



common eye

*samenwerken in allianties,  
netwerken en partnerships*

# Derde evaluatie proeftuinen TOP Opleidingsplaatsen

September 2020

Rapportage



<b>Achtergrond en vraagstelling</b>	..... 3
Achtergrond	
Kernvragen bij de evaluatie	
• <i>Samenwerking tussen de instellingen</i>	
• <i>Breedte van de opleidingstrajecten</i>	
• <i>Perspectieven van de PIOGs</i>	
Dataverzameling	
<b>Conclusies</b>	..... 7
<b>Aanbevelingen</b>	..... 16
<b>Bijlagen</b>	..... 22
I. De proeftuinen in vogelvlucht	
II. Bevindingen interviews	
III. Bevindingen vragenlijsten	
IV. Bevindingen focusgroepen	
V. Onderzoeksaanpak	



common eye

## Achtergrond en vraagstelling



common eye

## Achtergrond van de proeftuinen en aanleiding voor de evaluatie

- De vervolgopleiding tot gz-psycholoog beoogt op te leiden tot generalist. Er is dus behoefte aan 'breed opleiden'. Gedurende de opleiding dient derhalve voldoende variëteit aan praktijkervaring in meerdere settings en/of sectoren aangeboden te worden.
- Traditioneel worden gesubsidieerde opleidingsplaatsen door TOP Opleidingsplaatsen aan individuele instellingen of praktijken toegewezen. Voor meerdere instellingen – bijv. kleinere praktijken of VG-instellingen – is het niet mogelijk om opleidingen voldoende variëteit in problematiek en behandelmogelijkheden te bieden. Tevens ervaren instellingen uitdagingen bij het bieden van een goede infrastructuur en begeleiding, alsmede het kunnen voldoen aan vigerende regelgeving.
- In de praktijk werkten diverse instellingen in een aantal gevallen met elkaar samen om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Deze samenwerking kwam soms moeizaam van de grond, mede vanwege de systematiek van toewijzing van gesubsidieerde opleidingsplaatsen.
- Om de ontwikkeling naar 'breed opleiden' te stimuleren faciliteert TOP Opleidingsplaatsen sinds 2018 een aantal proeftuinen. Deze proeftuinen bestaan uit samenwerkende instellingen/praktijken die tot doel hebben innovatieve oplossingen te vinden voor de uitdagingen en knelpunten die ontstaan bij het gezamenlijk opleiden.
- Inmiddels bestaan er zes regionale proeftuinen: vier uit de eerste lichting, twee zijn in de tweede lichting gestart. Dit betekent dat er inmiddels ruime ervaring is ontstaan met de organisatie en uitvoering van de opleidingstrajecten, de onderlinge samenwerking tussen instellingen, het omgaan met uitdagingen en knelpunten en daarmee het doorontwikkelen van de proeftuinen.
- Hiermee is het een goed moment om een derde keer de stand van zaken te evalueren, zodat de inzichten en lessen voor de toekomst kunnen worden meegenomen en waar mogelijk input geven aan verdere beleidsontwikkeling.
- Dit derde evaluatieonderzoek richt zich op de periode juni 2019 tot en met juni 2020.



common eye

## Kernvragen bij de evaluatie

In de eerste twee evaluaties heeft de nadruk gelegen op de samenwerkings- en organisatieaspecten van de proeftuinen. In deze derde evaluatie, die plaatsvindt nadat vier proeftuinen al 2 jaar bezig zijn en 2 proeftuinen ongeveer een jaar aan de slag zijn, gaat het om zes centrale vragen:

### ***Samenwerking tussen instellingen***

1. Hoe zijn de proeftuinen (in het bijzonder de P-opleiders) omgegaan met de knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen die uit de eerdere evaluatieonderzoeken naar voren kwamen? Hierbij gaat het onder meer over:
  - Bestuurlijk commitment
  - Gezamenlijke visie/aanpak op de werving en selectie
  - De rol van de P-opleider als regiehouder en de rol van de praktijkopleider
  - Opleidingsklimaat en het bieden van continuïteit bij personeelwisselingen
  - Samenwerkingsvorm met kleinere -vrijgevestigde- praktijken
2. In hoeverre is er gezamenlijke visie ontwikkeld (ten aanzien van thema's als werving en selectie, werkgeverschap, vormgeving werkbegeleiding, borgen van kwaliteit en creëren van een aanspreekcultuur); en in hoeverre is er een wens en initiatief voor het ontwikkelen van één opleidingsteam/infrastructuur?
3. Hoe kijken de kleinere partners (of partners uit kleinere sectoren) aan tegen de samenwerking?

### ***Waarde opleiding voor PIOGs***

4. In welke mate is de doelstelling om breed op te leiden gerealiseerd en wat maakt of het breed opleiden al dan niet lukt? Hierbij gaat het niet enkel om de samenstelling van twee organisaties, maar ook om de inhoudelijke breedte,
  - Type organisatie (sector)
  - Doelgroepen (t.a.v. leeftijd en IQ)
  - Aard van de werkzaamheden (een-op-een contact en/of mediërend)
  - Setting (ambulant, dagbehandeling, 24-uurs)
  - KBS-thema's
5. Hoe hebben PIOGs de opleiding beleefd, wat zien zij als meerwaarde?
6. Hoe zien PIOGs hun toekomst? Waar willen ze gaan werken, op korte termijn en in de verdere toekomst?



common eye

- Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:
  - 9 Interviews met P-opleiders
  - 10 Interviews met praktijkopleiders
  - Een focusgroepinterview met 9 opleidingen uit vier proeftuinen
  - Een vragenlijst, ingevuld door de P-opleiders en praktijkopleiders van de zes proeftuinen
- In Bijlage 4 is een uitgebreide beschrijving opgenomen van de dataverzameling.

In de interviews met P-opleiders en praktijkopleiders vragenlijst stonden de volgende gespreksthema's centraal:

1. Ontwikkelingen van de proeftuin sinds voorjaar 2019
2. Ontwikkelingen ten aanzien van eerdere uitdagingen en vraagstukken
3. Overall terugblik over het proces en de opbrengsten tot nu toe.

In het focusgroepinterview met opleidingen stonden de volgende gespreksthema's centraal:

1. Beelden bij 'breed opleiden' en reflectie op de breedte van de eigen opleidingsroute
2. Meerwaarde van breed opleiden
3. Verwachtingen voor de toekomst
4. Overige positieve en kritische aspecten van de praktijkopleiding.

In de vragenlijst was per proeftuin een overzicht opgenomen van de unieke opleidingsroutes en werd per opleidingsroute uitgevraagd:

1. Uit welke organisaties uit welke sector(en) de route bestaat
2. Met welke doelgroepen de PIOG te maken krijgt op elk van de plekken in de opleidingsroute (naar IQ en leeftijd)
3. Uit welke werkzaamheden de plekken van de route bestaan (één-op-één contacten of mediërende taken)
4. Welke setting de plekken van de route het betreft (24-uurs/klinisch, dagbehandeling of ambulant)
5. Welke KBS-thema's per plek in elke route aan bod komen.



common eye

Conclusies



## Conclusies samenwerking tussen instellingen (1/5)

### *Omgang met knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen uit eerdere evaluatieonderzoeken*

- **Samenstelling.** In alle vier langerlopende proeftuinen is verandering in de samenstelling van samenwerkingspartners in omvang en diversiteit ontstaan. Er zijn nieuwe partijen toegetreden en er zijn samenwerkingsrelaties beëindigd, als gevolg van niet goed verlopende samenwerking. De kleinere – vrijevestigde – partijen lijken iets vaker te wisselen.
- **Bestuurlijk commitment.** Bij alle vier langerlopende proeftuinen is sprake van versterking van bestuurlijk commitment en het (hernieuwd) afsluiten van een samenwerkingsovereenkomst. De scope van samenwerking rond opleiden (alleen GZ of alle P-opleidingen) en inrichting van de contractuele samenwerking varieert, waarbij één proeftuin is overgegaan tot consortiumvorming met het samenvoegen van het HOV, een centraal opleidingsplan en centraal werkgeverschap. Bij de twee startende proeftuinen is de samenstelling en het bestuurlijk commitment in dit stadium stabiel en is hierin veel tijd en energie geïnvesteerd.
- **Gezamenlijke visie/aanpak op werving en selectie.** De werving en selectie en invulling gebeurt in vrijwel alle proeftuinen toenemend gezamenlijk. De wijze waarop dit plaatsvindt, alsmede de wijze waarop het werkgeverschap wordt vormgegeven, is in proeftuinen in samenspraak met de proeftuinpartners overeengekomen en tussen proeftuinen onderling verschillend. In vier proeftuinen worden de werving en/of selectie gezamenlijk uitgevoerd, in twee proeftuinen gebeurt dit (nog) door instellingen afzonderlijk, maar is geïnvesteerd in het toepassen van een uniform wervings- en selectieproces en criteria, waarmee eveneens een uniforme werkwijze is geborgd.
- **Rol van de P-opleider als regiehouder.** De rol van de P-opleider wordt als tijdsintensief ervaren bij de startende proeftuinen en stabiliseert enigszins bij de langerlopende proeftuinen. De mandatering van de rol van de P-opleider bij de samenwerkingspartners is in twee proeftuinen geformaliseerd en vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst.





## Conclusies samenwerking tussen instellingen (2/5)

### *Omgang met knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen uit eerdere evaluatieonderzoeken*

- **Rol van de praktijkopleider.** De praktijkopleiders ervaren allemaal een intensivering van de inhoud van hun opdracht. Er moet meer geregeld worden waarbij voor hun soms minder bekend is van beïnvloedende beleids- en contextontwikkelingen rond de GZ-opleiding. Het praktijkopleiderschap wordt in de verschillende proeftuinen zowel continu door één persoon over de twee jaar opleiding ingevuld, dan wel wisselend per deeltraject van de opleidingsroute van de PIOG vanuit de betreffende instelling.
- **Opleidingsklimaat en continuïteit bij personeelwisselingen.** In vrijwel alle proeftuinen wordt verschil in (stabiliteit van) de kwaliteit van het opleidingsklimaat ervaren tussen de samenwerkende partners in de proeftuin.
  - Met name bij de kleinere deelnemende partijen, met een klein volume (1-2) opleidingsplaatsen die alleen in samenwerking kunnen opleiden, lijkt minder (context)kennis en opleiding- ondersteunende infrastructuur aanwezig bij de praktijkopleiders
  - Enkele grotere regievoerende instellingen van enkele langerlopende proeftuinen geven eerste signalen van stagnatie in ontwikkeling van het eigen opleidingsklimaat, mogelijk door de (tijds)investering in de samenwerkingsrelaties en ondersteuning van samenwerkingspartners
  - Continuïteit bij personeelwisselingen wordt, waar nodig, pragmatisch opgevangen en leidt niet tot onoverkomelijke problemen.
- **Samenwerkingsvorm met kleinere -vrijgevestigde- praktijken.** In alle proeftuinen zijn partijen opgenomen die niet zelfstandig kunnen opleiden. Er wordt veel aandacht besteed aan het (door)ontwikkelen van de opleidingskwaliteit en organisatorische kennis bij deze instellingen. De VGP's worden in verschillende proeftuinen als complexe samenwerkingspartners ervaren, door een organisatorische en financiële kwetsbaarheid. Onder deze groep zijn dan ook de meeste wisselingen qua deelname aan de proeftuin. Constructen waarbij het werkgeverschap volledig bij de regiehoudende instelling ligt, zijn voor VGP het meest aantrekkelijk en hanteerbaar.



common eye

## Conclusies samenwerking tussen instellingen (3/5)

### *Gezamenlijke visie en wens / initiatief voor één opleidingsteam/infrastructuur?*

- In één proeftuin is de teamvorming en samenwerkingsinfrastructuur in het consortium vormgegeven, inclusief synchronisatie van invulling van rollen, taken, procedures en verantwoordelijkheden. Dit consortium is georganiseerd via een bestuurlijke overeenkomst, met samenvoeging van het HOV. De visitatie vanuit de opleidingsinstututen vindt plaats op consortiumniveau.
- In de andere vijf proeftuinen is een breed gedeelde wens om met de samenwerkingspartners in afstemming en onderlinge verbinding doorgaand te verbeteren op inhoud en kwaliteit van het opleidingsklimaat.
  - Er zijn overlegvormen ingericht, deskundigheidsbevordering georganiseerd en er is instrumentarium ontwikkeld
  - De twee startende proeftuinen spreken hun verwachting en wens uit dat ook het leren tussen de proeftuinen voor hun meer vorm en inhoud krijgt.



## Conclusies samenwerking tussen instellingen (4/5)

### *Perspectief kleinere partners*

- In alle proeftuinen is de ervaring van kleinere partners met gezamenlijk opleiden overwegend positief. Alle proeftuinen hebben het voornemen te willen stabiliseren, dan wel doorgaand te verbeteren.
- Kleinere partners zijn positief over de samenwerking, er zijn korte lijnen en prettige werkrelaties met de regiehoudende instellingen (P-opleiders en hun ondersteuners). Zij zien meerwaarde in de samenwerking en het gezamenlijk opleiden:
  - Samen opleiden levert gezondheidszorgpsychologen op die in omliggende instellingen gewerkt hebben met brede kennis van doelgroepen, werkwijzen en hoe 'het in andere instellingen werkt'
  - Het gezamenlijk opleiden zorgt er ook voor dat de 'inkomende' PIOG nieuwe perspectieven, werkwijzen en ervaringen met zich mee brengt, waar de instelling van kan leren die helpen te reflecteren op 'waarom we doen wat we doen'
  - Voor praktijkopleiders en instellingen zelf zorgt de samenwerking voor een groter netwerk en meer kennis.
- Er zijn ook uitdagingen ten aanzien van de kostendekking van het opleiden, de tijd en inzet die het vergt om gezamenlijk op te leiden en op de hoogte te blijven van relevante kennis en ontwikkelingen. Voor enkele kleine partijen (met name VGP) valt de kosten-baten afweging negatief uit.

### *Doelrealisatie, persistente knelpunten en belendende ontwikkelingen*

- De proeftuinen geven aan (stapsgewijs) de doelen te realiseren
  - Het doel toewijzen van instroom in het samenwerkingsverband wordt in alle proeftuinen behaald. Er blijft enig onderling verschil in de procesinrichting voor werving en selectie
  - Het doel van inrichting in samenwerkingsverband met differentiatie is behaald. In alle proeftuinen is behoud/dan wel uitbouw in differentiatie in sectoren gerealiseerd
  - De meeste proeftuinen geven aan dat hun wens is om werkgeverschap en regionale binding van opleidingen bij instellingen van de samenwerkingsverbanden van te laten.
- Er is een aantal persisterende knelpunten:
  - Onzekerheid bij PIOGs: wat wordt hun route en (hoe) zijn alle details geregeld?
  - De beschikbaarheid van passende diagnostiek gedurende de opleiding
  - Wijze van omgaan met het HOV: historische opbouw versus samenvoegen
  - De open procedures in proeftuinen kunnen op gespannen voet staan met de instroomwens van intern talent van samenwerkingspartners.
- Proeftuinen hebben te maken met een aantal beïnvloedende ontwikkelingen in de beleidsomgeving:
  - Directe doorstroom na de masteropleiding wordt niet door alle instellingen omarmd
  - De behoefte aan opleidingsplaatsen in de proeftuinen overstijgt het aantal beschikbare gesubsidieerde gz-opleidingsplaatsen
  - De kostendekkendheid van opleiden wijzigt onder andere door – wijzigingen in – de diverse cao's en bekostigingskaders NZa).



common eye

## Conclusies waarde voor PIOGs (1/3)

### *Realisatie doelstelling om breed op te leiden*

- Bij de breedte van de opleidingsroutes is het voornaamste criterium de sectoren waar opleidingen kennis mee maken in hun opleiding. Vrijwel alle opleidingsroutes (93%) zijn breed in de zin dat zij bestaan uit twee (of drie) plekken in verschillende sectoren. Hierbij worden de verschillende GGz-echelons (sGGz en bGGz) en de verschillende organisatietypes (instelling of vrijgevestigde praktijk) als aparte sectoren gerekend.
- Wanneer de GGz-sector als één geheel wordt beschouwd (dus bGGZ, sGGZ en vrijgevestigde praktijken alle gerekend als één GGz-sector) is ruim twee-derde van de opleidingsroutes intersectoraal (69%).
- Naast sector zijn er andere manieren waarop de breedte van de opleidingsroute in kaart kan worden gebracht. Gekeken is naar doelgroep, aard, setting en KBS-thema's. Buiten de KBS-thema's zijn dit geen harde eisen of criteria aan de opleidingsroutes, maar bieden aanvullende perspectieven op de breedte van de opleidingsroutes. Deze aanvullende perspectieven worden op de volgende pagina uiteengezet.



### *Realisatie doelstelling om breed op te leiden*

- 55% van de opleidingsroutes is breed in de zin dat er meerdere IQ-doelgroepen aan bod komen in de route.
- 44% van de opleidingsroutes is breed in de zin dat er verschillende leeftijdsdoelgroepen aan bod komen. Combinaties tussen doelgroepen van K&J aan de ene kant en doelgroepen van de V&O aan de andere kant (dus routes over de grens 18 jaar heen), komen in 16% van de opleidingsroutes voor.
- 50% van de opleidingsroutes is breed in de zin dat de opleidingsplekken in verschillende settings (ambulant, dagbehandeling en klinisch/24-uurs) plaatsvinden.
- 75% van de opleidingsroutes is breed in de zin dat de aard van de werkzaamheden een-op-een contact en een plek met vooral mediërende taken) op de verschillende plekken anders wordt ingevuld, dan wel op een of beide plekken reeds breed van aard is (een-op-een contact met patiënten of mediërende taken).
- 29% van de opleidingsroutes is breed in de zin dat álle KBS-thema's in de route aan bod komen. Bij de overige 71% van de opleidingsroutes ontbrak binnen de route één of enkele KBS-thema's. De KBS-thema's die het vaakst ontbraken, zijn: neurocognitieve stoornissen, somatische symptoomstoornissen, verslavings- en middelgerelateerde stoornissen en schizofrene spectrumstoornissen.
  - Deze bevinding heeft enige duiding.
    - Enerzijds is deze uitkomst niet verrassend. Onder opleidingsinstituten is al langere tijd bekend dat enkele KBS-thema's moeilijk blijken om aan bod te laten komen binnen de GZ-opleidingsroutes. Dit hoeft niet per se te betekenen dat PIOGs niet in aanraking komen met doelgroepen die met deze thema's te maken hebben, maar dat er mogelijk te weinig naar wordt gevraagd omdat het niet een bovenliggend probleem betreft (een niet-problematische alcoholverslaving is hiervan een voorbeeld).
    - Anderzijds (maar hier ook mee samenhangend) kan het te maken hebben met de wijze waarop de enquête is ingevuld. P-opleiders hebben mogelijk aangegeven welke KBS-thema's aan de voorkant gegarandeerd aan bod komen, gezien de plek en de doelgroep – terwijl de in de praktijk andere KBS-thema's mogelijk ook de revue passeren.



### *Beleving opleiding door PIOGs en verwachtingen toekomst*

- De meeste PIOGs ervaren hun opleiding als zijnde breed en hechten hier ook belang aan: inhoudelijke verbreding, leren van verschillende werkwijzen en aanpakken, een lerende houding mogen hebben, werken met collega's met een andere achtergrond.
- Voor PIOGs gaat breed opleiden verder dan enkel de sector: hoe breed zij hun opleiding ervaren heeft betrekking op de doelgroepen, de settings, werkzaamheden, methodieken en het type collega's waarmee zij te maken krijgen. Sector alleen is geen garantie voor of voldoende voorspeller van breedheid: verschillende sectoren kunnen een heel vergelijkbare doelgroep hebben, terwijl de doelgroep en aard van de werkzaamheden binnen één sector sterk kan verschillen.
- PIOGs geven aan dat hun beeld van een voorheen onbekende sector ten positieve is veranderd. Enkelen geven aan niet uit te sluiten dat zij in de toekomst een overstap naar de andere sector zullen maken.



common eye

## Aanbevelingen



## Aanbevelingen samenwerking tussen instellingen

### *Omgang met knelpunten, uitdagingen en aanbevelingen uit eerdere evaluatieonderzoeken*

1. Ondersteun en breid de onderlinge kennisuitwisseling rond het gezamenlijk breed opleiden uit, waar de proeftuinen het vliegwiel voor vormen. Besteed daarbij aandacht aan het faciliteren van uitwisseling, verbetering en (her)gebruik van de opgedane kennis.
2. Blijf voldoende stimuleren en investeren in de initiatieven voor gezamenlijk opleiden, waardoor het permanente noodzakelijke onderhoud van de organisatie van de samenwerking voor breed opleiden kan worden uitgevoerd.

### *Gezamenlijke visie en wens / initiatief voor één opleidingsteam/infrastructuur, perspectief kleinere partners*

3. Moedig het breed opleiden voor de markt aan vanuit een gedeelde visie tussen samenwerkende instellingen. Dit geeft richting aan het inregelen van alle werkprocessen rond opleiden die regionaal passend zijn.
4. Faciliteer meer aandacht voor de kleinere partners in de samenwerkingsverbanden, waar sprake is van achterstand door achterstand in de context kennis. (Hierbij wordt niet bedoeld op de VGP, waar de uitdagingen doorgaans meer in de organisatorische en financiële sfeer zitten, maar de instellingen die niet zelfstandig kunnen opleiden, zoals ouderenzorg en revalidatie).

5. Draag zorg voor een permanente uitnodiging of noodzaak tot samenwerken tussen instellingen met heldere landelijke kaders en ruimte voor couleur locale. In alle proeftuinen zijn positieve ontwikkelingen zichtbaar ten aanzien van de samenwerking tussen instellingen en organisatie van de opleidingsroutes, waarbij er verschillende ontwikkelrichtingen zichtbaar worden: het inzetten op formaliseren en uniformeren, versus het inzetten op de onderlinge relaties met ruimte voor diversiteit. Beide ontwikkelingen leiden tot positieve uitkomsten en het verdient dan ook aanbeveling ruimte te geven voor regionale variatie, passend bij de regionale historie, cultuur en relaties.
6. Werk aan meer consensus over het begrip 'breed opleiden'. De focus op sectoren heeft effect gesorteerd (93% van de opleidingsroutes omvat meerdere sectoren). Wat 'breed' is, is evenwel een breed en niet helder gedefinieerd begrip, waardoor niet duidelijk is wanneer een opleidingstraject 'breed genoeg' is. Deze evaluatie liet in beschrijvende zin zien dat er, naast sector, aanvullende aspecten zijn waarop de breedte van een opleidingstraject in kaart kan worden gebracht. Het verdient aanbeveling om in samenspraak met o.a. betrokkenen in de proeftuinen een kader te ontwikkelen ten aanzien van de vraag hoe breed een opleidingsroute dient te zijn.

### *Beleving door PIOGs en verwachtingen toekomst*

7. Start de dialoog over de mogelijke contrasten in de opleidingsroute. De bevindingen duiden erop dat hoe groter het contrast is met de voor PIOGs reeds bekende context, hoe uitdagender maar ook hoe meer verbredend en rijker de opleiding wordt ervaren en hoe meer PIOGs de opleiding daadwerkelijk als 'leertijd' (mogen) beleven.
8. Benut de positieve ervaringen van de PIOGs uit de proeftuinen in bijv. opleidingscurricula of in een mentorrol. PIOGs zien hun opleidingsroute als bevestiging van hun eerder gemaakte keuze, dan wel als motor voor verdieping of verandering.



common eye

Tot slot

Alle proeftuinen laten positieve ontwikkelingen zien ten aanzien van de samenwerking tussen instellingen en organisatie en borging van de opleidingsroutes. Ook wordt de meerwaarde van gezamenlijk en breed opleiden breed gedeeld, onder P-opleiders, praktijkopleiders en PIOGs en is men overwegend tevreden over de samenwerking, de ontwikkelingen en de opbrengsten.

Deze bevindingen kunnen aanleiding geven om de achterliggende vraag te stellen: in hoeverre maken de proeftuinen als beleidsinstrument het verschil? Zorgen de proeftuinen tot bredere opleidingsroutes en/of betere generalisten of zouden vergelijkbare resultaten zijn behaald zonder het 'proeftuinconstruct'. Het komen tot een uitspraak over deze 'vraag achter de vraag' zou evenwel vragen om een aanvullend, vergelijkend onderzoek naar samenwerkings- en niet-samenwerkingsinitiatieven buiten de proeftuinen.



common eye

## BIJLAGEN



common eye

## Bijlage I. De proeftuinen in vogelvlucht



common eye

## Overzicht van de proeftuinen

### Instroom 2019

- Proeftuin Altrecht
  - 11 partners
  - 17 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Breburg
  - 11 partners
  - 19 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Pro Persona
  - 8 partners
  - 10 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Vincent van Gogh
  - 7 partners
  - 10 opleidingsplaatsen

Totaal aantal proeftuinplaatsen: 56

### Instroom 2020\*

- Proeftuin Altrecht
  - 12 partners
  - 23 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Breburg
  - 11 partners
  - 20 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Pro Persona
  - 8 partners
  - 0 opleidingsplaatsen\*\*
- Proeftuin Vincent van Gogh
  - 7 partners
  - 17 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Noord Holland
  - 10 partners
  - 14 opleidingsplaatsen
- Proeftuin Oost Brabant
  - 5 partners
  - 10 opleidingsplaatsen

Totaal aantal proeftuinplaatsen: 78

*\* Het aantal partners is een momentopname. Van de partners uit 2019 kunnen er partijen zijn uitgetreden en in 2020 kunnen er nieuwe zijn toegetreden, waardoor het totale aantal wellicht gelijk is, maar er toch wisselingen zijn geweest en het unieke aantal partners hoger is.*

*\*\* Proeftuin Pro Persona heeft in 2020 geen nieuwe instroom, de doorstroom uit 2019 vindt gewoon plaats*





common eye

## Samenstelling 2020 van de proeftuinen o.b.v. sectoren

	Altrecht	Breburg	Noord Holland	Oost Brabant	Pro Persona	Vincent van Gogh
sGGz – instelling	•	•	•	•	•	•
bGGz – instelling	•	•	•	•	•	•
sGGZ – vrijgevestigde praktijk		•	•			
bGGz – vrijgevestigde praktijk	•					
Gehandicaptenzorg		•	•	•	•	•
Ouderenzorg	•	•	•	•		•
Revalidatie	•	•	•			
Ziekenhuis	•		•	•		
Zelfstandige forensische instelling	•	•			•	•
Zelfstandige jeugdzorginstelling	•		•		•	



common eye

## Bijlage II. Bevindingen interviews



common eye

Er hebben 19 interviews plaatsgevonden met de P-opleiders van de 6 proeftuinen en praktijkopleiders van partnerorganisaties van elke proeftuin.

De hoofdcategorieën van de semigestructureerde vragenlijst zijn:

1. Ontwikkelingen van de proeftuin sinds voorjaar 2019
2. Ontwikkelingen ten aanzien van eerdere uitdagingen en vraagstukken
3. Overall terugblik over het proces en de opbrengsten tot nu toe.



common eye

# 1. Ontwikkelingen proeftuinen qua samenstelling en vorm

## Ontwikkelingen samenstelling van de proeftuin

- Bij alle vier langer draaiende proeftuinen zijn veranderingen in de samenstelling van deelnemende partners.
  - Daarbij is zowel sprake van vertrekkende partijen, als ook van nieuwe toetreders
  - Niet goed verlopende samenwerking is de overwegende achtergrond bij vertrek van partijen
  - Bij één proeftuin is een grote partij als gevolg van een fusie uitgetreden en aangesloten bij een andere proeftuin.
- Bij de twee recenter gestarte proeftuinen is de combinatie van partijen tot op heden stabiel.
- In twee van de zes proeftuinen worden gescheiden Kinder-Jeugd- als ook volwassenen GZ-opleidingsroutes ingericht.
- Het aantal sectoren dat deel uitmaakt van het samenwerkingsverband van een proeftuin varieert tussen vier en zeven.
- Bij de kleine (vrijgevestigde) praktijken lijkt vaker sprake te zijn van discontinuïteit van deelname dan bij grotere instellingen.
- Nieuwe 'soorten' deelnemers aan de proeftuinen zijn: bijzondere tandheelkunde en eerstelijnszorg.
- Bij enkele proeftuinen is als gevolg van partijen met regio-overstijgende vestigingen sprake van 'overlap' met andere proeftuinen.

## Ontwikkelingen samenwerkingsconstruct/model

- Bij alle vier langer draaiende proeftuinen is sprake van versterking van bestuurlijk commitment en (hernieuwd) afsluiten van een samenwerkingsovereenkomst.
  - Bij drie proeftuinen is de scope van de samenwerking breder dan alleen de GZ-opleiding en omvat dit de P-opleidingen als geheel.
  - Bij één proeftuin is het samenwerkingsverband in de vorm van één consortium P-opleidingen met samenvoegen van het HOV, hernieuwd opleidingsplan en samenwerkingsovereenkomst met regiovoering en centraal werkgeverschap (met detachering) bij een GGZ instelling vormgegeven.
  - Bij één proeftuin wordt overwogen om de samenwerking gelaagd vorm te geven: een kern (consortium) met instellingen met zelfstandig erkende P-opleidingen en een 2<sup>e</sup> ring met instellingen die alleen in samenwerking kunnen opleiden.
- Vijf van de zes proeftuinen werken met een hybride model waarbij op basis van detachering, dan wel gesloten beurzen wordt gewerkt.
- Bij meerdere proeftuinen is er opnieuw afstemming tussen partners (ontstaan) als gevolg van (aanpassingen in) verschillende cao's in het samenwerkingsverband en veranderde NZa-bekostiging met staffels.



common eye

## 2. Ontwikkelingen proeftuinen rond eerdere knelpunten (1/4)

### Rol P-opleider

- De rol van de P-opleider als regievoerder van de proeftuin wordt in alle zes proeftuinen ingevuld.
  - Deze rol wordt in enkele proeftuinen ingevuld door meerdere personen.
  - De vier langer draaiende proeftuinen zien een intensieve maar zich stabiliserende benodigde inzet in hun rol als P-opleider.
  - De twee recentere proeftuinen ervaren een tijdsintensieve inzet en zoeken naar richtlijnen en benodigde organisatorische ondersteuning met HR en/of secretariaat in de eigen organisatie.
- P-opleiders ervaren een verschil in actuele contextkennis (o.a. wet en regelgeving en landelijke gremia) met de praktijkopleiders bij partnerinstellingen.
- P-opleiders zijn in verschillende mate betrokken/aanwezig bij (deel)visitaties van de opleidingsinstellingen van partnerinstellingen.
- Mandaat van regie-voerende P-opleider binnen andere partnerinstellingen is bij de meeste proeftuinen niet formeel geregeld.
- In één proeftuin is de rol van de P-opleider met mandaat binnen andere instellingen vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst (NB: mandaat t.o.v. hoofdopleider is landelijk vastgelegd in regelgeving) en is er sprake van één brede consortiumvisitatie van beide betrokken opleidingsinstellingen.

### Opleidingsklimaat

- De meeste proeftuinen ervaren verschil in de kwaliteit van het opleidingsklimaat bij deelnemende partijen.
  - Grotere partijen die zelfstandig opleiden lijken verder vorm te hebben gegeven aan een stabiel opleidingsklimaat
  - Kleinere partijen die alleen in samenwerking kunnen opleiden zijn in organisatie en kwaliteit van het opleidingsklimaat minder ver qua ontwikkeling. Wel wordt ervaren dat het gezamenlijk opleiden bijdraagt aan het opleidingsklimaat van kleine partijen.
  - Daarbij wordt het op zeer kleine schaal opleiden (< 3 opleidingsplaatsen) als meest kwetsbaar ervaren in het bewaken van een opleidingsklimaat. Meer opleidingsplaatsen betekent meer kennis over- en routine in de procesgang en verhouding tijdsinvestering-rendement.
  - Enkele regievoerders merken dat door de intensieve tijdsbesteding aan de samenwerking, de verdere doorontwikkeling van het eigen interne opleidingsklimaat wat stagneert.
- Vrijwel alle proeftuinen investeren in kennisuitwisseling en deskundigheidsbevordering van praktijkopleiders van proeftuinpartners.
- Er wordt in meerdere proeftuinen instrumentarium ontwikkeld in proeftuinen, zoals een leidraad voor werkbegeleiding en een supervisorencursus. Dit wordt al belangrijke meerwaarde van de samenwerking beschouwd.
- In één proeftuin is in de consortiumvariant het opleidingsklimaat samen overeengekomen en contractueel vastgelegd tussen alle partijen.



common eye

## 2. Ontwikkelingen proeftuinen rond eerdere knelpunten (2/4)

### Visie/aanpak werving en selectie

- In alle proeftuinen is ingezet op een uniforme aanpak bij de werving en selectie.
- In vier proeftuinen wordt de uitvoering gezamenlijk vormgegeven
  - één proeftuin hanteert een driedeling in instroom op basis van klinisch profiel, innovatieprofiel (korter dan 6 mnd. geleden master behaald) en wetenschappelijk profiel
- In twee proeftuinen wordt werving en selectie door instellingen afzonderlijk gedaan, maar wordt de uitvoering opgepakt vanuit dezelfde zienswijze/criteria/ processtappen.

### Rol Praktijkopleider

- Vrijwel alle praktijkopleiders geven aan dat in tijd en inhoud hun opdracht intensiever is geworden.
- De meeste praktijkopleiders ervaren vooral extra regelwerk.
- In enkele proeftuinen is er onwennigheid rond andersoortige kennis of ontbreken van basiskennis van het specifieke werkveld bij de PIOG.

- Enkele praktijkopleiders geven aan dat de verwachtingen van teams en managers in de eigen instelling aandacht en begeleiding behoeven. PIOGs uit een andere instelling/sector hebben andere aanvangskennis dan 'eerdere interne opleidingen'.
- De balans tussen extra inzet voor de proeftuin t.o.v. een klein aantal PIOGs is een afweging van enkele praktijkopleiders.
- Meerdere proeftuinen vullen de rol van praktijkbegeleider stabiel over 2 jaar in, dus ook als de PIOG elders is. Dat levert meer contact op tussen instellingen.
- De verbinding tussen praktijkopleiders van instellingen die ontstaat wordt door alle praktijkopleiders positief ervaren en levert samen leren/verbeteren op.

### Wens/initiatief tot één opleidingsteam/infrastructuur

- In één proeftuin is de teamvorming en samenwerkingsinfrastructuur in het consortium vormgegeven, inclusief rollen, taken, procedures en verantwoordelijkheden. De opleidingsinstituten maken deel uit van het consortium en de visitatie vindt plaats op consortiumniveau.
- Bij de vijf andere proeftuinen is duidelijk meer aandacht voor en verdere uitwerking en formalisering van bestuurlijk commitment.
- Bij twee van de zes proeftuinen zijn de opleidingsinstituten partner in het opleidingsconsortium.



common eye

## 2. Ontwikkelingen proeftuinen rond eerdere knelpunten (3/4)

- Bij drie van de zes proeftuinen is de samenwerking ingericht voor alle P-opleidingen, niet alleen de GZ-psycholoog.
- In de meeste proeftuinen wordt aangegeven dat het opleidingsklimaat wisselend is bij deelnemende partners
  - De grotere instellingen met zelfstandig erkende opleidingsplaatsen in de proeftuinen zijn richtinggevend in het opleidingsklimaat
  - Alle proeftuinen organiseren samenwerking, kennisuitwisseling en gezamenlijk leren om het opleidingsklimaat te stimuleren
  - In meerdere proeftuinen is de regievoerende instelling en P-opleider voortrekker op inhoud en kwaliteit van het opleidingsklimaat
  - De andere (kleinere) instellingen passen zich aan en leren van de opbouw van het opleidingsklimaat
  - Bij één proeftuin is de regievoerende P-opleider ook formeel gemandateerd om de kwaliteit van het opleidingsklimaat te bewaken.
- Bij twee van de vier langerlopende proeftuinen worden ondanks het onderkennen van meerwaarde en nut van investeren in breed opleiden ook nadelen voor eigen kwaliteit en doorgroei van het interne opleidingsklimaat gesignaleerd.
- Alle P-opleiders van de regievoerende instellingen in de proeftuinen hebben brede contextkennis rond opleiden (financiële kennis zoals NZa, cao en wettelijke kaders en regelgeving rond opleiden BIG-beroepen) vanuit hun landelijke participatie in overleggenia en de eigen interne lijnpositionering.
- Deze contextkennis ontbreekt vaak bij de participerende, kleinere instellingen.

### Vormgeven werkbegeleiding

- Meerdere proeftuinen signaleren kwetsbaarheid van continuïteit en kwaliteit van werkbegeleiding in kleine instellingen.
  - In enkele proeftuinen ontstaat een combinatie van rollen (bijvoorbeeld werkbegeleider/supervisor) waarbij onafhankelijkheid in het geding kan komen.
- Bij meerdere proeftuinen loopt de aansluiting in tijd met de procesgang bij de opleidingsinstelling (eindbeslissing start kandidaat) niet synchroon met de beleidscyclus in instellingen (samenstellen werkpakketten, toewijzen stageplaats, etc.).
- Binnen de proeftuinen worden helpende structuren ontwikkeld voor de werkbegeleiding zoals een leidraad werkbegeleiding of een cursus voor supervisors.



common eye

## 2. Ontwikkelingen proeftuinen rond eerdere knelpunten (4/4)

### Continuïteit bij personele wisselingen

- In alle proeftuinen is de continuïteit voor verloop en/of zwangerschap dan wel binnen de eigen instelling, of in de samenwerking geregeld.

### Vormgeven werkgeverschap

- Eén proeftuin heeft het centrale werkgeverschap bij de regiovoerder neergelegd.
- Alle andere proeftuinen werken met hybride constructen waarbij met gesloten beurzen en (wederzijdse) uitwisseling op basis van detacheren plaatsvindt.
- Meerdere proeftuinen geven de voorkeur aan in dienst nemen van PIOGs door de 'eigen' instelling.
- Meerdere proeftuinen hechten aan het regionaal en dicht bij de organisaties houden van opleiden en werkgeverschap.
- Eén proeftuin geeft aan dat het bijhouden van opleidingsverantwoordelijkheid en arbeidsrechtelijke verantwoordelijkheid van belang is.
- In de meeste proeftuinen bestaan verschillen in cao's met gevolgen voor salariering en vergoeding opleidingskosten.

- De staffelindeling NZa heeft positieve, dan wel negatieve gevolgen voor instellingen in enkele proeftuinen. Dit leidt tot aanpassingen van het onderling regelen van het werkgeverschap, dan wel van het opleidingsvolume GZ.
- In de proeftuinen zijn variaties hoe om wordt gegaan met een verschil in cao's en beloning
  - Een proeftuin accepteert dat de verschillen er zijn en laat dat zo
  - In één proeftuin is men gezamenlijk tot afspraken voor gelijkschakeling overeengekomen
  - Een proeftuin gebruikt de subsidie als gezamenlijke pot om voor iedereen de opleidingskosten volledig te vergoeden.
- Bij de meeste proeftuinen is sprake van één wisseling van organisatie/sector in een PIOG opleidingsroute
  - Er is in meerdere proeftuinen ervaring met (incidenteel) 3 wisselingen in een PIOG leerroute, dit lijkt te veel onrust qua leren, patiëntervaring en teamsamenwerking op te leveren.
  - In één proeftuin werkt de PIOG standaard in twee hem/haar onbekende instellingen (dus niet in de 'eigen' instelling).





common eye

## 3. Ontwikkelingen proeftuinen rond proces en opbrengsten (1/3)

### Tevredenheid met gezamenlijk opleiden

- In alle proeftuinen is de ervaring met gezamenlijk opleiden overwegend positief. Als meerwaarde wordt gezien:
  - Praktijkopleiders zijn nu met elkaar in verbinding, dit was een relatief eenzame rol met beperkte managementervaring
  - Samen scholing in werkbegeleiding en supervisie
  - Gezamenlijk opleiden levert GZ-psychologen op die in instellingen en sectoren om ons heen gewerkt hebben en brede kennis hebben
  - Samenwerking en gezamenlijk opleiden vergroot onderlinge kennis van het werkveld bij instellingen en helpt bij patiëntverwijzingen
  - Het is wel een logistieke puzzel, maar weegt op tegen de meerwaarde in kwaliteit en breedte van de opleidingstrajecten.
- Enkele proeftuinen geven aan dat er nog weinig ruimte is voor specialisatie en de instelling dus na de opleiding nog veel moet investeren.
- Enkele recent gestarte proeftuinen geven aan dat de ondersteuning in ervaring en leerstructuur in- en tussen de proeftuinen ontbreekt.
- Vrijwel alle deelnemende instellingen ervaren een tijdsintensieve, maar positieve samenwerking in de proeftuinen.

### Meerwaarde voor PIOG

- Bij vrijwel alle proeftuinen wordt een meerwaarde voor de PIOG genoemd: '*verbreden betekent verrijken*'.
  - Opdoen van kennis en ervaring in meerdere doelgroepen, organisatievormen, teamsamenstellingen, sectoren
  - Enkele proeftuinen hebben inmiddels ervaring met moeizame opleidingsroutes. Benoemd wordt dat drie opleidingsdelen in twee jaar óf twee jaar lang twee dagen in twee instellingen werken minder stabiliteit in leren oplevert voor de PIOG en/of continuïteit in teams en voor patiënten.

### Realisatie doelstelling proeftuinen

- De proeftuinen geven aan (stapsgewijs) de doelen te realiseren.
  - Het doel toewijzen instroom in het samenwerkingsverband wordt in alle proeftuinen behaald. Er is wel onderling verschil in de inrichting van de processen voor werving en selectie
  - Het doel inrichting van het samenwerkingsverband met differentiatie: in alle proeftuinen is sprake van behoud, dan wel uitbouw in differentiatie in sectoren gerealiseerd.



common eye

### 3. Ontwikkelingen proeftuinen rond proces en opbrengsten (2/3)

Het doel om perspectief te bieden aan kleine instellingen op het gebied van samenwerking

- In alle proeftuinen zijn kleine(re) partijen (die niet zelfstandig op kunnen leiden) opgenomen in de samenwerking
- Organisatorische en inhoudelijke kennis bij praktijkopleiding, werkbegeleiding en supervisie is/wordt in gezamenlijkheid opgebouwd
- Kleinere instellingen profiteren van de inspanningen en bredere contextkennis van de regievoerder en opgebouwde kennis in de proeftuinen
- In enkele proeftuinen zijn kwetsbaarheden bij kleinere samenwerkingspartners met 1 of 2 opleidingsplaatsen ervaren
- De kleine VGP's worden met name als complexe samenwerkingspartners ervaren
- Enkele van deze kleinere partijen maken zelf een negatieve kosten/baten afweging.
- Doel het ontwikkelen van een financieel-organisatorisch kader voor opleiden in samenwerkingsverband
  - In één proeftuin is dit robuust in een consortium met financiële en organisatorische kaders afgesproken

- Bij verschillende proeftuinen wordt er bijgesteld naar regionale context, wisselende samenstelling partners en wijzigingen in de buitenomgeving (gevolgen fusie, bekostiging, cao-wijzigingen).
- De recenter gestarte proeftuinen geven aan nog geen kans te hebben gehad om te profiteren, dan wel bij te dragen aan de kennisontwikkeling in de proeftuinen. Zij zijn nog te kort geleden gestart.

#### **Nog niet opgeloste knelpunten**

- Enkele proeftuinen geven aan dat het verwachtingenmanagement meer aandacht vraagt tussen deelnemende partners in de samenwerking. PIOGs hebben dus niet altijd de doelgroep kennis bij voorbaat.
- Enkele proeftuinen geven aan dat het knelpunt rond diagnostiek (beperkte mogelijkheden met gevolg grote belasting GGZ partijen) doorgaand speelt en vragen meer betrokkenheid van de opleidingsinstellingen om in gesprek te gaan over het curriculum.
- Enkele proeftuinen noemen het streven om kandidaten aansluitend op de master psychologie door te laten stromen naar de GZ-opleiding. Tegelijk zijn er ook instellingen die vooral pleiten voor behoud van opleidingskansen voor reeds (langer) bij hun werkende afgestudeerde psychologen die werken als basispsycholoog.



common eye

### 3. Ontwikkelingen proeftuinen rond proces en opbrengsten (3/3)

- Enkele proeftuinen noemen de betrokkenheid van de hoofdopleiders van de opleidingsinstellingen te beperkt, er lijkt bij -enkelen van hen- sprake van informatieachterstand.

#### Lessons learned uit andere proeftuinen

- Bij de meeste langerlopende proeftuinen weet men elkaar te vinden bij vragen. Diverse landelijke gremia (LPO) dragen ook aan die onderlinge verbinding bij.
- Tegelijkertijd is de regionale context overwegend oorzaak en medebepalend voor de aanpassingen die in een proeftuin worden gemaakt om verder te optimaliseren.
- De recenter gestarte proeftuinen benadrukken dat zij weinig leer- en kennisinfrastructuur in de proeftuinopstelling ervaren. Zij hechten aan hun rol en bijdrage die doorgaand tot 2023 bedacht is bij hun besluit tot deelname.
- Deze recenter gestarte proeftuinen geven ook aan dat zij zelf initiatieven hebben genomen in de verwachting dat dit voor een evaluatie ertoe zou doen. De gestelde termijn van deze evaluatie is echter te vroeg, de eerste PIOGs zijn net gestart.

#### Toekomstbeelden proeftuinen

- Alle langerlopende proeftuinen geven aan dat het voornemen is te stabiliseren en/of doorgaand te willen verbeteren.
- Partijen die in meerdere proeftuinen deelnemen ervaren complexiteit in het omgaan met hun HOV.
- Bij de recenter begonnen proeftuin spelen vraagstukken rondom leer- en infrastructuur van de proeftuinen.
- Enkele van deze proeftuinen stellen ook vragen bij de duurzaamheid van de inspanning.
- Enkele proeftuinen geven aan dat het kostendekkend opleiden doorgaand een punt van aandacht blijft.
- De meeste proeftuinen geven aan dat de wens blijft om werkgeverschap en regionale binding bij de instellingen te laten.



common eye

## Bijlage III. Bevindingen vragenlijsten



common eye

## Combinaties van opleidingsroutes: breedte naar sector (1/2)

Het belangrijkste huidige criterium voor het wegen van de breedte van de opleidingsroute zijn de sectoren die in de route vertegenwoordigd zijn.

Onderstaande matrix toont voor alle proeftuinen gezamenlijk hoe de opleidingstrajecten zijn verdeeld over de verschillende sectoren. Hieruit valt het volgende op te maken:

- 93% van de opleidingsroutes bestaat uit twee plekken in twee (of drie) verschillende sectoren.
  - Bij 4 opleidingsroutes (7%) is sprake van 2 maal dezelfde sector. Dit betrof twee routes met 2x een sGGz-plek en twee routes met 2x een jeugdzorg-plek
- Wanneer de GGz-sector als één geheel wordt gezien (zonder onderscheid naar de echelons sGGz en bGGz en zonder onderscheid naar type organisatie, instelling of vrijgevestigde praktijk) zijn er 16 opleidingsroutes (28%) die volledig binnen de GGz-sector plaatsvinden.
- Indien bovengenoemde striktere definitie van 'intersectoraal' wordt gehanteerd, bestaat 69% van de opleidingsroutes uit plekken uit twee (of drie) verschillende sectoren.

	sggz	bggz	sggz-vgp	bggz-vgp	ziekenhuis	gehandic	ouderen	revalidatie	zelf foren je	zelf jeugd	zelf verslaving
sggz	2										
bggz	9	0									
sggz-vgp	1	0	0								
bggz-vgp	4	0	0	0							
ziekenhuis	3	0	0	0	0						
gehandic	7	2	0	0	0	0					
ouderen	10	2	0	0	0	1	0				
revalidatie	2	0	0	0	0	0	0	0			
zelf forens	3	1	0	0	0	1	1	0	0		
zelf jeugd	6	0	0	0	0	1	0	0	0	2	
zelf verslaving	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

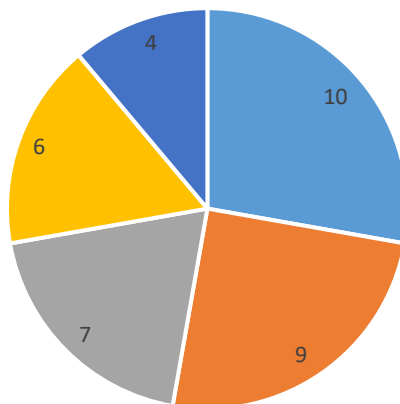


common eye

## Combinaties van opleidingsroutes: breedte naar sector (2/2)

- De matrix op de vorige pagina laat zien dat de overgrote meerderheid van de opleidingsroutes een sGGz-plek combineert met een andere instelling. Incidenteel zijn er echter ook combinaties waar sGGz niet bij betrokken is, bijvoorbeeld ouderenzorg-gehandicaptenzorg; jeugdzorg-forensisch; ouderenzorg-bGGz.
- Onderstaande figuur toont de 5 meest voorkomende combinaties in de proeftuinen.
  - Een groot aantal trajecten combineert een sGGz-plek met een plek in een instelling voor ouderenzorg (n=10)
  - Ook combinaties sGGz en bGGz (n=9); sGGz en gehandicaptenzorg (n=7); sGGz en een zelfstandige instelling voor jeugd (n=6); en sGGz en een vrijgevestigde praktijk voor bGGz (n=4) komen relatief vaak voor.

### Top 5 meest voorkomende combinaties van sectoren in opleiding



■ sggz - ouderen ■ sggz - bggz ■ sggz - gehandic ■ sggz - zelf. Jeugd ■ sggz - bggz vgp



common eye

## Andere perspectieven op breedte van de opleiding

Naast sector zijn er andere manieren waarop gekeken kan worden naar de breedte van de opleidingsroute: doelgroep, aard van de werkzaamheden, setting en KBS-thema. Voor deze kenmerken gelden geen voorschriften of eisen voor de proeftuinen; deze inventarisatie is derhalve beschrijvend van aard.

Deze kenmerken bieden een aanvullend perspectief, maar zijn niet los te zien van de samenstelling van de proeftuin en de vertegenwoordigde sectoren. Het kenmerk 'doelgroep' hangt sterk samen met de samenstelling van de proeftuin. Zijn er bijvoorbeeld geen ouderenzorg-instellingen, dan zal de doelgroep 65+ logischerwijs niet of nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Hetzelfde geldt voor IQ: is er geen GHZ-instelling met de doelgroep VG, dan zal logischerwijs deze doelgroep ontbreken in de proeftuin. Voor de kenmerken 'aard van de werkzaamheden', 'setting' en 'KBS-thema's' geldt dit in minder sterke mate, maar ook daar kan de samenstelling een voorspeller zijn van de breedte van de opleidingsroutes.



Bij het analyseren van de breedte van de opleidingsroutes in termen van doelgroep, is gekeken naar twee aspecten van de doelgroep: leeftijdscategorieën en IQ (zie volgende slide). Onderstaande matrix toont het landelijke beeld (d.w.z. alle zes proeftuinen gezamenlijk) t.a.v. IQ.

*Noot vooraf: Ten aanzien van IQ moet opgemerkt worden dat de overgrote meerderheid van de opleidingsplekken een plek betreft waar de doelgroepen normaal/hoog begaafd en lichtelijk verstandelijk gehandicapt allebei aan bod komen. Doordat beide categorieën vaak al van toepassing zijn op een enkele plek, zijn de absolute aantallen in deze matrix hoger dan het netto aantal opleidingsroutes. Dit geeft een vertekend beeld waar het gaat om routes waar dezelfde doelgroep tweemaal voorkomt.*

- In 55% van de opleidingsroutes is sprake van breedte qua IQ van de doelgroep. Bij 44% is de doelgroep op beide plekken gelijk (tweemaal normaal/hoogbegaafd of tweemaal lvg; tweemaal VG kwam niet voor).
- Veruit het grootste aantal opleidingsroutes betreft twee plekken met een doelgroep met een normaal/hoog IQ; of combineert een plek met normaal/hoog IQ met een plek met een lvg-doelgroep.
- Tussen de proeftuinen zagen we verschillen:
  - Twee proeftuinen hebben voornamelijk plekken waar tweemaal de doelgroep normaal/hoog IQ voorkomt
  - Drie proeftuinen hadden vooral combinaties normaal/hoog IQ en lvg of tweemaal normaal/hoog IQ
  - Eén proeftuin had opvallend veel combinaties met lvg en vg

	1. normaal	2. lvg	3. vg
1. norm/hoog.	33		
2. lvg	29	6	
3. vg	11	8	0





## Breedte van de opleidingsroutes naar doelgroep (leeftijd)

Onderstaande matrix toont de breedte van de opleidingsroutes wanneer we kijken naar leeftijd van de doelgroep.

*Noot vooraf: Ten aanzien van leeftijd moet opgemerkt worden dat een groot deel van de opleidingsplekken een plek betreft waar op die plek al meerdere doelgroepen allebei aan bod komen. Doordat meerdere categorieën vaak al van toepassing zijn op een enkele plek, zijn de absolute aantallen in deze matrix hoger dan het netto aantal opleidingsroutes. Dit geeft een vertekend beeld, met name waar het gaat over routes waar dezelfde doelgroep tweemaal voorkomt.*

- In onderstaande matrix zijn de routes binnen K&J groen gearceerd; V&O blauw; en de routes waarin zowel K&J en V&O doelgroepen aan bod komen geel gearceerd.
  - K&J en V&O zijn relatief gescheiden, maar in drie proeftuinen komen combinaties voor tussen K&J enerzijds en V&O anderzijds. In 16% van de opleidingsroutes (geel gearceerd) worden K&J doelgroepen met V&O-doelgroepen gecombineerd. Deze kwamen voor het overgrote deel uit één proeftuin.
- De matrix laat tevens zien hoeveel routes meerdere doelgroepen omvatten en bij hoeveel routes tweemaal dezelfde leeftijdscategorie aan bod komt (de diagonale lijn, bijv. jonge kind x jonge kind).
  - 56% van de opleidingsroutes heeft tweemaal een plek waar dezelfde doelgroep bediend wordt. In 44% van de opleidingsroutes wordt tweemaal een andere doelgroep bediend.
  - De meerderheid van de opleidingsroutes combineren twee V&V plekken (n=23) of twee O&O plekken (n=18). Ook de combinatie V&O komt vaak voor (n=19).
- Tussen de proeftuinen zagen we verschillen: In één proeftuin ontbrak de doelgroep ouderen; In één proeftuin ontbrak de doelgroep het jonge kind.

	1. jonge kind (t/m 6 jaar)	2. jongere (7 t/m 18 jaar)	3. volwassene (19 t/m 64 jaar)	4. oudere (65+)
1. jonge kind (t/m 6 jaar)	4			
2. jongere (7 t/m 18 jaar)	9	11		
3. volwassene (19 t/m 64 jaar)	1	8	23	
4. oudere (65+)	0	7	19	18

Bij het analyseren van de breedte van de opleidingsroutes in termen van setting, is gekeken naar de volgende kenmerken: 1) ambulante behandeling; 2) dagbehandeling; 3) klinisch / 24-uurssetting.

- Uit de inventarisatie blijkt dat veruit de meeste routes bestaan uit twee maal een ambulante plek (n=29). De combinaties ambulant en dagbehandeling (n=15) en ambulant en klinisch/24-uurs (n=15) komen even vaak voor.
- Het overzicht in de matrix laat zien dat de helft (50%) van de opleidingsroutes tweemaal een plek aanbieden in dezelfde setting (ambulant-ambulant; dagbehandeling-dagbehandeling; klinisch-klinisch) en dat 50% van de opleidingsplekken twee verschillende settings combineren.
- Tussen de proeftuinen waren verschillen. Enkele inzichten:
  - Combinaties waarbij minimaal één plek ambulant is kwamen in alle proeftuinen het meeste voor
  - Twee proeftuinen hebben hoofdzakelijk combinaties ambulant-ambulant
  - In één proeftuin was opvallend veel variatie in settings binnen opleidingsroutes. Ook alle zes de combinaties dagbehandeling-dagbehandeling kwamen uit deze proeftuin.
  - *Voor één proeftuin ontbreekt de informatie.*

	1. ambulant	2. dagbehandeling	3. klinisch/24 uurs
1. ambulant	29		
2. dagbehandeling	15	6	
3. klinisch/24 uurs	15	9	5

Bij het analyseren van de breedte van de opleidingsroutes naar aard van de werkzaamheden, is onderscheid gemaakt naar: 1) hoofdzakelijk één-op-één contact met cliënten; 2) hoofdzakelijk mediërende taken (bijv. aansturen team, coördineren); of 3) beide type werkzaamheden evenveel.

- Het overzicht in de matrix laat zien dat 75% van de opleidingsroutes breed zijn ten aanzien van de aard van de werkzaamheden. In 25% van de routes is de aard van de werkzaamheden op beide plekken hetzelfde.
  - Het grootste deel van de routes bestaat uit één plek waar op één of beide plekken een combinatie van beide typen werkzaamheden plaatsvinden (n=26).
  - Bij een minderheid (n=9) gaat het om een route waarbij op beide plekken hoofdzakelijk één-op-één contact plaatsvindt. Er zijn geen routes waarbij tweemaal hoofdzakelijk mediërende taken plaatsvinden.
- Tussen de proeftuinen waren verschillen.
  - Bij twee proeftuinen ligt de hoofdfocus op routes waarin op beide plekken hoofdzakelijk één-op-één contacten plaatsvinden.
  - Bij twee proeftuinen wordt (wellicht bewust) ingezet op routes waarbij de ene plek hoofdzakelijk één-op-één contact behelst en de andere plek mediërende taken, of dit op een of beide plekken 50-50 is verdeeld.
  - Bij twee andere proeftuinen was dit beeld wisselend of ontbraken de data grotendeels.

	1. een-op-een	2. medierend	3. evenveel
1. een-op-een	9		
2. medierend	7	0	
3. evenveel	11	1	7



common eye

## Breedte van de opleidingsroutes naar KBS-thema

- Ten aanzien van KBS-thema's is gekeken bij hoeveel opleidingsroutes over de verschillende plekken alle KBS-thema's aan bod komen en bij hoeveel opleidingsroutes één of enkele KBS-thema's ontbreken. Tevens is gekeken welke KBS-thema's het vaakst missen.
- Van de 35 geanalyseerde opleidingsroutes, waren er 25 routes waarbij één of enkele KBS-thema's in geen van de plekken aan bod kwamen (71% van de opleidingsroutes). *Bij twee proeftuinen ontbraken data over KBS-thema's geheel of grotendeels. Deze proeftuinen zijn buiten deze analyse gelaten.*
- De KBS-thema's die het vaakst ontbraken waren:
  - Neurocognitieve stoornissen
  - Somatische symptoomstoornis en verwante stoornissen
  - Verslavings- en middelen gerelateerde stoornissen
  - Schizofrene spectrumstoornissen en andere psychotische stoornissen
- De KBS-thema's die wel eens, maar minder frequent ontbraken zijn:
  - Ontwikkelingsstoornissen (waaronder leerstoornissen)
  - Gedragsstoornissen
  - Stemningsstoornissen
  - Beleid en organisatie
- KBS-thema's die in iedere opleidingsroute van de geanalyseerde routes aanwezig waren, zijn:
  - Diagnostiek en rapportage
  - Angst-, dwang- en trauma gerelateerde stoornissen
  - Het uitvoeren van diagnostiek, indicatiestelling, behandeling en evaluatie
  - Persoonlijkheidsstoornissen en/of hechtingsproblematiek



common eye

## Bijlage IV. Bevindingen focusgroep



common eye

## Bevindingen focusgroep (1/2)

### Beelden bij wat 'breed opleiden' is

- PIOGs definiëren breed opleiden breed. Het gaat hun niet enkel om verschillende sectoren, maar zij benoemen (spontaan) de volgende dimensies:
  - 1) verschillende doelgroepen;
  - 2) verschillende settings (bijv. revalidatiesetting, GGZ instelling, woongroep);
  - 3) verschillende werkzaamheden (bijv. aansturen van teams, helicopterview, clientbehandeling, contact familie);
  - 4) verschillende methodieken (bijv. systeemtherapie);
  - 5) werken met collega's uit verschillende disciplines (niet alleen psychologen, maar bijv. ook maatschappelijk werkers of medisch personeel).

### Reflectie op breedte van de eigen route

- Meeste PIOGs hebben het idee dat zij breder zijn opgeleid dan opleidingsgenoten die 2 jaar op dezelfde plek zitten; 2 jaar binnen dezelfde instelling, maar op verschillende afdelingen kan ook breed genoeg zijn om alle competenties te oefenen
- Twee instellingen in 2 sectoren is nog geen garantie voor breedheid: bijvoorbeeld, de doelgroepen in een deel van de GGZ en revalidatie kunnen erg overeenkomen.

### Meerwaarde van breed opgeleid worden

- Mogelijkheid om kennis, methodieken, etc. te vertalen in te zetten in een andere context, leren dat er verschillende manieren en aanpakken zijn
- Werkbegeleiding en supervisie vanuit een andere hoek is leerzaam.
- Naast de inhoudelijke verbreding is een meerwaarde dat je in een nieuwe organisatie ook echt nieuw mag zijn, het helpt bij je lerende houding en mindset.
- PIOGs zien meerwaarde in 2 jaar andere plekken dan de 'eigen' organisatie; ook starten in de vreemde organisatie biedt een mooie, open start.

### Verwachtingen voor de toekomst

- Verschillende PIOGs geven aan dat hun beeld van een sector ten positieve is veranderd:
  - Sommigen geven aan hun toekomst nog steeds in de 'eigen' sector te zien, waarbij ze de opgedane kennis hier goed kunnen inzetten
  - Anderen geven aan dat zij enthousiast zijn geworden voor de sector die zij in het begin niet zagen zitten en inmiddels een mogelijke overstap in de toekomst.



common eye

## Bevindingen focusgroep (2/2)

### Positieve aspecten van de opleiding

- **Werving en selectie:** meteen duidelijk dat het om een proeftuinplek ging en dat opleiding zou switchen, gezamenlijke werving en selectie, veel enthousiasme bij de leden van de sollicitatiecommissie
- **Begeleiding:** korte lijntjes met P-opleider, supervisie bij beide instellingen goed geregeld, fijne supervisors, goede werkbegeleiding op beide plekken, goede hulp van praktijkopleider toen er een probleem met de werkbegeleiding was
- **Samenwerking** tussen de instellingen: twee praktijkopleiders die onderling goed samenwerkten, weinig gemerkt van de samenwerking (dus verliep soepel)
- **Opleidingsklimaat:** prettig opleidingsklimaat bij beide instellingen, ruimte om voor te bereiden op de wissel, op beide plekken goed inwerkplan, binnen eigen instelling was PIOG de eerste die de GZ-opleiding ging volgen en was prettig dat de grote GZ-instelling kennis had van alle processen
- **Inhoud:** genoeg mogelijkheden m.b.t. casuïstiek en KBS-thema's

### Kritische aspecten van de opleiding

- **Werving, selectie en plaatsing:** lang onduidelijk wat de wissel zou zijn, pas nadat opleiding aangenomen was werd duidelijk dat het een proeftuinplek betrof, vanuit beide organisaties eerste jaar veel onduidelijkheid over de wissel, nog onduidelijk waar opleiding terechtkomt – nog geen contact met andere organisatie. Veel zelf uitzoeken, bij regelzaken zijn veel mensen betrokken, duurde lang voordat de detacheringsovereenkomst rond was (pas na de wissel), veel praktische zaken nog niet geregeld bij de start – duurde drie maanden voordat toegang tot dossiers was geregeld, veel reistijd
- **Begeleiding:** weinig ondersteuning bij regelen van supervisie, werkbegeleiding in eerste instantie niet goed georganiseerd, met veel mensen te maken – opleiding heeft nu twee praktijkopleiders,
- **Samenwerking** tussen de instellingen: onderlinge communicatie niet super, buiten de wisseling van werkplek geen echte samenwerking tussen de werkplekken, weinig communicatie tussen de organisaties
- **Opleidingsklimaat:** geen goed inwerkplan, totaal verschillende opleidingsklimaten/supervisies, etc.,
- **Inhoud:** weinig behandel mogelijkheden op uitwisselingsplek, als K&J-opleiding twee V&O-plekken gekregen – sluit lastig aan bij cursorisch onderwijs, te weinig mogelijkheden voor diagnostiek op één plek, weinig verschil in doelgroep (ondanks verschillende organisaties en sectoren)



common eye

## Bijlage V. Onderzoeksaanpak





common eye

## Aanpak en onderzoeksdesign: vraagstellingen

### **Deze derde evaluatie van de proeftuinen in 20202 onderzoekt een tweetal hoofdvraagstellingen:**

- Hoe ontwikkelt zich de samenwerking tussen instellingen?
- Wat is de waarde van de opleiding voor de PIOGs?

### **Methode en dataverzameling**

Het betreft een grotendeels kwalitatief onderzoek waarbij de volgende data zijn verzameld:

- Semi gestructureerde telefonische of online interviews met P-opleiders van 6 proeftuinen
- Semi gestructureerde telefonische of online interviews met twee praktijkopleiders van elke proeftuin
- Online focusgroep met PIOGs uit de vier oudste proeftuinen
- Gestructureerde digitale inventarisatie\* opleidingstrajecten

\*Inventarisatieformat met medewerking van een stuurgroep lid TOP Opleidingsplaatsen



common eye

## Lijst van geïnterviewden

- **Proeftuin Altrecht**
  - Pieter Dingemanse, P-opleider
  - Leon Botter, praktijkopleider Atlant
  - Onno van der Schoot, praktijkopleider Hoofdpersoon
- **Proeftuin GGz Breburg**
  - Anneloes van den Broek, P-opleider
  - Karin van Loon, beleidsmedewerker
  - Madeleine Vaes, praktijkopleider Prisma
  - Ellen van Mensvoort, praktijkopleider Schakelring
- **Proeftuin Pro-Persona**
  - Agnes Scholing, P-opleider
  - Eddy Speelman, P-opleider Karakter
  - Mariette Verhoeven, praktijkopleider Pluryn
- **Proeftuin Vincent van Gogh**
  - Jos Egger, P-opleider
  - Marjan van Leusden, praktijkopleider VVG en Stevig
  - Mandy van Kampen, praktijkopleider De Zorggroep
- **Proeftuin Noord Holland**
  - Marjolein Wansink, P-opleider
  - Judith Ligthart, P-opleider
  - Mechteld Dijkman, praktijkopleider Heliomare
- **Proeftuin Oost-Brabant**
  - Yvonne Stikkelbroek, P-opleider
  - Simone de Jonge, praktijkopleider GGz Oost-Brabant
  - Rini Verbeek, praktijkopleider Oro
- **Geïnterviewde PIOGs**
  - Anouk Smits – Altrecht
  - Angela van Lien – GGZ Breburg
  - Ralph Janssen – GGZ Breburg
  - Anique Timmermans – GGZ Breburg
  - Jennie van Gerven – GGZ Breburg
  - Anne Camper – Pro Persona
  - Lieve Brouwers – Pro Persona
  - Iris Brons – Pro Persona
  - Hanneke Feijs – Vincent van Gogh



- Om de breedte van de opleidingsroutes in de zes proeftuinen in kaart te brengen, is een vragenlijst ontwikkeld, in samenwerking met Valérie Hoogendoorn van Opleidingsinstituut PPO. De volgende pagina beschrijft de vragen en antwoordcategorieën. Het was mogelijk om meerdere antwoorden te kiezen.
- De vragenlijst is als Excelformat vormgegeven, waarbij voor iedere unieke opleidingsroute de verschillende assen werden uitgevraagd. De vragenlijst bestond daarmee uit een aantal blokken met vragen per route.
- Onder een ‘unieke opleidingsroute’ wordt verstaan: een route die bestaat uit twee (of meer) plekken bij verschillende instellingen, ongeacht de volgorde van die plekken en ongeacht het aantal opleidingen dat van deze route gebruik maakt.
  - Dat betekent: een opleidingsroute die start bij instelling A en na een jaar uitwisselt met instelling B; terwijl in diezelfde periode of op een ander moment ook een opleiding start bij instelling B en een uitwisseling heeft naar instelling A, wordt als één unieke route gezien.
- De P-opleiders van de regievoerende instellingen hebben de vragenlijsten ingevuld, soms met hulp van andere P-opleiders of praktijkopleiders.
- Er is langs verschillende assen gekeken naar de breedte van opleidingsroutes. De vragen werden beantwoord voor iedere plek binnen een unieke opleidingsroute en voor alle unieke opleidingsroutes binnen een proeftuin. De vragen en antwoordcategorieën zijn op de volgende pagina weergegeven.



common eye

## Vragen en antwoordcategorieën van de enquête

### Vragen en antwoordcategorieën

1. Bij welke **instellingen** loopt de opleidingsroute? (open antwoord: naam instelling)

2. Binnen welke **sector** valt deze instelling?

Antwoordcategorieën: sGGZ (instelling); bGGZ (instelling); sGGZ (VGP); bGGZ (VGP); Gehandicaptenzorg; Ziekenhuizen; Revalidatie; Zelfstandige instelling voor jeugdzorg; Zelfstandige instelling voor forensische zorg; Ouderenzorg; Verslavingszorg

3. Binnen welke **setting** valt deze plek?

Antwoordcategorieën: ambulante; dagbehandeling; klinisch/24 uur

4. Welke **KBS-thema's** komen aan bod binnen deze plek?

Antwoordcategorieën: Diagnostiek en rapportage; Angst-, dwang- en trauma gerelateerde stoornissen; Het uitvoeren van diagnostiek, indicatiestelling, behandeling en evaluatie; Stemmingsstoornissen; Schizofrene spectrumstoornissen en andere psychotische stoornissen; Verslavings- en middelen gerelateerde stoornissen; Gedragsstoornissen; Somatische symptoomstoornis en verwante stoornissen; Neurocognitieve stoornissen; Persoonlijkheidsstoornissen en/of hechtingsproblematiek; Ontwikkelingsstoornissen (waaronder leerstoornissen); Beleid en organisatie

5. Op welke **doelgroep** in termen van **IQ** is de opleidingsplek gericht?

Antwoordcategorieën: normaal/hoogbegaafd; lichtverstandelijk gehandicapt (80-100); verstandelijk gehandicapt (<80)

6. Op welke **doelgroep** in termen van **leeftijd** is de opleidingsplek gericht?

Antwoordcategorieën: het jonge kind (t/m 6 jaar); jongere (7 t/m 18 jaar); volwassene (19 t/m 64 jaar); oudere (65+)

7. Wat is hoofdzakelijk de **aard van de werkzaamheden**?

Antwoordcategorieën: Hoofdzakelijk een-op-een contacten met patiënten; 2. Hoofdzakelijk mediërende taken (bijv. aansturen van collega's/team, coördinerende taken); Ongeveer evenveel een-op-een contacten als mediërende taken.



Astrid van Dijk  
[astrid@commoneye.nl](mailto:astrid@commoneye.nl)

Esther Klaster  
[esther@commoneye.nl](mailto:esther@commoneye.nl)

Jolijn Uitenboogaard  
[jolijn@commoneye.nl](mailto:jolijn@commoneye.nl)

[www.commoneye.nl](http://www.commoneye.nl)  
[www.samenwerkingslab.nl](http://www.samenwerkingslab.nl)

Alle intellectuele eigendomsrechten met betrekking tot deze presentatie berusten bij Common Eye.

Niets uit deze presentatie mag worden veelevoudigd of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van Common Eye.