

Gebundelde Q&A's APV

Versie 20-11-2024

Algemeen over APV

Wat was de aanleiding voor Programma APV?

Kort gezegd: veranderingen in de zorg nopen tot veranderingen in de opleiding. Om goede patiëntenzorg te kunnen blijven bieden zijn aanpassingen nodig in het psychologische opleidingstraject van master tot en met specialist. Zo wordt de zorg steeds meer aangeboden in samenwerkingsverbanden tussen zorg- en hulpverlenende organisaties over verschillende sectoren heen en tussen verschillende disciplines. Daarnaast is er sprake van een toenemende vraag aan (complexe) psychologische hulpverlening bij een tekort aan goed opgeleide psychologen, die daarvoor vanuit een herstel ondersteunend gedachtengoed ook met andere professionals gaan samenwerken.

In bestuurlijke akkoorden – zoals het Bestuurlijk Akkoord GGZ 2018-2022 en het Integraal Zorgakkoord - is afgesproken dat het veld de komende jaren toewerkt naar een aanbod van (GZ)psychologen dat aansluit bij de zorgvraag en zich voortdurend kan aanpassen naar nieuwe vormen van zorgverlening en nieuwe inzichten uit wetenschappelijk onderzoek. De opleiding van GZ-psychologen speelt uiteraard een belangrijke rol in het nakomen van deze afspraken. In de [Powerpoint](#) zijn de bestuurlijke afspraken geëxpliciteerd, waar APV concreet op aansluit. Bekijk ook het [webinar over APV \(april 2024\)](#) met een toelichting op de plannen.

Op welke doelen richt Programma APV zich?

Programma APV richt zich op het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen van de bachelor tot en met de specialisatie waardoor kwalitatief goed geschoolde GZ-psychologen tijdig beschikbaar komen voor de beroepspraktijk met zijn toenemende complexiteit. En waardoor professionals zich passend bij hun levensfase kunnen en willen scholen tot specialist en er daarmee aan de behoefte van de beroepspraktijk aan professionals met een specialistentitel kan worden voldaan.

Daarvoor zet het Programma APV in op: 1) een directe aansluiting tussen Master en Gz-opleiding, 2) opleiden in samenwerkingsverbanden en 3) professionalisering van de psychologische vervolgopleidingen (meer hierover in de vragen & antwoorden hieronder). Op al deze gebieden worden belangrijke afwegingen gemaakt, naar aanleiding van voortdurende afstemming met alle betrokken partijen. Vragen die worden gesteld en zorgen die worden geuit nemen we uiteraard mee in die afwegingen.

Alle betrokkenen bij APV, in totaal zo'n honderd mensen, realiseren zich dat de adviezen die we gaan opleveren voor een groot aantal mensen op termijn kan zorgen voor veranderingen in hun werk- en opleidingssituatie. Daarom betrachten we de grootst mogelijke zorgvuldigheid bij de opstelling van de adviezen, is er in de zomer een grootschalige consultatieronde en brengen we ook mensen die niet direct bij de ontwikkelingen betrokken zijn op de hoogte van de plannen. Onder meer via informatiebijeenkomsten, een webinar en deze website.

Wie stellen de adviezen op en welke partijen zijn betrokken bij APV?

De adviezen worden ontwikkeld door tientallen mensen namens verschillende organisaties. In dit [infosheet](#) is te vinden welke organisaties participeren in de stuurgroep en projectgroepen van APV.

Wanneer en op welke termijn gaan de APV-plannen geïmplementeerd worden?

APV implementeert niet zelf, maar geeft adviezen ten aanzien van de implementatie. De implementatie ervan is aan het veld. Er zal natuurlijk een overgangsregeling worden voorgesteld.

In de periode tot de consultatiefase (zomer 2024) worden de adviezen verder uitgewerkt door de stuur- en projectgroepen. In de week van 25 juli 2024 gaat de consultatiefase van start, die loopt tot 23 september 2024. De stuurgroep neemt de opmerkingen mee in de opstelling van het eindadvies aan de Opleidingsraad. Daarna worden de eindadviezen aangeboden aan VWS. Bekijk hier het [tijdpad](#).

Het programma APV bestaat uit twee fasen. Hoe zien die eruit?

Fase 1

Deze fase stond in het teken van verkennen en organiseren, met behulp van project- en werkgroepen. De nadruk lag op het vaststellen van feiten met een accent op de beleidsmatige insteek (gestart in mei 2020 tot november 2021). Het resultaat was een advies met voorstellen voor enkele besluitpunten, dat op 1 november 2021 is aangeboden aan de staatssecretaris van VWS. Bekijk:

[→ Hoofdnotitie Fase 1](#)

[→ Vastgestelde feiten Fase 1](#)

[→ Samenvatting hoofdvorstel Fase 1](#)

Fase 2

In juni 2022 zijn we begonnen met de inrichting van de organisatie van fase 2. Najaar 2022 is de stuurgroep gestart en zijn projectgroepen gevormd. Fase 2 loopt tot en met 2024. In deze fase ligt de focus op de oplossingsrichtingen, het uitwerken van de aandachtspunten uit Fase 1 en eventueel het testen van mogelijke oplossingen.

Q&A professionalisering psychologische vervolgoopleidingen

Waar gaat het om bij de professionalisering van psychologische vervolgoopleidingen?

Het gaat om de ontwikkeling van adaptieve landelijke opleidingsplannen inclusief toetsing voor de GZ-generalist en de specialistische vervolgoopleidingen, en het creëren van kaders voor didactische professionalisering van opleiders en docenten en de kennisinfrastructuur.

Opleidersprofessionalisering, dat doen we toch al?

Op veel plaatsen wordt al aandacht besteed aan de professionalisering van eenieder die een rol heeft in opleiden, maar niet overal. Daarnaast: een verplichting aan opleidersprofessionalisering biedt met name werkbegeleiders steun om daadwerkelijk scholing en intervisie te kunnen volgen.

Wat vindt VWS belangrijke uitgangspunten voor de opleidingsplannen?

VWS hecht belang aan diversiteit, inclusiviteit, breedheid, innovatie en gedeelde besluitvorming.

Welke besluiten zijn genomen in fase 1 en vormen de uitgangspunten voor fase 2?

Gewenste (vergroete) diversiteit en inclusiviteit van de deelnemers aan de opleiding en van de docenten en begeleiders worden geborgd, evenals de cliëntparticipatie in de opleiding en thema's als 'samen beslissen, eHealth en preventie'. Er komen herziene opleidingsplannen, gebaseerd op het

competentiegericht opleiden. Er komen professionaliseringseisen en scholing van opleiders en er wordt voorzien in een kennis- en onderzoekscentrum.

Wat moet er na APV-fase 2 (eind 2024) opgeleverd worden?

Binnen de projectgroep zijn drie werkgroepen actief die zich buigen over de doorontwikkeling van een Onderzoeks- en documentatiecentrum, over opleidingsplannen en toetsen en over de professionalisering van opleiders en borging van de kwaliteit van het onderwijs en de praktijkopleiding.

Doorlopende leerlijnen

Welke leerlijnen komen er?

De volgende doorlopende leerlijnen zijn gedefinieerd:

- Behandeling
- Diagnostiek
- Academisch werken en onderzoek
- Leiderschap en innovatie
- Professionele ontwikkeling

Lees voor meer informatie de [Definitieve conceptnotitie leerlijnen - Programma APV \(progapv.nl\)](#).

In hoeverre zijn de voorgestelde doorlopende leerlijnen afgestemd op de huidige eindtermen van de masteropleidingen bij de universiteiten?

De eindtermen voor de Gz-psycholoog-generalist zijn afgestemd op het beroepscompetentieprofiel (wat een Gz-psycholoog moet weten en kunnen vanaf het afstuderen). Daarbij is nu met name uitgegaan van wat een net afgestudeerde masterpsycholoog weet en kan; dit sluit dus in principe aan op de huidige eindtermen. Het zou goed zijn als de eindtermen in de bachelor en master in de toekomst verder worden uitgewerkt en gekoppeld worden aan de doorlopende leerlijnen.

Competentieprofielen

Wat voor competentieprofielen worden er ontwikkeld?

Het project Beroepenstructuur ontwikkelt de competentieprofielen voor de beroepen (zie [Beroepenstructuur – psychologische zorg](#)). Het project Beroepenstructuur is gestart met het competentieprofiel voor GZ-generalist.

Voor iedereen die een rol in opleiden heeft, worden er vanuit het programma APV competentieprofielen ontwikkeld. Het gaat hier om de competentieprofielen voor werkbegeleiders, praktijkopleiders, p-opleiders, supervisors, docenten en hoofddocenten.

Is er ook een competentieprofiel voor hoofdopleiders ontwikkeld?

Nee, niet zoals dat wordt vormgegeven voor de andere opleidingsfunctionarissen. Hoofdopleiders moeten, naast de regelgeving uit de Algemene Maatregel van Bestuur van het BIG-beroep, namelijk voldoen aan het functie- en competentieprofiel van de universiteit en daar ook een BKO (Basiskwalificatie Onderwijs) behalen. Daarnaast staat in het advies ook voor hoofdopleiders de verplichting voor het volgen van scholing rond het praktijkleren.

Het competentieprofiel vereist een brede opleiding, maar wat is dit nou eigenlijk?

Een brede opleiding is een opleiding die opleidt voor het hele werkveld van de GZ-psycholoog. De GZ-psycholoog - generalist is na afstuderen in principe toegerust om in alle levensfasen en de verschillende zorgcontexten te werken.

Nascholing / herregistratie

Wordt er bij de ontwikkelingen binnen PPV, bijvoorbeeld scholing van supervisors en werkbegeleiders, ook rekening gehouden met wat er al wordt gedaan en met de kosten?

Ja, hier houden we rekening mee. Daarbij onderzoeken we ook de mogelijkheden van e-learning. Daarnaast: scholing kost wat tijd, maar het is ook bekend dat daarna het geven van werkbegeleiding en supervisie effectiever wordt ingevuld. Het advies gaat ook zijn om deze scholing mee te kunnen laten tellen in het kader van de herregistratie in het BIG-beroep van de supervisors, praktijkopleiders, werkbegeleiders, enzovoort.

Op dit moment is toch alleen werkervaring een herregistratie-eis voor Gz-psychologen?

Dat klopt. Het advies om dit mee te laten tellen bij herregistratie als scholingspunten geldt nu ook alleen voor de klinisch (neuro)psycholoog en de psychotherapeut.

Alleen specialisten (artikel 14) moeten herregistreren en bijscholen, de Gz-psychologen niet. Voor wie geldt het besproken herregistratiepakket? Alleen voor P-opleiders?

Iedereen die een rol heeft in het opleiden - als werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider, P-opleider of hoofdopleider - zal scholing over opleiden moeten volgen. Deze eis zal opgenomen worden in het kwaliteits- en erkenningskader; praktijkopleidingsinstellingen en de scholingsinstituten zullen moeten kunnen aantonen dat deze scholing door hun medewerkers is gevolgd. Voor artikel 14-beroepen is het advies dat deze scholingspunten meetellen voor herregistratie.

Wat is de link van het onderwijs voor nascholing van opleiders met de universitaire onderwijsgraad BKO (basiskwalificatie onderwijs)?

BKO gaat over het uitbreiden van de didactische expertise en vaardigheden als docent. Dit zal ook meegewogen worden in wat docenten / opleiders nog aan scholing moeten volgen. Veel docenten geven echter een beperkt aantal uren les en hebben geen BKO-verplichting. Het is voor hen wel een vereiste dat zij de didactische basisscholing voor docenten gaan volgen die vanuit Programma APV wordt voorgesteld.

Verder gaat veel van het advies over professionalisering, met name over het praktijkgedeelte van opleiden en scholings- en begeleidingsvaardigheden die daarbij nodig zijn.

KBA's

Wat is de rol van de KBA's en hoe worden die getoetst?

Doel van de Kenmerkende Beroepsactiviteiten is om te borgen dat een opleiding wordt opgeleid in de kernactiviteiten van het beroep over verschillende sectoren van zorg en problematieken heen. Om hiermee vervolgens te bepalen of iemand voldoende ontwikkeling in competenties toont. Daarmee bieden KBA's handvatten voor het geven van feedback aan de opleiding.

Een opleiding moet de mogelijkheid hebben om in de praktijk aan alle KBA's te kunnen werken, zodat die het vertrouwen van de werkbegeleider/praktijkbegeleiders krijgt om zelfstandig te werken. KBA's zijn niet bedoeld als toets waarvoor je kunt slagen of zakken.

Kunnen jullie een voorbeeld noemen van een KBA?

Een voorbeeld van een KBA (Kritische Beroepsactiviteit) voor de Gz-psycholoog generalist is 'Het voeren van een systeemgesprek'. Hiermee krijgt een Gz-psycholoog in verschillende contexten met verschillende cliëntsystemen te maken, en daarbij zal de complexiteit toenemen gedurende de opleiding.

Vanaf wanneer gaat de KBA-structuur in?

De KBA-structuur zal tegelijk met het nieuwe landelijk opleidingsplan worden ingevoerd. De Opleidingsraad zal hierover een besluit nemen.

Breed opleiden

Wat wordt bedoeld met breed opleiden binnen praktijkopleidingsinstellingen en wat zijn complementaire opleidingsroutes? Het verschil tussen sectoren, zorgcontexten en complementaire opleidingsroutes

In een RSV zijn meerdere *sectoren* vertegenwoordigd, te weten, gehandicaptenzorg, ouderenzorg, revalidatie, ziekenhuiszorg, forensische zorg, jeugdzorg, verslavingszorg, vrijgevestigde praktijken, anderszins. Hierbij wordt gestreefd naar maximale pluriformiteit.

Binnen die RSV is het de bedoeling dat de individuele opleidingsroutes breed en divers worden vormgegeven, waarbij verschillende *zorgcontexten* aan bod komen. Onder een zorgcontext wordt verstaan: GGZ, gehandicaptenzorg, ouderenzorg, revalidatie, ziekenhuiszorg, forensische zorg, jeugdzorg, verslavingszorg, anderszins. De individuele opleidingsroutes dienen *complementair* te zijn. Complementair wil zeggen dat het gaat om andere diversiteitsaspecten dan het type problematiek, de doelgroep of de stoornis. Variatie in de wat betreft leeftijd (kinderen/jeugd – volwassenen – ouderen), intelligentieniveau (licht verstandelijk beperkt – beneden gemiddeld/ zwakbegaafd, gemiddeld begaafd – hoogbegaafd), setting (open – gesloten; ambulantly – deeltijd – klinisch), sector (ziekenhuiszorg, forensische zorg, verslavingszorg, gehandicaptenzorg, revalidatie, GGZ, jeugdzorg). Op deze manier krijgt de opleiding de gelegenheid zich op alle competentiegebieden te ontwikkelen en ervaring op te doen in de gehele breedte van het veld.

Kenniscentrum

Hoe zou een kenniscentrum eruit kunnen zien?

We gaan uit van een kenniscentrum in de vorm van een virtueel platform. Doel is om landelijk kennis te delen rondom zaken als landelijke didactische ontwikkelingen, opleidingsplannen en regelgeving, zodat het wiel niet overal opnieuw hoeft worden uitgevonden. Het kenniscentrum is een middel om de kwaliteit en wetenschappelijke borging van het onderwijs te bewaken en landelijk af te stemmen.

Het gaat om een kenniscentrum voor en door het veld, onder auspiciën van (bijvoorbeeld) een onafhankelijke commissie die zicht houdt op actuele ontwikkelingen.

Er worden voorstellen geformuleerd voor het gezag dat een dergelijk centrum krijgt, aan welke eisen het moet voldoen en hoe de financiering tot stand zou kunnen komen.

Q&A aansluiting master-gz-opleiding

Welke besluiten zijn er genomen over een directe aansluiting?

Er komt een directe aansluiting tussen de universitaire master en de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog. Uitgangspunt is een tussenliggende periode van maximaal zes maanden. Een implementeerbare gefaseerde en getrapte selectieprocedure maakt hier deel van uit.

Waarom komt er een directe aansluiting tussen master en GZ-opleiding?

Een optimale aansluiting draagt duurzaam bij aan toekomstbestendige psychologische vervolgoopleidingen. Aanpassingen kunnen bovendien ook op de kortere termijn leiden tot vermindering van tekorten in de geestelijke gezondheidszorg.

Wat is de relatie tussen doorlopende leerlijnen en een directe aansluiting?

De leerlijnen stippelen een route uit voor het uitbouwen van kennis en inzicht, waardoor het mogelijk is om vorderingen beter te monitoren. De samenwerking tussen universiteit en praktijkopleidingsinstelling moet een ononderbroken route in de leercurve borgen. Programma's sluiten nu vaak onvoldoende op elkaar aan, mede door de enorme tijd die er regelmatig zit tussen master en GZ-opleiding.

Wat moet er na APV-fase 2 (eind 2024) opgeleverd worden?

Er komt een implementatieplan voor de directe aansluiting met een vergelijking tussen de logistieke aansluiting en de geïntegreerde aansluiting. Daarnaast wordt een selectieprocedure met kwantitatieve en kwalitatieve aspecten opgeleverd.

Hoe wordt door de projectgroep gedacht over het feit dat deze nieuwe lichter Gz-psychologen gemiddeld genomen veel jonger zijn?

Dat de nieuwe Gz-psychologen jonger zijn heeft diverse gevolgen. Zo zal bijvoorbeeld de werkbegeleiding aangepast moeten worden. Daar wordt binnen het project zeker over nagedacht. Uit de ervaringen met 'directe doorstromers' in Nijmegen blijkt dat een directe doorstroming in de eerste drie maanden extra werkbegeleiding vraagt. Dit ligt met name op het gebied van 'bekend raken met de organisatie', daarna zijn er geen verschillen merkbaar. Uiteraard hoort er ook een passende financiering bij meer werkbegeleiding. Tegelijkertijd wordt in Programma APV ook voorgesteld om de masterstage en praktijkplekken in de gz-opleiding meer op elkaar te gaan laten sluiten. Bijvoorbeeld doordat p- of praktijkopleiders meer betrokkenheid krijgen bij de stageplaatsen.

Een ander verwacht gevolg van jongere Gz-psychologen is dat de doorstroming naar de KP-opleiding vergemakkelijkt wordt en daarmee toeneemt; zie voor meer informatie het [rapport Instroom specialisten](#).

Is het voor mensen die net van de universiteit komen wel mogelijk om met complexe psychische problematiek te werken?

Het opleidingsplan is opgesteld vanuit de bestuurlijke afspraak dat er een directe aansluiting komt tussen master- en gz-opleiding. In die situatie zijn de PioG's inderdaad jonger en - vergeleken met de huidige situatie, waarin masterpsychologen die de gz-opleiding willen volgen maar liefst zeven jaar moeten wachten op een opleidingsplaats - hebben ze minder ervaring als ze starten met de gz-opleiding. Aan het einde van de gz-opleiding zijn ze wel sneller op een kwalitatief hoger niveau beschikbaar voor de beroepspraktijk. Ook voor hen geldt namelijk dat ze gewoon de eindtermen moeten halen. De eisen voor het kunnen verkrijgen van het getuigschrift aan het einde van de gz-opleiding veranderen door de directe aansluiting dus niet.

De situatie dat een masterpsycholoog een aantal jaren in de praktijk werkt voordat hij aan de gz-opleiding kan beginnen is onwenselijk, zo is vastgesteld in bestuurlijke akkoorden. De afgestudeerde masterpsychologen die de Gz-opleiding gaan volgen zullen over het algemeen inderdaad jonger zijn, maar ze krijgen van het begin af aan in ieder geval altijd voldoende goede begeleiding. Een goede ontwikkeling vraagt om verzorging. Deze verzorging wordt in dit geval het best geboden door een goede aansluitende beroepsopleiding. Deze begeleiding is als voorwaarde opgenomen in het advies.

Dat mensen op jonge leeftijd keuzes moeten maken, is helaas niet anders maar ook weer niet veel anders dan bij andere studies het geval is.

Op een aantal plekken in het land, onder meer in Nijmegen, wordt al een aantal jaren gewerkt met een directe aansluiting tussen master en gz-opleiding. Uit die ervaringen blijkt dat er bij een directe aansluiting gedurende de eerste drie maanden extra werkbegeleiding nodig is. Daarna is er echter weinig tot geen verschil met degenen die al enkele jaren werkervaring hebben opgedaan.

Een doorlopende leerlijn biedt daarbij veel meer mogelijkheid om de stage in de masterfase en de daarna volgende fase van werkervaring opdoen in de gz-opleiding op elkaar te kunnen laten aansluiten.

Selectie

Wie selecteert voor de selectieve master?

De universiteit en de praktijkopleidingsinstelling selecteren samen. In het implementatieplan adviseren we een gezamenlijke selectie, waarbij de werkwijze per universiteit wordt bepaald, in afstemming met de praktijkopleidingsinstellingen. Dit zal gebeuren met heldere criteria, waarbij zowel kennis als vaardigheden de belangrijkste uitgangspunten zijn.

Wat gebeurt er als studenten niet worden toegelaten tot de selectieve master?

Studenten die niet worden toegelaten tot de selectieve master, zullen moeten uitwijken naar een andere master. Ze krijgen daarna nog één kans om toegelaten te worden.

Voor mensen die een researchmaster volgen, of andere zijinstromers, geldt dat zij gewoon in de GZ-opleiding kunnen instromen, op voorwaarde dat ze aan de gestelde vooropleidingsvereisten voldoen.

Het is de bedoeling dat een nog nader te bepalen percentage aan opleidingsplaatsen beschikbaar zal worden gesteld voor deze groep.

Wat zijn de alternatieven voor afgewezen studenten?

Studenten die worden afgewezen zullen een andere master(differentiatie) moeten kiezen. Voor deze studenten zouden naast het al bestaande aanbod ook mastertracks op het gebied van preventie, onderzoek, leefstijl, beleid of communicatie in de gezondheidszorg kunnen worden ingericht.

Wie selecteert aan het einde van de bachelor: de universiteit of praktijkopleidingsinstelling/opleidingsinstituut? Of samen?

De universiteit selecteert, in afstemming met de praktijkopleidingsinstellingen. Dus zoveel mogelijk samen, waarbij er formeel een verantwoordelijkheid bij de universiteit ligt.

Er zijn nog steeds veel meer mensen die de GZ-opleiding willen volgen dan dat er opleidingsplaatsen zijn. Op welke manier kom je dan tot een eerlijke selectie?

De werkgroep selectie heeft in fase 1 een advies uitgebracht voor een systematiek, waarin gefaseerd en getrapt wordt geselecteerd. Het gaat hier om een implementeerbare, gefaseerde en getrapte selectieprocedure voor de directe aansluiting die zowel kwantitatieve als kwalitatieve aspecten in zich heeft. Deze selectieprocedure voorziet in een passende instroom van het aantal studenten om voldoende gezondheidszorgpsychologen op te leiden. Deze procedure leidt tot een selectie van die studenten die meest waarschijnlijk de benodigde competenties kunnen verwerven om succesvol te zijn.

Praktijkstage

Is het idee van zes tot negen maanden praktijkstage niet heel veel?

Deze periode wordt in het advies opgenomen om een kader mee te geven. Daarbij gaat dit om parttime praktijkstages waarbij de student ook nog cursussen volgt op de universiteit. De eis is nu al dat een stage fulltime 5 maanden duurt. In de praktijk zal blijken hoe zich dit op verschillende plaatsen ontwikkelt, waarbij ruimte is voor couleur locale.

In Nijmegen werd tijdens de regiobijeenkomst aangegeven dat daar een stage van vijf maanden geldt. Dit is krap maar haalbaar, omdat de studenten voor die tijd al gespreksvaardigheden hebben gehad en een hele diagnostische cyclus hebben doorlopen.

Komt er ook een klinische stage in de bachelor? Zodat iemand ook kan ervaren of een klinische master bij hen past?

In het implementatieplan adviseren we om bachelorstudenten kennis te laten maken met het

toekomstige werkveld. De universiteiten kunnen hierin zelf keuzes maken in welke vorm zij dit willen doen. Bijvoorbeeld door middel van snuffelstages.

Het academisch jaar loopt van september tot september, de meeste gz opleidingen starten en eindigen in januari. Als er maximaal 6 maanden tussen mag zitten dan sluit dit nu niet aan. Hoe wordt dit opgelost?

In het implementatieplan adviseren we meerdere startmomenten per jaar. In verschillende regio's start de masteropleiding - naast in september - ook op een tweede moment in het jaar. In verschillende regio's zijn de start van de opleiding tot gz-psycholoog en het afsluiten van de masteropleiding al op elkaar afgestemd. Overigens zit tussen september en januari een periode van vier maanden, die goed gebruikt kan worden om de start van de gz-opleiding door de individuele kandidaat voor te bereiden.

Gevolgen voor al werkzame psychologen

Hoe biedt een directe aansluiting een oplossing voor alle masterpsychologen die wachten op een Gz-opleidingsplaats?

Formeel behoren uitspraken over de capaciteit en masterpsychologen die ingezet worden in de zorg niet tot de opdracht van APV. Echter zal een aantal aandachtspunten meegenomen worden voor de implementatie van APV en een overgangsfase worden voorgesteld.

Wat betekent een directe aansluiting voor al die masterpsychologen die er nu zijn?

De aansluiting Master-Gz is een lange termijnadvies met een aanzienlijke overgangperiode. Als randvoorwaarde wordt in het advies opgenomen dat er een adequate oplossing moet komen voor de masterpsychologen die nu werkzaam zijn in het veld en die in aanmerking komen voor een Gz-opleiding. Dat betekent in ieder geval dat de huidige opleiding in zijn huidige vorm ook nog een tijd zal blijven bestaan. De aansluitingsvariant zal in de loop der jaren in omvang toenemen, terwijl de huidige opleiding zal afnemen. Daarnaast kan de EVC-procedure, onder de voorwaarde dat die wordt voortgezet, hier ook een voor een deel een antwoord op zijn.

Kunnen Phd-studenten nog instromen na hun promotietraject?

Ja, dat kan via zij-instroom.

Zijn orthopedagogen bij de nieuwe structuur definitief uitgesloten van de Gz-opleiding?

Nee, op dit moment is voor Programma APV het uitgangspunt dat orthopedagogen niet zijn uitgesloten van de Gz-opleiding. APV hanteert de huidige wet- en regelgeving als vertrekpunt van de plannen.

Opleidingsplaatsen

Als de tekorten zo groot zijn, waarom komen er dan niet gewoon meer GZ-opleidingsplaatsen?

De opleidingscapaciteit moet aansluiten bij de *behoefte* in de zorg. Er wordt nu veel werk gedaan door de circa 6000 (waarschijnlijk meer) niet gekwalificeerde en niet op geschiktheid getoetste masterpsychologen. Het Capaciteitsorgaan is een onafhankelijk orgaan dat voor een aantal jaren de hoeveelheid benodigde GZ-psychologen en specialisten op basis van te verwachten zorgvragen raamt. Op basis van die raming wordt vastgesteld hoeveel GZ-psychologen kunnen worden opgeleid. Universiteiten of praktijkinstellingen hebben hier geen invloed op.

Er komen voorlopig niet meer Gz-opleidingsplekken bij. Betekent dit dat er in de toekomst minder (master)psychologiestudenten worden toegelaten?

Dat weten we niet. Het aantal Gz-opleidingsplekken wordt bepaald door de vraag in de zorg. Het Capaciteitsorgaan beraamt dat en gewoonlijk volgt VWS dit ramingsadvies. Echter het afgelopen jaar

helaas niet. De Opleidingsraad maakt zich momenteel hard voor meer Gz-opleidingsplaatsen. Lees er meer over in dit [nieuwsbericht](#).

EVC

Wat is de status van het EVC-traject (Eerder Verworven Competenties)?

Op dit moment loopt er een EVC-pilot. De EVC-pilot is geen onderdeel van het huidige Programma APV, maar belegd bij een aparte, daarvoor in het leven geroepen stichting. De evaluatie van de pilot is gedaan en de rapportage ervan in voorbereiding. Duidelijk is wel dat de pilot aanleiding geeft tot verlenging, die dan ook door de stichting wordt voorbereid. Ga voor de laatste ontwikkelingen naar de website van Stichting EVC: <https://evcvoorpsychologen.nl>

Q&A governance & samenwerkingsverbanden

Welke besluiten zijn genomen in APV-fase 1 die de uitgangspunten voor fase 2 vormen?

Opleiden gebeurt in samenwerkingsverbanden, waarin moderne governance, doorstroom, verbinding met de wetenschap door samenwerking met de universiteiten, betrokkenheid van de opleiding en breedheid over sectoren worden geborgd. Er komt een aantal parameters die onderscheid in kwaliteit van de opleiding inzichtelijk maken. En er komt een voorstel voor een landelijke en regionale spreiding en inbedding van de opleidingen.

Wat wordt bedoeld met 'de governance'?

Dit gaat over hoe de bestuurlijke inrichting van het opleidingsveld is geregeld. Deze moet aansluiten bij het publieke karakter van waartoe wordt opgeleid (Wet BIG-beroepen) en de besteding hiervoor van publieke middelen. Een moderne governance borgt de verhouding tussen uitvoering en toezicht, transparantie over hoe de inrichting is en de resultaten worden bereikt, medezeggenschap en integriteit. Hiervoor kan worden aangesloten bij voorbeelden uit enerzijds de zorg en anderzijds het hoger onderwijs.

Wat wordt bedoeld met 'de verbinding tussen wetenschap en praktijk'?

De postmasteropleiding heeft een wetenschappelijke basis en de verbinding tussen wetenschappelijk denken en de actuele wetenschappelijke inzichten moeten dus geborgd zijn, in het werk maar zeker ook in de opleiding. En andersom moeten inzichten uit de praktijk de wetenschap in kunnen stromen. Deze vanzelfsprekende verbinding in de infrastructuur tussen veld en universiteit is dus essentieel en moet geborgd worden. Vooruitlopend op een vervolgopleiding zullen studenten wellicht ook meer geïnteresseerd raken in klinisch relevant onderzoek.

Waarom is een verandering van infrastructuur van het opleidingstraject nodig?

Maatschappelijke veranderingen hebben consequenties voor de opleidingen. Denk bijvoorbeeld aan verandering van de bevolkingsopbouw en technologische ontwikkelingen. Ook in de toekomst moet de kwaliteit van zorg goed blijven. Verder blijkt dat de brede inzetbaarheid na de opleiding niet voldoende geborgd is. Ook moet, vanwege arbeidsmarkttekorten en het publieke belang van de opleiding, het rendement verbeterd worden. Dit vraagt om een adaptieve infrastructuur. De opdracht tot het onderzoeken van hoe de infrastructuur verbeterd kan worden, is overigens al eerder opgenomen in het Bestuurlijk Akkoord GGZ en daarna opnieuw in het IZA.

Hoe verhoudt de ontwikkeling van de infrastructuur zich tot de directe aansluiting tussen Master en Gz-opleiding (AMG)?

De projectgroep AMG levert voorstellen voor de manier waarop de directe aansluiting en selectie ingevuld kunnen worden om die directe aansluiting te realiseren. De door de projectgroep

Governance & Samenwerking te ontwikkelen visie op infrastructuur, samenwerkingsverbanden e.d., moet de voorstellen vanuit de projectgroep AMG kunnen opnemen en formeel kunnen regelen.

Hoe verhoudt dit project zich tot de Proeftuinen van TOP?

APV neemt de uitkomsten en aanbevelingen vanuit het proeftuinenproject van TOP mee, maar richt zich op de wat langere termijn. Naast de uitkomsten van TOP kijkt APV ook naar ontwikkelingen en voorbeelden uit andere Wet BIG- beroepsopleidingen en het onderzoek dat in fase 1 door NIVEL en SiRM is uitgevoerd.

Wat moet er na fase 2 opgeleverd worden?

De projectgroep levert een implementatieplan op met daarin een beschrijving van het samenwerkingsverband, een alternatief voor de subsidieregeling Jeugd-GGZ en de manier waarop kwaliteit verkregen kan worden boven het erkenningsniveau. Dit plan bevordert een doelmatige doorstroom van de opleiding, 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.

Opleiden in samenwerkingsverbanden

Waarom mag er alleen nog opgeleid worden in samenwerkingsverbanden, die dan aan verschillende eisen moeten voldoen?

Uit eerdere proeven is gebleken dat opleiden in samenwerkingsverbanden het eenvoudiger en voorspelbaarder maakt om aan de eisen van de toekomst te voldoen. Dan gaat het o.a. over voldoende breedheid van de opleiding en kennismaken met andere werkvelden. Het opleiden in samenwerkingsverbanden sluit eveneens aan bij ontwikkelingen in de zorg, zoals in het IZA omschreven.

Maar gaat het opleiden nu niet goed dan? De kwaliteit van de opgeleide GZ-psycholoog is toch goed? Waarom dan veranderen?

De maatschappelijke ontwikkelingen maken het urgent dat de opleidingen voortdurend aangesloten blijven bij wat de zorgvraag en samenleving vragen van professionals. Wat tot nu toe goed ging, gaat niet vanzelfsprekend toekomstbestendig goed en ook niet overal. We kunnen ons geen 'verlies' van capaciteit en kwaliteit veroorloven. Het aanpakken van verbeterpunten en het vermijden of sneller oplossen van problemen is eenvoudiger door te gaan samenwerken.

Wat is het doel van opleiden in samenwerkingsverbanden?

Primair doel van opleiden in samenwerkingsverbanden is dat universiteit en praktijkopleidingsinstellingen samen verantwoordelijk zijn voor de gehele doorlopende leerlijn. Daarnaast wordt gekeken naar hoe belemmeringen kunnen worden weggenomen, zodat opleidingen tussen zorgcontexten en/of -domeinen kunnen bewegen (breed opgeleid worden) en goede arbeids- en opleidingsomstandigheden overal in Nederland geborgd zijn.

Welke eisen gelden voor deelname aan een samenwerkingsverband en wie bepaalt dit?

Doel is dat er wordt gefaciliteerd in het aangaan van samenwerkingsverbanden. De projectgroep heeft conceptcriteria geformuleerd en input gegeven voor hoe een samenwerkingsverband eruit zou kunnen zien (bijvoorbeeld qua grootte). Hoe dit in de praktijk ingevuld zou moeten worden, wordt nu verder uitgezocht, onder meer met behulp van onderzoek naar de bestaande samenwerkingsverbanden.

Uitgangspunt van APV is wel dat alle praktijkopleidingsinstellingen in een opleidings Samenwerkingsverband samenwerken. We zullen VWS hiervoor de nodige randvoorwaarden en adviezen aanreiken.

Wat zijn onderwerpen waar in een samenwerkingsverband afspraken over gemaakt moeten worden?

Het gaat dan bijvoorbeeld om afspraken over de verbinding tussen wetenschap en praktijk, over administratieve zaken (zodat de opleiding zonder belemmeringen naar een andere plek, sector, kan gaan) en moderne governance, maar ook over borging van continuïteit en invulling van opleidingsplaatsen.

Ik werk in een heel grote instelling; eigenlijk kunnen wij alle sectoren en werkvelden wel bieden. Waarom moeten we dan toch in een samenwerkingsverband opleiden?

De basis voor dit uitgangspunt ligt in de inhoudelijke eisen die aan een opleiding gesteld moeten worden. Dit gaat dan ook om ervaring opdoen in een heel andere werkomgeving, omdat de cultuur daar bijvoorbeeld heel anders kan zijn. Het samenwerkingsverband is er verder niet alleen voor de eigen instelling, maar ook om met andere instellingen voor de hele regio het opleiden en de verbinding met de kennisinstellingen te borgen. Het maatschappelijke doel om op te leiden voor het land wordt daarmee beter gediend. Daarnaast zijn er ook veel (kleinere) opleidingsinstellingen die zonder een samenwerkingsverband geen rol in de opleiding kunnen spelen, terwijl die opleidingsplaatsen wel nodig zijn en vaak ook specifieke kennis en ervaring opleveren voor de opleiding. Tenslotte zorgt de samenwerking met kleinere instellingen voor meer stabiliteit voor de laatstgenoemde.

Kunnen kleinere instellingen ook participeren in deze nieuwe ontwikkeling? En hoe past dit in de samenwerkingsverbanden zoals nu voor de Gz gelden?

Ja, kleinere instellingen kunnen ook participeren, als zij voldoen aan de gestelde eisen, zoals die er nu ook al zijn. Door deelname aan een samenwerkingsverband kan het voldoen aan de eisen worden gefaciliteerd.

Wat heeft het implementatieplan Governance & Samenwerking voor gevolgen voor de masterstage?

De masterstage zal meegenomen worden in de samenwerkingsverbanden. De verantwoordelijkheid van het bestuur van het samenwerkingsverband (op niveau SPOO/opleidingsinstelling), waarin universiteit en praktijkopleidingsinstelling gezamenlijk gelijkwaardig participeren, maakt dit ook makkelijker. Evenals als het toewerken naar een doorlopende leerlijn, waarvan de masterstage een belangrijk onderdeel is.

De universiteiten worden expliciet genoemd, maar ik mis de RINO's als opleidingspartner. Nu werken we als opleiders vooral samen met RINO's. Is hierin veel verandering te verwachten?

De opleidingsinstellingen, zoals de RINO's, zullen belangrijke partners van de samenwerkingsverbanden zijn. Een verandering van de rol van de opleidingsinstellingen in de uitvoering van de opleiding is dan ook niet te verwachten.

Is het nog mogelijk om toe te treden bij samenwerkingsverbanden, vele lijken al gevormd?

Ja, doel is dat alle praktijkopleidingsinstellingen die voldoen aan de eisen in een samenwerkingsverband gaan opleiden.

Wij werken in een organisatie die verspreid over een groot deel van het land werkt. Hoe moet dat dan met samenwerkingsverbanden?

Dit wordt verder uitgewerkt, maar een denkrichting is dat deze organisatie deelneemt in verschillende samenwerkingsverbanden.

Aan hoeveel samenwerkingsverbanden denken jullie?

Dat aantal is nog niet bepaald. We kijken hiervoor naar voorbeelden elders om inzicht te krijgen in wat een doelmatige schaal kan zijn. Ook de input van bijvoorbeeld het IZA, vanuit de afstemming van zorg op zorgvraag, is van betekenis.

'Er moet gekeken worden naar wat landelijk moet, en regionaal kan', wat wordt hiermee bedoeld?

Er zijn onderwerpen die het beste lokaal/regionaal ingevuld kunnen worden, terwijl dat voor andere beter op landelijk niveau gebeurt. Maar... niet alles hoeft overal. Landelijke Opleidingsplannen gelden wel voor iedereen. Wat een opgeleide kan, moet overal aan dezelfde minimumeisen voldoen. Hiernaast kan dus ook aangesloten worden bij regionale bijzonderheden, zoals een bepaald aandachtsgebied. Het zal dus niet per se een 'one size fits all' hoeven te zijn; regionaal maatwerk moet mogelijk blijven, binnen de landelijke kaders.

Is de positie van de 'RINO's' voldoende geborgd?

RINO's zijn, als uitvoerders van de opleiding, zeker in beeld, maar ze worden inderdaad niet concreet bij naam genoemd. Als we dat zouden doen, dan moeten ook alle andere uitvoerende instituten genoemd worden en dat is aan verandering onderhevig. De verhouding van de opdrachtnemer tot de opdrachtgever is explicieter gemaakt, maar er staat een samenwerkingsverband niets in de weg om met een instituut een duurzame relatie aan te gaan.

Er wordt aangegeven dat er in twee verschillende zorgcontexten wordt opgeleid; de ggz is in percentage de grootste sector. Hoe wordt er gezorgd voor die twee sectoren? Ongeveer 30% zit immers niet in de ggz?

Dit nemen we mee als aandachtspunt. Daarbij de kanttekening dat niet iedereen de domeinen op dezelfde manier duidt (in de toewijzing wordt bijvoorbeeld gesproken over sectoren; APV spreekt over verschillende zorgcontexten, dat is een ruimer begrip). Dit betekent dat sectoren en zorgcontexten niet één op één hetzelfde zijn. Als er gekeken wordt naar zorgcontexten in plaats van naar sectoren, dan zal het uitkomen op ongeveer 50% ggz en 50% anders, maar dit blijft een kritisch punt.

Hoe zorgen we dat verbreding niet tot versnippering leidt?

Verbreding betekent opleiden in minstens twee zorgcontexten, zoals nu ook vaak al het geval is. Verdere verbreding zal binnen de opleiding via het cursusaanbod plaatsvinden, zoals nu ook al het geval is.

Er wordt ook gesproken over het inzicht geven in onderscheidende kwaliteit. Wat wordt hiermee bedoeld?

Het uitgangspunt is dat een opleiding een keuze moet hebben over waar hij/zij de opleiding wil volgen. De basiskwaliteit voldoet overal aan de gestelde eisen, maar er kunnen wel bijzondere aandachtsgebieden zijn, zoals speciale belangstelling voor een bepaald onderwerp of een bijzondere didactische aanpak. Onderscheidende kwaliteit heeft dus te maken met inzichten die boven het minimumniveau, dat iedereen heeft, uitstijgen.

Toewijzing opleidingsplaatsen

Hoe gaat dat straks met de toewijzing van opleidingsplaatsen?

De adviezen vanuit APV kunnen in de toekomst gevolgen hebben voor de visievorming ten aanzien van de toewijzing van beschikte opleidingsplaatsen.

Werkgeverschap

Geregeld komt het onderwerp ‘werkgeverschap’ aan de orde. In andere sectoren zijn hiervoor landelijke afspraken gemaakt. Hoe wordt hierover gedacht in APV?

De organisatie van werkgeverschap is een van de middelen die een doelmatige en effectieve doorstroom van de opleiding in de opleiding kan bevorderen. Dus daar wordt inderdaad naar gekeken. Het organiseren van werkgeverschap is van belang voor bijvoorbeeld de continuïteit voor de opleiding, het voorkomen van cao-verschillen bij beweging tussen sectoren, en het voorkomen van lasten bij uitval door ziekte. Dus daar wordt inderdaad naar gekeken.

Aan samenwerkingsverbanden nemen verschillende praktijkopleidingsinstellingen deel. Hoe is het werkgeverschap van opleidingen dan geregeld?

Daar zijn binnen de huidige samenwerkingsverbanden al regelingen voor getroffen. Daaruit kan geput worden. Maar dit is vaak wel veel werk voor een van de partijen, waarbij er niet altijd gelijkheid van arbeidsvoorwaarden voor deelnemende opleidingen geldt. Het centraler beleggen van het werkgeverschap is dan een optie, naast bijvoorbeeld het maken van bindende landelijke afspraken hierover. De manier waarop het werkgeverschap wordt ingevuld is in eerste instantie een keuze die de brancheorganisaties samen maken.

Stel dat er een centrale vorm van werkgeverschap ontstaat en ik de werkgeverschapsrol verlies, dan heb ik ook geen invloed meer op de selectie van opleidingen en ga ik niet meer over het geld. Dus dan verlies ik positie. Hoe gaat APV dat oplossen?

Het concrete voorstel met betrekking tot werkgeverschap is nog in ontwikkeling. De opdracht is voorstellen te leveren vanuit landelijk (macro-) perspectief. Het gaat om opleiden voor een publiekrechtelijk geregeld basisberoep, een doel dat publiek en instelling overstijgt. Dit gaat ook over meer dan alleen de visie vanuit instellings-, personeels-, en beloningsbeleid. Voorstellen voor selectie komen uit de projectgroep Aansluiting master-GZ. In G&S wordt gekeken hoe dat formeel vorm kan krijgen. Dit staat in beginsel los van werkgeverschap. Een bestuurder van een praktijkopleidingsinstelling zal altijd een verantwoordelijkheid hebben in wie er onder zijn gezag in de instelling functioneert. Dat neemt niet weg dat werkgeverschap elders kan worden belegd als een faciliteit, wat zinvol kan zijn als dit belemmeringen in bijvoorbeeld de doorstroom, continuïteit en breedheid wegneemt of doelmatigheid bevordert. Als hiermee een positie of gezag i.c. wordt ingeleverd, is dat een ander onderwerp: dan hebben we het bijvoorbeeld over governance. Een vervolgvraag is dan ook bijv.: welke autonomie is precies nodig om de opleiding goed te kunnen uitvoeren c.q. de opleiding door het traject te laten bewegen?