



Taskforce Aansluiting master-Gz psycholoog

Adviesraad 7 juni 2021

Taskforce
Aansluiting master-Gz
psycholoog

-

Alexander Rinnooy
Kan



Samenstelling taskforce

- Alexander Rinnooy Kan onafhankelijk voorzitter
- Anneloes van Baar opleidingsraad
- Eddy van Doorn brancheorganisaties
- Hans de Veen beroepsverenigingen
- Agneta Fisher decanen/conventen
- Jaap van der Pol rechtspersonen opleidingsinstituten
- Nadia Khan toehoorder VWS
- Wim Stegehuis toehoorder OCW
- Corry den Rooijen projectleider



Opdracht taskforce

De taskforce levert een advies op waarmee een directe aansluiting tussen de masteropleiding en de Gz-opleiding duurzaam geregeld kan worden, met als doel te komen tot een betere afstemming tussen vraag vanuit zorgaanbieders en de uitstroom uit de opleidingen.



Vier werkgroepen

1. Logistieke aansluiting master-Gz psycholoog
2. Selectie
3. EVC
4. Geïntegreerde aansluiting

De samenstelling van de werkgroepen is tot stand gekomen op basis van inhoudelijke expertise, deels op voordracht van de diverse organisaties

Stand van zaken juni 2021

1. Concept adviezen van drie werkgroepen zijn gereed:
 1. Logistieke aansluiting
 2. Selectie
 3. EVC
2. Geïntegreerde aansluiting: de contouren hiervan zijn uitgewerkt
3. Advies wordt keuze uit twee scenario's (met mogelijk een voorkeur)
4. Onderbouwing adviezen door NIVEL o.a. m.b.t. stuwmeer en SiRM m.b.t. impact van de scenario's voor aansluiting ma-gz

Werkgroep
Logistieke Aansluiting
-
Eddy van Doorn



Werkgroepleden

1. Eddy van Doorn, voorzitter, branche organisaties/ Juliette van Eerd
2. Casper van Eijk, beroepsverenigingen
3. Elske van den Berg, NL GGZ
4. Maaïke Laurant, P-opleider/LPO
5. Hedda van 't Land, vLOGO
6. Arnoud Arntz, conventen
7. Ger Keijsers, HO
8. Corry den Rooijen, projectleider

Opdracht Logistieke Aansluiting

Een invulling en uitwerking van een gedragen logistieke aansluiting master-gz:

- De nadere precisering van de definitie van 'directe aansluiting' (wat wordt onder 'direct' verstaan en hoe wordt dit met voldoende draagvlak van direct betrokken geoperationaliseerd);
- De uitwerking van de manier waarop de directe aansluiting gerealiseerd kan worden op de korte termijn;
- Zijn er aanpassingen nodig in het selectieproces van kandidaten? Welke, hoe te organiseren?
- Zijn er uitzonderingsmogelijkheden? Zo ja, op welke gronden? Hoe te objectiveren: bezwaar en beroep?
- Aanpak om deze directe aansluiting te realiseren: wat is er nodig, etc.

Werkwijze:

- Uitgangspunt is definitie van directe aansluiting: 6 maanden of korter
- Meest aansluitende modellen nader onderzocht
- Uitdagingen geïnventariseerd, zoals: selectie, rijping, wachttijd tussen afronden en master en Gz-opleiding, stuwmeer
- Consequenties uitdagingen in kaart gebracht voor: kandidaten, praktijkinstellingen, universiteiten en opleidingsinstituten
- Mogelijke oplossingen uitgewerkt, voorbeelden zijn: praktijkinstellingen betrekken bij selectie, extra begeleiding start opleiding, masterstage meer benutten
- Concept advies is klaar

Hoofdlijn adviezen:

1. Directe aansluiting: 6 maanden of korter;
2. Selectieve master: capaciteit toe leidende masteropleidingen en GZ-opleiding;
3. Selectie naar de GZ-opleiding: inhoudelijke voorbereiding en samenwerking hierin tussen praktijk/uni in selectie (*werkwijze door werkgroep selectie*);
4. Programma masteropleidingen aanpassen (waaronder m.n. benutten van de stage);
5. Aanpassingen binnen de GZ-opleiding, m.n. de startpositie van piogs in de praktijk (inwerkperiode, in begin meer werkbegeleiding);
6. Aanpassingen na de GZ-opleiding: begeleiding overgang van opleiding naar “jonge klare”;
7. Komende jaren pilots doen, deze monitoren en evalueren om bij te sturen
8. Zorgpunten/reserves: o.a. rijping, toegankelijkheid, inzetbaarheid

Randvoorwaarden

- Stuwmeer oplossen
- Financiering pilots
- Beroeps-functiegebouw
- Behoud mogelijkheid voor niet-directe doorstroom

Werkgroep Selectie
-
Anneloes van Baar



Selectie: verslag

- **Naar een gefaseerde en getrapte selectieprocedure voor de aaneengesloten master-gz opleiding**
- **Werkgroep**: universiteiten, praktijkinstellingen en opleidingsinstellingen
- **Selectie experts**: Karin Stegers-Jager, Susan Niessen, Klaas Visser
- **Praktijk**: Ingrid Wigard, Inez Oosterholt, Mariska den Oudsten
- **Hoofdopleiders**: Marrie Bekker, Anneloes van Baar

Selectie voor een aaneengesloten Master-GZ

- **Kwantiteit:** passend aantal studenten laten instromen om voldoende gz-psychologen te hebben voor goede zorgverlening en een stuwmeer te voorkomen
- **Kwaliteit:** de beste personen kiezen die waarschijnlijk de competenties van de gz-psycholoog kunnen verwerven

Selectie: Wanneer?

- **Gefaseerd** = op meerdere momenten
 - **Getrapt** = op meerdere aspecten per selectie moment
1. **Bij aanvang**, voorafgaand aan de aaneengesloten opleiding
 2. **Bij afronding** van het Master deel, voorafgaand aan de doorstroom naar het GZ deel (tijdens een geïntegreerde opleiding – behoeft nog uitwerking)
 3. **Tijdens het GZ** deel na een jaar: Go/No Go (zoals nu gebruikelijk)

Selectie in de aaneengesloten master-gz-opleiding



Selectie: Hoe?

Moment 1, start: getrapt

1. **Aanmelding** halverwege bachelor jaar 3 – afronding stap 1 vóór 1 mei
2. **Toelaatbaarheidscheck**: NL taal; Voldoende voor klinische vakken; voldoende voor eventuele specifieke vakken uit bachelor
3. *Situational Judgement Task*
4. *Domein specifieke Cognitieve Capaciteiten test*
5. Indien nodig ivm scherpe selectie ratio: Weging van **gemiddeld cijfer relevante vakken** / verdere **loting**
6. Indien gehaald -> sollicitatie voor stage bij praktijkinstelling mbv **gestructureerd interview**

Situational Judgement Task (SJT)

- Een Situational Judgement Test = **lastige situaties/dilemma's** waarmee kandidaten tijdens de master(track) of het toekomstige werk geconfronteerd zouden kunnen worden. De kandidaten geven aan hoe zij als student/gz-psycholoog zouden reageren en waarom.
- SJTs worden in toenemende mate gebruikt voor de selectie van medewerkers in verschillende vakgebieden en (geneeskunde)studenten. Consistent is aangetoond dat ze, mits goed ontwikkeld, een betrouwbare en valide methode zijn om verschillende **persoonlijke kwaliteiten** die belangrijk zijn voor gz-psychologen, zoals integriteit, empathie en samenwerking, te meten (o.a. Patterson et al 2016).
- De kracht van een SJT ligt in de **representativiteit van de scenario's** voor de betreffende opleiding en beroepspraktijk. Dat betekent dat er geïnvesteerd zal moeten worden in het ontwikkelen van een specifieke SJT voor de selectie voor masters die toegang geven tot de gz-opleiding.
- Dit is een **arbeidsintensief proces** wat vooral lonend zal zijn wanneer de verschillende instellingen en gz-opleidingen hierin gezamenlijk gaan optrekken.

Domein specifieke Cognitieve Capaciteiten test

- Toets o.b.v. reeds **opgedane kennis**,
- of een '**curriculum sample**', waarin de studenten representatief studiemateriaal voor de Master opleiding krijgen ter voorbereiding en daar vervolgens een toets over maken

Selectie: Hoe?

Moment 2, doorstroom naar GZ: getrapt

1. Aanmelding voor doorstroom in maart van opleidingsjaar
2. Toelaatbaarheidscheck: voldaan aan eerste praktijk vereisten?; voortgang academische vakken voldoende?
3. Verloop stage en leerbaarheid student voldoende volgens begeleiders?
4. Gestructureerd interview tbv GZ opleidingsplaats
5. -> Plaatsing GZ opleiding voor 2 jaar

Selectie: Hoe?

Moment 3, continuering GZ deel

- Na 2 jaar (masterjaar en eerste gz jaar):
- Go / No go beoordeling door betrokken begeleiders tbv doorstroom



Start
Selectie

Selectie
tbv plaatsing
GZ opleiding

Doorstroom binnen
GZ opleiding

Aantallen: **2300 studenten** geïnteresseerd
(1400 psychologie en 900 orthopedagogiek)

- **Scenario A** huidige **aantal beschikte** opleidingsplaatsen = 832: ruim **1450 afwijzen**
- **Scenario B** aantal opleidingsplaatsen **beschikt en onbeschikt** = 1301: **1000 afwijzen**
- **Scenario C** inschatting om ook het werk van masterpsychologen en –pedagogen door BIG geregistreerden te laten doen = 1600: **700 afwijzen**

Planning **aantallen** te selecteren

- N opleidingsplaatsen = bijvoorbeeld **1300**
- Reservering **late instroom: 20%** van N opleidingsplaatsen: $1300 - 260 = 1040$
- Instroom moment 1: **120%** van N opleidingsplaatsen = 1300
- Tevens: **10%** van instroom 1 voldoet aan diversiteitscriteria = 130
- Uitval in eerste (Master-)jaar = **260**
- Instroom moment 2: **1040**
- Late Instroom = **260**

Werkgroep EVC
-
Jaap van der Pol



Werkgroepleden

1. Jaap van der Pol, voorzitter, namens rechtspersonen opleidingsinstituten
2. Marc Verbraak, HO/HCO
3. Theo Bouman, HO/HCO
4. Pieter Dingemanse, P-opleider/LPO
5. Sjoerd Salet, P-opleider/LPO
6. Gert-Jan Prosman, beroepsverenigingen
7. Kees Spitters, beleidsadviseur De Nederlandse GGZ
8. Corry den Rooijen, projectleider

Opdracht EVC werkgroep

1. Ontwikkel een visie op de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van een EVC-assessment:
2. Geef een overzicht van de groep van mogelijke kandidaten voor een EVC-traject
3. Verken de haalbaarheid in de praktijk

1 is uitgewerkt, deels 2 en 3. Hiervoor uitkomsten onderzoek NIVEL noodzakelijk

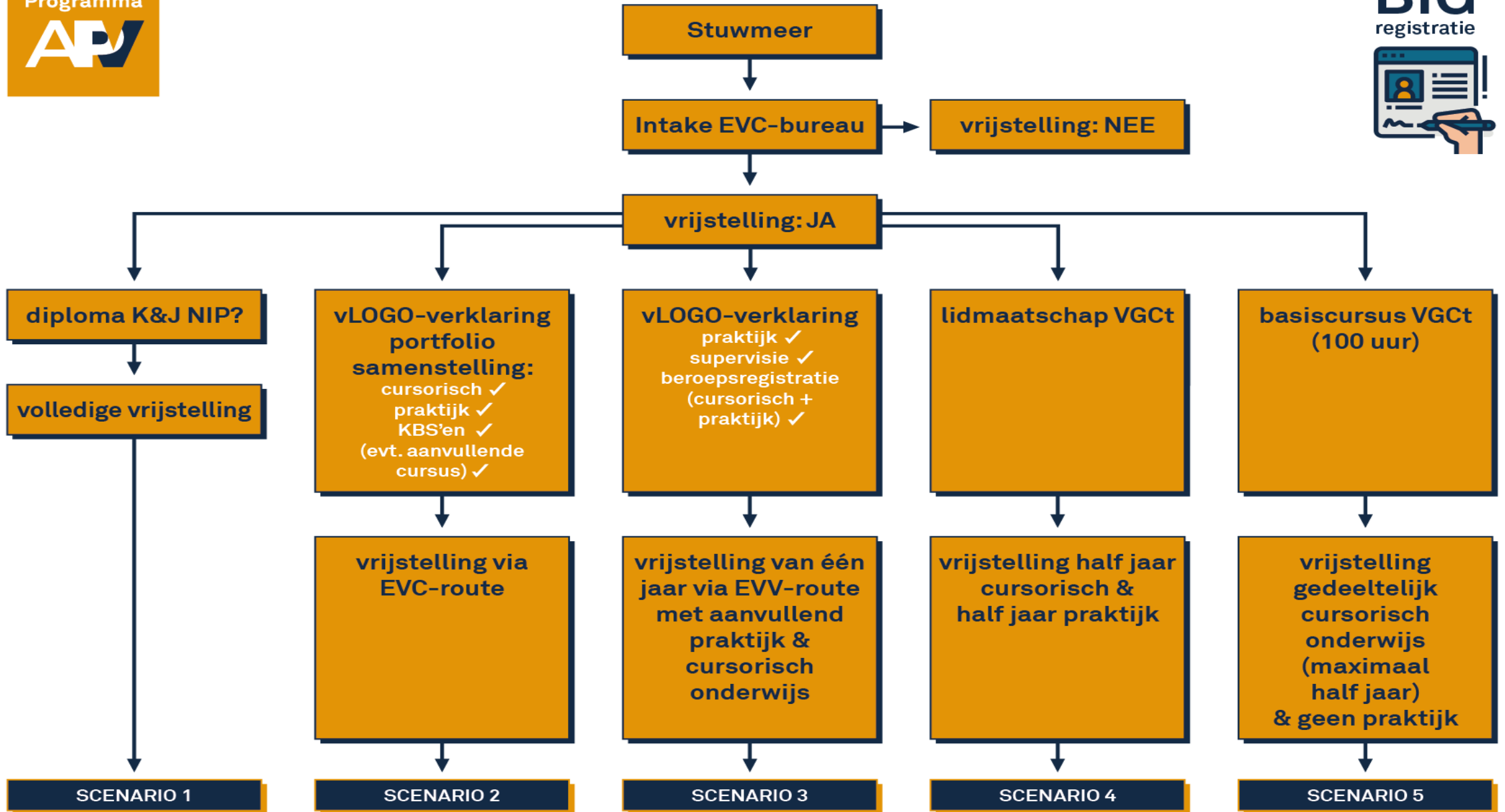
Eerder Verworven Competenties (EVC)

Doelgroep: Stuwmeer niet geregistreerde BIG psychologen die langer dan 5 jaar werkzaam zijn 'in het veld'

Voorlopig aantal: 6500 potentiële kandidaten

Kaders EVC

1. Instroom master psychologen beperken
2. De EVC procedure is in principe van tijdelijke aard.
3. geen beschikte opleidingsplaatsen gebruiken
4. De duur van het EVC-traject wordt bepaald door het moment waarop de kraan van de instroom wordt dichtgedraaid.
5. Voor EVC traject zal de beschikbaarheidsbijdrage als budget beschikbaar moeten worden gesteld opdat er dan meerdere EVC trajecten bekostigd kunnen worden;
6. Het gehele EVC traject moet zo praktisch mogelijk worden ingericht, met zo min mogelijk aantal varianten, c.q. zo veel mogelijk gestandaardiseerde 'pakketten', om het voor de praktijkinstellingen en onderwijsinstututen zo uitvoerbaar mogelijk te laten zijn;
7. De inspanning van potentiële EVC kandidaten zal minimaal gelijkwaardig zijn aan die van opleidingen in een reguliere gz-opleiding;
8. Het toetsingskader voor de uitgewerkte EVC scenario's zijn de competenties van een startende gz-psycholoog.
9. Het portfolio van een EVC-kandidaat dient daarmee dan ook te voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen van de gz-opleiding.



Praktische organisatie

1. Optie om opleidingsinstituut-overstijgend EVC traject organiseren
2. Idem ontwikkelen en verzorgen van aanvullend onderwijs

Werkgroep
Geïntegreerde
aansluiting
-
Agneta Fischer



Werkgroepleden

1. Hans de Veen, voorzitter, beroepsverenigingen
2. Agneta Fischer, voorzitter, DSW
3. Simone de la Rie, P-opleider/LPO
4. Hanna Swaab, HO
5. Guus Smeets, vLOGO
6. Astrid Brouwer, beroepsverenigingen
7. Elske van den Berg, NL GGZ
8. Helen Bakker, HO
9. Ruben Atteveld, studenten
10. Wim Stegehuis, OCW toehoorder
11. Corry den Rooijen, projectleider

Opdracht werkgroep

Stel een advies op voor een duurzame oplossing die zorgt voor de aansluiting van de master op de GZ-opleiding, en die uitgaat van een doorlopend, afgestemd curriculum.

1. Model: Wat is een uitvoerbaar en gewenst model voor de aansluiting van de master op de Gz-opleiding, uitgaande van een doorlopend, afgestemd curriculum?
2. M.b.t. dit model: een voorstel voor de aanpak en criteria voor de selectie van kandidaten voor de instroom in het traject van selectieve Master t/m Gz-instroom en –doorstroom; hoe en wanneer te selecteren voor instroom in de diverse fasen, een visie op eventuele uitzonderingsposities en hoe hiermee om te gaan; (dit sluit aan op de werkgroep selectie);
3. onderbouwing van het voorgestelde model in kosten, baten en consequenties voor wet- en regelgeving;
4. Wat is de wijze waarop curriculumafstemming van bachelor t/m Gz-opleidingen opgezet en onderhouden kan worden;
5. Een visie op een overgangperiode (vorm, lengte, eisen) van de huidige situatie naar de gewenste situatie.

Selectieve geïntegreerde master van 3 jaar

Uitgangspunten:

- Huidige onderdelen en eindtermen beide opleidingen blijven bestaan
- Eind is masterdiploma dat recht geeft op BIG registratie
- Dit is tevens startkwalificatie voor opleiding tot specialisatie
- Levenslang leren
- Multidisciplinair werken
- Levensloopperspectief
- Duaal opleiden: theoretisch en praktijkdeel

Levensloopperspectief: domeinen

- Baby en peuterleeftijd
- Schoolleeftijd-kind
- Adolescentie 12-18
- Jonge volwassenheid 18-23
- Volwassenheid 24-60
- Ouderen 60-120

Breed opleiden: generieke competenties opdoen in meerdere settingen/meerdere teams

Praktijkopleiding vormgeven in selectie uit bv volgende settingen:

Ziekenhuis

Revalidatie

BGGZ

Jeugdzorg

Ouderenzorg

LVB

Gehandicaptenzorg

Onderwijs & Leerproblemen

Forensische zorg

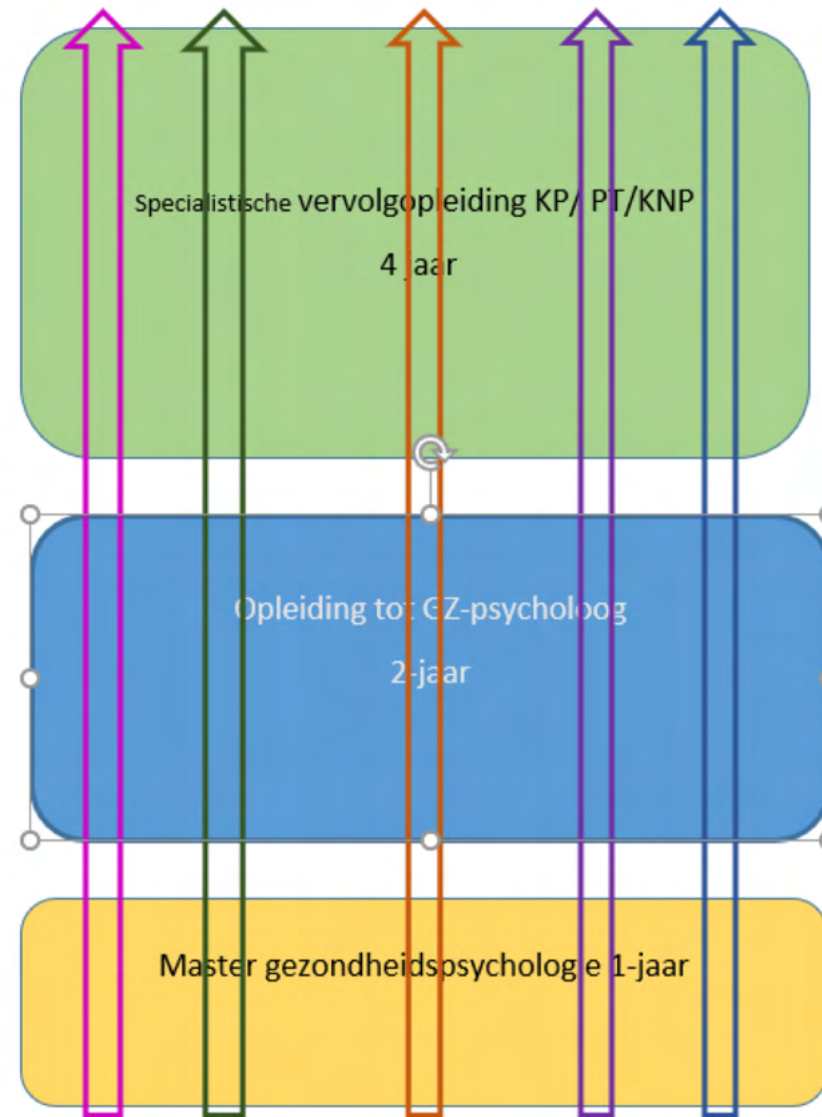
Verslavingszorg

Wijkteam

Huisarts POH

Doorlopende leerlijnen (Concept)

1. Diagnostiek
2. Behandeling
3. Professionele ontwikkeling
4. Leiderschap en innovatie
5. Academisch werken en wetenschappelijk onderzoek



Randvoorwaarden

- Samenwerking: universiteiten, praktijkinstellingen en onderwijsinstituten
- Dit zowel op inhoud als op organisatie

Tijdpad TaskForce

- Tot zomer: Voorleggen aan organisaties/partijen
- Zomer: Impactanalyse/NIVEL
- Zomer: Advies voorleggen aan opdrachtgever
- Oktober: Afronden advies*

* iig MLA, EVC, Selectie

