

Verslag vergadering projectgroep DO&I 19 april 2021

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering. Omdat meerdere deelnemers aansluitend een andere afspraak hebben is het streven de vergadering om 18:45 uur te beëindigen. De agenda wordt vastgesteld.

2. Verslag en actiepunten vergadering 22 maart 2021

N.a.v. NIVEL-enquête: de laatste testversie is ontvangen; als die in orde is wordt de enquête verspreid. Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Vragen n.a.v. schriftelijke update per werkgroep

In de vorige vergadering is gesproken over het stakeholdersplan: bij welke documenten moeten belangrijke stakeholders betrokken worden, en hoe en wanneer? Naar aanleiding hiervan is de voorzitters van de werkgroepen gevraagd om een korte schriftelijke update over het vorderen van de activiteiten van hun werkgroep. Niet iedereen heeft dit verzoek gezien.

Actie voorzitters werkgroepen, indien nog niet gedaan: voor de projectgroep een korte update schrijven over de het vorderen van de activiteiten van de werkgroep.

Voorafgaand aan het bespreken van het stakeholdersplan (punt 4) lichten de voorzitters van de werkgroepen hun stukken toe:

Werkgroep Toekomstbestendig opleiden en toetsen

Met de voorzitter van projectgroep V&I en lid Opleidingsraad worden leerlijnen en competentieprofielen op elkaar afgestemd. Het gz-competentieprofiel is geüpdatet, waarbij ervoor gekozen is alleen te veranderen wat echt nodig is. De belangrijkste wijzigingen zijn (in willekeurige volgorde):

- Per competentiegebied is de headline duidelijker geformuleerd.
- Taalgebruik is waar nodig gemoderniseerd en genderneutraal gemaakt.
- Samenwerking met de patiënt/cliënt is meer benadrukt en waar passend toegevoegd. Dit geldt ook voor het betrekken van het systeem.
- Preventie wordt steeds belangrijker en is daarom steviger in het profiel verwerkt.

Er zijn geen competenties toegevoegd of weggehaald; het blijft dus bij de bestaande zeven gebieden. Hoewel PIOGS' en vaak struikelen op persoonlijk functioneren en reflecteren is hiervoor geen extra competentiegebied gemaakt, omdat deze vaardigheden gedurende de gehele leerlijn in de bestaande competentiegebieden al aan de orde komen.

Er is bewust voor gekozen geen indicator voor e-health te maken. Het competentieprofiel is immers op metaniveau: de gz-psycholoog moet duurzaam bekwaam zijn, ongeacht de modus operandi.

Er wordt opgemerkt dat bij het ontwikkelen van het kp-competentieprofiel een hoofdopleider kp in de werkgroep gewenst is. Die is in een eerdere fase gezocht maar niet gevonden. Toen is afgesproken dat een projectgroeplid vinger aan de pols houdt bij de ontwikkelingen rond het kp-profiel. De plannen van de werkgroep omtrent kp worden ook nadrukkelijk voorgelegd aan de bij het project betrokken hoofdopleider(s) kp. Indien gewenst levert de projectgroeplid een kp-deskundige om mee te lezen of deel te nemen aan de werkgroep.

Volgens het advies over de nieuwe beroepenstructuur wordt er in de toekomst mogelijk gewerkt met één competentieprofiel. De vraag rijst wat te doen: tijd en energie steken in competentieprofielen voor kp en pt of een definitief besluit afwachten en dan werken volgens het nieuwe plan? In deze discussie komen de volgende punten naar voren:

- De competentieprofielen voor kp en pt zijn al meer up-to-date dan het gz-profiel was, waardoor er weinig veranderingen nodig zijn. Een optie is om voorzichtig verder te werken aan de kp- en pt-profielen, zodanig dat ze later gemakkelijk kunnen worden aangepast.
- De beroepsverenigingen vragen nadrukkelijk om nu al uit te gaan van de nieuwe beroepenstructuur en dus geen kp- en pt-profielen te maken. Ze willen helpen en meedenken waar nodig.
- De keuze hangt mede af van de termijn waarop er duidelijkheid komt over de beroepenstructuur. Als dat op korte termijn is heeft wachten de voorkeur; duurt het langer, dan liever voorzichtig verder werken en de profielen later evt. aanpassen.
- Het toch al grillige proces van hollen of stilstaan is voor de mensen in de werkgroepen erg vervelend. Hier wordt zoveel mogelijk rekening mee gehouden.
- Er is contextuele inkadering nodig: de huidige stukken zijn vooral bottom-up geformuleerd, waardoor fundamentele zaken uit zicht dreigen te raken. Het is van belang de plannen top-down op te schrijven. Aan de voorzitters van de werkgroepen is al gevraagd dit te doen.

De projectgroep besluit het updaten van de kp- en pt-competentieprofielen even op een laag pitje te zetten in afwachting van het besluit over de beroepenstructuur. Intussen denkt men na over de leerlijn en hoe de profielen op elkaar kunnen aansluiten. Op termijn kan voorzichtig worden gewerkt aan de contouren van een gezamenlijk profiel. De werkgroep Toekomstbestendig opleiden en toetsen richt zich nu vooral op de visie op leren en het toetsbeleid.

Werkgroep Competentie-ontwikkeling opleiders

De werkgroep ligt op schema: het competentieprofiel is af, de indicatoren bijna. De samenwerking in de werkgroep is goed, maar naarmate de producten concreter vorm krijgen raken de meningen over de precieze inhoud meer verdeeld. De verwachting is dat dit straks ook gebeurt als de voorstellen bij de achterban worden gepeild. Het is zaak hier een goed plan voor te maken.

Werkgroep Didactische Methoden

De werkgroep haalt informatie op via de NIVEL-enquête die binnenkort wordt uitgezet, en via het interviewen van opleidingsinstellingen, dat bijna is afgerond. Het gaat hierbij om draagvlak creëren en het inventariseren van best practices.

Er zijn twee vergaderingen geweest van de werkgroep Leertherapie, met goede inhoudelijke discussies. Ook hier blijken er meer verschillen van inzicht te ontstaan zodra zaken concreter worden vastgelegd.

Er wordt gewerkt aan supervisie en er is een onderwijskundige visie ontwikkeld.

In het algemeen zoekt de werkgroep naar de juiste vorm van het op te leveren advies, zodat dit in een volgende fase concreet kan worden uitgewerkt.

Werkgroep Kennisinfrastructuur

Het conceptrapport wordt toegelicht. Er zijn drie kennisdomeinen:

A. Beleidsmatige kennis: het verzamelen van alle documenten op beleidsgebied in één centrum, en het actualiseren ervan.

B. Didactische kennis: moet zoveel mogelijk evidence-based zijn, gebundeld in een kennisinstituut met liefst een domeinspecifieke leerstoel; gaat om kennis verzamelen, genereren en verspreiden.

C. Vakinhoudelijke kennis: beroepsmatige kennis, waarbij je van kennis gebruikmaakt en kennis genereert, gedurende de hele leerlijn vanaf begin BSc tot bij- en nascholing.

Dit is een top-down-opzet en de vraag is nu of die voldoet aan wat opdrachtgever voor ogen heeft.

De werkgroep heeft vacatures: er wordt iemand gezocht vanuit de opleidingen, LPO en managers. Terwijl de vacature-inhoud nader wordt uitwerkt, worden de volgende mensen benaderd:

Actie: iemand uit de topklas en LPO.

Actie: Opzoek naar een geschikte manager (governance).

De Kamer opleidingen wil ook graag actiever deelnemen.

4. Communicatie

4a. Tijdsplanning, sleutelstukken en stakeholders

In het overzicht staan de belangrijkste deliverables uit de verschillende werkgroepen. Doel is om per document te bepalen hoe de stakeholders het best kunnen worden betrokken. In het overzicht is per document aangegeven of en in welke mate er discussie verwacht wordt (groen=niet, geel=weinig, rood=veel). Onderaan het voorstel staat een overzicht van de stakeholders die geraadpleegd kunnen worden. NB. Het college van de FGzPt staat hier niet bij want die lezen automatisch al mee met alle stukken.

Reacties projectgroepleden:

- Het is goed om onderscheid te maken tussen wie het echt móeten zien en wie eventueel: beter meer dan minder.
- Er zijn zorgen over de planning.
De voorzitter licht toe dat de brief die aan de stakeholders wordt gestuurd verwijst naar stukken op de website. De projectgroep bepaalt daarin de accenten.

De meeste werkgroepen hebben het voorstel nog onvoldoende besproken.

Actie voorzitters werkgroepen: voor de volgende keer het voorstel in de werkgroep bespreken en bepalen welke stakeholders waarbij moeten worden betrokken, evt. welke specifieke personen. Tevens bekijken of en voor welke onderwerpen klankbordgroepen nodig zijn.

4b. Brief ter info

Namens de projectgroep is er een brief aan de stakeholders opgesteld, waarin ze worden geïnformeerd over de projectgroep. Er staat in dat er een aantal tussenproducten beschikbaar komen, waar ze die kunnen vinden, hoe ze daarop kunnen reageren en wat er met hun feedback gebeurt. De projectgroepleden worden genoemd als vertegenwoordiger van hun achterban. Het verzoek is om vragen van de achterban te verzamelen.

De projectgroepleden stemmen in met de brief.

Actie: de communicatieadviseur wordt getipt over commentaarformulieren die bij zorgstandaarden en richtlijnen worden gebruikt.

c. Concepten op website

Concepten komen op de website en worden dus niet apart versturen. De feedback wordt zo centraal mogelijk gehouden.

d. Gebruikmaken en planning van klankbordgroep

Voor met name de rood gemarkeerde documenten is het waarschijnlijk verstandig een paar klankbordgroepen in te richten. De voorzitters bespreken het voorstel in hun werkgroep en laten weten wat voor input ze van wie nodig hebben. Het is van belang dat mensen in de klankbordgroep de discussies kunnen volgen die in de werkgroepen zijn gevoerd. Dit helpt ook bij het creëren van draagvlak.

5. Rondvraag

Actie: voortaan wordt er een mail met link wordt verspreid als er nieuwe documenten aan Dropbox worden toegevoegd.

De voorzitter is ook tussen vergaderingen door beschikbaar voor vragen vanuit de werkgroepen. De volgende vergadering van de projectgroep is op 31 mei 2021 om 17.30.

De voorzitter sluit de vergadering om 18:47 uur.