

Verslag vergadering projectgroep V&I 5 juli 2021

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering, waarin de projectgroep zal bespreken wat evt. nog moet worden aangevuld of gewijzigd in het concepteindrapport. De komende weken doet SiRM onderzoek; daarom presenteert SiRM om 18:45 uur het plan voor de analyse.

2. Verslag en actiepunten vergadering 9 juni 2021

Er zijn geen wijzigingen.

Naar aanleiding van:

- Er is toelichting gewenst bij punt 2 derde bullet over breed opleiden.

De voorzitter legt uit dat de projectgroep breedheid heeft gedefinieerd als breed in veel dimensies, settingen etc. en dat het verstandig is hier vorm aan te geven in het advies; de werkgroep OJ&S heeft een voorzet gemaakt.

- Deze uitwerking van breed opleiden op competentieniveau moet ook in het concepteindrapport komen.

De voorzitter bevestigt dat dit wordt opgenomen.

De projectleider wijst erop dat er met 'dimensies' een nieuw begrip wordt geïntroduceerd. Dit kan verwarring veroorzaken.

- Het begrip 'dimensie' kan op verschillende niveaus worden uitgelegd: op doelgroep-, werkveld-, behandelingsniveau, etc. Door het invullen van de visie op breed opleiden raak je de hele visie zoals die binnen de doelstelling van deze projectgroep valt.

De voorzitter zegt dat de formulering van breedheid nader kan worden besproken bij het punt over het concepteindrapport; daarin zijn geen dimensies genoemd maar wel domeinen.

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Presentatie SiRM

Vanuit het APV-programma is SiRM gevraagd een analyse te maken van een aantal programma-onderdelen. Voor het project V&I gaat het om de volgende vragen:

- Wat zijn de organisatorische en financiële consequenties van de voorliggende varianten voor het wijzigen van de infrastructuur van de gz-opleidingen?
- Wat zouden de voorgestelde wijzigingen betekenen voor de governance?

De projectgroep wordt gevraagd een aantal kansrijke combinaties van variabelen te selecteren. De variabelen zijn:

Vijf elementen/pijlers (op de x-as):

1. Verdelen opleidingsplaatsen
2. Selecteren van opleidingen
3. Werkgeverschap en aanvraag beschikbaarheidsbijdrage

4. Vormgeven inhoud gz-opleidingen

5. Uitvoeren gz-opleidingen

Drie niveaus waarop deze elementen/pijlers kunnen worden georganiseerd (op de y-as):
individueel, in consortia of landelijk.

De vraag is om per element aan te geven welke 1 à 2 opties SiRM moet onderzoeken. Die worden vergeleken met de huidige situatie.

Opmerkingen:

- Op het sheet met de huidige situatie staat dat het vormgeven van de inhoud van de gz-opleidingen individueel gebeurt, maar het gebeurt noch individueel, noch in consortia, gedeeltelijk landelijk. Daarom lijken de pijlers 4 en 5 nu alleen over praktijkonderwijs te gaan, maar die zouden over de geïntegreerde opleiding van theoretisch en praktijkonderwijs (doorlopende leerlijn) moeten gaan.

Na een discussie over de interpretatie van pijlers 4 en 5 en de mogelijke aanpassingen van het schema **besluit de projectgroep dat er een pijler 'curriculum' wordt toegevoegd** (als derde van rechts). De huidige pijlers 4 en 5 gaan over het uitvoeren en beleggen van de verantwoordelijkheid over de uitvoering binnen een consortium/regio.

Over pijler 1, de verdeling van de opleidingsplaatsen, is de projectgroep is het eens dat die nu landelijk gebeurt en dat dit niet verandert.

Pijler 2, het selecteren van opleidingen

Er ontstaat discussie over de betekenis van 'gezamenlijke representatie van consortium'. Er zijn verschillende manieren:

- een hoofdaannemer van het consortium vertegenwoordigt het consortium
- een representerend orgaan namens het consortium waarin meerdere onderdelen van het consortium vertegenwoordigd zijn

Er wordt een derde vorm voorgesteld waarin iedere instelling voor zich selecteert maar waar de instellingen binnen het consortium/samenwerkingsverband wel samen opleiden.

Hierover is verschil van mening:

Tegenstanders van dit idee vinden dat je daarmee het doel van samenwerking voorbij schiet. Je werkt juist samen om in consensus te bepalen wie je als opleidingen binnen je samenwerkingsverband laat rouleren. Het doel is dat opleidingen een route kunnen doorlopen waarin ze op verschillende plekken ervaring opdoen. Als een individuele instelling de selectie doet is het lastiger om de stap naar uitwisseling te zetten, omdat je dan niet gezamenlijk hebt gekozen voor die kandidaten die dan in opleiding zijn. Het doel is om hier meer objectiviteit/uniformiteit in te krijgen.

Voorstanders van het idee vinden dat je binnen een samenwerkingsverband uitgangspunten kunt afspreken op basis waarvan opleidingen worden gekozen. Zij zouden in het schema boven het blokje 'Eén aanbieder namens consortium' graag een blokje zien met 'Individuele selectie binnen consortium'.

Zij denken ook dat deze discussie mede voortkomt uit een onjuist beeld van het begrip 'consortium'. Het is een (al dan niet tijdelijke) samenwerking. De voorzitter stelt voor dit duidelijker te definiëren.

De vraag is welke opties voor het selecteren van opleidingen moeten worden doorgerekend. Het gaat om het selecteren van de individuele deelnemer.

Er wordt toegelicht hoe de verschillende opties worden gecombineerd. De huidige situatie wordt vergeleken met een aantal andere combinaties van elementen. Ze geeft als voorbeeld de vergelijking van landelijke verdeling opleidingen met een combinatie van selecteren van opleidingen door gezamenlijke representatie van consortium + landelijk werkgeverschap + evt. nog wat. Dit kan SiRM doen voor 3-5 combinaties. Haar advies is om vooral onderscheidende combinaties te kiezen.

Er volgt een discussie over hoe bepaalde dimensies al dan niet samenhangen en hoe zinvol het is om voor bepaalde combinaties te kiezen.

De projectgroep kiest bij pijler 2, het selecteren van opleidingen, voor de varianten 'gezamenlijke representatie consortium' en 'landelijk'. Landelijk ligt minder voor de hand maar bij huisartsen en bij verschillende medisch specialisten gebeurt dit wel en daarom zou het een ommissie lijken om dit niet mee te nemen.

3. De pijler werkgeverschap

Nu ligt het werkgeverschap meestal bij de individuele instelling. Als consortium kun je het werkgeverschap in een consortiumeenheid beleggen bij een gezamenlijke representatie van het consortium, bijv. een stichting, of bij de hoofdaannemer binnen het consortium. Toch zou ook landelijk moeten worden onderzocht, omdat die variant in het veld ook wel wordt genoemd.

Er wordt gewaarschuwd dat je dan een gigantische hoeveelheid aan opties krijgt. Wellicht kan dit probleem worden ondervangen door een aantal scenario's te bedenken waarin de meest logische varianten samenkomen.

De projectgroep besluit om bij pijler 3, werkgeverschap, alle drie de varianten te onderzoeken.

De pijlers 4, 5 en 6 lijken minder relevant om te worden onderzocht op organisatorische en financiële consequenties. De nieuwe pijler (curriculum) is sowieso landelijk. De overige twee betreffen vooral governance.

Hetgeen dat vanavond is besproken wordt gemaïld aan de projectleider voor akkoord. De projectleider zal met SiRM overleggen over mogelijke scenario's en een korte beschrijving maken van wat precies wordt bedoeld.

SiRM wordt bedankt voor de toelichting.

3. Opdracht en plan van aanpak

3a. Terugkoppeling vergadering LOPB 24 juni

De Opleidingsraad constateert dat er veel werk is verzet en dat het lukt om de gewenste stukken op de afgesproken datum op te leveren. De raad is tevreden over de denkrichtingen; er waren nog wat suggesties over de inhoud en de vormgeving van de stukken.

3b+c. Verslagen werkgroepen en concept eindnotitie V&I; opbouw advies

De werkgroepen K&I en OJ&S hebben het concept eindrapport besproken en de opmerkingen van de werkgroepen zijn er al in verwerkt.

Meetbaarheid

Het memo over de voortgangsrapportage van de werkgroep is een adequate samenvatting. Het gaat vooral om de vraag op basis van welke parameters (adaptieve) kwaliteit moet worden getoetst.

De projectleider meetbaarheid licht toe dat er binnen de werkgroep is onderzocht of er (internationaal) meetinstrumenten zijn om het adaptief vermogen van opleidingen mee te toetsen; die zijn er niet. Een consortium van hogescholen en universiteiten is ermee bezig, maar zit nog in de fase van literatuuronderzoek, dus daar komen niet op tijd resultaten uit die wij kunnen gebruiken.

De voorzitter concludeert dat de bedoeling en de uitwerking helder moeten worden geformuleerd.

De werkgroep rondt het opstellen van criteria deze zomer af.

Het concepteindrapport

Opmerkingen:

- Er staat onvoldoende in dat breedte meer dimensies heeft. Breed opleiden gaat over competenties: welke competenties leert een gz-psycholoog zodat hij die kan toepassen in meerdere sectoren, bij meerdere doelgroepen, werkvelden, etc.

De voorzitter vult aan dat daarnaast kennis moet worden gemaakt met verschillende teams en settingen. Hoeveel uren dat moeten zijn komt er niet in, alleen wat de doelstelling is.

- Het is goed om te herhalen hoe de hoofdopleiders in eerste instantie de breedte hebben geprobeerd te borgen. Daarbovenop vinden we het een goed idee dat een opleiding ook in verschillende werksettingen werkt.
- Kennismaken met verschillende domeinen en gelegenheid krijgen competenties te verwerven horen bij elkaar; dat mag nadrukkelijker in de tekst naar voren komen.

De voorzitter zal e.e.a. duidelijk formuleren.

- Op pag. 12 staat dat het verplicht is zowel K&J als V&O- ervaring op te doen. Dat blijkt in de praktijk niet haalbaar.

De voorzitter zegt dat het nu al zo is, omdat beide in een levensloopbenadering thuishoren. Ze geeft aan dat er ook mensen zijn die het wel haalbaar vinden. Over die haalbaarheid is een verschil van mening.

Iedereen is het mee eens, dat opleidingen zicht moeten krijgen op verschillende settingen. Er is echter discussie over de verplichting om én K&J én V&O te doen. De voorzitter geeft aan dat dit voorstel komt uit de groep OJ&S: men vindt het scheef dat iedereen die K&J doet voor een deel V&O moet doen, maar andersom niet. Om hoeveel uren het precies gaat staat nog open.

- Er wordt opgemerkt dat er binnen het APV-programma weinig aandacht is voor cursorisch onderwijs en voor de integratie van theoretisch met praktijkonderwijs.

De voorzitter wijst erop dat de projectgroep DO&I zich met het curriculum bezighoudt. In de projectgroep V&I gaat het over de infrastructuur, de governance over het curriculum, de inrichting van de aansturing van het curriculum. In de projectgroep is consensus over het nut competenties te

ontwikkelen die niet gerelateerd zijn aan een specifieke setting, sector of doelgroep, en dat de opleiding een levensloopperspectief heeft. Dit geldt voor curriculum en praktijkonderwijs. Het is niet uitgewerkt naar het curriculum en ook niet helemaal naar het praktijkonderwijs, maar we onderkennen dat in de praktijk die kenmerken voor moeten komen. Om de ontwikkeling van die competenties goed te bewaken moet je voorzichtig zijn met veel wisselingen in de praktijkopleiding.

Hier is men het mee eens.

De voorzitter vervolgt dat het daarom fijn is als je wordt opgeleid op een plek waar dat makkelijk kan. Het voorstel vanuit de projectgroep is om het opleiden te doen in een vorm waarbij meerdere instellingen met elkaar samenwerken, al dan niet in een consortium. Dit moet goed in het concepteindrapport staan.

- Vanuit de werkgroep Meetbaarheid komt nogmaals het advies om het begrip 'consortium' te schrappen.

De voorzitter denkt dat dit lastig zal zijn, maar vindt het belangrijk om duidelijk te verwoorden wat we ermee willen bereiken.

- Het is belangrijk dat erin staat dat je moet zorgen dat je geen te korte stages hebt om de competenties goed te leren.
- Bij de beschrijving van consortia wordt gesuggereerd dat er per definitie een ggz-opleiding bij betrokken is. Terwijl er best consortia kunnen zijn van heel andersoortige organisaties zonder gz-instelling, bijv. kleine vrijgevestigde praktijken met andere instellingen. Die mogelijkheid moet je ook bieden.

De voorzitter vindt dat het er vooral om gaat dat je aangeeft welke partijen er echt in zo'n traject moeten om je competenties te halen. Wellicht moet dit niet worden gedefinieerd in termen van organisatiestructuren maar van type ervaring. Dit wordt nader bekeken.

- In het stuk lopen visie en uitvoering door elkaar heen. Dit kan beter van elkaar worden gescheiden: eerst visie, dan uitvoering.

De voorzitter kijkt of dit redactioneel mogelijk is.

- In 7.4 over governance zou een duidelijke verbinding moeten worden gemaakt tussen wetenschappelijke ontwikkeling, het curriculum en het praktijkdeel van de opleiding, en dit moet bestuurlijk en operationeel goed worden verankerd. De bestuurlijke en operationele verantwoordelijkheid moet helder worden belegd. Je kunt ook zeggen dat de effecten voor de governance nog nader onderzocht moeten worden.

De projectleider is het ermee eens dat dergelijke punten in het stuk moeten. Voor een deel is dit wat SiRM zal opleveren. Het is ook belangrijk voor VWS: waar ligt de eindverantwoordelijkheid voor het gehele stelsel? Punt 7.4 wordt aangepast.

De tabel hoort niet bij 7.4; het zijn mogelijke oplossingen.

De voorzitter vindt het belangrijk dat alle projectgroepleden het eindproduct kunnen onderschrijven. Wijzigingen in het concepteindrapport zijn nog mogelijk tot begin september. Het rapport wordt onderdeel van het grotere APV-rapport en zal dan dus minder herkenbaar zijn.

De projectleider vult aan dat het de bedoeling is om uiteindelijk een bondige hoofdtekst te maken met als bijlage een stuk zoals wat nu voorligt als product van de projectgroep. Zo kan men zien hoe het proces is verlopen. Verschil van mening kan daarin ook worden opgenomen. Het proces moet transparant zijn.

3d. Verkregen input: input vanuit Adviesraad, themabijeenkomst

Een aantal mensen kon door technische beperkingen niet bij de Adviesraad zijn. Dit wordt bij de volgende Adviesraad anders aangepakt.

3e. Uitkomst meelezen door collegeleden

De collegeleden hebben twee weken geleden de vorige versie van deze tekst ontvangen t.b.v. visies t.a.v. de verhouding tot de regelgeving.

3f. Voortgang uitbesteding

De resultaten van NIVEL en SiRM worden in de zomer verwacht.

3g. Fasering, tijdpad

- Nu wordt een versie van het eindrapport opgeleverd in termen van thema's; opzet en uitwerking kunnen nog veranderen n.a.v. wat vanavond is besproken.
- In de zomer komen de resultaten van NIVEL en SiRM die in het rapport moeten worden verwerkt.
- 20 aug.: APV-rapport gaat als eerste proef naar de Opleidingsraad.
- 26 aug.: Opleidingsraad bespreekt het APV-rapport; daarna hebben de projectgroepen twee weken om de opmerkingen van de Opleidingsraad te bespreken en verwerken.
- 1 september: bijeenkomst Adviesraad (vooral informierend);
- 8 september: vergadering projectgroep V&I (bespreking geïntegreerde APV-stuk);
- 16 september: opleveren definitieve APV-rapport aan Opleidingsraad; daarna volgt een consultatieperiode van vijf weken.

4. Communicatie t.a.v. uitkomsten van deze vergadering

- **Betrekken achterban; aandachtspunten?**
- **Wat is er te delen?**

De nieuwe versie van het concepteindrapport is vandaag besproken en over ca. twee weken is er een eerste concept van het geïntegreerde APV-stuk. Dat wordt ook met begeleidende tekst aan de projectgroep gestuurd en kan worden getoetst bij de achterban. Het stuk moet ook worden afgestemd met de bestuurders. Vanuit het kernteam wordt de commentaarronde voorbereid.

5. Actiepunten t.b.v. volgende vergadering

-

6. Wvttk/rondvraag

De voorzitter gaat alle projectgroepleden langs.

- Het concepteindrapport heeft een goede structuur, de oplossingsrichtingen zijn nadrukkelijk tentatief. De tekst geeft goed weer dat er nog veel onzekerheden zijn; het gaat niet om concrete voorstellen maar om vereisten en voorstellen in abstracto.
- De hoofdopleiders uit de achterban zijn unaniem voor consortia (of samenwerkingsverbanden, maar er is gesproken in termen van consortia).

- De weerstand in de werkgroep Meetbaarheid tegen het consortium gaat niet zozeer over de essentie ervan maar vooral over tegen de vertaling ervan in allerlei uitvoeringsregels.

7. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 20:41. Ze bedankt de projectgroepleden voor hun bijdrage; men wenst elkaar een goede zomer.