

Door ontwikkelen van de kennis Infrastructuur voor de psychologische gezondheidszorgopleidingen Versie 20-11-2024

Inleiding: Waar gaat het om?

Inhoud opleidingen

Het College Specialismen Gezondheidszorgpsycholoog en Psychotherapeut (CSGP) is op grond van artikel 14 van de Wet BIG ingesteld om regels te stellen met betrekking tot o.a. de erkenning van opleidingsinstellingen en opleiders voor een specialisme. In aanvulling daarop heeft het CSGP op grond van de Regeling Psychologische Basisberoepen FGzPt tot taak uitgangspunten te formuleren voor de operationalisatie van de open normen in het Besluit Gezondheidszorgpsycholoog en het Besluit Psychotherapeut (AMvB's). De Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (Opleidingsraad) heeft op grond van de Instellingsregeling Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen tot het CSGP hierbij te adviseren over inhoudelijke en didactische vernieuwingen op basis van een visie op de toekomst van voorgenoemde opleidingen en over de harmonisatie en verbetering van de (infra)structuur van de voorgenoemde opleidingen en de aansluiting met de universitaire mastersopleidingen. Het CSGP en de Opleidingsraad zijn hiermee richtinggevend in de vormgeving en inhoudelijke kwaliteit van de opleidingen.

De zorg verandert en daarom is het van belang dat de uitvoering van de regelgeving en de uitwerking daarvan in de opleidingsplannen regelmatig aangescherpt en geactualiseerd worden.

Doel hiervan is aansluiten bij de actualiteit, harmoniseren en doelmatiger samenwerken rond opleiden (efficiency).

De resultaten hiervan worden gedeeld via het nieuwe kennisplatform.

Daarbij kan de Opleidingsraad per jaar thema's definiëren die van belang zijn rond opleiden.

Thema's voor de komend jaren zitten op gebied van:

- A. Efficiënter opleiden: één landelijk toets (portfolio) systeem
- B. Opleidingsraad: Borgen inhoudelijke actualiteit opleidingen waaronder cyclisch de opleidingsplannen en toetsplannen evalueren en actualiseren. Verkennen van de mogelijkheden tot centralere curriculumontwikkeling.
- C. Uitwerking actuele Kaders en Regelgeving: goed vindbaar maken van alle regelgeving op 1 plaats (kennisplatform) (opleidingsbesluiten College worden uitgewerkt in o.a. kwaliteitskaders)
- D. Efficiëntere opleidersprofessionalisering: gezamenlijke (landelijke) ontwikkeling van didactische expertise en scholingsprogramma's en delen via platform
- E. De oprichting onderzoeks- en documentatiecentrum ten behoeve van ontwikkelen, verzamelen en disseminatie van onderwijskundige en didactische kennis.

De inrichting van een dergelijke kennisuitwisselings-infrastructuur draagt bij aan:

- Het bevorderen van coherente, landelijk afgestemd afspraken rondom de psychologische Vervolgopleidingen
- Verbeteren van de efficiëntie (en kosten) en kwaliteit van de opleidingen
- Komen tot een doorlopende cyclus van actualisering van de opleidingen en regelgeving

- De borging en implementatie van uitkomsten van het project Professionalisering Psychologische Vervolgopleidingen

Het is van belang de structuur van aansturing van de organisatie en disseminatie van de inhoud van de psychologische vervolgopleidingen te positioneren, centraliseren en optimaliseren.

Wat is hiervoor nodig?

A. Efficiënter opleiden Landelijk portfoliosysteem

In het portfolio worden alle toets formulieren die in het landelijk toetsplan staan verwerkt.

De toetsplannen zijn gereed dus het betreft:

Enmalige inrichtingskosten voor de portfoliostructuur.

Jaarlijkse licentiekosten (dit gaat per organisatie dus indien dit landelijk wordt georganiseerd heeft dit slechts eenmalig licentiekosten). Dit landelijk bij één systeem onder te brengen scheelt niet alleen licentiekosten, maar ook het ontwikkelen en landelijk onderhouden is efficiënter en kosten reducerend.

Structurele gebruikskosten portfolio per opleiding die wellicht vanuit de beschikbaarheidsbijdrage bekostigd kunnen worden.

N.B. Het gaat hierbij dus niet om de digitale leeromgeving voor het cursorisch onderwijs maar echt rondom de monitoring van ontwikkeling en voortgang in de praktijk.

B. Ondersteuning van de Opleidingsraad:

Personele kosten:

Bekostiging van een secretaris, een onderwijskundig adviseur en bureau ondersteuning,

Vergaderkosten:

Vacatiegelden, zaalhuur/ catering en notuleerkosten. Dit zijn structurele kosten per jaar

Actueel houden van de opleidingsplannen: in principe elke 2,5 jaar herzien (één keer klein, elke 5 jaar groot), op geleide van LOPB wordt gekozen voor een mineure of majeure herziening. Bij een mineure herziening wordt altijd een akkoord van het betrokken HCO gevraagd, bij majeure herziening worden meer gremia betrokken (LPO, VLOGO). Dit gaat gepaard met projectkosten en vacatiegelden. Een rigoureuze aanpassing van het competentieprofiel vergt doorgaans een majeure herziening OP en TP. Daarnaast de mogelijkheden tot centraler onderwijs- en curriculumontwikkeling verkennen en het up-to-date houden van uitwerking kaders en regelgeving (bijvoorbeeld KEK).

C: Ontwikkelen van een Kennisplatform psychologische gezondheidszorgopleidingen.

Dit zou gefaciliteerd kunnen worden vanuit de FGzPt

Ontwikkelen en vullen van het kennisplatform:

- De eenmalige bouw en inrichting van de structuur van het kennisplatform
- Het vullen van het platform met alle actuele informatie, kaders en regelgeving en didactische en onderwijskundige evidence en inzichten. Hiervan is het meeste nu al verzameld door de FGzPt en in Programma APV.

Bijhouden en actualiseren kennisplatform:

Om het kennisplatform up tot date te houden is het van belang de taken voor inhoudelijk beheer te borgen. Dit zou deels door de secretaris van de opleidingsraad kunnen gebeuren en op didactische en opleidingskundige inhoud door een onderwijskundige.

Onderdeel

1. Uitwerking actuele Kaders en regelgeving
2. Opleidings- en toetsplannen/ bijkomende informatie

Inhoudelijk beheer

Secretaris opleidingsraad
Secretaris opleidingsraad

(De functie van secretaris Opleidingsraad en onderwijskundige is goed te combineren en is een beperkt aantal uren). Door het onder te brengen bij de FGzPt is dit gemakkelijk te borgen in de bestaande organisatiestructuur.

D. Efficiëntere opleidersprofessionalisering:

De gezamenlijke (landelijke) ontwikkeling van didactische expertise en scholingsprogramma's en delen via platform. Start is gemaakt met voor de basistraining landelijk de e-learning en het scholingsprogramma te ontwikkelen. Vervolg zal zijn onderhoud en update huidige basistraining + ontwikkelen vervolstrainingen voor opleiders (praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors): minimaal 4 projecten ter ontwikkeling nieuwe trainingen.

Vanuit Opleidingsraad initiëren van ontwikkeling nieuwe scholingen. Ondersteuning door onderwijskundige en praktische ondersteuning door secretariaat.

E. Financiering

Het ODPV wordt gefinancierd door de kosten voor de bovengenoemde taken te verwerken in de jaarlijkse abonnementskosten per opleidingsplaats voor het gebruik van het portfolio. Op basis van een eerste kostenraming bedragen de abonnementskosten circa €115,00 per opleidingsplaats per jaar, exclusief btw. Dit komt neer op ongeveer 0,45% van de totale opleidingskosten per opleiding. Het gebruik van het centrale portfolio levert de aangewezen opleidingsinstellingen en praktijkopleidingsinstellingen bovendien een kostenbesparing op, omdat het niet langer nodig is om eigen systemen te onderhouden.

De kostenraming is als volgt opgebouwd:

Personele kosten:	€ 115.000 incl. overhead, uitgaande van inschaling cf. FG 65 van de CAO GGZ voor 1 fte, incl. 40% werkgeverslasten.
Vergaderkosten:	€ 39,000, bestaande uit vacatiegelden, reiskosten, zaalhuur en notuleerkosten.
Inzet extern advies/ondersteuning:	€ 95.000, bestaande uit de inzet van een externe secretaris á € 120,00 p/u excl. btw bij een gemiddelde inzet van 12 uur per week en 46 weken per jaar én de inhuur van een externe onderwijskundige á € 120,00 p/u excl. btw voor ca. 100 uur op jaarbasis.
Voorlichting/PR:	€ 9.000, bestaande uit de inzet van een communicatieadviseur á € 100,00 p/u excl. btw voor ca. 75 uur op jaarbasis.
Systeemkosten portfolio:	€ 110.000, bestaande uit licentiekosten á € 4.945 p/j en de systeemkosten op basis van 3250 gebruikers gemiddeld á € 98.000. Dit zijn kosten die nu ook door de verschillende instituten gemaakt worden en komt in plaats daarvan. Tot slot is in de systeemkosten een post opgenomen voor de ontwikkelkosten van het systeem/de investering die bij de start moet worden gedaan á € 75.000 en een terugverdientijd van 10 jaar (i.c. € 7.500 p/j). Vanzelfsprekend komt dat bedrag na 10 jaar te vervallen.

De totale kosten bedragen daarmee: € 368.000. Uitgaande van ca. 3.250 actieve gebruikers op enige moment, komt dit neer op ca. € 115,00 per gebruiker per jaar. Dit zal moeten worden opgenomen in de beschikbaarheidsbijdrage.

De bovenstaande bedragen geven een orde van grootte aan en zijn gebaseerd op de gegevens van het najaar van 2024.