



Model Logistieke Aansluiting

► Deelnotitie

Naar een directe aansluiting tussen master- en GZ-opleiding

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	79
1. Opdracht en werkwijze	81
2. Directe aansluiting: het belang en de uitdaging	82
3. Directe aansluiting: operationalisatie	84
4. Voorwaarden voor directe aansluiting: benodigde aanpassingen	85
5. Randvoorwaarden	91
6. Plan van aanpak ontwikkeling en implementatie.....	93
Bijlage I Zorgpunten en reserves m.b.t. directe aansluiting.....	96

Samenvatting

Onderdeel van de opdracht van de taskforce Aansluiting Master-GZ is te onderzoeken hoe een directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding op korte termijn gestalte zou kunnen krijgen binnen de bestaande opleidingsstructuren. Voor dit onderzoek werd de werkgroep Model Logistieke Aansluiting (MLA) in het leven geroepen, bestaande uit vertegenwoordigers van de belangrijkste bij de GZ-opleiding betrokken partijen: universiteiten, werkgevers, opleidingsinstellingen, hoofdopleiders, praktijkopleiders en beroepsverenigingen.

Na een beschrijving van de opdracht en samenstelling van de werkgroep (hoofdstuk 1) gaat hoofdstuk 2 in op het belang van een directe(re) aansluiting tussen master- en GZ-opleidingen én de uitdaging die dit met zich meebrengt. Dit belang wordt door alle partijen onderschreven. De uitdaging schuilt in de aanpassingen die dit vereist, zowel van de GZ-opleiding als van de toeleidende universitaire opleidingen. Dit leidt tot de vraag die richtinggevend is geweest voor de werkgroep: *wat is ervoor nodig om de GZ-opleiding, met behoud van kwaliteit, te transformeren tot een initiële beroepsopleiding, die zo direct mogelijk aansluit op de toeleidende universitaire masteropleidingen?*

In hoofdstuk 3 wordt verkend wat onder 'directe' aansluiting kan worden verstaan, rekening houdend met een aantal praktische gegevens in de overgang van master- naar GZ-opleidingen. De uitkomst hiervan is dat 'directe aansluiting' wordt gedefinieerd als: *een maximale periode van zes maanden tussen de afsluiting van de master en het begin van de GZ-opleiding.*

Hoofdstuk 4 gaat over de voorwaarden voor directe aansluiting, c.q. de aanpassingen die vereist zijn om directe aansluiting mogelijk te maken.

De eerste voorwaarde betreft de capaciteit van de GZ-opleiding en de toeleidende masteropleidingen. De capaciteit van de GZ-opleiding moet toereikend zijn om tegemoet te komen aan de vraag naar BIG-gekwalificeerde psychologen in de zorg. En de capaciteit van de toeleidende masteropleidingen moet afgestemd zijn op de capaciteit van de GZ-opleiding. Als aan deze voorwaarden niet voldaan is, dan zal er een tekort blijven aan GZ-psychologen en een overschot van masterpsychologen, wat leidt tot een nevenstroom van masters die emploti zoeken én vinden in de gezondheidszorg zonder eerst de GZ-opleiding te hebben gevolgd.

De tweede groep voorwaarden betreft de toeleiding naar de GZ-opleiding: de universitaire (voor)opleiding en de selectie voor de GZ-opleiding. Elementen hiervan zijn:

- ▶ Aanpassingen in de bacheloropleidingen, zodat (a) studenten die een loopbaan in de gezondheidszorg overwegen hier beter op voorbereid worden en (b) de bachelor voldoende studieonderdelen bevat die relevant zijn voor de selectie van studenten voor de masteropleiding die toeleidt naar de GZ-opleiding.
- ▶ Voorlichting van studenten en aspirant-studenten over het opleidingstraject voor een loopbaan in de gezondheidszorg.
- ▶ De ontwikkeling van een selectieprocedure voor de toeleiding masteropleidingen.
- ▶ Aanpassing van het programma van de toeleidende masteropleidingen, zodat deze opleidingen beter voorbereiden op de GZ-opleiding en het studieverloop in de master een betere indicator wordt voor de selectie voor de GZ-opleiding. Met name de stage kan hierbij een belangrijke rol spelen.
- ▶ Aanpassingen in de selectie voor de GZ-opleiding. Enerzijds gaat het hierbij om de optimalisatie van het selectieproces, anderzijds om het verminderen van de risico's op en de kosten van een verkeerde selectiebeslissing.

De derde groep voorwaarden heeft betrekking op de GZ-opleiding. Aspecten die hier aan de orde komen zijn:

- ▶ De realisatie van een inwerkperiode voorafgaand aan de GZ-opleiding.
- ▶ Een betere programmatische opbouw van het cursorische deel van de GZ-opleiding.
- ▶ Aanpassing van de praktijkbegeleiding tijdens en eventueel na de GZ-opleiding.
- ▶ Bijstelling van de verwachtingen vanuit de werkorganisatie, collega's en begeleiders.

Ten vierde wordt ingegaan op het belang van aanpassingen ná de GZ-opleiding. Door directe aansluiting krijgen net-afgestudeerde GZ-psychologen een ander profiel: jonger en met minder ervaringsjaren. Dit kan ertoe leiden dat meer aandacht moet worden besteed aan de professionele doorontwikkeling ná afronding van de opleiding.

In hoofdstuk 5 komen vier belangrijke randvoorwaarden voor de invoering van directe doorstroom aan de orde.

Dit betreft:

- ▶ Het vinden van een oplossing voor het 'stuwmeer' aan masterpsychologen die nu in afwachting zijn van een opleidingsplaats.
- ▶ Een adequate financiering van de opleiding, in het bijzonder van de nieuwe taken die praktijkopleidingsinstellingen krijgen.
- ▶ Aanpassing van het beroeps- en functiegebouw en de bedrijfsvoering binnen de zorg.
- ▶ Behoud van de mogelijkheid voor niet-directe doorstroom.

Hoofdstuk 6, ten slotte, schetst een plan van aanpak voor de verdere ontwikkeling en implementatie van directe doorstroom. Invoering van directe doorstroom vereist meerdere aanpassingen in de inhoud en organisatie van de opleiding. Om deze reden acht de werkgroep een pilotfase van belang, waarin op kleine schaal ervaring kan worden opgedaan met een aaneengesloten MA-GZ-traject. Bij deze pilots dienen bij voorkeur alle opleidingsinstellingen betrokken te zijn, zodat recht gedaan kan worden aan de lokale opleidingscultuur en -omstandigheden en een gezamenlijke ervaringsbasis wordt opgebouwd, met eventuele lokale variaties.

Voorgesteld wordt vanaf september 2021 te beginnen met de voorbereiding van drie pilots, betrekking hebbend op drie opleidingscohorten, zodat deze een jaar later kunnen starten.

- ▶ Pilot I betreft het opleidingscohort dat op 1 januari 2023 start met de GZ-opleiding. Deze pilot is bedoeld om eerst op kleine schaal ervaring op te doen. In deze pilot is wel de selectie voor de GZ-opleiding meegenomen, maar nog niet de selectie voor de masteropleiding (die immers al in september 2021 start) en aanpassingen in de voorbereidende bacheloropleiding.
- ▶ Pilot II betreft het opleidingscohort dat op 1 september 2022 begint aan de masteropleiding. Deze pilot omvat een aangepast mastertraject en de GZ-opleiding, inclusief de selectie hiervoor. De GZ-opleiding van dit cohort start op 1 januari 2024. Qua omvang kan worden gedacht aan één opleidingsgroep per opleidingsinstelling, dus in totaal ca. 100 piogs en een daarvan afgeleid aantal masterstudenten.
- ▶ Pilot III betreft het opleidingscohort dat op 1 september 2022 begint aan het derde jaar van de bachelor. Deze pilot omvat het complete traject, inclusief de voorgestelde aanpassingen in de bachelor. De GZ-opleiding van dit cohort start op 1 januari 2025. Te zijner tijd kan worden gezien of opschalen naar een hoger aantal dan de tweede pilot zinvol is.

Indien de pilots succesvol verlopen, kan per 1 januari 2026 de transitie worden gemaakt naar directe aansluiting als standaardmodel, uiteraard onder de voorwaarde dat dan ook een aantal structurele zaken is geregeld, zoals een adequate GZ-opleidingscapaciteit, een selectieve master voor de toeleidende masteropleidingen en een adequate financiering van het (gehele) opleidingstraject.

1.

Opdracht en werkwijze

1.1 Opdracht

De taskforce Aansluiting Master-GZ heeft de opdracht “een plan van aanpak te ontwikkelen voor een substantiële en duurzame regeling van de directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding”.¹ Dit om te komen tot een betere afstemming tussen de vraag naar GZ-psychologen en de uitstroom vanuit de universitaire opleidingen.

Binnen de opdracht van de taskforce heeft de werkgroep Model Logistieke Aansluiting (vanaf hier: Werkgroep MLA) zich gericht op maatregelen om de directe aansluiting te realiseren/bevorderen *binnen de bestaande opleidingsstructuren*. Oftewel: zonder dat aanpassingen nodig zijn in de wettelijk verankerde kaders voor de toeleidende masteropleidingen en de GZ-opleiding.

Vragen die in dit kader zijn geformuleerd, waren:²

- ▶ De nadere precisering van de definitie van ‘directe aansluiting’. Wat wordt onder ‘direct’ verstaan en hoe wordt dit met voldoende draagvlak van direct betrokkenen geoperationaliseerd;
- ▶ De uitwerking van de manier waarop de directe aansluiting gerealiseerd kan worden op de korte termijn;
- ▶ De uitwerking van eventuele aanpassingen nodig in het selectieproces van kandidaten;
- ▶ Vaststellen van mogelijke uitzonderingsmogelijkheden. Welke en op welke gronden? Hoe te objectiveren: bezwaar en beroep?
- ▶ Aanpak om deze directe aansluiting te realiseren: wat is er nodig, etc.

1.2 Samenstelling en werkwijze

De werkgroep bestond uit vertegenwoordigers van de diverse relevante veldpartijen, zie bijlage 1 van adviesnootie aansluiting master-GZ voor de samenstelling. De werkgroep werd in september 2020 ingesteld en kwam verschillende keren bijeen. Daarnaast vonden diverse overleggen in kleiner verband tussen werkgroepleden plaats.

Startpunt voor de werkgroep waren de verschillende perspectieven op directe aansluiting, zoals deze de afgelopen jaren uitgekristalliseerd zijn in het project Aansluiting Master-GZ van de Opleidingsraad van de FGzPt. Daarnaast nam de werkgroep kennis van de diver-

se lokale initiatieven in de afgelopen jaren ter verkorting van de tijd tussen afronding van de masteropleiding en start van de GZ-opleiding, waaronder Plan Connectie (RCSW/Radboud Universiteit), StagePLus (PDO GGZ Leiden/Rotterdam/Erasmusuniversiteit) en het traineeship voor net-afgestudeerde masterpsychologen, ontwikkeld bij Reinier van Arkel.

De les die te trekken valt uit deze initiatieven, is dat voor directe aansluiting behoorlijk grote aanpassingen nodig zijn, zowel in de GZ-opleiding zelf als in de toeleidende masteropleidingen. In het vervolg van de werkzaamheden heeft de werkgroep zich geconcentreerd op een inventarisatie van deze aanpassingen (hoofdstuk 4 en 5). Op basis hiervan is vervolgens een ontwikkelings- en implementatietraject voor directe(re) aansluiting uitgewerkt (hoofdstuk 6).

1 Uit “Opdracht van de Opleidingsraad aan de taskforce”, juni 2020.

2 Concept Projectplan Werkgroep.

2.

Directe aansluiting: het belang en de uitdaging

De afgelopen jaren is brede consensus ontstaan over het belang van een directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding. Dit komt onder andere tot uitdrukking in het in 2019 gesloten Bestuurlijk Akkoord GGZ 2019-2021, het advies Aansluiting Master-GZ van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (2019) en het onlangs verschenen rapport over een vernieuwde beroepsstructuur voor de psychologische zorg.³

Impliciet of expliciet wordt in deze publicaties een lans gebroken voor een GZ-opleiding

- ▶ als een initiële beroepsopleiding;
- ▶ voor alle psychologen die werkzaam zijn in de individuele gezondheidszorg;
- ▶ die zo direct mogelijk aansluit op de universitaire masteropleidingen die erop voorbereiden.

Daarmee zou de opleiding tot GZ-psycholoog gelijkgetrokken worden met die van de andere BIG-3 beroepen, die ook allemaal een initiële beroepsopleiding kennen, zonder de tussenfiguur van een deels-opgeleide, niet-BIG geregistreerde maar al wel in de praktijk werkzame professional.

Het belangrijkste motief voor het streven naar directe aansluiting ligt in de beschikbaarheid van kwalitatief goede zorg. Enerzijds is er een groot tekort aan BIG-geregistreerde psychologen. Anderzijds wordt een substantieel deel van de psychologische zorg verleend door masterpsychologen zonder BIG-erkende beroepsopleiding. Door directe aansluiting worden beide problemen aangepakt:

- ▶ Het tekort aan GZ-psychologen wordt verminderd;
- ▶ Er komt een eind aan het werken van masterpsychologen zonder BIG-beroepsopleiding en niet-transparante beroepsstatus in de zorg.

Daarnaast worden aan directe aansluiting ook een aantal andere voordelen toegeschreven:

- ▶ Verbetering van het loopbaanperspectief en de rechtspositie van aspirant-GZ-psychologen;
- ▶ Verbetering van de inhoudelijk aansluiting tussen master- en GZ-opleidingen, doordat deelnemers aan

de GZ-opleiding beschikken over up-to-date wetenschappelijke kennis;

- ▶ Eerdere en betere doorstroom naar de specialistische vervolgopleidingen
- ▶ Door het verminderen van het tekort aan GZ-psychologen wordt de capaciteit van zelfstandig werkende professionals en de kwaliteit van het zorgaanbod verhoogd.

De opdracht van de werkgroep was te onderzoeken hoe deze directe aansluiting gestalte kan krijgen. Daarbij kon niet voorbij worden gegaan aan de reserves die ook bestaan ten opzichte van 'directe aansluiting'. Vragen in dit kader waren onder andere: zijn netafgestudeerde GZ-masterpsychologen wel 'rijp' voor de GZ-opleiding? Is er geen periode van werkervaring nodig om de juiste kandidaten te kunnen selecteren voor de opleiding? Is het niet te veel gevraagd om van masterstudenten te verwachten dat zij de taken en verantwoordelijkheden aankunnen die horen bij de rol van een piog? Leidt dit alles bij elkaar niet tot een te hoge uitval, tijdens of zelfs na de opleiding? (zie bijlage II voor een uitwerking van deze en andere zorgpunten).

Aan deze reserves moest aandacht worden besteed. De GZ-opleiding is een opleiding die in de praktijk haar waarde bewezen heeft. De opleiding wordt zowel door piogs als door zorgorganisaties ervaren als een belangrijke toegevoegde waarde voor de kwaliteit van zorg, piogs vervullen een belangrijke rol binnen de organisatie, en afgestudeerde GZ-psychologen vormen gewaardeerde, hoogopgeleide, allround collega's die een spilfunctie hebben in het zorgproces. Dat zijn belangrijke verworvenheden, die niet lichtvaardig op het spel gezet moeten worden.

Samenvattend: Directe aansluiting is wenselijk, maar impliceert ook een aantal forse aanpassingen in een opleiding die alom als succesvol geldt. De vraag is dan ook niet óf er sprake moet zijn van directe aansluiting, maar hóe deze op een verantwoorde manier kan worden gerealiseerd. Dat wil zeggen: zonder dat belangrijke verworvenheden van de GZ-opleiding verloren gaan en

3 Bestuurlijk Akkoord GGZ 2019-2022, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/07/11/bestuurlijk-akkoord-geestelijke-gezondheidszorg-ggz-2019-t-m-2022>. Advies "Aansluiting master – GZ", <https://www.fgzpt.nl/site/fgz/de-fgzpt/opleidingsraad/besluiten>. Een vernieuwde structuur voor de academische beroepen in de psychologische zorg, <https://www.psynip.nl/wp-content/uploads/2020/10/Advies-beroepsstructuur-psychologische-zorg-definitieve-versie-12-okt-2020.pdf>.

met voldoende draagvlak onder alle betrokken partijen.

Directe aansluiting impliceert een ingrijpende transformatie van zowel de GZ-opleiding als de toeleidende masteropleidingen. De vraag die wij in dit rapport proberen te beantwoorden is:

Wat is ervoor nodig om de GZ-opleiding, met behoud van kwaliteit, te transformeren tot een initiële beroepsopleiding, die zo direct mogelijk aansluit op de toeleidende universitaire master-opleidingen?

3.

Directe aansluiting: operationalisatie

Een van de vragen in de opdracht van de werkgroep is: "De nadere precisering van de definitie van 'directe aansluiting'. Wat wordt onder 'direct' verstaan en hoe wordt dit met voldoende draagvlak van direct betrokkenen geoperationaliseerd".

Gegeven het streven naar herpositionering van de GZ-opleiding als initiële beroepsopleiding is het van belang de doorlooptijd van de opleiding zo kort mogelijk te houden. Dit om te voorkomen dat er een 'verborgen' verzwarend en verlenging van de opleiding optreedt, doordat aan masterpsychologen aanvullende eisen worden gesteld voor toelating tot de GZ-opleiding (zoals een of meerdere jaren werkervaring).

Anderzijds is het van belang dat de beoogde aansluiting ook praktisch mogelijk is. Uitgaande van afronding van de masteropleiding aan het eind van het universitaire studiejaar, zou het theoretisch denkbaar zijn per 1 september te starten met de GZ-opleiding. De ervaringen met Plan-Connectie wijzen uit dat dit in de praktijk veelal logistiek niet haalbaar is. Om enkele factoren te noemen:

- ▶ In de masteropleiding is vaak sprake van een studie-
vertraging van een of enkele maanden, als gevolg van het zware studieprogramma en logistieke afstem-
mingsproblemen tussen het cursorisch gedeelte, de stage en de thesis.
- ▶ Er dient tijd ingeruimd te worden voor de selectie voor de GZ-opleiding. Deze selectie kan pas plaats vinden na afronding van de master.
- ▶ De overgang van master- naar GZ-opleiding wordt door de betrokkene vaak ervaren als de transitie naar een nieuwe levensfase. Veel net-afgestudeerde masterstudenten geven er de voorkeur aan een korte adempauze in te lassen voordat zij beginnen met de GZ-opleiding en daarmee ook de overgang maken naar 'het werkende leven'.
- ▶ Praktijkopleidingsplaatsen zijn niet altijd direct aansluitend beschikbaar.
- ▶ De GZ-opleidingen starten in de regel door het jaar heen, met een zwaartepunt in januari. In verband met (vooral) de beschikbaarheid van docenten is het organisatorisch ook niet mogelijk dit anders te organiseren.

Om deze redenen vindt de werkgroep het aanvaardbaar als er sprake is van een tussenperiode, waarin deze logistieke overgangsproblemen kunnen worden opgevangen. Wel is het van belang deze periode zo kort mogelijk te houden.

Rekening houdend met de optelsom van bovengenoemde frictiefactoren gaat de werkgroep op basis van de opdracht van de taskforce uit van een tussenperiode van gemiddeld zes maanden. Binnen deze periode dient de kandidaat op zijn minst een opleidingsplaats te hebben gevonden.

In de werkgroep is overwogen om ook scenario's met een gemiddeld langere tussenperiode te onderzoeken, zoals één of anderhalf jaar. Dit zou tegemoet komen aan bezwaren die met name van de zijde van P-opleiders en een aantal opleidingsinstellingen bestaan tegen directe aansluiting. Vanuit de taskforce is aangegeven dat dergelijke scenario's niet passen binnen de opdracht van 'directe aansluiting'. Om deze reden zijn deze scenario's verder buiten beschouwing gebleven.

4.

Voorwaarden voor directe aansluiting: benodigde aanpassingen

Directe aansluiting vereist een aantal ingrijpende aanpassingen. Niet alleen in de GZ-opleiding, maar ook in de toeleidende masteropleidingen.

Zoals de GZ-opleidingen enigszins zijn losgezongen van hun oorspronkelijke doel, zo krijgt ook in de masteropleidingen de voorbereiding op de vervolgopleiding niet altijd de aandacht die zij verdient. Een belangrijke bottle neck is de beperkte opleidingsduur van de master van één jaar, die ook in internationaal verband algemeen als te kort wordt gezien om zowel de wetenschappelijke vorming gestalte te geven, als de voorbereiding op de beroepsopleiding en de praktijk.

In dit hoofdstuk nemen we het hele opleidingstraject in ogenschouw, van de bacheloropleiding tot en met de positie van 'jonge klaren', GZ-psychologen die net hun opleiding hebben afgerond. Nagegaan wordt aan welke voorwaarden in elke fase van het traject moet worden voldaan, om directe aansluiting tot een succes te maken. Indien relevant maken we daarbij onderscheid tussen twee fasen in de invoering van directe aansluiting:

- ▶ De ontwikkelfase: invoering van directe aansluiting op beperkte schaal;
- ▶ De implementatiefase: directe aansluiting als standaardmodel ('default'); in principe wordt ervan uitgegaan dat studenten direct (dus gemiddeld binnen 6 maanden) doorstromen vanuit de master naar de GZ-opleiding.

Zoals zal blijken, hoeft niet aan alle voorwaarden te worden voldaan om te kunnen starten met de ontwikkelfase. Dit is relevant in verband met het tijdpad waarin directe doorstroom kan worden gerealiseerd.

4.1 Capaciteit GZ-opleiding en toeleidende masteropleidingen

- ▶ Toereikende capaciteit GZ-opleiding om tegemoet te komen aan behoefte aan GZ-psychologen
- ▶ Afstemming capaciteit toeleidende masteropleidingen op capaciteit GZ-opleiding

Essentieel voor implementatiefase, niet noodzakelijk voor ontwikkelfase

De GZ-opleiding is de sluis tussen de toestroom uit de universitaire masteropleidingen en de uitstroom naar de arbeidsmarkt van gekwalificeerde BIG-geregistreerde beroepsbeoefenaren. Geconstateerd kan worden dat deze sluis niet goed functioneert. De toestroom van masterpsychologen is veel groter dan de capaciteit van de GZ-opleiding. Daardoor is een stuwmeer ontstaan van masterpsychologen die in afwachting zijn van een opleidingsplaats. En omdat de behoefte aan psychologische geschoolde arbeidskrachten in de zorg groter is dan de uitstroom van de GZ-opleiding, is een 'nevenstroom' ontstaan van masterpsychologen die zonder GZ-opleiding een arbeidsplek hebben gevonden in de zorg (en later deels alsnog teruggeleid worden naar de GZ-opleiding).

Om een directe doorstroom mogelijk te maken is het essentieel dat:

- ▶ de capaciteit van de GZ-opleiding structureel groter wordt en toereikend is om tegemoet te komen aan de vraag naar BIG-gekwalificeerde psychologen in de zorg;
- ▶ de capaciteit van de toeleidende masteropleidingen is afgestemd op de capaciteit van de GZ-opleiding.

Als aan de eerste voorwaarde niet voldaan is, zullen zorginstellingen genoodzaakt blijven om masterpsychologen te rekruteren voor zorgfuncties; als aan de tweede voorwaarde niet voldaan is zal er aanbod blijven van masterpsychologen die een functie in de zorg ambiëren, al dan niet als middel om later alsnog een GZ-opleidingsplaats te vinden.

Benadrukt moet worden dat het hier specifiek en uitsluitend gaat om de masteropleidingen die toegang geven tot de GZ-opleidingen, dat wil zeggen: de opleidingen waarvan afgestudeerden voldoen aan de toelatingseisen zoals geformuleerd in het Besluit Gezondheidszorgpsycholoog en geoperationaliseerd in de LOGO-verklaring. Andere psychologische en pedagogische masteropleidingen blijven hierbij dus buiten beschouwing.

De bepaling van de benodigde capaciteit voor de GZ-opleiding is een zaak van het Capaciteitsorgaan; dit valt buiten het bestek van de opdracht.

De capaciteitsafstemming tussen master- en GZ-opleiding is wel een belangrijk punt van aandacht. Voor de invoering van directe aansluiting als standaardmodel is dit een harde voorwaarde. Voor de ontwikkelfase is dit nog niet noodzakelijk. Wel acht de werkgroep het van belang dat universiteiten zich committeren aan de noodzaak van selectieve toeleidende masteropleidingen en starten met de voorbereidingen daarvoor.

Het is van belang om te beseffen dat er géén sprake is van een-op-een afstemming tussen één toeleidende masteropleiding en de GZ-opleiding. Vaak is binnen één universiteit sprake van meerdere masters die toegang geven tot de opleiding tot GZ-psycholoog en in een aantal gevallen participeren meerdere universiteiten in één GZ-opleidingsinstelling. Verder is er een substantieel aantal studenten dat hun GZ-opleiding in een andere plaats volgt dan hun masteropleiding. Daarnaast zijn er twee landelijke GZ-opleidingsinstellingen (CCD en Gerion).

Een speciaal punt van aandacht betreft de masteropleiding orthopedagogiek. Nu geeft het diploma van deze masteropleiding eveneens toegang tot de GZ-opleiding. Er is discussie over de vraag of dit zo moet blijven, mede in het licht van de opname van de orthopedagoog-generalist als apart beroep in de wet-BIG⁴. Voor de capaciteitsafstemming is dit een buitengewoon relevante vraag, in twee opzichten:

1. Kwantitatief: de masteropleidingen orthopedagogiek kennen een grote uitstroom (ca. 500-600 studenten per jaar). Zij nemen ongeveer een derde van de instroom van de GZ-opleiding voor hun rekening. Indien deze opleidingen geen toegang meer geven tot de GZ-opleiding zou dit de discrepantie tussen de capaciteit van de toeleidende masteropleidingen en de GZ-opleiding aanmerkelijk verkleinen.
2. Operationeel: als de masteropleidingen orthopedagogiek wél toegang blijven geven tot de GZ-opleiding moeten deze bij de capaciteitsafstemming betrokken worden. Daarbij moet ook rekening worden gehouden met de doorstroom naar de beroepsopleiding tot orthopedagoog-generalist en eventuele andere beroepsmogelijkheden voor masters orthopedagogiek.

Vooralsnog geeft de genoemde masteropleiding toegang tot de GZ-opleiding. Eventuele wijziging hiervan vereist een aanpassing van de landelijke regelgeving inzake de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog. Naar verwachting zal hierbij een meerjarige overgangperiode in acht worden genomen, in verband met de gewekte verwachtingen onder studenten die voor een van deze richtingen hebben gekozen. Om deze reden stelt onze werkgroep zich op het standpunt dat de genoemde master orthopedagogiek in elk geval in de ontwikkelingsfase van het directedoorstroommodel moet worden betrokken.

Los van de vraag of de master orthopedagogiek toegang blijft geven tot de GZ-opleiding, zal bij de afstemming van de capaciteit hoe dan ook rekening moeten worden gehouden met de capaciteitsverdeling tussen de beide differentiaties binnen de GZ-opleiding (volwassenen/ouderen en kinderen/jeugdigen). Hiervoor is nodig dat ook de landelijke ramingen van de benodigde capaciteit voor de GZ-opleiding rekening houden met deze differentiaties.

Capaciteitsafstemming brengt een groot aantal operationele vragen met zich mee:

- ▶ Wat moet de verhouding zijn tussen de capaciteit van de toeleidende masteropleidingen en die van de GZ-opleiding. Met andere woorden: met hoeveel uitval in en na de masteropleiding moet rekening worden gehouden? Uitvalcomponenten betreffen hierbij (a) studenten die de opleiding niet voltooiën, (b) studenten die (bij nader inzien) afzien van de GZ-opleiding als vervolg op de master en (c) studenten die wel slagen voor hun masterdiploma maar niet geschikt worden bevonden voor de GZ-opleiding.
- ▶ Hoe vindt de kwantitatieve afstemming plaats: door een numerus fixus, of alleen als resultaat van inhoudelijke selectie? (over de selectie zelf, zie punt II hieronder)
- ▶ Wat te doen met studenten die wel inhoudelijk geïnteresseerd zijn in klinische en/of gezondheidszorgpsychologie, maar niet opteren, of niet geschikt worden bevonden voor toelating tot de 'GZ-vooropleidingsmaster'? Denk bijv. ook aan buitenlandse studenten. Wordt voor hen een tweede master in het leven geroepen?
- ▶ Taal waarin de master gedoceerd wordt. Bij veel psychologische masteropleidingen is nu Engels de voertaal. Voor een beroepsvoorbereidende opleiding geniet de Nederlandse taal de voorkeur.

4.2 Toeleiding naar de GZ-opleiding: inhoudelijke voorbereiding en selectie

Een veelgehoorde zorg is dat de huidige masterstudenten na hun opleiding niet 'klaar' zijn voor de GZ-opleiding en dat de masteropleiding in dat opzicht onvoldoende voorbereidend en selectief is. Om deze reden hechten veel praktijkinstellingen nu aan een (vaak meerjarige) tussenperiode, waarin de masterpsycholoog kennismaakt met het beroep en de instelling kan beoordelen of hij⁵ geschikt is voor de GZ-opleiding.

Om deze zorg weg te nemen is het van belang (a) dat studenten de gelegenheid krijgen zich tijdig te oriënteren op de beroepspraktijk, (b) dat de universitaire opleiding beter voorbereidt op de GZ-opleiding en (c) dat er sprake is van een goede selectie van studenten voor de masteropleiding en (vervolgens) de GZ-opleiding. Deze drie aspecten hangen nauw met elkaar samen: zowel

4 Zie onder andere *Advies beroepsstructuur psychologische zorg* (2020), waarin voorgesteld wordt dat alléén een academische master psychologie toegang geeft tot de opleiding tot het basisberoep van GZ-psycholoog-generalist.

5 Daar waar hij staat, kan ook zij of die gelezen worden.

beroepsoriëntatie als goede selectie is alleen mogelijk als de universitaire opleiding onderdelen bevat die relevant zijn voor de GZ-opleiding en de daaropvolgende beroepspraktijk, aan de hand waarvan de geschiktheid van de student voor de GZ-opleiding kan worden bepaald.

4.2.1 Aanpassingen in bacheloropleidingen/toelatingscriteria voor de MA-opleidingen

Essentieel voor implementatiefase, van belang voor ontwikkelfase

De psychologische en pedagogische bacheloropleidingen zijn in de regel ongedeelde bachelor-opleidingen, waarin studenten via keuze-onderdelen voorsorteren op specifieke masteropleidingen of -trajecten⁶.

Ten behoeve van de beroepsoriëntatie en van de selectie voor de masteropleidingen is het van belang dat al in de bachelor een aantal beroepsgeoriënteerde onderdelen zijn opgenomen. Concreet valt hierbij te denken aan:

- ▶ Een practicum klinische gespreksvoering dat studenten de gelegenheid geeft om kennis te maken met deze professionele kerncompetentie en waarvan de resultaten een indicatie geven van de geschiktheid voor het vak (selectie voor de master).
- ▶ Een of meer 'kennismakingsstages' in de praktijk, zodat studenten zich een beeld kunnen vormen van de beroepspraktijk. Deze stages zouden bij grote voorkeur plaats moeten vinden bij erkende praktijkopleidingsinstellingen, en deel uit moeten maken van het gehele opleidingstraject. Een punt van aandacht is hoe dit voor studenten inhoudelijk interessant én voor praktijkopleidingsinstellingen rendabel kan worden gemaakt. Mogelijk valt te denken aan rollen die vergelijkbaar zijn met die van de 'medical scribe' in het medisch domein.⁷ Vermoedelijk zal daarnaast een vorm van bekostiging moeten worden gevonden, aangezien niet te verwachten valt dat bachelor stagiairs voldoende productief zijn om de geïnvesteerde begeleidingstijd 'terug te verdienen'. Dit dient meegenomen te worden in de noodzakelijke herziening van de financiering van de hele opleidingsstructuur, zie ook pagina 18, randvoorwaarde 5.2.

Een punt van aandacht is de landelijke afstemming van toelatingseisen voor de selectieve masters. Een niet onaanzienlijk deel van de psychologiestudenten vervolgt na de bacheloropleiding hun opleiding aan een andere universiteit. De introductie van een selectieve master zal deze tendens wellicht nog versterken: studenten zullen hun kans op toelating willen maximaliseren door zich aan te melden bij verschillende masteropleidingen.

Vervolg van de opleiding aan een andere universiteit gaat vaak gepaard met studievertraging omdat men sommige onderdelen nog in moet halen. Om dit te

voorkomen én voor een goede vergelijkende selectie is het van belang dat de programma's van toelijdende bacheloropleidingen enigszins uniform worden gemaakt. Bij voorkeur in algemene termen, dus niet specifieke vakken, maar vakinhouden die aan bod moeten komen in de bacheloropleiding.

4.2.2 Voorlichting studenten

Essentieel voor implementatiefase, van belang voor ontwikkelfase

Anders dan geneeskunde of tandheelkunde is de studie psychologie niet een exclusief beroepsgeoriënteerde studie. Sterker nog: de indruk bestaat dat veel studenten voor deze opleiding kiezen vanwege het 'brede' karakter, waardoor de beroepskeuze nog even op de achtergrond kan blijven. Veelzeggend is ook dat veel studenten zich pas in de loop van de bachelor realiseren dat voor een loopbaan in de gezondheidszorg een postmasteropleiding vereist is.

Als het komt tot een selectieve master die exclusief toegang geeft tot de GZ-opleiding is het van belang dat studenten hierover tijdig worden geïnformeerd: op zijn laatst bij de start van de bacheloropleiding, en liefst al in de studievoorlichting voor aspirant-studenten. Daarbij is met name van belang dat zij op de hoogte zijn van de toelatingseisen voor de master en de wijze waarop kandidaten voor de masteropleiding worden geselecteerd, opdat zij hier in de inrichting van hun bacheloropleiding rekening mee kunnen houden.

In de ontwikkelfase is het van belang dat alle studenten tijdig op de hoogte zijn van het directe doorstroomtraject en van de selectiecriteria en -procedure.

4.2.3 Selectie voor de masteropleiding: procedure en criteria

Essentieel voor implementatiefase én ontwikkelfase

De inrichting van de selectie voor de masteropleiding is een cruciale schakel in het proces. Immers: de masteropleiding is de eerste fase van een opleidingstraject dat uiteindelijk uitmondt in kwalificatie als GZ-psycholoog. Het is dan ook van belang dat hiervoor de juiste kandidaten geselecteerd worden.

Een belangrijke factor hierbij is een intensieve samenwerking tussen universiteit en praktijkopleidingsinstellingen in dit proces. Vanuit het afnemend veld is er enige beduchtheid voor een situatie waarin de universiteiten bepalen wie uiteindelijk wordt toegelaten tot de GZ-opleiding. Om deze reden is het van groot belang dat praktijkopleidingsinstellingen intensief worden betrokken bij de selectie van kandidaten voor de toelijdende masteropleidingen.

6 Bij sommige psychologie-opleidingen is niet alleen sprake van een ongedeelde bacheloropleiding, maar ook van een ongedeelde masteropleiding, waarbinnen dan specifieke trajecten toegang geven tot de GZ-opleiding.

7 Zie <https://www.laatdedokterdokteren.nl/>. Bij GGZ Breeburg is het afgelopen jaar geëxperimenteerd met de inzet van bachelor studenten psychologie in deze rol.

Voor de inhoudelijke inrichting van de selectie kan naast vakkenpakket in de bachelor en studieresultaten gebruik gemaakt worden van specifieke selectie-instrumenten voor aspecten als motivatie/interesse/ambitie en geschiktheid. Dit kan in samenwerking met de werkgroep selectie verder ingevuld worden.

In de ontwikkelfase beperkt het selectievraagstuk zich uiteraard tot de kandidaten die in het directedorstroomtraject instromen.

4.2.4 Programma masteropleidingen

Essentieel voor implementatiefase én ontwikkelfase

Het programma voor de eenjarige masteropleidingen bestaat nu voor ongeveer de helft uit cursorische onderdelen en voor de andere helft uit de combinatie van een stage en een onderzoek, uitmondend in een thesis.

Voor een betere voorbereiding op en selectie voor de GZ-opleiding lijkt vooral de stage van groot belang. Deze zou nadrukkelijker ingevuld kunnen worden als opmaat naar een GZ-opleidingsplaats. Enkele suggesties ter concretisering:

- ▶ Situeer de stage exclusief binnen erkende praktijkopleidingsinstellingen, als onderdeel van het gehele opleidingstraject tot GZ-psycholoog.
- ▶ Specificeer preciezer welke professionele activiteiten en/of competenties in de stage aan bod behoren te komen, bij voorkeur afgeleid van de competenties die richtinggevend zijn binnen de GZ-opleiding.
- ▶ Zorg dat studenten in hun stage daadwerkelijk ervaring op kunnen doen met (eenvoudige) patiëntgebonden taken; bezie of de huidige toelatingseisen voor de GZ-opleiding (LOGO-toetsing) op dit punt toereikend zijn, dan wel verder aangescherpt kunnen/moeten worden.
- ▶ Zorg dat er binnen de stage ruimte is voor reflectie op het eigen professioneel functioneren en ontwikkelpunten daarbinnen, bijvoorbeeld door gebruikmaking van persoonlijke ontwikkelingsplannen.
- ▶ Spreid de stage over het gehele studiejaar, of een zo groot mogelijk gedeelte daarvan, zodat de stagiair daadwerkelijk 'meedraait' in de zorgorganisatie en een productieve bijdrage kan leveren aan het zorgproces.
- ▶ Modelleer de stage naar een GZ-opleidingsplaats, bijv. door de student een werkplan te laten maken, kritische beroepssituaties te formuleren die worden getoetst, een vergelijkbare begeleidingsstructuur in te richten.
- ▶ Bed de stages in binnen de opleidingsinfrastructuur van praktijkopleidingsinstellingen. Stimuleer dat de stagiair in contact komt met piogs en GZ-psychologen in opleiding tot specialist, bijv. door deelname aan intervisiebijeenkomsten, klinische lessen, inschakeling van piogs en gios bij de begeleiding van stagiairs, etc.

Door dergelijke aanpassingen wordt de stage niet alleen een eerste stap in de beroepsopleiding, maar kan ze ook dienen als moment van beroepsoriëntatie en zelfselectie ("voel ik voor een carrière in deze richting, en ben ik er

geschikt voor?") en selectie voor de GZ-opleiding. Dit laatste zou bijvoorbeeld een expliciet punt van aandacht kunnen zijn in de beoordeling van de stage door de externe stagebegeleider.

Evenals bij de kennismakingsstages in de bachelorfase dient ook hier gekeken te worden naar de financiering van de inspanning van praktijkopleidingsinstellingen ten behoeve van stages, zie verder punt 4.5.2.

Naast de stage kan mogelijk ook de thesis een rol spelen in de voorbereiding op de GZ-opleiding. Door sommige opleidingen wordt nu al gestimuleerd dat stage en onderzoek/thesis op elkaar aansluiten, ook in verband met de studeerbaarheid van het programma. Bezien kan worden of dit verder uitgebouwd zou kunnen worden, bijvoorbeeld door studenten waar mogelijk te laten participeren in onderzoeksprojecten binnen de praktijkopleidingsinstelling. Dit sluit ook goed aan bij het scientist-practitionerprofiel van de GZ-psycholoog.

4.2.5 Selectie voor de GZ-opleiding

Essentieel voor implementatiefase én ontwikkelfase

Dit is een essentieel punt dat voor het draagvlak voor directe doorstroom van cruciaal belang is. Nu spelen de praktijkopleidingsinstellingen een sleutelrol in de selectie voor de GZ-opleiding: zij dragen de kandidaten voor de opleiding voor aan de hoofdopleider. Het staat hen daarin vrij om het wervings- en selectieproces naar eigen inzicht in te richten. In de werving kunnen zij zich richten op de landelijke pool van afgestudeerde masters, meerdere duizenden kandidaten. En in de selectie staat het hen vrij naar eigen inzicht daaruit een geschikte kandidaat te kiezen. In de praktijk wordt vaak gekozen voor een getrapte formule, waarbij masterpsychologen eerst een aantal jaren werkzaam zijn binnen de instelling voordat zij in aanmerking komen voor een GZ-opleidingsplaats. Deze 'proefperiode' wordt gebruikt om masterpsychologen ervaring op te laten doen in het veld en te beoordelen of zij in staat kunnen worden geacht om de GZ-opleiding met succes te voltooien.

In het directe doorstroom-scenario blijft de keuze van een kandidaat aan de praktijkopleidingsinstelling. Wat vervalt is de ongelimiteerde keuzevrijheid en de mogelijkheid van een ongelimiteerde 'proefperiode' als masterpsycholoog. Het is begrijpelijk dat hieromtrent vanuit de praktijkinstellingen de nodige reserves bestaan. Het is belangrijk om adequaat met deze reserves om te gaan en waar mogelijk waarborgen in te bouwen die de risico's van verkeerde selectiebeslissingen beperken.

Eén strategie hierbij is een *optimalisatie van het selectieproces*. Anders dan bij de selectie voor de master is het hierbij van doorslaggevend belang dat de praktijkopleidingsinstelling een zware stem heeft in het selectieproces. Dit betekent ook dat er 'iets te kiezen' moet zijn, dat wil zeggen dat er voldoende kandidaten zijn met belangstelling voor en affiniteit met de betreffende opleidingsplaats. Dit is vooral een punt van aandacht als het gaat om opleidingsplaatsen

met een specifieke signatuur, bijv. als er sprake is van opleidingsplaatsen met een specifiek inhoudelijk profiel, zoals op een gespecialiseerde afdeling binnen de GGZ of in een ander domein van de zorg dan de GGZ, zoals de jeugdzorg, de ouderenzorg, de zorg voor verstandelijk gehandicapten, de revalidatie- en de ziekenhuiszorg.

Voor een inventarisatie van inhoudelijke instrumenten ter ondersteuning en verbetering van het selectieproces verwijzen wij naar het werk van de werkgroep selectie.

Naast verbetering van de selectie is het ook van belang aandacht te schenken aan het *verminderen van de risico's op en kosten van een verkeerde selectiebeslissing*.

Een deel van de reserves ten aanzien van directe doorstroming hangt samen met de condities waaronder nu wordt opgeleid. Praktijkopleidingsinstellingen kunnen niet rekenen op vergoeding van opleidingsplaatsen en de vergoeding die er is, wordt algemeen als te laag gezien. Bovendien wordt er bij aanname van kandidaten vanuit gegaan dat deze de opleiding ook af zullen maken. Er is weliswaar een 'go-no go'-moment halverwege de opleiding, maar hier wordt in de praktijk slechts zeer zelden gebruik van gemaakt, mede vanwege de restrictieve eisen die het opleidings- en examenreglement van de GZ-opleiding hieraan stelt.

Ten slotte worden kandidaten vaak mede geselecteerd met het oog op continuering van het dienstverband na de opleiding. Per saldo maakt dit de kosten van verkeerde selectiebeslissingen erg hoog: twee jaar investeren in een piog die daarna vertrekt en de kans mislopen op het binnenhalen van een geschikte nieuwe collega.

Er is een aantal mogelijkheden om deze reserves aan te pakken:

- ▶ Beoordeel bij afronding van de master serieus of een student geschikt kan worden geacht voor de GZ-opleiding, en betrek praktijkopleidingsinstellingen bij deze beoordeling.
- ▶ Laat de selectie en voordracht van een kandidaat voor een specifieke opleidingsplaats exclusief aan de betreffende praktijkopleidingsinstelling; mogelijk kan zelfs de marginale toets door de hoofdopleider hierbij vervallen.
- ▶ Bouw een proefperiode of hard evaluatiemoment in tijdens de GZ-opleiding, bijvoorbeeld na drie of zes maanden. Versoepel de eisen die het opleidings- en examenreglement stelt aan tussentijdse beëindiging van de opleiding. Zorg dat praktijkopleidingsinstellingen op geen enkele manier financieel benadeeld worden als een kandidaat de opleiding af moet breken.
- ▶ Zorg voor een adequate en gewaarborgde vergoeding van directe doorstroomplaatsen, zodat praktijkinstellingen niet financieel hoeven bij te dragen aan opleidingsplaatsen.
- ▶ Bevorder een cultuur en een personeelsbeleid waarin opleidingsplaatsen tijdelijke verbintenissen zijn, in plaats van een opstap naar een vast arbeidscontract.

4.3 Aanpassingen binnen de GZ-opleiding en de positie van piogs in de praktijk

4.3.1 Inwerkperiode voorafgaand aan start GZ-opleiding

In de regel zit er een aantal maanden tussen de afronding van de master en het begin van de GZ-opleiding. Deze tijd, of een deel daarvan, zou gebruikt kunnen worden als 'inwerktijd' binnen de praktijkopleidingsinstelling. Hiermee kan de piekbelasting van de piogs (en de begeleiding) aan het begin van de opleiding worden ondervangen. Te denken valt aan aspecten als de transitie van student naar werknemer, verantwoordelijkheid leren dragen, 'invloegen' in de lokale cultuur en procedures binnen de instelling (EPD's, declaraties en vergoedingen, verantwoordelijkheidsverdelingen), etc. Mogelijk kan deze inwerkperiode ook formeel worden aangemerkt als 'proefperiode', zodat een extra moment van (marginale) toetsing wordt gecreëerd voorafgaand aan de start van de eigenlijke GZ-opleiding.

Overigens leert de ervaring met onder andere de medische vervolgoepleidingen wel dat het van belang is in langjarige opleidingstrajecten als deze 'rustpunten' in te lassen. Naadloze overgangen mogen vanuit het oogpunt van efficiëntie verleidelijk lijken, ze dragen ook het risico in zich van uitputting en burn-out bij degenen in opleiding.

4.3.2 Opbouw en organisatie cursorische GZ-opleiding

Sommige GZ-opleidingen kennen geen vaststaande opbouw: de volgorde waarin onderdelen aan bod komen kan per opleidingsgroep verschillen. Soms is er ook geen sprake meer van vaste opleidingsgroepen.

Bij directe aansluiting is het belangrijk dat in de eerste fase van de opleiding een aantal professionele basiscompetenties aan bod komt, bijv. diagnostiek en CGT. Dit pleit voor herinvoering van een programmatisch opgebouwde opleiding. Dit verhoogt de inzetbaarheid van piogs; als ook in de praktijk hierop de nadruk ligt, wordt tevens de mogelijkheid gecreëerd 'vlieguren' te maken met deze basisvaardigheden (voor zover dit in de stage niet al is gebeurd).

Ook herinvoering van de vaste opleidingsgroep is wellicht te overwegen: het geeft wellicht meer structuur en veiligheid dan per onderdeel variërende samenstelling van de opleidingsgroep.

4.3.3 Begeleiding in de praktijkopleiding

Directe aansluiting zal naar verwachting meer vragen van de begeleiders in de praktijk, met name de werkbegeleiding. Overigens leren de ervaringen met Plan Connectie dat dit in de praktijk meevalt: in de eerste maanden wordt iets meer verwacht van zowel de piog als de werkbegeleider, maar na deze inwerkperiode is er geen verschil tussen directe doorstroom-piogs en anderen.

Belangrijk is dat eventuele extra benodigde begeleiding beschikbaar is en verdisconteerd is in de hoogte van

de beschikbaarheidsbijdrage. In dit kader is het ook van belang aandacht te geven aan de schaarste aan praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors. Mogelijk dienen de erkenningscriteria voor deze functionarissen opnieuw tegen het licht te worden gehouden.

Een alternatieve oplossingsrichting kan gezocht worden in andere vormen van begeleiding dan die door de werkbegeleider en supervisor. Te denken valt aan formules als mentor, coach of 'buddy', of een informeel 'peergroep' van piogs binnen de instelling. Hiermee zou de druk op de werkbegeleiding en de supervisie wellicht enigszins verminderd kunnen worden. Anders dan bij werkbegeleiding en supervisie is er bij deze steunsystemen bovendien geen sprake van een koppeling van begeleiding en beoordeling. Dit biedt wellicht meer ruimte voor onzekerheid/kwetsbaarheid.

4.3.4 Verwachtingen vanuit de werkorganisatie/collega's/begeleiders

De verwachtingen qua professionele zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en productiviteit van piogs lijken nu vaak afgestemd op piogs met een aantal jaren werkervaring als masterpsycholoog en soms aanvullende kwalificaties, zoals een kwalificatie als cognitief gedragstherapeut.

Realistischer is het een directe doorstroom-piog op dit punt te vergelijken met de huidige beginnende masterpsycholoog. Dat wil zeggen: iemand met een solide academische achtergrond, maar met geen of beperkte (stage) werkervaring.

Deze bijstelling van verwachtingen kan wellicht een deel van de druk wegnemen. Te denken valt aan lagere eisen met betrekking tot de complexiteit van patiëntengroepen en problematiek, zelfstandigheid van werken etc. Een punt van aandacht vormen hierbij opleidingsplaatsen op afdelingen waar de complexiteit over de gehele linie groot is. Vaak zijn dit afdelingen waar geen of nauwelijks masterpsychologen niet-in-opleiding werkzaam zijn. Deze afdelingen zullen naar verwachting ook moeilijk emplooi kunnen bieden aan piogs zonder voorafgaande werkervaring.

4.4 Aanpassingen na de GZ-opleiding

Net-afgestudeerde GZ-psychologen krijgen door directe aansluiting ook een ander profiel: jonger, minder ervaringsjaren. Het is van belang om daar rekening mee te houden. Bijv.: begeleiding of steunstructuur bieden na afronding van de opleiding.

Ook hier dient aandacht te komen voor verwachtingen: een 'jonge klare' is nog niet volleerd. Een deel van de ervaring die masterpsychologen nu opdoen vóór hun GZ-opleiding, zullen directedoorstroom-GZ-psychologen straks ná hun opleiding nog op moeten doen. Dit is geen devaluatie van de opleiding, maar een andere (en betere) positionering, die aansluit bij de manier waarop in andere beroepen de verhouding tussen opleiding en beroepsuitoefening is geregeld: opleiden voordat je met een beroep begint, in plaats van nadat je het beroep eerst een aantal jaren half-gekwalificeerd hebt uitgeoefend.

5.

Randvoorwaarden

5.1 Oplossing voor 'stuwmeer' van masterpsychologen die in afwachting zijn van een opleidingsplaats

Essentieel voor implementatiefase, van belang voor ontwikkelfase

Cruciale voorwaarde voor de implementatie van directe doorstroom als standaardtraject is dat er een oplossing gevonden wordt voor het 'stuwmeer' van masterpsychologen die al in de praktijk werkzaam zijn, in de verwachting dat dit zal leiden tot een opleidingsplaats. Zo niet, dan zou er een 'lost generation' ontstaan van masterpsychologen zonder enig toekomstperspectief.

Strikt genomen is dit voor de ontwikkelfase nog niet van belang. Voor de zuiverheid in de discussie en het draagvlak voor directe aansluiting is het echter wel van belang dat de gedachtenontwikkeling over oplossingen voor het stuwmeer ten minste gelijk oploopt met die over directe doorstroming, en dat alle partijen onderschrijven dat een oplossing voor het stuwmeer voorwaarde is voor implementatie van directe doorstroming.

Zoals bekend is het 'stuwmeer' een belangrijk aandachtspunt van de taskforce Aansluiting Master-GZ, dat beled is bij de werkgroep EVC.

5.2 Adequate financiering opleidingsstructuur

Essentieel voor implementatiefase én ontwikkelfase

Het kwam al eerder ter sprake: dwingende voorwaarde voor invoering van directe doorstroom is een adequate financiering van de opleidingsstructuur. Hierbij valt niet alleen te denken aan de GZ-opleidingsplaatsen, maar ook aan een vergoeding voor de investeringen van praktijkopleidingsinstellingen in het voortraject. Aspecten:

- ▶ Zekerheid over opleidingsvergoedingen/beschikbaarheidsbijdragen; directedoorstroomplaatsen zijn per definitie gesubsidieerde plaatsen.
- ▶ Beschikbaarheidsbijdrage die toereikend is voor dekking van alle kosten van de opleiding. Hierbij mee te calculeren dat directedoorstroomplaatsen kostbaarder zijn: meer begeleiding, minder arbeidsproductiviteit dan de huidige plaatsen.
- ▶ Een vorm van compensatie voor de bijdrage van praktijkopleidingsinstellingen aan het voortraject: bachelor- en masterstages, betrokkenheid bij universitaire master en de selectie daarvoor. Mogelijk zou dit verdisconteerd kunnen worden in de beschikbaarheidsbijdrage voor GZ-opleidingsplaatsen, of in de vorm gegoten kunnen worden van een vergoeding van

de universiteiten aan de praktijkopleidingsinstellingen voor hun bijdrage aan de universitaire opleiding.

Met name de garantie op een toereikende (hogere) beschikbaarheidsbijdrage is niet alleen essentieel voor de implementatiefase, maar ook voor de ontwikkelfase. Juist omdat er sprake is van een experimentele ontwikkeling met veel onzekerheden, moeten praktijkopleidingsinstellingen adequaat gecompenseerd worden voor participatie hierin.

5.3 Aanpassing van het beroeps- en functiegebouw en de bedrijfsvoering binnen de psychologische zorg

Essentieel voor implementatiefase, minder van belang voor ontwikkelfase

Aspecten hiervan kwamen hierboven al ter sprake. Door directe doorstroom:

- ▶ zal de masterpsycholoog-niet-in-opleiding als schakel in het functiegebouw binnen de psychologische zorg komen te vervallen;
- ▶ krijgt de piog een andere plek binnen het functiegebouw;
- ▶ en zal ook de inzetbaarheid van de beginnende GZ-psycholoog wellicht anders zijn, met name als het gaat om regietaken.

Dit impliceert dat de functieopbouw binnen de psychologische zorg ingrijpend herzien zal moeten worden.

Meer in het algemeen zal ook rekening moeten worden gehouden met mogelijk andere consequenties voor de bedrijfsvoering, bij voorbeeld de cyclus van in- en uitstroom van piogs en de ruimtelijke voorzieningen die nodig zijn ter facilitering van bachelor- en masterstagiairs.

5.4 Behoud mogelijkheid voor niet-directe doorstroom

Essentieel voor implementatiefase, niet van toepassing in ontwikkelfase

Bij implementatie van directe doorstroom als standaardmodel is het van belang dat een deel van de GZ-opleidingscapaciteit beschikbaar blijft voor "tweedekanskandidaten": masterpsychologen die pas later besluiten hun opleiding te vervolgen met een GZ-opleiding, of die niet in aanmerking kwamen voor directe doorstroom maar later door aanvullende kwalificaties of ervaringen of verdere persoonlijke ontwikkeling wél in

aanmerking komen voor de GZ-opleiding.

In de ontwikkelfase is dit uiteraard nog niet van belang.

6.

Plan van aanpak ontwikkeling en implementatie

Invoering van directe doorstroom vereist vergaande aanpassingen in de inhoud en organisatie van de opleiding. Alvorens over te gaan tot invoering is een pilotfase van belang, waarin op kleine schaal ervaring kan worden opgedaan met een aaneengesloten MA-GZ-traject.

6.1 Doelen

Doel van verschillende pilots is om de directe doorstroom op een zo goed mogelijke manier vorm te geven en uitdrukkelijk *niet* om te onderzoeken of directe doorstroom wenselijk is. Specifieke doelen:

- ▶ Laten zien dat een aaneengesloten MA-GZ-traject praktisch realiseerbaar is;
- ▶ Alle betrokken partijen de gelegenheid geven om ervaring op te doen met een aaneengesloten opleidingstraject;
- ▶ Varianten onderzoeken, bijv. in het selectieproces en in de inrichting van de stages;
- ▶ Praktische hindernissen en knelpunten in de implementatie aan het licht brengen en strategieën ontwikkelen om hiermee om te gaan;
- ▶ Evalueren van uitkomsten, effecten en neveneffecten van directe doorstroom.

6.2 Opzet

Om alle betrokken partijen de gelegenheid geven ervaring op te doen met directe doorstroom stellen wij voor bij alle opleidingsinstellingen die zijn aangesloten bij vLOGO⁸ per 1 januari 2023 te starten met pilots met directe doorstroom, die in daaropvolgende jaren worden opgeschaald. In verband met de vereiste aanpassingen in de master- en bacheloropleiding moeten ook de toeleidende universiteiten bij deze pilots betrokken worden.

Door alle opleidingsinstellingen en toeleidende universitaire opleidingen te betrekken bij deze experimenten is er de mogelijkheid om lokale variaties uit te proberen, aansluitend bij de lokale opleidingscultuur en de inzichten van de verantwoordelijke opleiders.

Voorgesteld wordt om bij elk van de opleidingsinstellingen een AMG-team te formeren onder leiding van een van de hoofdopleiders, en verder bestaande uit vertegenwoordigers van de drie betrokken partijen:

- ▶ namens de universiteit: een opleidingsdirecteur van een van de toeleidende universitaire masters;
- ▶ namens de opleidingsinstelling: een opleidingscoördinator;
- ▶ namens de deelnemende praktijkopleidingsinstellingen: een of meerdere P-opleiders.

Het geheel vindt plaats onder regie van een landelijke stuurgroep, met vertegenwoordigers van elke opleidingsinstelling, bij voorkeur zo samengesteld dat hierin ook de verschillende bovengenoemde partijen vertegenwoordigd zijn.

Uiteraard zal er sprake moeten zijn van een gedegen evaluatie, zowel van het proces als van de uitkomsten van de pilots. Nadere én eenduidige evaluatiecriteria moeten hiervoor nog worden uitgewerkt.

6.3 Fasering

Voorgesteld wordt te starten met drie pilots, verdeeld over drie opleidingscohorten.

- ▶ Pilot I betreft het opleidingscohort dat op 1 januari 2023 start met de GZ-opleiding. Deze pilot is bedoeld om op eerste, kleine schaal ervaring op te doen. Gedacht wordt aan 5-10 piogs per opleidingsinstelling. In deze pilot is wel de selectie voor de GZ-opleiding meegenomen, maar nog niet de selectie voor de masteropleiding (die immers al in september 2021 start) en aanpassingen in de voorbereidende bachelor. Bezien kan worden of in de opzet van de master (2021-2022) al wel geanticipeerd kan worden op directe aansluiting, bij voorbeeld door samen met geïnteresseerde praktijkopleidingsinstellingen stages aan te bieden die zijn ingebed in de opleidingsinfrastructuur van de praktijkopleidingsinstelling.
- ▶ Pilot II betreft het opleidingscohort dat op 1 september 2022 begint aan de masteropleiding. Deze pilot omvat een aangepast mastertraject en de GZ-opleiding voor een beperkte groep, inclusief de selectie hiervoor. De GZ-opleiding van dit cohort start op 1 januari 2024. Qua omvang kan worden gedacht aan één opleidingsgroep per opleidingsinstelling, dus in totaal ca. 100 piogs en een daarvan afgeleid aantal masterstudenten.

8 De eventuele betrokkenheid van de twee andere opleidingsinstellingen (CCD en Gerion) is een punt van nadere aandacht.

- Pilot III betreft het opleidingscohort dat op 1 september 2022 begint aan het derde jaar van de bachelor. Deze pilot omvat het complete traject, inclusief de voorgestelde aanpassingen in de bachelor. De GZ-opleiding van dit cohort start op 1 januari 2025. Te zijner tijd kan worden gezien of opschalen naar een hoger aantal dan de tweede pilot zinvol is.

Indien de pilots succesvol verlopen, kan per 1 januari 2026 de transitie worden gemaakt naar directe aansluiting als standaardmodel. *Strikte voorwaarde hiervoor is dat dan ook een aantal structurele zaken is geregeld, zoals een adequate GZ-opleidingscapaciteit, een selectieve master voor de toeleidende masteropleidingen en een adequate financiering van het gehele opleidingstraject*

	2021-'22			2022-'23			2023-'24			2024-'25			2025-'26			2026-'27								
	sep-dec	jan-apr	mei-aug	sep-dec	jan-apr	mei-aug	sep-dec	jan-apr	mei-aug	sep-dec	jan-apr	mei-aug	sep-dec	jan-apr	mei-aug	sep-dec	jan-apr	mei-aug						
	landelijke en lokale voorbereiding pilots			lokale en landelijke monitoring pilots en implementatie																				
Pilot I (50)	MA (oude stijl, evt. aangep. stage)			ovg.			GZ directe aansluiting (pilot I)																	
Pilot II (100)	BA 3 (oude stijl, voorlichting over pilot MA)			Pilot MA dir. aansl.			ovg.			GZ directe aansluiting (pilot II)														
Pilot III (100+)				BA 3 (voorb. aansl.)			Pilot MA dir. aansl.			ovg.			GZ directe aansluiting (pilot III)											
Implement.							BA 3 (voorb. aansl.)			MA dir. aansl.			ovg.			GZ directe aansluiting (default)								

Figuur 1: Fasering ontwikkeling en introductie directe aansluiting

In onderstaand schema wordt aangegeven welke in het vorige hoofdstuk besproken aanpassingen in de verschillende pilots kunnen worden meegenomen en wat dit betekent voor het tijdstip waarop deze aanpassingen

gerealiseerd moeten zijn, respectievelijk moeten zijn voorbereid.

	Vereiste aanpassingen	Pilot I GZ '23 (50)	Pilot II GZ '24 (100)	Pilot III GZ '25 (100+)	Implem v.a. GZ '26 (default)	M.i.v.	Voor- bereiding gereed voor
4.1	Toereikende capaciteit GZ				✓	1/1/2026	1/1/2025 (min. aanwijz)
4.1	Selectieve MA (o.a. aanpassing OER; instelling selectiecommissie; selectie-reglement; voorlichting aan bachelors; bepaling benodigde capaciteit)					1/9/2024	
4.2.1	Aanpassing progr. BA 3 (o.a. kennismakingsstages, infrastructuur en bekostiging)			✓	✓	1/9/2022	1/1/2022
4.2.2	Voorlichting BA-studenten			✓	✓	1/9/2021	1/1/2022
4.2.3	Selectie voor MA-opleiding directe aansluiting		✓	✓	✓	1/9/2022	Nader te bepalen
4.2.4	Aanpassing MA-opleiding	+/-	✓	✓	✓	1/9/2022	1/1/2022
4.2.4	Infrastructuur en bekostiging stages		✓	✓	✓	1/9/2022	1/1/2022
4.2.5	Selectie voor GZ-opleiding • Voordracht kandidatenpool door MA • Selectie door pr.opl.instell.	✓	✓	✓	✓	1/9/2022	1/7/2022
4.3.1	Inwerkperiode	✓	✓	✓	✓	1/9/2022	
4.3.2	Organisatie curs. GZ-opl.	✓	✓	✓	✓	1/1/2023	1/10/2022
4.3.3	Begeleiding praktijkopl.	✓	✓	✓	✓	1/1/2023	
4.3.4	Verwachtingen werkorgan.	✓	✓	✓	✓	1/1/2023	
4.4	Begeleiding 'jonge klaren'	✓	✓	✓	✓	1/1/2025	
5.1	Oplossing stuwmeer				✓	1/1/2026	1/1/2023
5.2	Financiering directe door-stroomplaatsen	✓	✓	✓	✓	1/1/2023	1/1/2022
5.3	Aanpassing functiegebouw en bedrijfsvoering zorgorg.				✓	1/1/2026	Nader te bepalen
5.4	Behoud mogelijkheid voor niet-directe doorstroom	✓	✓	✓	✓		

Figuur 2: Vereiste aanpassingen

Bijlage I

Zorgpunten en reserves m.b.t. directe aansluiting

- ▶ Loopbaan: Zijn net afgestudeerde masters al 'rijp' voor de GZ-opleiding? Gaat er niet 'speelruimte' verloren, bijv. voor mensen die een tussenjaar willen nemen, of eerst via een baan als masterpsycholoog willen kijken of het werk hen wel aanspreekt?
- ▶ Toegankelijkheid: maakt directe aansluiting de GZ-opleiding niet nodeloos selectief, alleen geschikt voor de happy few, de 'groeibriljanten' die dit tempo van ontwikkeling aankunnen?
- ▶ Selectie I: biedt de MA-opleiding voldoende basis voor verantwoorde selectie? Is een periode van werken als masterpsycholoog niet noodzakelijk om te beoordelen of mensen geschikt zijn voor het vak en de opleiding?
- ▶ Selectie II: leidt selectie op basis van opleidingsresultaten van de MA niet tot verkeerd afgestelde selectiecriteria? Academische prestaties en cijfers in plaats van praktijkgeschiktheid?
- ▶ Gemis 'vlieguren' professionele routinewerkzaamheden, bijv. diagnostiek. Masterpsychologen hebben de gelegenheid zich na hun MA-opleiding een aantal jaren te concentreren op basale professionele activiteiten, bijv. diagnostiek, en zo routine op te bouwen. In de GZ-opleiding (en zeker daarna...) is die tijd er vaak niet meer: breder takenpakket, steeds weer nieuwe dingen moeten leren.
- ▶ Efficiëntie van opleiden: hebben netafgestudeerde masters wel voldoende bagage/praktijkervaring om opleiding te laten 'landen'? Is er voldoende ervaring om leerstof te 'herkennen', te relateren aan eigen casussen?
- ▶ Inzetbaarheid piogs in de praktijk. Van piogs wordt vaak al een behoorlijke bijdrage aan de productie gevraagd. Beschikken netafgestudeerde masters over voldoende professionele basisbagage om dit waar te kunnen maken?
- ▶ Belasting piogs: vraag je niet te veel van piogs?
 1. Piekbelasting aan het begin, als ze én moeten omschakelen naar het werkende leven én moeten wennen aan de cultuur, de organisatie en de procedures van de praktijkopleidingsinstelling én meer verantwoordelijkheid moeten leren dragen én starten met hun opleiding.
 2. Structureel: van piogs wordt vaak al veel gevraagd qua zelfstandigheid van werken, productiedruk, zwaarte van de problematiek waarmee ze moeten werken. Kunnen netafgestudeerde masters dat wel aan?
 3. Na de opleiding: hoger risico op burnout? Afgestudeerde gz-psychologen krijgen vaak direct veel verantwoordelijkheid, kunnen zij dat aan? Bijv. regiebehandelaarschap, volledig zelfstandig kunnen opereren en aansturen andere teamleden?
- ▶ Belasting begeleidingsschil rondom piog: directere doorstroom stelt hogere eisen aan de begeleiding, zeker in de eerste maanden van de opleiding. Nu is het vaak al moeilijk om voldoende werkbegeleiders en supervisors te vinden.
- ▶ Effectiviteit opleiden: leidt verkorting van de doorlooptijd van de opleiding niet tot hogere uitval, tijdens en na de opleiding?