/2022-07-27>

## Bijlage II. Uit de evaluatie van de samenwerkingsverbanden

(Bosman&Vos, in opdracht van TOP, december 2022):

Te actualiseren oktober 2024

Vooraf: hieronder zijn enkele relevante passages opgenomen, voor verdere informatie wordt verwezen naar het rapport.

### Conclusies van de hoofdstukken:

Samenwerking kan de kwaliteit van de opleiding ten goede kan komen op het gebied van:

- Persoonlijke leercurve.
- Vakinhoudelijke leercurve: zowel door meerdere werkzaamheden/settings, als het kennismaken en samenwerken met andere GZ-professionals in opleiding.
- Leerklimaat: met name het kunnen delen en sparren met andere opleidingen.
- Wetenschappelijke exposure (mits een grotere GGZ-instelling of ziekenhuis deel uitmaakt van de leerroute).

Het is aannemelijk dat dit effect groter is in een groter samenwerkingsverband, maar dit is ook afhankelijk van de leerroute; in één op één samenwerkingsverbanden kan dit ook gelden, maar zijn er minder waarborgen.

Verbeterpunten voor proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden:

- De wetenschappelijke component, dat wil zeggen aandacht voor wetenschap en innovatie ingebed in de beroepspraktijk, beter borgen door de gehele opleiding, onafhankelijk van de werkplek.
- Aandacht en ruimte voor het goed inwerken van PIOG's als zij op een nieuwe werkplek komen.
- Aandacht voor de PIOG die tijdens de leerroute in een setting komt zonder mede-opleidingen.
- Positie en betrokkenheid piogs moet verbeterd worden.
- Praktijkbegeleiding moet beter afgestemd; posities en competenties verhelderd.
- In *het interne en externe toezicht op de kwaliteit van opleiden in samenwerkingsverbanden* is een doorontwikkeling nodig.
- Robuustere samenwerkingsverbanden vormgeven kost meer tijd en inspanning en mogelijk is het voor bestaande, goed werkende, kleinere samenwerkingsverbanden lastig om zich daartoe te verhouden: een groter samenwerkingsverband te vinden om bij aan te sluiten, zonder in te boeten op de bestaande goede samenwerking
- Tenslotte is er bij een toenemend aantal praktijkopleidingsinstellingen behoefte aan *meer richting, regie en begeleiding in de vorming van een regionaal samenwerkingsverband*. Wat is het meest geschikte model, wat zijn goede voorbeelden en hoe pak je het aan? Wat is een goede richtlijn voor de vergoeding van de samenwerkingspartners aan de regiehouder voor het dragen van de organisatorische en administratieve lasten?

### Conclusies met betrekking tot de organisatie van het samenwerkingsverband:

- Een verbeterpunt voor de samenwerkingsverbanden in het algemeen is het beter voorbereiden van praktijkbegeleiders op het in samenwerking opleiden en het beter positioneren van de praktijkbegeleiders binnen de afzonderlijke poi's. Het helpt als de benodigde positionering en aanvullende competenties verhelderd worden en om indien dat nodig is aanvullende scholing/begeleiding te bieden aan praktijkbegeleiders.
- Een consortium lijkt ideaal vanuit wens om voor het land op te leiden en niet voor eigen vacatures, het vraagt echter wel veel aan de voorkant. De vraag is echter hoe je de extra inspanning die nodig is om een goed samenwerkingsverband op te zetten interpreteert? Wanneer spreek je over hoge of lage (administratieve) lasten? De vraag is primair hoe de inspanning zich verhoudt tot de beoogde opbrengsten. Een aandachtspunt daarin is dat het voor veel poi zoeken en pionieren is om een samenwerkingsverband op te zetten. Meer richting en begeleiding hierin kan bijdragen aan een meer doelmatigheid.
- Het valt op dat maar een beperkt aantal samenwerkingsverbanden met een gecentraliseerd model werkt, terwijl de ervaring is dat er nauwelijks nadelen zijn. Bij een gecentraliseerd model is er wel sprake van een langere aanloop: het vraagt op de relatie en in formele zin een grotere investering qua tijd en afstemming. Als de afspraak er eenmaal ligt, leidt het construct in het aangetroffen voorbeeld juist tot minder afstemming.

- Om de juiste PIOG aan de juiste plek te verbinden lijkt gezamenlijk werven een belangrijk verbeterpunt, ook om de PIOG zelf aan te laten geven waar zijn of haar wensen liggen. Dit gebeurt nu nog onvoldoende, en zou wel in lijn zijn met de landelijke richting (zie ook hoofdstuk 2: context opleiden GZ-professionals).

### **Conclusies**

De richting die het programma APV is ingeslagen en de landelijke ontwikkelingen zoals die terug te vinden zijn in het Integraal Zorgakkoord (IZA) sluiten goed bij elkaar aan. Concreet: meer inzetten op regionale samenwerking over de sectoren heen, en opleiden van professionals die kunnen bewegen door de arbeidsmarkt (breed opleiden). Het maakt dat de toekomstige zorgprofessional adaptief is en het draagt bij aan samenwerking over sectoren heen.

De tendens om regionaal meer samen te werken in het opleiden van GZ-professional is reeds ingezet. Daarbij is nog een verschil in de mate van samenwerking tussen de proeftuinen en overige samenwerkingsverbanden. De samenwerkingsverbanden in de proeftuinen laten zien dat een gezamenlijke visie, een bestuurlijke overeenkomst, heldere financiële afspraken, een volume van minimaal acht opleidingsplaatsen, bijdragen aan de eerder genoemde doelstellingen. Het komt de robuustheid van de samenwerking en daarmee de kwaliteit van het opleiden ten goede. Met robuust doelen we op de fundamenten onder de samenwerking en de kwaliteit van de samenwerking zelf. Een robuuste samenwerking valt niet zomaar om, er zijn voldoende 'checks and balances' en er is voldoende kracht in de organisatie om lacunes op te vangen in het gezamenlijk opleiden.

Voor de proeftuinen zijn er nog punten voor doorontwikkeling. De PIOG is er nog weinig in betrokken, zowel in de keuze van sectoren/werkplekken, als in de evaluatie en verbetering van de proeftuinen. Daarnaast zijn er voorzichtige aanwijzingen dat het brede opleiden in de praktijk en de inhoud van de opleiding nog beter op elkaar aan kunnen sluiten.

Met de nieuwe toewijzingscriteria voor de korte termijn wordt opleiden in robuustere, intersectorale en regionale samenwerkingsverbanden gestimuleerd, de eerste signalen wijzen op een aanstaande groei van het aantal samenwerkingsverbanden dat aan de criteria voldoet die nu ook voor de proeftuinen gelden. Er zit echter ook een keerzijde aan de medaille. Robuustere samenwerkingsverbanden vormgeven kost meer tijd en inspanning en mogelijk is het voor bestaande, goed werkende, kleinere samenwerkingsverbanden lastig om zich daartoe te verhouden: een groter samenwerkingsverband te vinden om bij aan te sluiten, zonder in te boeten op de bestaande goede samenwerking.

In *het interne en externe toezicht op de kwaliteit* van opleiden in samenwerkingsverbanden is een doorontwikkeling nodig. Daarbij is de vraag hoe dit toezicht het best kan worden ingericht?

Tenslotte is er bij een toenemend aantal praktijkopleidingsinstellingen behoefte aan *meer richting, regie en begeleiding in de vorming van een regionaal samenwerkingsverband*. Wat is het meest geschikte model, wat zijn goede voorbeelden en hoe pak je het aan? Wat is een goede richtlijn voor de vergoeding van de samenwerkingspartners aan de regiehouder voor het dragen van de organisatorische en administratieve lasten? Is er een overzicht van beschikbare samenwerkingspartners?

### **Aanbevelingen**

Op basis van het rapport en de conclusies geven wij aanbevelingen. Deze zijn gericht aan de partijen die betrokken zijn bij het programma APV en aan TOP Opleidingsplaatsen.

#### *Aanbevelingen aan APV en de bij APV betrokken partijen*

Het programma APV valt onder de Opleidingsraad en de FGzPt. Bij het programma zijn verschillende partijen betrokken: waaronder beroepsverenigingen, brancheorganisaties, ministerie van Volksgezondheid en Welzijn, universiteiten en postmasteropleidingen.

APV brengt belanghebbende partijen bij elkaar om tot een nieuw systeem en een andere invulling van psychologische vervolgoopleidingen te komen. 'Dit systeem moet het hulpverleners makkelijker maken om in te spelen op veranderingen in de zorgvraag en -mogelijkheden, zodat ze cliënten de best mogelijke zorg kunnen blijven bieden' (APV 2021). Het programma als zodanig vormt daarmee een belangrijke adressant voor de aanbevelingen.

### Aanbevelingen zijn:

1. Zet in op het *vergroten van het draagvlak* voor de in het programma overeengekomen richting en de gewenste invulling van deze richting. Betrek besturen van praktijkopleidingsinstellingen en van opleidingsinstellingen bij het overbrengen van het nut en noodzaak van onderlinge samenwerking bij het breed opleiden van GZ-professionals, zowel binnen de eigen organisatie als in de regio. Zet dit ook in de context van bredere landelijke ontwikkelingen (IZA).
2. *Ondersteun organisaties die een samenwerkingsverband willen opzetten*, uitbreiden en/of formaliseren, Zowel in het vinden van partners, als in het vormgeving van het verband. Maak bij de ondersteuning gebruik van de opgedane kennis en kunde in de al langer bestaande proeftuinen. Het advies is om deze ondersteuning in afstemming met, maar buiten TOP Opleidingsplaatsen vorm te geven. In de eerste plaats omdat dat het niet tot de kern van de taak van hoort en ten tweede omdat TOP hiertoe onvoldoende geëquipeerd . Gedacht kan worden aan (een van de organen binnen) de FGzPt, waarbij betrokkenheid en inspraak van de opleidingsinstellingen en brancheorganisaties (tripartite) noodzakelijk is.
3. In de gedachtevorming rond SPOO's: bouw voort op de vele kleinere samenwerkingsverbanden die er naast de proeftuinen zijn. Geef ruimte binnen een SPOO om kleinere en grotere samenwerkingsverbanden te verbinden, zonder er een al te groot construct van te maken. Geef ruimte voor verschillen.
4. Pas de *regelgeving voor de erkenning van en het toezicht op* praktijkopleidingsinstellingen aan op het breed opleiden. Het veranderen van deze regelgeving kost tijd. Het is van belang hier tijdig over in gesprek te gaan met VWS, NZa en de veldpartijen.
5. Zet in op een goede positionering van *praktijkopleiders binnen de poi's* in samenwerkingsverbanden, bijvoorbeeld door het stellen van eisen aan poi's en aan deze positionering voor de erkenning van poi's /samenwerkingsverbanden. Daarnaast is de toerusting van praktijkopleiders voor opleiden in samenwerkingsverband een aandachtspunt. Belangrijke vaardigheden daarbij zijn een grotere context kunnen overzien, de samenwerking met collega- poi's en praktijkopleiders vorm kunnen geven, en het vorm en inhoud geven aan breed opleiden.
6. Geef de inbedding van wetenschap in de beroepspraktijk, aanwezig in grotere GGZ-instellingen en ziekenhuizen, een prominentere functie in de samenwerkingsverbanden.
7. Zet de PIOG's meer centraal: bijvoorbeeld door het voor hen mogelijk te maken om aan de voorkant te sturen op de leerroute (werkplekken) en door peers in te zetten (tweedejaars of alumni PIOG's uit de proeftuinen).
8. Gebruik samenwerkingsverbanden die rond opleiden ontstaan als vliegwiel om de samenwerking op personeel en zorginhoudelijk, zoals omschreven in de IZA, vorm en inhoud te geven. Hoewel dit buiten de scope van deze evaluatie valt, is het ons opgevallen dat opleiden in samenwerking nog niet per se leidt tot samenwerking op ander gebied.

N.B. actualisatie volgt n.a.v. uitkomsten onderzoek 2024.

## Bijlage III: Excerpt wet- en regelgeving

Te actualiseren oktober 2024

### WMG:

#### Art. 1

zorgaanbieder:

- 1°.de natuurlijke persoon of rechtspersoon die beroeps- of bedrijfsmatig zorg verleent;
- 2°.de natuurlijke persoon of rechtspersoon voor zover deze tarieven in rekening brengt namens, ten behoeve van of in verband met het verlenen van zorg door een zorgaanbieder als bedoeld onder 1°;

#### artikel 2

- 1 Bij algemene maatregel van bestuur kunnen, indien dat voor een goede uitvoering van deze wet nodig is, werkzaamheden die geheel of gedeeltelijk liggen op het gebied van de gezondheidszorg of geheel of gedeeltelijk ten behoeve van de gezondheidszorg worden verricht, worden aangewezen als zorg in de zin van deze wet.
- 2 Bij algemene maatregel van bestuur kan een vorm van zorg dan wel een categorie van zorgaanbieders of geen rechtspersoonlijkheid bezittende organisatorische verbanden van zorgaanbieders worden uitgezonderd van deze wet of een deel daarvan.
- 3 Deze wet is niet van toepassing op een zorgaanbieder voor zover deze jeugdhulp als bedoeld in [artikel 1.1 van de Jeugdwet](#) aanbiedt.

#### Artikel 56a

- 1 De zorgautoriteit kan een beschikbaarheidsbijdrage toekennen ten behoeve van de beschikbaarheid van bij algemene maatregel van bestuur aangewezen vormen van zorg als bedoeld in [artikel 1, eerste lid, onderdeel b, onder 1°](#), van deze wet met inachtneming van daarbij te stellen voorwaarden, voorschriften en beperkingen. Een zorgaanbieder kan de beschikbaarheidsbijdrage bij het Zorginstituut in rekening brengen ten laste van het Zorgverzekeringsfonds dan wel het Fonds langdurige zorg. Voor een beschikbaarheidsbijdrage komen uitsluitend vormen van zorg in aanmerking waarvan de kosten niet of niet geheel zijn toe te rekenen naar, of door middel van tarieven in de zin van deze wet in rekening te brengen zijn aan, individuele ziektekostenverzekeraars of verzekerden, of waarvan de bekostiging bij een zodanige toerekening dan wel een zodanige tarifiering marktversturend zou werken, en die niet op andere wijze worden bekostigd.

#### Besluit beschikbaarheidsbijdrage WMG

Gelet op artikelen 2 en 56a van de Wet marktordening gezondheidszorg en artikel 3 van de Kaderwet VWS-subsidies;

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *Onze Minister*: de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;
- b. *wet*: Wet marktordening gezondheidszorg;
- c. *zorgautoriteit*: Nederlandse Zorgautoriteit, genoemd in artikel 3 van de wet;
- d. *beschikbaarheidsbijdrage*: bijdrage, bedoeld in artikel 56a van de wet.

#### Artikel 2

De zorgautoriteit kan een zorgaanbieder een beschikbaarheidsbijdrage toekennen voor het beschikbaar hebben van vormen van zorg omschreven in de bijlage behorend bij dit besluit.

#### Artikel 5

2. De zorgautoriteit kan een zorgaanbieder aanwijzen die, onder daartoe door de zorgautoriteit te stellen voorwaarden, voorschriften of beperkingen, belast is met het beschikbaar hebben van een daarbij aangegeven vorm van zorg als omschreven in onderdeel B van de bijlage bij dit besluit.

### Onderdeel B

Vormen van zorg waarvoor op grond van artikel 4, eerste lid, van het Besluit beschikbaarheidbijdrage WMG de Nederlandse Zorgautoriteit zonder verklaring van geen bezwaar van Onze Minister een beschikbaarheidbijdrage kan toekennen:

1. *Opleidingen*. Om zorg als omschreven bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Zvw) of de Wet langdurige zorg (Wlz) beschikbaar te hebben, zijn (medische) vervolgopleidingen noodzakelijk. Dit betreft vervolgopleidingen tot (medisch) specialist (per specialisme), tot huisarts of specialist ouderengeneeskunde, tot gespecialiseerd verpleegkundige en voor medisch ondersteunend personeel.
  - a. Bij de vervolgopleidingen tot (medisch) specialist gaat het om:
    4. overige specialismen, te weten: arts voor verstandelijk gehandicapten, SEH-arts, gezondheidszorgpsycholoog, klinisch psycholoog, klinisch neuropsycholoog, psychotherapeut, verpleegkundig specialist GGZ, verslavingsarts.

### Beleidsregel Beschikbaarheidbijdrage (medische) vervolgopleidingen 2024 - BR/REG-24110

#### 1.4 Opleidende zorgaanbieder

De zorgaanbieder die door de daartoe bevoegde instantie is erkend voor het verzorgen van een (deel van een) (medische) vervolgopleiding.

Voor de opleidingen als genoemd in artikel 1.2, sub e wordt met de opleidende zorgaanbieder (praktijkopleidingsinstelling) bedoeld een zorgaanbieder die een samenwerkingsovereenkomst heeft met 1 Hieronder valt ook de vervolgopleiding tot kinderoncologieverpleegkundige.

Pagina 8 van 46 Beleidsregel Beschikbaarheidbijdrage (medische) vervolgopleidingen 2024 - BR/REG-24110

een door de Minister in het kader van de Wet op de Beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) aangewezen opleidingsinstelling

#### 1.5 Opleidingsinstelling

De instelling die het cursorisch gedeelte verzorgt van de opleidingen tot gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut of een van hun specialismen en die als zodanig door de Minister in het kader van de Wet op de Beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) is aangewezen of als zodanig door de CRT is erkend.

#### 1.20 Erkennende opleidingsinstituten voor ggz-opleidingen

a. De CRT van de FGzPt geeft erkenningen af aan de opleidende zorgaanbieders voor het verzorgen van opleidingen als genoemd in artikel 1.2 sub f.

#### 1.21 Werkgevers voor specifieke opleidingen

Voor enkele opleidingen geldt dat de (medisch) specialist in opleiding niet in dienst is bij een opleidende zorgaanbieder, maar bij een stichting die verantwoordelijk is voor het gehele proces van de beschikbaarheidbijdrage en financiering van de opleiding. Deze wordt in deze beleidsregel beschouwd als opleidende zorgaanbieder en is verantwoordelijk voor het gehele proces van aanvragen van de beschikbaarheidbijdrage en financiering van deze opleidingen.

Deze stichtingen zijn:

- a. De SBOH. De SBOH is de werkgever van huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, artsen voor verstandelijk gehandicapten en verslavingsartsen in opleiding<sup>2</sup>.
- b. De Stichting Beroepsopleiding tot Sportarts (SBOS). De SBOS is de werkgever van sportartsen in opleiding.

#### 4.1

De NZa verstrekt de beschikbaarheidbijdrage aan opleidende zorgaanbieders ter vergoeding van de kosten die de zorgaanbieder daadwerkelijk maakt voor het verzorgen van (medische) vervolgopleidingen, als bedoeld in artikel 2 van het Besluit beschikbaarheidbijdrage WMG, juncto onderdeel B, onder 1, sub a, b en c van de bijlage.

## 6.6

In afwijking van artikel 6.5 wordt voor een aantal opleidingen de beschikbaarheidsbijdrage waar de zorgaanbieder recht op heeft, berekend aan de hand van de vergoedingsbedragen die de NZa heeft vastgesteld. Het betreft de volgende opleidingen:

- a. De ggz-opleidingen tot: gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog, klinisch neuropsycholoog, psychiater in de ggz, klinisch geriater in de ggz, verpleegkundig specialist in de ggz en verslavingsarts.
- b. De opleidingen tot arts voor verstandelijk gehandicapten, huisarts en specialist ouderengeneeskunde.
- c. De opleiding tot sportarts

3 De aanwijzing van 17 september 2012, MC-U-3131142.

Beleidsregel Beschikbaarheidsbijdrage (medische) vervolgoedingen 2024 - BR/REG-24110

Pagina 21 van 46

Deze vergoedingsbedragen staan in Bijlage 1 van deze beleidsregel.

## 6.7

Voor de opleidingen zoals genoemd in artikel 6.6 sub a met uitzondering van de opleiding tot verslavingsarts wordt bij de berekening van de beschikbaarheidsbijdrage rekening gehouden met een staffel. De staffel geldt per opleiding op basis van het aantal fte opleidingen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van 3 staffels:

Staffel

1 0 tot en met 10 fte opleidingen

2 Vanaf 10 tot en met 23 fte opleidingen

3 Vanaf 23 fte opleidingen

### **Toelichting:**

#### Artikel 6.7

Om recht te doen aan de verschillen in kosten tussen kleine en grote instellingen, met kleine en grote aantallen opleidingen, wordt voor de ggz-opleidingen gebruik gemaakt van drie staffels. Het gaat om de volgende opleidingen: de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog, klinisch neuropsycholoog, psychiater in de ggz, klinisch geriater in de ggz, de verpleegkundig specialist in de ggz. De staffel geldt per opleiding, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen opleidingen die bekostigd worden uit het Zvf (vanuit de Zvw gefinancierde opleidingen) of het Flz (vanuit de Wlz gefinancierde opleidingen).

Een zorgaanbieder ontvangt voor de eerste 10 fte opleidingen van één van bovengenoemde opleidingen het vergoedingsbedrag uit de eerste staffel, vanaf 10 tot en met 23 fte opleidingen het vergoedingsbedrag uit de tweede staffel en boven 23 fte opleidingen het vergoedingsbedrag uit de derde staffel.

#### *Drie voorbeelden:*

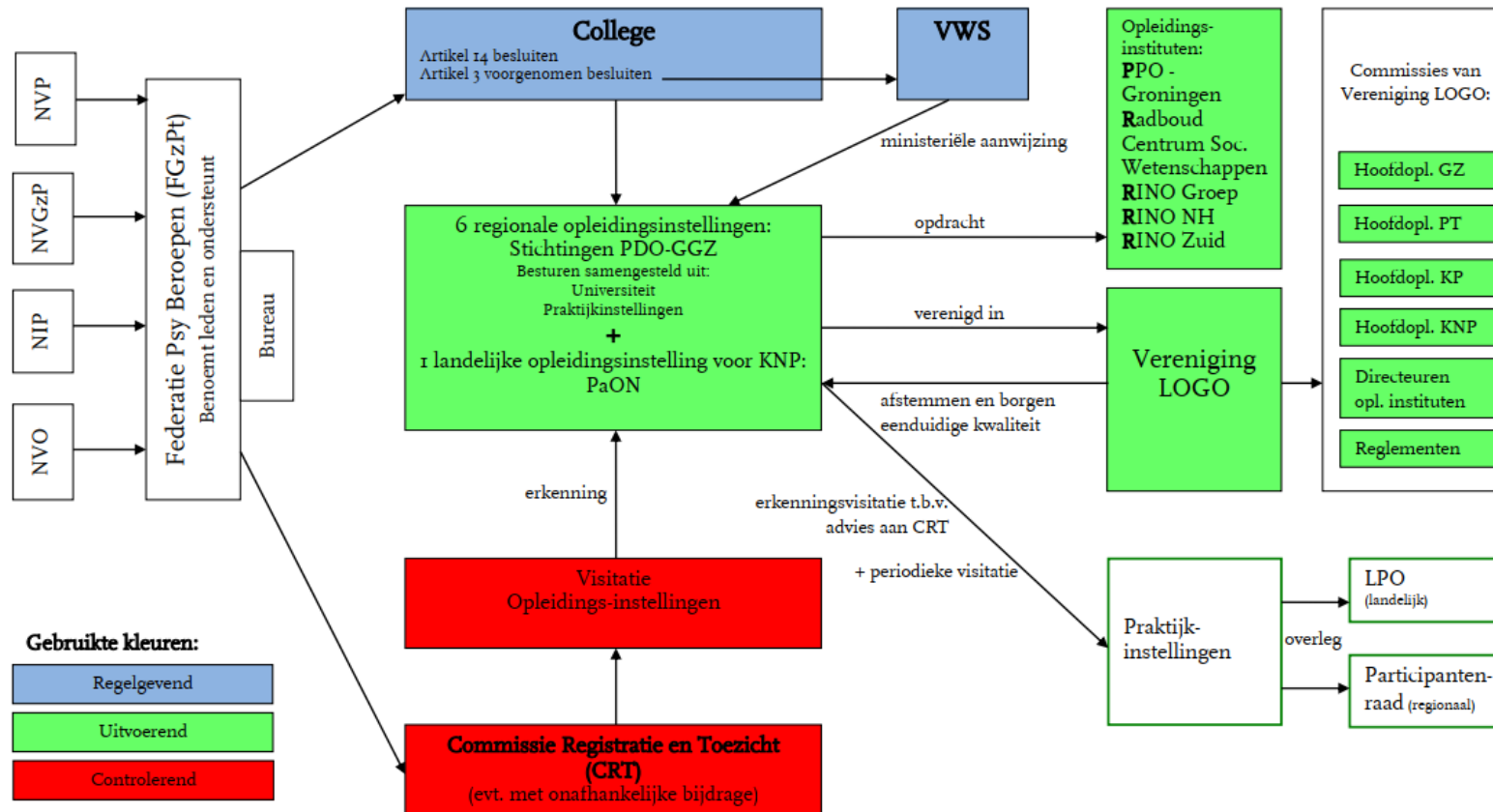
- Een zorgaanbieder die 15,2 fte gezondheidszorgpsycholoog opleidt, ontvangt 10 keer het vergoedingsbedrag voor de gezondheidszorgpsycholoog uit de eerste staffel en 5,2 keer het vergoedingsbedrag uit de tweede staffel.
- Een zorgaanbieder die 8 fte gezondheidszorgpsycholoog opleidt en 4 fte verpleegkundig specialist in de ggz, ontvangt acht keer het vergoedingsbedrag uit de eerste staffel voor de gezondheidszorgpsycholoog en vier keer het vergoedingsbedrag uit de eerste staffel voor de verpleegkundig specialist in de ggz.
- Een zorgaanbieder die 34 fte gezondheidszorgpsycholoog opleidt, ontvangt 10 keer het vergoedingsbedrag voor de gezondheidszorgpsycholoog uit de eerste staffel, 13 keer het vergoedingsbedrag voor de gezondheidszorgpsycholoog uit de tweede staffel en 11 keer het vergoedingsbedrag voor de gezondheidszorgpsycholoog uit de derde staffel.



Bijlage IV: governance-schema's vLOGO en FGzPt

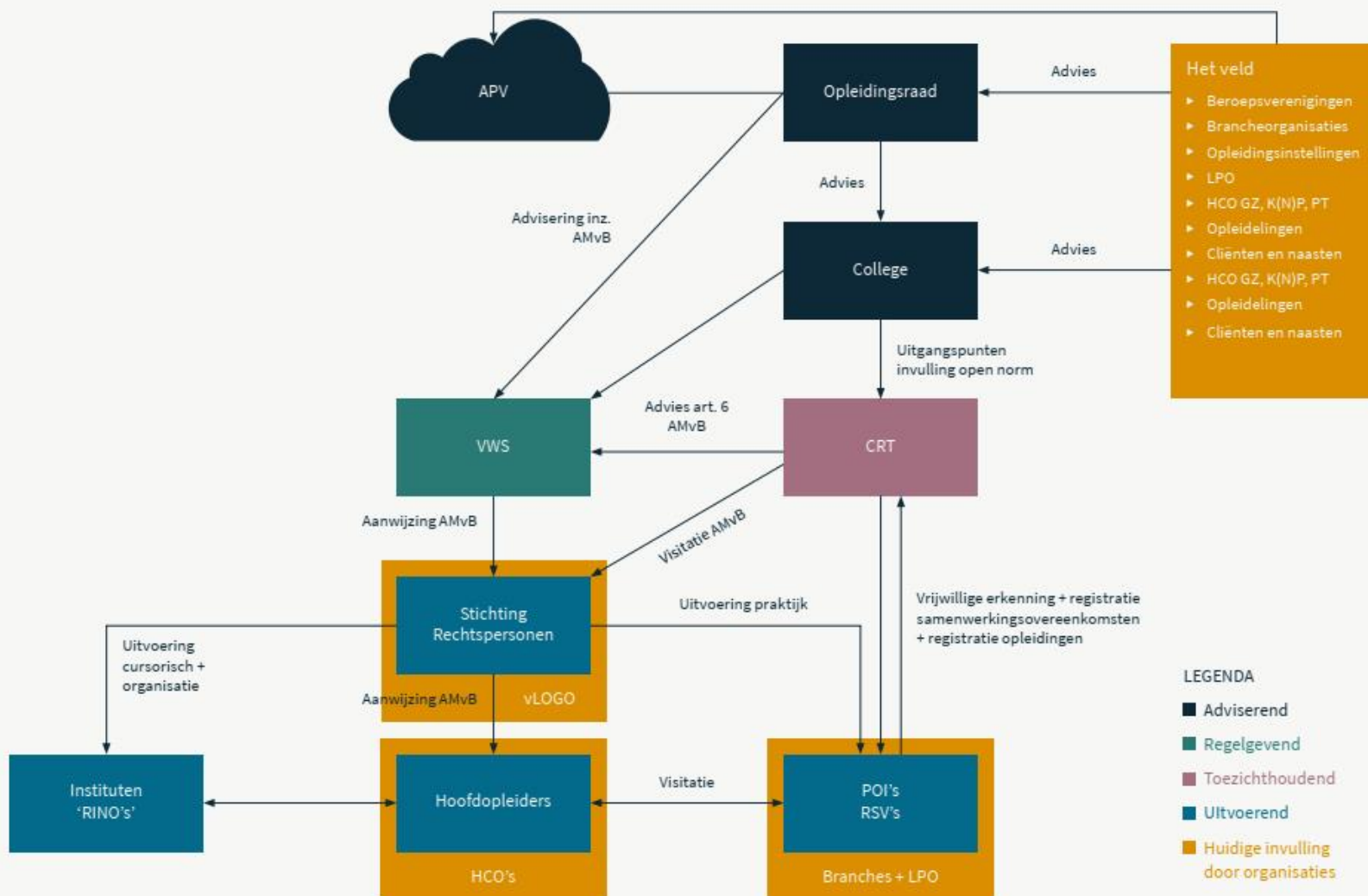


'LOGO-schema van de BIG-wereld'



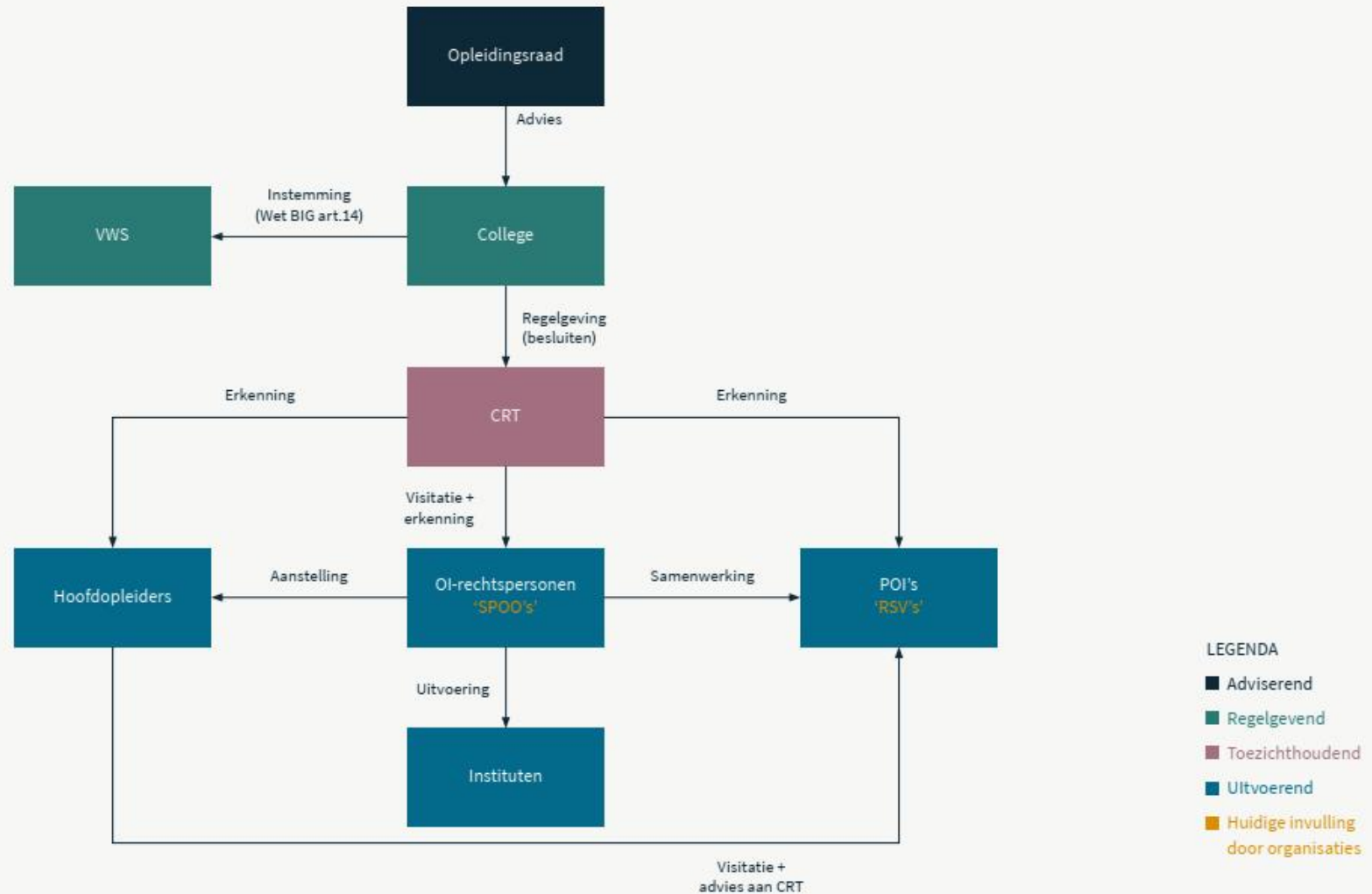
# Schematisch overzicht Governance psychologische vervolgoopleidingen (BIG)

art. 3



# Schematisch overzicht Governance psychologische vervolgoopleidingen (BIG)

art. 14





**TEN HAVE** CHANGE  
MANAGEMENT



**Governance advies aangaande  
stichtingen van vLOGO**

TEN HAVE Change Management

21 april 2023

# INHOUDSOPGAVE

Opbouw expert opinion ten aanzien van de stichtingen van vLOGO



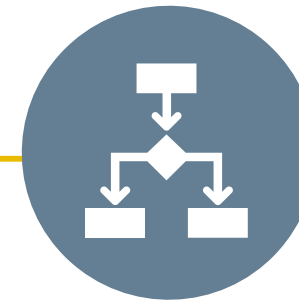
## 1. INLEIDING

- a. Vraagstelling
- b. Werkwijze



## 2. HUIDIGE SITUATIE

- a. Relatie met universiteiten
- b. Samenstelling bestuur
- c. Rol van hoofdopleider(s)
- d. Rol opleidingsinstituut
- e. Praktijkinstellingen



## 3. ONS ADVIES

- a. Governance model
- b. Invulling van het bestuur
- c. Rol hoofdopleider(s) en directeur



# INLEIDING

## Vraagstelling en achtergrond

### Vraagstelling

1. Geef (mede) op basis van de verzamelde organogrammen en toelichtingen, de eigen kennis en eerdere ervaring met vLOGO een advies over de vraag hoe de verschillen tussen de stichtingen zich verhouden tot de principes van goed governance en de statuten van vLOGO;
2. Geef gebaseerd op het advies van de eerste vraag een advies over de governancecriteria waaraan eventuele nieuwe toetreders tot vLOGO zouden moeten voldoen.

### Achtergrond

- De Vereniging Landelijk Overleg Geestelijke Gezondheidszorg Opleidingsinstellingen (LOGO) is een vereniging die gericht is op het bevorderen van de kwaliteit van postacademische opleidingen op het terrein van de geestelijke gezondheidszorg. Op dit moment verenigt vLOGO zeven stichtingen die verantwoordelijk zijn voor de postacademische opleidingen die leiden tot registratie in het BIG register gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog. Deze stichtingen zijn, ieder voor zich, een regionaal samenwerkingsverband tussen een of meerdere universiteiten en instellingen.
- De afzonderlijke stichtingen hebben als doel het bevorderen van kennis en vaardigheden van universitair gevormde beroepsbeoefenaren in de GGZ. De stichting geeft hiertoe twee gedelegeerde opdrachten aan respectievelijk de hoofdopleider voor de inhoudelijke en het opleidingsinstituut, in veel gevallen de RINO groep, voor de organisatorische vormgeving van de opleiding. Het opleidingsinstituut is eindverantwoordelijk voor de coördinatie en de (financiële) organisatie van de opleidingen.
- Leden van vLOGO als vereniging kunnen uitsluitend rechtspersonen zijn die zijn opgericht en erkend als instelling voor postinitieel onderwijs in de GGZ (zie artikel 4 van de statuten). Het bestuur van vLOGO bestaat uit de voorzitters van de rechtspersonen. In de praktijk is vLOGO een platform waarin de leden van vLOGO,

vertegenwoordigd door de voorzitters van de rechtspersonen, en ook de hoofdopleiders en de directeurs\* periodiek samenkomen voor overleg en afstemming.

- Op 9 juli 2021 heeft TEN HAVE Change Management (THCM) op verzoek van vLOGO een rapport opgeleverd over het bestaansrecht, de positionering en de governance van vLOGO. In dit rapport komt naar voren dat de verschillende stichtingen die bij devLOGO zijn aangesloten onderlinge verschillen vertonen met betrekking tot organisatie, structuur en positionering ten opzichte van de universiteiten. Daarnaast blijkt uit het rapport dat er sprake is van een proliferatie aan instanties, rollen en petten. Nogal eens lopen die door elkaar en is er het gevaar van belangenverstrengeling. Zuiverheid, bestuurlijke hygiëne, rolvastheid en een helder onderscheid wie waarvoor en wanneer verantwoordelijk is, zijn belangrijke principes om eenduidig te organiseren.
- Naar aanleiding van dit rapport en gezien de gegeven ambities en doelstellingen heeft het vLOGO bestuur besloten om de verschillen in de governance van de stichtingen in kaart te brengen en onderzoek te laten doen naar een wenselijke governancestructuur voor de stichtingen. Het bestuur heeft de zeven stichtingen daarom verzocht een organogram aan te leveren waarin zichtbaar gemaakt wordt hoe de betreffende stichting is georganiseerd. Ook is verzocht een toelichting te geven op dit organogram met in ieder geval een uitwerking van:
  - De relatie met de universiteiten;
  - Wat statutair is vastgelegd m.b.t. de positie van de hoofdopleider;
  - Wat statutair is vastgelegd m.b.t. de positie van de directeur van het opleidingsinstituut;
  - Het organisatorisch verband met het opleidingsinstituut.
- Op basis van deze uitvraag is een document opgesteld waarin de input van de zeven stichtingen is samengebracht. Dit document is het vertrekpunt geweest voor het onderzoek naar de gewenste governancestructuur door THCM.

# INLEIDING

## Werkwijze

### Werkwijze

- Ten behoeve van dit advies hebben wij als eerste stap in kaart gebracht hoe de huidige governance van de verschillende stichtingen georganiseerd is. Hierbij is onder meer gekeken naar de relatie met universiteiten, de samenstelling van het bestuur en de vertegenwoordiging van de bestuursleden, de dagelijkse leiding, rol hoofdopleider(s) en directeur en de vertegenwoordiging van praktijkinstellingen.
- Wij constateren dat de huidige governance van de stichtingen evenals de aanlevering van informatie zeer uiteenlopend is. Als gevolg daarvan was het op basis van de aangeleverde stukken niet direct op alle vlakken helder hoe de governance van de zeven stichtingen in elkaar zit. Om een vollediger beeld te krijgen van de huidige situatie hebben wij een aanvullende uitvraag gedaan. Op basis hiervan hebben wij een analyse gemaakt van de huidige governance van de stichtingen (zie voor een beknopt overzicht slide 5 en 6 en voor een uitgebreid overzicht het separate excel document 'Overzicht governance stichtingen vLOGO').
- De initiële vraagstelling vanuit vLOGO, zoals weergegeven op de vorige slide, is tweeledig. Echter hebben wij door de grote verscheidenheid aan governancestructuren in de huidige situatie, ervoor gekozen om een enkel gewenst governance model voor te stellen. De voorgestelde governance vormt daarom een ideaalbeeld voor de stichtingen van vLOGO. Dit is voor de huidige stichtingen een model om stapsgewijs naar toe te werken en voor de nieuwe toetreders een toetredingscriterium. Wij hebben de voorgestelde governance gebaseerd op verschillende inrichtingsprincipes voorgoed governance zoals rolduidelijkheid, eenduidigheid, pariteit, efficiëntie en effectiviteit. Het voorgestelde model staat uitgewerkt in slide 7 tot en met 9.

# DE HUIDIGE GOVERNANCE VAN DE STICHTINGEN (1/2)

## Hoe werkt de huidige governance van de verschillende stichtingen

### Algemeen

- De huidige situatieschets is hoofdzakelijk gebaseerd op hetgeen is aangeleverd naar aanleiding van de governance uitvraag van vLOGO aan haar stichtingen. Uit de aangeleverde stukken kon niet in alle gevallen exact opgemaakt worden op welke wijze de governance van elke stichting in de huidige situatie is vormgegeven. Deze situatieschets is uitsluitend gebaseerd op de aangeleverde stukken. Het kan daarom voorkomen dat de realiteit verschilt met de geschetste situatie.
- Binnen vLOGO zijn er geen stichtingen die dezelfde governance hanteren. Dit maakt het niet eenvoudig om vLOGO-brede conclusies te trekken aan de hand van de huidige situatie. Vanuit goed governance perspectief stellen wij dat het onwenselijk is dat soortgelijke stichtingen met gelijklopende doelstellingen onder één koepelorganisatie een dermate diffuse governance hanteren.

### Relatie met universiteiten

- De verbinding met een universiteit is voor de stichtingen een belangrijke manier om de kwaliteit van de opleidingen te kunnen waarborgen. De relatie met universiteiten verschilt per stichting van geen directe relatie met een universiteit tot een relatie met drie universiteiten.
  - 3 stichtingen hebben met één universiteit een relatie (PVO, SPON en BOPP Midden Nederland)
  - 2 stichtingen hebben met twee universiteiten een relatie (BOPP West en PDO GGZ Amsterdam)
  - 1 stichting heeft met drie universiteiten een relatie (RINO Zuid)
  - 1 stichting heeft geen direct relatie met een universiteit (PaON\*)

### Samenstelling bestuur

- Het aantal bestuursleden verschilt van 5 tot 11 bestuurders. Waarbij Stichting SPON een even aantal bestuurders heeft.

• BoPP West	11 bestuurders	• RINO Zuid	9 bestuurders
• PaON	7 bestuurders	• SPON	6 bestuurders
• PDO GGZ Amsterdam	9 bestuurders	• BoPP Midden Nederland	7 bestuurders
• PVO	5 bestuurders		
- Stichting RINO Zuid heeft gekozen voor een monistisch bestuur met de directeur als uitvoerend bestuurder en de andere bestuurders als nietuitvoerend bestuurders. De overige zes stichtingen hanteren een gangbaar Nederlands bestuursmodel waarbij er geen scheiding is gemaakt tussen uitvoerende en niet uitvoerende bestuursleden.
- Alle besturen bevatten een vertegenwoordiging van de universiteiten en een vertegenwoordiging van de praktijkinstellingen. De meeste stichtingen hebben getracht om binnen het bestuur een gelijke verdeling te maken tussen de vertegenwoordiging van de universiteiten en de praktijkinstellingen. Dit is gedaan om binnen het bestuur de inzichten tussen theorie en praktijk met elkaar te verbinden.
- De stichtingen PaON en PVO hebben gekozen voor een onafhankelijk voorzitter als lid het bestuur.
- Bij de stichtingen BoPP West, PDO GGZ Amsterdam, RINO Zuid en BoPP Midden Nederland is de directeur lid van het bestuur.

\* Stichting PaON is verantwoordelijk voor de specialistische opleiding tot klinisch neuropsycholoog en heeft een landelijke oriëntatie. PaON heeft in plaats van een directe relatie met een Universiteit een relatie met de Nederlandse Vereniging voor Neuropsychologie, het Convent van Hoogleraren Neuropsychologie en de sectie Neuropsychologie van het NIP. Ten behoeve van de leesbaarheid van dit rapport spreken we over de relatie met universiteiten, waarmee ook de relatie van PaON met voorgaande instellingen wordt bedoeld.





# DE HUIDIGE GOVERNANCE VAN DE STICHTINGEN (1/2)

## Hoe werkt de huidige governance van de verschillende stichtingen

### Algemeen

- De huidige situatieschets is hoofdzakelijk gebaseerd op hetgeen is aangeleverd naar aanleiding van de governance uitvraag van vLOGO aan haar stichtingen. Uit de aangeleverde stukken kon niet in alle gevallen exact opgemaakt worden op welke wijze de governance van elke stichting in de huidige situatie is vormgegeven. Deze situatieschets is uitsluitend gebaseerd op de aangeleverde stukken. Het kan daarom voorkomen dat de realiteit verschilt met de geschetste situatie.
- Binnen vLOGO zijn er geen stichtingen die dezelfde governance hanteren. Dit maakt het niet eenvoudig om vLOGO-brede conclusies te trekken aan de hand van de huidige situatie. Vanuit goed governance perspectief stellen wij dat het onwenselijk is dat soortgelijke stichtingen met gelijklopende doelstellingen onder één koepelorganisatie een dermate diffuse governance hanteren.

### Relatie met universiteiten

- De verbinding met een universiteit is voor de stichtingen een belangrijke manier om de kwaliteit van de opleidingen te kunnen waarborgen. De relatie met universiteiten verschilt per stichting van geen directe relatie met een universiteit tot een relatie met drie universiteiten.
  - 3 stichtingen hebben met één universiteit een relatie (PVO, SPON en BOPP Midden Nederland)
  - 2 stichtingen hebben met twee universiteiten een relatie (BOPP West en PDO GGZ Amsterdam)
  - 1 stichting heeft met drie universiteiten een relatie (RINO Zuid)
  - 1 stichting heeft geen direct relatie met een universiteit (PaON\*)

### Samenstelling bestuur

- Het aantal bestuursleden verschilt van 5 tot 11 bestuurders. Waarbij Stichting SPON een even aantal bestuurders heeft.

• BoPP West	11 bestuurders	• RINO Zuid	9 bestuurders
• PaON	7 bestuurders	• SPON	6 bestuurders
• PDO GGZ Amsterdam	9 bestuurders	• BoPP Midden Nederland	7 bestuurders
• PVO	5 bestuurders		
- Stichting RINO Zuid heeft gekozen voor een monistisch bestuur met de directeur als uitvoerend bestuurder en de andere bestuurders als niet-uitvoerend bestuurders. De overige zes stichtingen hanteren een gangbaar Nederlands bestuursmodel waarbij er geen scheiding is gemaakt tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden.
- Alle besturen bevatten een vertegenwoordiging van de universiteiten en een vertegenwoordiging van de praktijkinstellingen. De meeste stichtingen hebben getracht om binnen het bestuur een gelijke verdeling te maken tussen de vertegenwoordiging van de universiteiten en de praktijkinstellingen. Dit is gedaan om binnen het bestuur de inzichten tussen theorie en praktijk met elkaar te verbinden.
- De stichtingen PaON en PVO hebben gekozen voor een onafhankelijk voorzitter als lid het bestuur.
- Bij de stichtingen BoPP West, PDO GGZ Amsterdam, RINO Zuid en BoPP Midden Nederland is de directeur lid van het bestuur.

\* Stichting PaON is verantwoordelijk voor de specialistische opleiding tot klinisch neuropsycholoog en heeft een landelijke oriëntatie. PaON heeft in plaats van een directe relatie met een Universiteit een relatie met de Nederlandse Vereniging voor Neuropsychologie, het Convent van Hoogleraren Neuropsychologie en de sectie Neuropsychologie van het NIP. Ten behoeve van de leesbaarheid van dit rapport spreken we over de relatie met universiteiten, waarmee ook de relatie van PaON met voorgaande instellingen wordt bedoeld.



## DE HUIDIGE GOVERNANCE VAN DE STICHTINGEN (2/2)

### Hoe werkt de huidige governance van de verschillende stichtingen

#### Rol van de hoofdopleider(s)

- In de aangeleverde documentatie hebben niet alle stichtingen de rol van de hoofdopleider(s) binnen hun stichting uiteengezet. Derhalve beperken wij ons daarom hieronder tot wat we wel konden concluderen aan de hand van de stukken.
- Bij de stichtingen BoPP West, PaON, PVO, SPON en BoPP Midden Nederland de kunnen de hoofdopleider(s) als adviseur aanwezig zijn bij de bestuursvergadering.
- Bij de stichtingen BoPP West, PaON, BoPP Midden Nederland zijn de hoofdopleider(s) verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting en kunnen met betrekking tot de uitvoering van de opleidingen aanwijzingen geven aan de directeur. Bij de stichting PDO GGZ Amsterdam is de hoofdopleider samen met de RINO Amsterdam verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting en bij de Stichting RINO Zuid is de directeur verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting .

#### Rol van opleidingsinstituut

- Zoals eerder genoemd is bij de stichtingen BoPP West, PDO GGZ Amsterdam, RINO Zuid en BoPP Midden Nederland de directeur onderdeel van het bestuur.
- Vijf stichtingen hebben een samenwerkingsovereenkomst met de RINO Groep. Stichting PVO werkt samen met PPO als onderwijsinstituut afkomstig van de psychologische vervolgopleidingen van de Faculteit GMW van de RUG. De Stichting SPON heeft de organisatie van de opleidingen uitbesteed aan het Radboud centrum voor sociale wetenschappen.

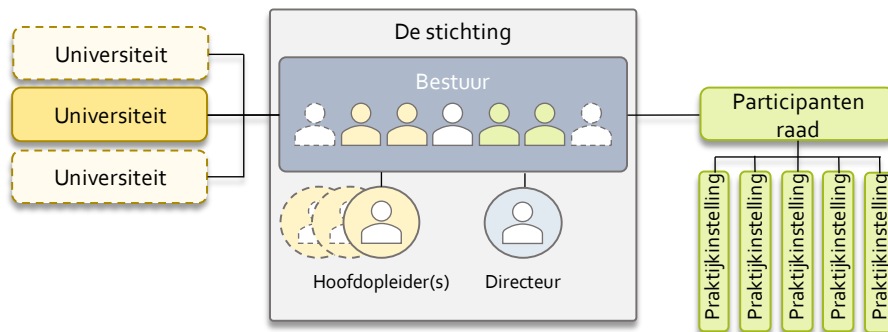
#### Praktijkinstellingen

- Zoals eerder genoemd worden in alle besturen de praktijkinstellingen vertegenwoordigd om op die manier de praktische kant van de opleiding in het bestuur te borgen .
- De vertegenwoordiging van de praktijkinstellingen in het bestuur gebeurt in de meeste gevallen door een getrap systeem. Hierbij zijn de praktijkinstellingen vertegenwoordigd in een advies, opleidings- of participantenraad, die de bestuurders ten behoeve van de praktijkinstellingen voor de stichting aanwijst.
- Deze raden hebben enkel als doel om een afvaardiging van de praktijkinstellingen als bestuurders aan te wijzen. Zij hebben verder geen zelfstandige doelstellingen.



# ONS ADVIES (1/3)

## De voorgestelde governance



TEN HAVE CHANGE MANAGEMENT

### Algemeen

- Op basis van de principes van good governance in de context van de stichtingen van vLOGO adviseren wij het hiernaast weergegeven model. Op de lange termijn kan het mogelijk zijn dat door mogelijke besluiten genomen op basis van het Programma APV het voorgestelde model op een aantal onderdelen aangepast dient te worden. Echter blijven de gebruikte principes voor good governance en dus ook de hoofdlijnen van dit advies in dat geval overeind.
- De stichtingen en vLOGO zijn gebaat bij een eenduidige en hanteerbare governance die waar nodig binnen een bandbreedte aan de context aangepast kan worden.
- Binnen het advies kunnen twee hoofdonderwerpen onderscheiden worden: de invulling van het bestuur en de rol van de hoofdopleider(s) en directeur. Deze worden onderstaand en in de volgende slides nader uitgewerkt.
- Het voorgestelde model zal voor de ene stichting om minimale wijzigingen in de governance vragen en voor andere stichtingen wijkt de door ons voorgestelde governance behoorlijk af van de huidige realiteit. Ongeacht de grootte van de verandering adviseren wij om voldoende tijd te nemen voor het creëren van draagvlak voor de veranderingen in de governance.
- Aansluitend op het voorgaande adviseren wij daarom om de governance van de stichtingen niet stante pede aan te passen. Om de impact voor de stichtingen en functionarissen zoveel mogelijk te beperken, adviseren wij om veranderingen zoveel mogelijk op natuurlijke wijze te laten plaatsvinden (bijv. bij het vertrek van een bestuurder).

### Invulling van het bestuur

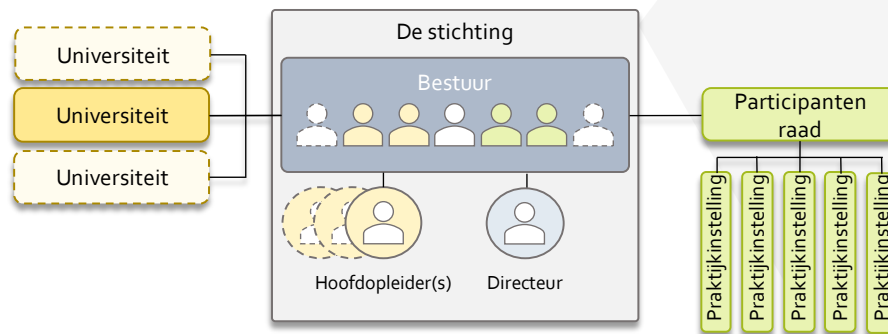
- Zoals in de situatieschets al naar voren kwam zijn er geen twee dezelfde bestuursstructuren tussen de stichtingen. Om te zorgen voor een eenduidig bestuursmodel adviseren wij de volgende drie principes ten aanzien van de invulling van het bestuur: (1) een 5 of 7 koppig bestuur, (2) een onafhankelijk voorzitter en (3) paritaire vertegenwoordiging van de universiteiten en praktijkinstellingen.

### Rol Hoofdopleider(s) en directeur

- Een ander belangrijk kenmerkend element voor de stichtingen zijn de hoofdopleider(s) en directeuren en de rol die zij spelen binnen de stichting. Hierover adviseren wij het volgende: (1) de directeur is geen lid van het bestuur (scheiden opdrachtgever en opdrachtnemer), (2) betrek de directeur en hoofdopleider(s) gericht als adviseur bij het bestuur en (3) de hoofdopleider(s) zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting.

## ONS ADVIES (2/3)

### Invulling van het bestuur



\*het heeft de voorkeur om de vertegenwoordiger(s) van de universiteiten te streven naar een vertegenwoordiging die maximale beleidsmatige invloed heeft binnen de universiteit/faculteit. Het 'gevoelde eigenaarschap' is niet bij alle universiteiten even groot. Bij het mogelijk overgaan van een '4 + 2 structuur' naar een '3 + 3 structuur' voor de opleiding zal dit eigenaarschap en de inbedding binnen de universiteit waarschijnlijk versterkt worden.

#### 5 of 7 koppig bestuur

- Op dit moment hebben de stichtingen relatief grote besturen met een 11 koppig bestuur als uitschieter. Het is voor een bestuur belangrijk dat het genoeg bestuursleden heeft om voldoende verschillende perspectieven binnen het bestuur te organiseren, maar een te groot bestuur kan zorgen voor inefficiëntie en traagheid in de besluitvorming. Om de balans tussen de verschillende universiteiten binnen het bestuur te waarborgen is het raadzaam om de vertegenwoordiging van verschillende universiteiten gelijk te organiseren binnen het bestuur. Wij adviseren daarom om de omvang van het bestuur te laten afhangen van het aantal te vertegenwoordigen universiteiten, waarbij wij de volgende verdeling hanteren:
  - Bij 1 universiteit 5 bestuursleden
  - Bij 2 universiteiten 5 bestuursleden
  - Bij 3 universiteiten 7 bestuursleden
- Hierbij is gekozen om aan te sluiten bij de gangbare praktijk om een oneven aantal bestuurders te hanteren, zodat besluitvorming niet zonder meer kan staken.
- Daarnaast adviseren wij in de context van de stichtingen om geen gebruik te maken van een monistisch bestuur, omdat juist de gelijke en proactieve samenwerking binnen het bestuur cruciaal is voor de gewenste besluitvorming.

#### Paritaire vertegenwoordiging van de universiteiten en praktijkinstellingen

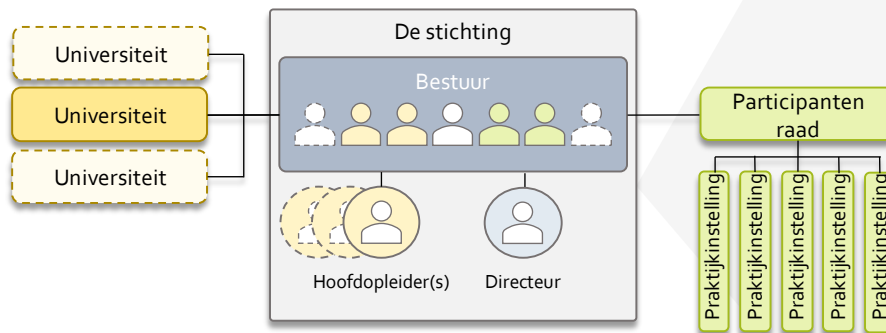
- De vertegenwoordiging van universiteiten\* en praktijkinstellingen in het bestuur zorgt voor de borging van de kwaliteit van zowel de theoretische als de praktische kant van de opleiding. Als de beide perspectieven paritair vertegenwoordigd zijn in het bestuur zorgt dat voor een productieve spanning tussen de praktijkinstellingen en de universiteiten waarbij beide een gelijke invloed kunnen uitoefenen.

#### Onafhankelijk voorzitter als lid van het bestuur

- De besluitvorming binnen de besturen van de stichtingen is gebaat bij een onafhankelijke bestuursvoorzitter als lid van het bestuur. Een onafhankelijk voorzitter heeft geen directe gezagsverhouding met een universiteit of praktijkinstelling gelieerd aan de betreffende stichting. De onafhankelijk voorzitter kan wel een ervaringsdeskundige zijn. De voorzitter kan zich vanuit zijn rol hoofdzakelijk richten op het proces en ook de kwaliteit en voortgang van de besluitvorming stimuleren. De onafhankelijk voorzitter is tevens als afgevaardigde van de stichting lid van het vLOGO bestuur
- Daar het bestuur uit gelijke vertegenwoordigingen van de universiteiten en praktijkinstellingen bestaat zorgt een onafhankelijk voorzitter ervoor dat het bestuur uit een oneven aantal bestaat. Het is het streven van de voorzitter om tot consensus te komen. De onafhankelijke positie van de voorzitter zorgt ervoor dat deze op natuurlijke wijze beide perspectieven aan elkaar kan verbinden.

## ONS ADVIES (3/3)

### Rol van de Hoofdopleider(s) en Directeur



TEN HAVE CHANGE MANAGEMENT

#### Directeur geen onderdeel van het bestuur

- In termen van good governance is het wenselijk om de formele rol van opdrachtgever en opdrachtnemer van elkaar te scheiden. De opleidingsinstituten, in de meeste gevallen RINO's, zijn opdrachtnemer van het stichtingsbestuur als opdrachtgever. Bij een samenwerkingsovereenkomst hebben een opleidingsinstituut en een stichting verschillende belangen die in sommige gevallen ook strijdig met elkaar kunnen zijn, denk bijvoorbeeld aan een financieel belang. Als de directeur in het bestuur wordt geplaatst is deze tegelijkertijd zowel opdrachtgever als opdrachtnemer, waardoor mogelijk belangen door elkaar kunnen gaan lopen. De principes van good governance stellen dat alle belangenverstrengelingen tussen de organisatie en een bestuurder vermeden dienen te worden. Daarom adviseren wij om de directeur geen lid te laten zijn van het bestuur.

#### Directeur en hoofdopleider(s) gericht inzetten als adviseurs van het bestuur

- In aanvulling op bovenstaand advies, is het wenselijk om de directeur en de hoofdopleider(s) een adviserende rol te geven in de bestuursvergadering. Zij kunnen het bestuur voorzien van belangrijke input en een brug vormen van vanuit de praktijk. Daarom adviseren wij, hen gericht bij bestuursvergaderingen als adviseurs aan te laten sluiten. Hierbij willen wij benadrukken dat er ook bestuursvergaderingen zijn waarbij zij niet aansluiten. Dit zodat het bestuur ook onafhankelijk zonder adviseurs over bepaalde zaken kan besluiten om ervoor te zorgen dat de opdrachtgever- en opdrachtnemerrol formeel gescheiden blijven.

#### De hoofdopleider(s) zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting

- Ook ten aanzien van de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting is het wenselijk om dit te uniformeren bij de verschillende stichtingen. De hoofdopleider is eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting. Dit betekent dat met betrekking tot de uitvoering van de opleidingen de hoofdopleider(s) als verantwoordelijke voor de dagelijkse leiding van de werkzaamheden van de stichting aanwijzingen kunnen geven aan de directeur.

CONCEPT T.B.V. CONSULTATIE