



Programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen

Adviesnotitie

Aansluiting Master-GZ

Naar een directe aansluiting
master-GZ-opleiding



FGZ_{nl}

Federatie van Gezondheidszorgpsychologen
en Psychotherapeuten

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Eerder Verworven Competenties.....	6
1.1 Het stuwmeer.....	6
1.2 Kaders voor de realisering van een EVC-traject.....	6
1.3 EVC-traject.....	6
1.4 De eerste stappen.....	7
1.5 Vijf scenario's.....	7
1.6 Financiën.....	10
1.7 Randvoorwaarden.....	10
2. Selectie.....	12
2.1 Uitgangspunten.....	12
2.2 Conclusie en advies.....	12
2.3 Het wettelijk kader voor selectie.....	13
2.4 Selectieprocedure voor de master(track).....	13
2.5 Selectieprocedure voor de GZ-opleiding.....	14
2.6 Kanttekeningen.....	15
3. De directe logistieke aansluiting.....	17
3.1 Voorwaarden voor directe aansluiting: benodigde aanpassingen.....	17
3.2 Randvoorwaarden.....	19
4. Een geïntegreerde aansluiting.....	17
4.1 Argumenten voor een geïntegreerd curriculum.....	20
4.2 Voorwaarden voor een geïntegreerde opleiding.....	20
4.3 De contouren van een geïntegreerde opleiding.....	21
5. Hoofdconclusies AMG en EVC.....	24
6. Advies aan de opleidingsraad met vervolg.....	26
6.1 Advies aan de opleidingsraad.....	26
Bijlage I Taskforce: de opdracht en knelpunten.....	27
1.1 Aanleiding.....	27
1.2 Opdracht van de taskforce.....	27
1.3 Samenstelling en Werkwijze.....	27
1.4 Onafhankelijk onderzoek.....	27
1.5 Draagvlak.....	27
1.6 Knelpunten in relatie tot de directe aansluiting.....	28
Bijlage II Samenstelling taskforce en werkgroepen.....	29

Samenvatting

Achtergrond

Sinds 1998 is de gezondheidszorgpsycholoog opgenomen in de wet-BIG als basisberoep (artikel 3). In respectievelijk 2005 en 2008 zijn de klinisch psycholoog en de klinische neuropsycholoog erkend als specialisme (artikel 14) van de GZ-psycholoog. Hoewel het de bedoeling was dat uitsluitend geregistreerde GZ-psychologen de psychologische en pedagogische zorgverlening zouden uitvoeren, bleek in de praktijk dat hun aantal daartoe ernstig tekortschoot. Veel werk in de hulpverlening wordt zodoende inmiddels verricht door masterpsychologen en -pedagogen, die niet voldoende gekwalificeerd zijn om zelfstandige zorg te verlenen.

Deze masterpsychologen en -pedagogen zijn de afgelopen decennia in groten getale afgestudeerd, maar slechts een deel van hen kon doorstromen naar een GZ-opleidingsplaats en vervolgens naar een functie van GZ-psycholoog. De gemiddelde wachttijd voor zo'n opleidingsplaats na het afstuderen is inmiddels opgelopen tot gemiddeld zeven jaar. Zo is een groot zogenaamd stuwmeer ontstaan van masterpsychologen en -pedagogen die voldoen aan de vooropleidingseisen en graag de opleiding tot het basisberoep zouden willen volgen. Een deel van hen verliest tijdens de wachperiode de aansluiting met de wetenschappelijke ontwikkelingen en een deel van hen, een aanzienlijke groep, vult de wachttijd tot de GZ-opleiding in door naast het werk scholing te volgen. Voor die laatste groep is het onderwijs tijdens de GZ-opleiding deels onder hun niveau en doet afbreuk aan het directe rendement van de opleiding. Na uiteindelijk de GZ-opleiding te hebben gevolgd, lijken zij bovendien minder gemotiveerd om door te stromen naar de opnieuw tijdovende artikel 14-specialisaties. Dit vergroot mede het tekort aan specialisten.

De huidige opleidingsstructuur laat daardoor zeer te wensen over: voor de individuele kandidaten, voor de professie als geheel, voor de GGZ-zorg, de forensische zorg, de jeugdzorg, evenals voor de ouderenzorg, de verslavings- en gehandicaptenzorg die tekorten hebben aan GZ-psychologen, en vooral voor alle cliënten die psychische zorg zo dringend nodig hebben. Al geruime tijd wordt dan ook gepleit voor een directe aansluiting van de masteropleidingen op de GZ-opleiding als onderdeel van een mogelijke oplossing voor bovengeschetste problemen. Ook in het rapport van de stuurgroep Beroepenstructuur uit 2020, met een voorstel voor een eenvoudiger en transparanter beroepenstructuur voor de academisch gevormde klinisch psychologen, wordt daarvan uitgegaan.

Voor een nadere uitwerking van een nieuwe opleidingsstructuur (inclusief een directe aansluiting) heeft de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (LOPB), in het verlengde van het Hoofdlijnenakkoord 2019, het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) in het leven geroepen. De daarbinnen op te lossen knelpunten zijn, kort samengevat:

- het grote tekort aan GZ-psychologen;
- het stuwmeer en de lange wachttijd tussen de master- en GZ-opleiding;
- de grote afstand tussen universiteit en praktijk;
- de onvoldoende brede inzetbaarheid van de GZ-psycholoog; en
- de ondoelmatige opleidingsstructuur zelf.

De taskforce

Binnen het programma APV werkt de taskforce aan de nadere uitwerking en vormgeving van de directe aansluiting en al haar consequenties, en daarmee in het bijzonder met de eerste drie knelpunten.

Voor de nieuwe vormgeving van de opleiding zijn verschillende oplossingen denkbaar, maar het acute tekort aan BIG 3-geregistreerde GZ-psychologen zal in ieder geval snel aangepakt moeten worden. Drie ingrediënten zijn zodoende onmisbaar voor elk vervolgplan:

1. Een EVC (Eerder Verworven Competenties)-procedure die het tekort aan GZ-psychologen op korte termijn verkleint en daarmee mede de omvang van het huidige stuwmeer in een verantwoord tempo reduceert.
2. Een omvorming van de masteropleidingen die als vooropleiding voor de GZ-opleiding dienen, tot een selectieve master met directe doorstroming naar de GZ-opleiding en BIG-registratie.
3. Een selectieprocedure die de toelating tot de masteropleiding en de daarop aansluitende beroepsopleiding regelt.

Voor het eerste en het derde ingrediënt draagt de taskforce in dit advies uitgewerkte ideeën aan. Het tweede ingrediënt vraagt een nadere inspanning van de universiteiten, de opleidingsinstellingen en de praktijkinstellingen om samen tot een soepele opleidingsketen te komen.

EVC-traject

Het advies van de taskforce is ingedeeld in hoofdstukken die gebaseerd zijn op de rapporten van de werkgroepen. De volledige rapporten zijn als bijlage opgenomen. De voorstellen voor een EVC-traject staan in hoofdstuk 1. Deze procedure is uitsluitend bestemd voor het versneld opleiden van masterpsychologen uit het stuwmeer en

zal uiteraard de huidige kwaliteitseisen voor de GZ-psycholoog volledig respecteren. De taskforce beschrijft vijf trajecten die, afhankelijk van de voorgeschiedenis van een kandidaat, allemaal kunnen leiden tot een versnelde BIG 3-registratie. Invoering van deze procedure vergt uiteraard significante organisatorische en financiële inspanningen. Zo zal het Capaciteitsorgaan aangepaste ramingen moeten uitvoeren, waarbij nadrukkelijk de hoeveelheid werk wordt meegenomen, die zo'n tienduizend masterpsychologen en -pedagogen nu verrichten.

Selectieprocedure

De voorstellen voor een selectieprocedure zijn terug te vinden in hoofdstuk 2. De taskforce bepleit een getrapte aanpak, waarbij de eerste stap plaatsvindt aan het einde van de bacheloropleiding. Een tweede selectiemoment volgt voorafgaand aan de definitieve toelating tot de GZ-opleiding, waarna nog een derde 'go/no-go' moment volgt tijdens die opleiding zelf.

Directe aansluiting master-GZ-opleiding

De overige hoofdstukken van het advies betreffen twee verschillende manieren waarop de directe aansluiting gerealiseerd kan worden. De taskforce bepleit hiervoor een tussenliggende periode van maximaal zes maanden. Ten eerste is het goed denkbaar om de GZ-opleiding zelf zoveel mogelijk volgens het huidige model, dus als afzonderlijke opleiding, in stand te houden. Deze logistieke variant wordt beschreven in hoofdstuk 3, waarin de belangrijkste aanpassingen voor de diverse actoren worden toegelicht, inclusief de randvoorwaarden die bij invoering belangrijk zijn.

Geïntegreerde aansluiting

De taskforce meent dat er naast deze logistieke variant inhoudelijke redenen zijn om bij wijze van stip op de horizon ook de mogelijkheid te verkennen van een geïntegreerde master-GZ-opleiding die toegelaten studenten in drie jaar zou voeren naar een BIG 3-registratie. Deze geïntegreerde variant levert een wezenlijk ander model op dan de logistieke variant. In de kern zou een geïntegreerde opleiding een veel effectiever samenspel tussen theorie en praktijk mogelijk kunnen maken en de afstemming tussen beide perspectieven substantieel kunnen verbeteren. Bovendien zou de opleiding GZ-psychologie zo de vorm aannemen van andere beroepsopleidingen in de zorg zoals geneeskunde, tandheelkunde en farmacologie. Ook binnen deze studies verwerven studenten immers een BIG 3-registratie op basis van een programma dat gericht is op theoretische kennis en praktische vaardigheden. De nu beschikbare argumentatie rond een geïntegreerde opleiding wordt, naast de contouren van deze variant, in hoofdstuk 4 besproken.

Nadere verkenning als vervolgstap

Het uiteindelijke oordeel over de haalbaarheid van deze variant valt nu nog niet te vellen. Dit hangt af van wat een verdere verkenning zou opleveren aan inzichten in niet alleen kwaliteit, organisatie en kosten, maar ook in draagvlak bij betrokken partijen. De taskforce neemt geen voorschot op de uitkomsten van de verkenning, maar is ervan overtuigd dat deze nodig is om de geïntegreerde variant goed op waarde te kunnen beoordelen. Omdat de geïntegreerde variant een wezenlijke wijziging is dienen belangrijke vragen in deze verkenning te worden onderzocht, zoals:

- ▶ Hoe zou binnen een geïntegreerde opleiding de samenwerking (inclusief de selectie) vormgegeven kunnen worden tussen de universiteiten, de opleidingsinstellingen en de praktijkopleidingsinstellingen, met passende invloed binnen de daartoe te vormen samenwerkingsverbanden voor alle betrokken partijen?
- ▶ Hoe zouden de stages kunnen worden ingepast en georganiseerd, en wat zouden de consequenties zijn voor praktijk- en werkbegeleiding?
- ▶ Hoe zouden de doorlopende leerlijnen uitgewerkt moeten worden, zowel naar de bestaande als de op termijn mogelijk nieuwe BIG 14-specialisaties?

Ook de financiering van deze geïntegreerde opleiding zal nader bezien moeten worden; daarbij zal naast het ministerie van VWS ook het ministerie van OCW betrokken moeten worden. Momenteel is al wel een eerste indruk gekregen van de verschillen in (vooral financiële) impact tussen de logistieke en de geïntegreerde variant. Deze analyse, uitgevoerd door het adviesbureau SIRM, is te vinden in hoofdstuk 5. De verschillen variëren al naar gelang de groep van belanghebbenden, maar de eerste resultaten van de analyse ondersteunen de visie van de taskforce dat het nader verkennen van de kosten en baten van vernieuwing via het geïntegreerde model zinvol is. De argumenten voor of tegen een verdergaande wezenlijke vernieuwing komen zo preciezer in beeld. Die verkenning zou vragen om een breed vervolgproject waarin alle betrokken partijen bovenstaande vragen nader bediscussiëren. Daarbij kan voortgeborduurd worden op vele eerdere studies en op nu al lopende experimenten, zodat het momentum voor vernieuwing behouden blijft.

Start met het oplossen van het tekort aan GZ-psychologen

Een eerste aanzet tot het vervolg wordt bij wijze van aanbeveling voor de opleidingsraad wordt in hoofdstuk 6 geschetst (een aantal van de bovenstaande vragen wordt overigens ook elders binnen het programma APV besproken). Wachten op de definitieve ontknopning van een en ander is echter niet nodig. Er is alle reden om zo spoedig mogelijk te beginnen met het oplossen van het tekort aan GZ-psychologen - en het verkleinen van het stuwmeer - langs de drie hierboven geschetste lijnen. Daarnaast bevat de gedetailleerde analyse van de logistieke variant, zoals uiteengezet in hoofdstuk 3, de nodige

suggesties en voorstellen die onder alle omstandigheden de moeite waard zijn, los van de vraag voor welke variant uiteindelijk gekozen zal worden.

Tot slot staan de samenstelling, opdracht en werkwijze van de taskforce en zijn vier werkgroepen nog eens in detail beschreven in bijlage 1. Deze informatie bevestigt de complexiteit en de hardnekkigheid van de problematiek. De leden van de taskforce hebben echter aan hun inspanningen van het afgelopen jaar de stellige indruk overgehouden dat velen bereid zijn constructief bij te dragen aan de al zo lang gewenst geachte hervorming van de opleidingsstructuur. De plannen beschreven in dit advies kunnen naar de overtuiging van de taskforce wezenlijk bijdragen aan de oplossing van de grote maatschappelijke opgaven waarmee de psychologische zorgverlening wordt geconfronteerd.

1.

Eerder Verworven Competenties

De taskforce heeft, ongeacht hoe de directe aansluiting van de master- en GZ-opleiding tot stand gaat komen, een aantal voorwaarden uitgewerkt waar hoe dan ook aan moet worden voldaan om de belangrijkste knelpunten in de huidige opleidingsstructuur op te lossen: een EVC-procedure waarmee versneld GZ-psychologen beschikbaar komen, en waarmee het stuwmeer verantwoord vermindert, en een selectieprocedure die de toelating tot de masteropleiding en de GZ-opleiding reguleert. Hiermee kan de in- en uitstroom van GZ-psychologen flexibel aansluiten op de zorgvraag. In dit hoofdstuk wordt de EVC-procedure nader uitgewerkt. Voordat de procedure wordt toegelicht, beschrijven we kort de gehanteerde definitie van het stuwmeer en de kaders waarbinnen een EVC-traject moet plaatsvinden.

1.1 Het stuwmeer

De groep met masterpsychologen die in de gezondheidszorg werkzaam zijn zonder BIG-registratie, wordt omschreven als een stuwmeer van psychologen. Zij kunnen mogelijk in aanmerking komen voor een verkorte GZ-opleiding. Het aantal masterpsychologen met een LOGO-verklaring in het stuwmeer is 6500. Bovendien werken naar schatting nog eens 3500 masterpsychologen zonder LOGO-verklaring in de individuele zorg. Dit betekent dat er in totaal zeker 10.000 masterpsychologen in aanmerking zouden kunnen komen voor een GZ-opleiding (Nivel, 2021). Met een EVC-procedure kan een groot deel van deze masterpsychologen versneld een BIG-registratie krijgen waardoor in korte tijd meer GZ-psychologen beschikbaar zullen zijn.

1.2 Kaders voor de realisering van een EVC-traject

Het inrichten van een ruimer vrijstellingenbeleid is de eerste stap om versneld het aantal BIG-geregistreerde psychologen te vergroten en wachtlijsten te verkorten. Dit traject kan alleen ingezet worden binnen een aantal van de volgende vastgestelde kaders. Het inzetten van een EVC-traject is alleen zinvol als de instroom van masterpsychologen in het veld beperkt wordt. Dit betekent dat de universiteiten de instroom van nieuwe studenten moeten aanpassen aan het aantal beschikbare (beschikte) opleidingsplaatsen. Dit aantal zal opnieuw geraamd en mogelijk verhoogd moeten worden, omdat het werk dat nu door masterpsychologen wordt verricht, daarin ook verdisconteerd moet worden. Het EVC-traject is van tijdelijke aard en alleen bedoeld om het tekort aan GZ-psychologen op te lossen en daarmee het stuwmeer

in de komende jaren zoveel mogelijk te verminderen. Het mag zich niet tot een 'zij-traject' ontwikkelen om de reguliere GZ-opleiding te ontwijken. De taskforce stelt voor om geen beschikte opleidingsplaatsen te gebruiken voor het Extra Verruimde Vrijstelling (EVV)-scenario, maar pleit voor een aanvullende financiering vanuit de overheid, in de vorm van een geoordeelde beschikbaarheidsbijdrage. Er zal namelijk per saldo geen winst te halen zijn wanneer de reguliere toewijzing hiervoor gebruikt wordt.

Het gehele EVC-traject moet zo praktisch mogelijk worden ingericht met zo min mogelijk varianten, ofwel zo veel mogelijk gestandaardiseerde pakketten, zodat het hele traject voor de praktijkinstellingen en onderwijsinstellingen zo uitvoerbaar mogelijk is. De inspanning van potentiële EVC-kandidaten zal bovendien minimaal gelijkwaardig moeten zijn aan die van opleidingen in een reguliere GZ-opleiding, waarbij de competenties van een startende GZ-psycholoog het toetsingskader vormen voor de uitgewerkte EVC-scenario's. Daardoor voldoet het portfolio van een EVC-kandidaat aan de kwaliteitseisen van de GZ-opleiding.

1.3 EVC-traject

Een van de belangrijkste uitgangspunten voor het hele EVC-traject is dus dat het zo praktisch mogelijk moet worden ingericht. Slechts een paar varianten zorgen ervoor dat een EVC-traject voor de praktijkinstellingen en opleidingsinstellingen goed uitvoerbaar is. Dit is uiteraard wel afhankelijk van de hoeveelheid kandidaten die in een bepaalde periode de EVC-procedure doorlopen.

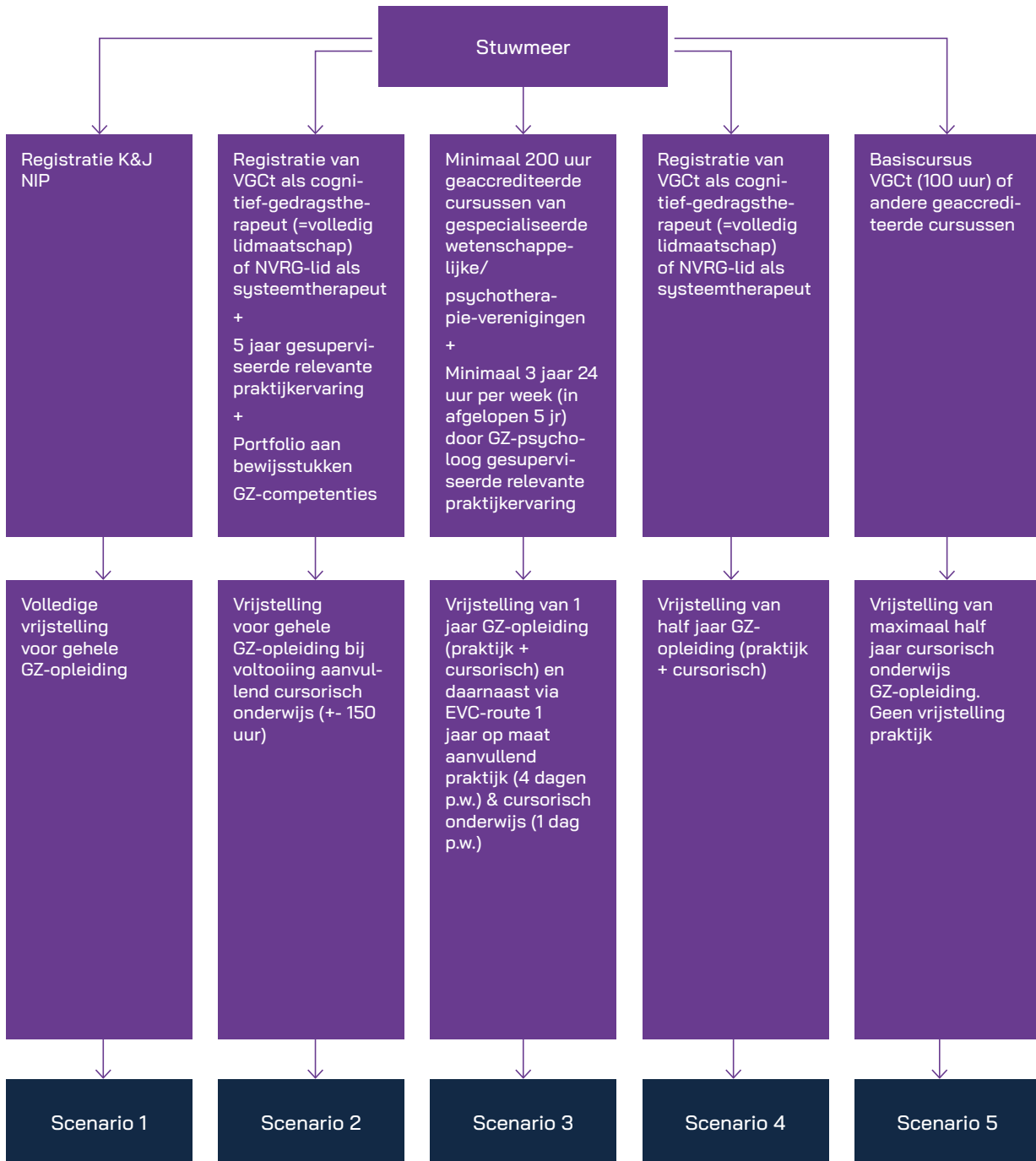
Een kandidaat komt alleen in aanmerking voor een verkort traject als hij aan een aantal criteria voldoet. Die criteria hebben betrekking op een praktijkdeel en een cursorisch deel. Nadat de kandidaat heeft aangetoond dat de vereiste competenties aanwezig zijn door zowel aan het cursorisch deel als aan het praktijkdeel te voldoen, kan besloten worden welk scenario het meest op hem van toepassing is.

De taskforce schetst vijf scenario's waarvan scenario 1 tot en met 4 potentiële GZ-psychologen versneld naar een BIG-registratie kunnen leiden op voorwaarde dat ze een passend portfolio (onderwijs en werkervaring) hebben. Eenmaal een scenario doorlopen, dienen alle EVC-kandidaten over alle competenties van de GZ-psycholoog te beschikken die ook gelden voor de reguliere opleidingen. Deze competenties vormen het fundament voor alle vrijstellingen, waardoor de

competenties van de GZ-opleiding (in welke vorm die dan ook wordt gerealiseerd) onverkort van kracht blijven. Dit betekent dat de kandidaat moet kunnen aantonen dat hij beschikt over de competenties op een breed aantal terreinen. Een punt van aandacht daarbij is dat

competenties in belangrijke mate kwalitatief (en deels inhoudelijk) van aard zijn, en daarom niet aangetoond kunnen worden op kwantitatieve wijze (zoals het aantal uren of jaren praktijkwerkzaamheden, of het aantal uren cursorisch onderwijs).

1.4 De eerste stappen



Figuur 1: Stroomschema EVC: 5 scenario's

De eerste stappen in het proces zijn voor iedere kandidaat dezelfde. Allereerst dient hij antwoord te krijgen op de vraag of een korting op de duur van de opleiding tot de mogelijkheden behoort. Hiervoor verdiept de kandidaat zich in de informatie die beschikbaar is over de verschillende scenario's om inzicht te krijgen in wat op hem van toepassing is en wat daarvan de consequenties zullen zijn. Wanneer de kandidaat een positieve inschatting maakt van zijn mogelijkheden en meent dat hij een versnelde opleiding met succes kan doorlopen, volgt processtap 2. Het bureau dat het EVC-traject begeleidt, adviseert op basis van het cv en het portfolio van de potentiële kandidaat voor welk van de volgende scenario's hij in aanmerking komt:

1. Volledige vrijstelling
2. Vrijstelling met (hoogstwaarschijnlijk) een beperkt generiek pakket aan nog te volgen onderwijs gericht op volledige vrijstelling binnen zeer korte termijn
3. Beperkte vrijstelling van één jaar met aanvullend praktijk en cursorisch onderwijs
4. Vrijstelling half jaar cursorisch en half jaar praktijk
5. Vrijstelling gedeeltelijk (maximaal half jaar) cursorisch onderwijs, geen praktijkvrijstelling

Vanaf het moment dat duidelijk is welk scenario het beste past, is het tijd voor de volgende stap en die kan voor iedereen anders zijn.

1.5 Vijf scenario's

Scenario 1: volledige vrijstelling

Het diploma K&J NIP leidt in principe tot volledige vrijstelling. Registratie in het NIP K&J register volstaat. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de plek waar de opleiding is gevolgd, voldoet aan de eisen die het NIP stelt aan een praktijkplek en deze erkent. Voorlopig is dit de enige groep die volledige vrijstelling lijkt te krijgen.

Scenario 2: vrijstelling via de EVC-route

Deze route is gericht op volledige vrijstelling via een EVC-traject. Kandidaten dienen aan de hand van een portfolio aan te tonen dat zowel delen van het cursorisch onderwijs, de praktijken en daarmee de benodigde competenties van de reguliere GZ-opleiding aanwezig zijn.

De toelating tot deze route bestaat uit een toets over het praktijkgedeelte en het cursorisch gedeelte die al zijn gehaald, en die aansluiten bij dat wat binnen de GZ-opleiding gedaan moet worden. Als na toetsing blijkt dat er lacunes zijn in het cursorische gedeelte, dan zullen deze aangevuld worden met (op maat gemaakte) cursussen gedurende een periode van maximaal een jaar.

Toelatingscriteria

De beoordeling van een portfolio gebeurt aan de hand van toetsingscriteria die zijn afgeleid van het competentieprofiel van de GZ-psycholoog en KBS'en binnen de GZ-opleiding. De toelating tot deze vrijstellingsroute bestaat

uit een toets van het praktijkgedeelte en het cursorische onderwijs, inclusief het bezit van een LOGO-verklaring:

1. Praktijkervaring: er dient te worden voldaan aan de eis van vijf jaar gesuperviseerde werkervaring (van gemiddeld minimaal 24 uur/week, behaald in de afgelopen vijf jaar). Dit zijn in ieder geval 90 sessies supervisie (in de afgelopen vijf jaar), waarvan minstens 30 sessies supervisie op het vlak van diagnostiek en minstens 30 sessies op het vlak van behandeling. Gedurende de periode van het samenstellen van het portfolio en het aanvullende cursorische traject kan indien nodig supervisie gevolgd worden op het gebied van diagnostiek, afgetekend door een GZ-psycholoog.
2. Cursorisch onderwijs op basis van diploma's: met een volledig lidmaatschap van hetzij de VGCT of de NVRG is de ingangseis. Dit lidmaatschap dient aangevuld te worden met cursorisch onderwijs (zie volgende punt).
3. Het cursorische gedeelte zal aangevuld moeten worden met een (extra) cursus. In deze cursus wordt training geboden op gebieden die wel onderdeel zijn van de competenties voor de GZ-psycholoog maar die in andere opleidingen veel minder of niet aan bod komen. Deze cursus dient nader ontwikkeld te worden en zo met name meta-competenties zoals professionaliteit (ethiek, regelgeving, regiebehandelaarschap, kennis van de gezondheidszorg, benutten van wetenschappelijke kennis) moeten bevatten.

Het proces verloopt dan als volgt:

- ▶ De potentiële kandidaat toetst in eerste instantie of hij in aanmerking komt voor dit traject door zichzelf te toetsen op de criteria die vastgesteld zijn. Dit traject kan verder alleen worden ingezet wanneer een kandidaat niet alleen in het bezit is van een geldige LOGO-verklaring, maar hij ook aan een aantal instapcriteria voldoet. Deze criteria vallen in twee hoofdonderdelen uiteen: een praktijkgedeelte en een cursorisch onderdeel:
 - Beoordeling van het praktijkgedeelte: de kandidaat toetst of, en in welke mate, het praktijkgedeelte voldoet om te komen tot vrijstelling van praktijkonderdelen van de GZ-opleiding.
 - Beoordeling cursorisch onderwijs aan de hand van diploma's/certificaten: de kandidaat toetst of, en in welke mate, het genoten onderwijs dat is afgesloten met een erkend diploma/certificaat, voldoet om te komen tot vrijstelling van cursorische onderdelen van de GZ-opleiding.
- ▶ Bij een positieve uitkomst van deze toets neemt de kandidaat pas contact op met een EVC-begeleidingsbureau om deze toets om te zetten in een verzoek tot een EVC-traject.
- ▶ Het EVC-begeleidingsbureau toetst de eerste gegevens en geeft een go/no-go.
- ▶ Bij een go gaat een EVC-kandidaat een portfolio samenstellen volgens de eisen:
 - Kandidaten dienen aan de hand van een portfolio aan te tonen dat zowel het cursorisch onderwijs, de praktijken én de benodigde competenties

aanwezig zijn. Dit portfolio dient te voldoen aan de kwaliteitseisen van het EVC-begeleidingsbureau, die zijn afgeleid van de eisen gesteld aan de GZ-opleiding. In het portfolio worden zowel behaalde diploma's/cursussen als ook bewijsmateriaal verzameld. Een dossier kan voor een tussentijdse beoordeling aan het EVC-bureau aangeboden worden.

- Aanvullend kan het afgebakende cursorisch traject van 150 uur (met daarin onder andere de modules: wetenschap, ethiek en psychodiagnostiek/-pathologie) worden gevolgd en in het portfolio worden opgenomen.
- ▶ Het complete portfolio kan worden ingediend ter beoordeling.
- ▶ Een gekwalificeerde assessor (GZ-psycholoog getraind in een EVC-assessment) beoordeelt het portfolio op compleetheid en inhoud en formuleert een advies. Dit advies wordt vervolgens voorgelegd aan een hoofdopleider die bevoegd is om het uiteindelijke getuigschrift te ondertekenen.
- ▶ Dit advies wordt aan de kandidaat teruggekoppeld: in principe volgt vrijstelling, maar als er niet voldaan is aan de eisen volgt een afwijzing voor scenario 2 en een verwijzing naar scenario 3.

Scenario 3: de Extra Verruimde Vrijstellingroute

De Extra Verruimde Vrijstellingroute (EVV) leidt naar een beperkte vrijstelling van één jaar met een aanvullend praktijkdeel en cursorisch onderwijs. De instroom in de eenjarige variant vereist minder bewijslast voor de kandidaten dan het geval is in een volledige EVC-route, omdat er geen bewijsstukken voor competenties ingediend hoeven te worden. De reden hiervoor ligt in het feit dat in deze variant gedurende een heel opleidingsjaar de competenties alsnog gemonitord en getoetst worden, waardoor een helder zicht is op het behalen van de eindtermen van de opleiding.

Voor het EVV-traject zullen de eindtermen wellicht nader gespecificeerd moeten worden, waarbij het denkbaar is dat in dit traject een grotere nadruk op het voltooien van de KBS-en komt te liggen dan in de reguliere GZ-opleiding het geval is.

Toelatingscriteria

- ▶ De potentiële kandidaat is in het bezit van een geldige LOGO-verklaring.
- ▶ Praktijkervaring: de kandidaat heeft al relevante werkervaring opgedaan in een voor de GZ-opleiding erkende praktijkopleidingsinstelling. Hierbij kan worden gedacht aan minimaal 24 uur per week, gedurende de drie jaar onder supervisie van een GZ-psycholoog. Dit is waarschijnlijk een combinatie van werkbegeleiding (intern; betreft organisatorische aspecten) en supervisie (extern; betreft persoonlijke en didactische aspecten).
- ▶ Supervisie (minimaal 45 sessies): de kandidaat kan een supervisieverklaring overleggen waarin een of

meer supervisors tekenen voor zowel het aantal supervisie-uren als de kwaliteit van het supervisieproces en de uitkomst daarvan. De supervisieverklaring kan overigens ook verworven zijn in het kader van de hieronder genoemde beroepsregistraties.

- ▶ Nader te bepalen cursorische certificaten (van bijvoorbeeld basis- of vervolgcursussen) die gestapeld kunnen worden tot minimaal 200 cursusuren. In deze opleidingen is sprake van een meer of minder uitgebreid cursorisch deel en praktijkdeel waarin behandelen centraal staat.

Het proces verloopt dan als volgt:

Het scenario van de Extra Verruimde Vrijstelling (EVV) betreft de GZ-opleiding voor de duur van één jaar met daarin één dag per week cursorisch onderwijs en vier dagen per week praktijkopleiding bij een voltijds dienstverband.

Implicaties voor de praktijkopleidingsinstellingen (POI) bij een EVV-traject

De opleiding volgt het traject in een door de hoofdopleiders - en daarmee door de Commissie Registratie en Toezicht - erkende instelling en kan op verschillende plekken in de praktijkopleidingsinstelling (POI) worden ingezet. Het is om organisatorische redenen onwenselijk dat het EVV-traject binnen meer dan één POI wordt doorlopen. Aangezien het praktijkdeel zo optimaal mogelijk moet aansluiten bij het nog te volgen cursorisch onderwijs, betekent dat dat het cursorisch onderwijs ook haalbaar ingericht wordt binnen de opleidingsinstellingen.

De opleidingen in het EVV-scenario dienen te solliciteren naar een opleidingsplek. Het is hierbij van belang dat in ieder geval de P-opleider voor het begin van het opleidingstraject goed geïnformeerd is over de al aanwezige en de nog te ontwikkelen competenties. Dat betekent betrokkenheid van de P-opleider (of praktijkopleider) bij de selectieprocedure. Ook moet er rekening mee worden gehouden dat de praktijkopleider frequenter dan eenmaal per maand een contactuur heeft met de opleiding, omdat de opleiding slechts één jaar duurt en er voldoende ruimte voor monitoring en bijsturing moet zijn.

De rol van werkbegeleider, supervisor en praktijkopleider wordt in dit traject dus nog belangrijker dan dat deze normaal al is. Het gaat namelijk explicieter dan gebruikelijk om het kiezen van een relevante caseload door de werkbegeleider. De supervisie gebeurt op een hoger niveau dan op het instapniveau van een beginnende opleiding en de praktijkopleider moet het traject beoordelen aan de hand van de eindtermen van jaar twee.

Implicaties voor de opleidingsinstellingen bij een EVV-traject

Voor een eenjarige EVV-opleiding zullen de opleidingsinstellingen, aangestuurd door de hoofdopleiders, een daarop toegesneden opleidingstraject moeten ontwik-

kelen. Het is wenselijk dat hiervoor een Opleidingsplan licht wordt opgesteld: een beschrijving van het doel en de inhoud van het hele opleidingspakket dat het HCO-GZ goedkeurt. Er zijn verschillende mogelijkheden om het cursorische onderwijs aan te bieden. Zo kunnen er specifieke opleidingsgroepen worden gevormd die alleen uit deelnemers aan het EVV-traject bestaan. Opleidelingen zouden slechts die modules moeten volgen die aansluiten op de individuele opleidingsbehoefte die de hoofdopleider heeft goedgekeurd. Voor het cursorische onderwijs aan deze groepen zijn extra docenten nodig, ondanks de mogelijkheden die er zijn om sommige onderwijsonderdelen digitaal aan te bieden. En wat betreft het praktijkdeel is er extra inzet van coördinatoren en managers nodig die een bijdrage leveren aan het inrichten van praktijkopleidingsplaatsen, het opstellen van de individuele opleidingsplannen, en het monitoren van de EVV-opleidelingen. Tenslotte hebben de hoofdopleiders de taak om de vrijstellingen te verdisconteren in het individuele opleidingstraject.

Implicaties voor de opleidingen bij een EVV-traject

Het ligt voor de hand dat de EVV-opleiding plaatsvindt binnen een erkende POI. Dat kan voor sommige deelnemers betekenen dat zij voor de duur van de opleiding aan een andere instelling dan waarin zij op dat moment werkzaam zijn, verbonden zullen zijn.

Scenario 4: Vrijstelling half jaar cursorisch en half jaar praktijk

Het scenario waarbij het lidmaatschap van VGCT recht geeft op deze vrijstelling is door het HCO-GZ geformaliseerd en bestaat al in de praktijk. Dit blijft zo, met dien verstande dat het lidmaatschap van de NVRG hieraan wordt toegevoegd en ook vrijstelling geeft zoals de VGCT. Dit scenario lijkt in zoverre op scenario 2 dat het portfolio van de kandidaat niet verder gaat dan het kunnen aanleveren van de LOGO-verklaring en het lidmaatschap van of de VGCT of de NVRG. De kandidaat voldoet niet aan alle andere vereisten voor scenario 2.

Scenario 5: Vrijstelling gedeeltelijk (maximaal half jaar) cursorisch onderwijs, geen praktijkvrijstelling

Het scenario waarin de basis cursus VGCT (100 uur) leidt tot vrijstelling van 100 uur basis cursus cognitieve gedragstherapie in de GZ-opleiding bestaat al in de praktijk en dit blijft zo. Een aantal door specialistische therapieverenigingen erkende cursussen komt ook in aanmerking voor vrijstelling tot maximaal 50 uur van de cursorische uren in de GZ-opleiding in route 5: Groepstherapie (NVGP), schematherapie (VST), NVRG-basis. EFT-register kan leiden tot een aantal uren vrijstelling.

1.6 Financiën

Het kostenaspect is een belangrijk onderdeel van het EVC-traject dat verder in kaart moet worden gebracht en afgezet tegen het aantal kandidaten dat het traject wil volgen. Duidelijk is dat er in ieder geval financiële middelen beschikbaar moeten zijn voor het ontwikkeltraject en voor het uitvoeren van een pilot om de werkbaarheid van een assessment vast te stellen. Daarnaast is er budget nodig voor het daadwerkelijk implementeren van het EVC-assessment en om de opleidingstrajecten in te kunnen richten die recht doen aan de uitkomst van het EVC-assessment.

Een fundamentele vraag is vervolgens wie het hele EVC-traject gaat bekostigen: de overheid, het praktijkveld, de kandidaten zelf, de opleidingsinstellingen of combinaties hiervan? Aangezien het gaat om het opleiden van masterpsychologen in het stuwmeer ligt het voor de hand dat dit traject uit extra middelen wordt gefinancierd, waarvoor ook een appel gedaan moet worden op VWS. Als dit cohort immers binnen de bestaande beschikbaarheidsbijdragen zou vallen, gaat dat ten koste van de reguliere GZ-opleiding.

1.7 Randvoorwaarden

Praktische organisatie (bureau of centraal)

Het kan, vanuit een objectief perspectief en om belasting van de opleidingsinstellingen te voorkomen, wenselijk zijn om het hele traject onder te brengen bij een uit te kiezen bureau. Een andere optie is om de stichtingsbesturen vLOGO (inclusief overige instellingen) de trajecten samen te laten organiseren. Dan kunnen ze ook de ontwikkeling en het aanbieden van passend onderwijs en opleidingstrajecten op zich nemen. Het voordeel van deze optie is dat de noodzakelijke expertise er al is, en ze die verder kunnen uitbouwen door gezamenlijk nieuwe onderwijs-opleidingsvormen te ontwikkelen (o.a. didactische en innovatieve ontwikkeling, EPA's, etc.). Een dergelijke samenwerking kan bovendien sneller en adequater voorsorteren op gewenste vernieuwingen. Het is noodzakelijk om hiervoor een gezamenlijk landelijk project in te richten.

Ontwikkelen cursus

Afhankelijk van het aantal EVV-deelnemers zouden de opleidingsinstellingen gezamenlijk het cursorische pakket kunnen ontwikkelen en aanbieden. Ieder instituut ontwikkelt op grond van de daar aanwezige expertise een of meer onderwijsmodulen die (afhankelijk van het onderwerp en de daarbij gewenste didactische vorm) daarna landelijk face-to-face, digitaal of blended kunnen worden aangeboden.

Dit modulaire onderwijs biedt interessante en kostenefficiënte mogelijkheden. De hoofdopleider bepaalt welke modulen uit het cursorisch onderwijs het best aansluiten bij de nog te verwerven competenties en keurt de eventuele keuzes die de kandidaat maakt uit overige modulen goed.

Om de inhoud van het cursorische pakket te kunnen bepalen, is het nodig om te weten op welke terreinen de kandidaten (als groep en als individu) lacunes hebben. Het is aannemelijk dat velen van hen redelijk wat behandelervaring zullen hebben, alhoewel die mogelijk niet sterk aansluit bij de state-of-the-art van het vak. Daarnaast is het de vraag hoe groot het aandeel (neuro)psychologische diagnostiek moet zijn.

Het vervolg: uitvoerbaarheid en haalbaarheid

De cijfers van het Nivel deelrapport 1 maken duidelijk dat ruim 10.000 masterpsychologen en -pedagogen momen-

teel actief zijn in de psychologische zorgverlening. Van hen hebben 6500 personen ook een LOGO-verklaring waaruit blijkt dat zij aan de vooropleidingseisen hebben voldaan. 97% van deze laatste groep is in ieder geval geïnteresseerd in een EVC-traject.

Op basis van de eerste gegevens uit het rapport van Nivel (1, 2 en 3) lijkt het EVC-traject onder bovengenoemde randvoorwaarden goed uitvoerbaar en haalbaar. In een vervolgtraject zal op basis van de gegevens van Nivel een aantal meer op uitvoering gerichte vragen nader uitgewerkt worden.

2.

Selectie

Het verkleinen van het stuwmeer heeft alleen zin als tegelijk de instroom in de masteropleiding gereguleerd wordt. In dit hoofdstuk doet de taskforce een voorstel voor een selectieprocedure voor de studenten die aan de opleidingsketen van de aaneengesloten master-GZ-opleiding willen deelnemen en die vervolgens zouden kunnen doorstromen naar de specialistische opleidingen. De focus ligt in eerste instantie op de selectie voor de masteropleiding en de GZ-opleiding, maar het is duidelijk dat deze fase ook cruciaal is voor de verdere selectie naar die specialistische opleidingen.

De taskforce heeft in het verlengde van zijn opdracht niet alleen informatie ingewonnen over de wettelijke kaders en de (on)mogelijkheden van evidence-based selectie, maar ook over de aantallen studenten die potentieel in aanmerking kunnen komen voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding. Daarbij is ook nadrukkelijk stil gestaan bij de klinisch noodzakelijk geachte persoonlijke kenmerken die via optimale toelatings- en selectieprocedures moeten bijdragen aan de ontwikkeling tot competente GZ-psychologen en uiteindelijk ook tot klinisch (neuro) psychologen.

Het is bij selectie van belang dat alle betrokkenen zich realiseren dat aanpassingen in de gehanteerde condities en uitgangspunten kunnen doorwerken in de uiteindelijke selectieprocedure, zoals in een dashboard. Veranderingen die de procedure beïnvloeden, kunnen vanuit verschillende hoeken komen. Zo kunnen er juridische of inhoudelijke wijzigingen noodzakelijk zijn of andere strategische keuzes. Maar ook fluctuerende aantallen studenten met interesse in de aaneengesloten master-GZ-opleiding kunnen aanpassingen in de procedure noodzakelijk maken. Dit alles hoeft geen probleem te zijn, op voorwaarde dat dergelijke aanpassingen dan ook weer expliciet onderbouwd worden.

2.1 Uitgangspunten

De taskforce constateerde dat er een niet te verantwoorden verstoring van de balans is ontstaan tussen het aantal afgestudeerden in de verschillende masteropleidingen die toeleiden naar de GZ-opleiding aan de ene kant en het aantal beschikbare plaatsen in die GZ-opleiding aan de andere kant. De vrees bestaat dat bij een aaneengesloten master-GZ-opleiding die balans verder verstoord kan raken. De taskforce heeft bij het geformuleerde advies een aantal uitgangspunten vastgesteld. Hij neemt in aanmerking dat het volgen van universitaire studies zoals psychologie en pedagogiek

op zich (zonder per se GZ-psycholoog te willen worden) als een (onderwijs)recht kan worden beschouwd. Het is ethisch echter niet verantwoord om grote groepen studenten op te leiden die een BIG 3-registratie willen bemachtigen, maar die daarin niet slagen omdat de opleidingsplekken schaars zijn. Het brede veld van de GGZ en aanverwante domeinen telt op het moment heel veel niet-BIG-geregistreerde behandelend psychologen (masterpsychologen, POH-GGZ, eerstelijns- en vrijgevestigde psychologen), die ervoor zorgen dat het veld kan functioneren. Totdat duidelijk is in hoeverre deze groep in de toekomst als GZ-psycholoog of anders gekwalificeerd moet zijn, is dit een onzekere factor waar bij het inrichten van een selectieprocedure rekening mee moet worden gehouden. En tenslotte is er momenteel een groot aantal studenten orthopedagogiek dat in aanmerking komt voor een GZ-opleidingsplaats. Het feit of deze groep al dan niet gebruik maakt van de mogelijkheid om een BIG-geregistreerde titel te verwerven, zal de selectieprocedure mee bepalen.

Dit betekent dan ook dat selectie niet alleen ingericht moet zijn op het uitkiezen van de beste kandidaten (kwalitatief), maar dat deze ook ingericht wordt op basis van de hoeveelheid beschikbare opleidingsplaatsen (kwantitatief), hetgeen bijdraagt aan de selectie-ratio.

2.2 Conclusie en advies

Op basis van de hierboven genoemde constatering, adviseert de taskforce een systeem van gefaseerde en getrapte selectie in te voeren, waarbij een eerste selectiemoment plaatsvindt aan het eind van een passende bacheloropleiding voor de toelating tot een specifieke GZ-master (track), een tweede selectiemoment voor de toelating tot de GZ-opleiding en een derde (go/no-go) moment tijdens de GZ-opleiding. De eerste selectie is bedoeld om de hoeveelheid belangstellenden voor de GZ-master (track) te beperken. De studenten met klinische belangstelling van de bacheloropleidingen Psychologie, Pedagogiek en Gezondheidskunde kunnen dan ook bijtijds een alternatieve masteropleiding kiezen als ze niet worden toegelaten in een naar de GZ toeleidende master(track). Het is nog niet duidelijk hoe groot deze ingreep moet zijn. Tijdens het tweede en derde selectiemoment is het mogelijk om de geschiktheid van een kandidaat meer valide en betrouwbaar te beoordelen vanwege de ervaring die inmiddels is opgedaan in een patiëntgebonden behandelcontext.

De taskforce meent dat een deel van de GZ-opleidingsplaatsen (bijv. 20%) moet worden gereserveerd voor bijzondere situaties die resulteren in een late instroom in de GZ-opleiding.

Voor een aaneengesloten master-GZ opleiding zullen de verschillende klinische masteropleidingen heringericht moeten worden of met een specifieke 'GZ-track' aangepast moeten worden.

2.3 Het wettelijk kader voor selectie

Het is juridisch gezien mogelijk een selectieve track of specialisatie binnen een breder masterprogramma in te stellen, maar daar zijn wel de nodige voorwaarden aan verbonden.

Allereerst is vanuit een wettelijk kader duidelijk dat toelatingseisen voor een opleiding moeten passen bij de doelen. Die toelatingseisen kunnen bestaan uit verschillende elementen: criteria, normen, methoden en scores. Als er meer kandidaten zijn die aan die toelatingseisen voldoen dan dat er plaatsen beschikbaar zijn, moet er worden geselecteerd. Het is wettelijk bepaald dat deze selectie moet plaatsvinden volgens een vastgestelde en openbaar gemaakte procedure waarbij minstens twee kwalitatieve (d.w.z. inhoudelijke) selectiecriteria moeten worden gehanteerd.

De selectieprocedure en de criteria moeten tijdig bekend worden gemaakt en de selectie moet begrijpelijk, uitvoerbaar en betaalbaar zijn. In het Regeerakkoord van 2017 is daaraan toegevoegd dat de selectie transparant en eerlijk moet zijn. De geselecteerden voor een bacheloropleiding moeten in rangorde worden gezet; voor een masteropleiding hoeft dat niet.

De wet bepaalt overigens ook dat elke universitaire opleiding eigen selectiecriteria mag hanteren, omdat elke opleiding uniek is en juist die studenten zou moeten selecteren die bij de opleiding passen en een grote kans op succes hebben. Toch zou de taskforce willen bepleiten dat het de voorkeur heeft om selectieprocedures voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding landelijk tussen universiteiten en instellingen te regelen. Zo kan worden voorkomen dat bachelorstudenten proberen ergens anders aan andere selectiecriteria te voldoen waardoor de druk op de selectieprocedures (en opleidingen) veel te groot wordt.

Selecteren in de bachelorfase is gecompliceerd, enerzijds omdat men in de bachelor nog geen ervaring opdoet als hulpverlener, anderzijds omdat een selectie aan veel eisen moet voldoen die niet tegelijk haalbaar zijn. Een selectie moet immers transparant zijn, gelijke kansen bieden, fair zijn, ongewenste zelfselectie tegengaan, diversiteit bevorderen, betrouwbaar en valide, betaalbaar en uitvoerbaar zijn, en ook nog eens bewerkstelligen dat er geen studenten worden geselecteerd die toch ongeschikt zijn voor het vervolg. Dat is moeilijk te combineren in één selectieprocedure. Daarin moeten universitaire opleidingen samen met alle betrokkenen keuzes maken.

De taskforce heeft zich eerst gericht op een selectieprocedure die toepasbaar is bij een directe aansluiting tussen de master- en GZ-opleiding. In een later stadium zou een selectieprocedure voor een eventuele geïntegreerde opleiding aangescherpt moeten worden.

2.4 Selectieprocedure voor de master(track)

Voorwaarden en aandachtspunten bij de selectie voor de master(track)

Het eerste selectiemoment vindt idealiter plaats aan het einde van de bachelor, maar zal om logistieke redenen eerder moeten zijn afgerond om dan tot een voorwaardelijke toelating te kunnen leiden. Hierbij wordt verondersteld dat de definitieve toelating plaatsvindt als de student aan alle verplichtingen van de bacheloropleiding heeft voldaan, bij voorkeur voor 1 mei in het derde bachelorjaar. Zo kan iedereen die is afgewezen nog een andere master kiezen.

De eerste selectiestap voor een aaneengesloten master-GZ-opleiding is een check van de toelaatbaarheid tot een passende universitaire masteropleiding of een selectieve klinisch georiënteerde track daarin. Die check gebeurt op basis van de geoordeelde vakken die gehaald zijn en de vaardigheid om goed Nederlands te spreken en schrijven. Een eerste en voor de hand liggende indicatie van de inhoud en vakken in de bacheloropleiding die bij de selectie voor de selectieve master-GZ-opleiding noodzakelijk zijn, is gericht op de basis van de klinische en wetenschappelijke kennis en vaardigheden. Het gaat hierbij om onderwerpen als theoretische achtergrond van psychologische of pedagogische wetenschappen, (ontwikkelings-)psychopathologie, diagnostiek (hypothese toetsend model en diagnostische cyclus), behandeling (met name leer theoretisch gebaseerd), communicatievaardigheden, test- en observatievaardigheden, methodologie, statistiek en de bachelor thesis. De bacheloropleidingen psychologie en pedagogiek bieden uiteraard ook nog ruimte voor andere vakken.

Voor een mogelijke aanpassing van de inhoud van de vakken en vaardigheden in de bacheloropleiding, kan in het bijzonder gedacht worden aan de ontwikkeling van reflectievaardigheden die in de klinische praktijk en in de stage van belang zijn. Dit kan als een nieuw vak ontwikkeld worden, dat wellicht een expliciete rol zou kunnen spelen bij de selectie voor de master(track). Hiernaast moet ook de mogelijkheid onderzocht worden of er een extra vak kan komen dat de onderzoeksinteresse bij bachelorstudenten identificeert en/of aanwakkert om zo te zorgen voor voldoende animo voor de vervolgopleiding tot klinisch (neuro) psycholoog.

Overwegingen bij en advies voor de selectie voor de master(track)

Het gaat bij het eerste selectiemoment om een relatief grote groep. Daarmee lijkt de keuze voor een minder arbeidsintensieve aanpak aangewezen, waardoor assess-

ment centers en uitgebreide gestructureerde interviews afvallen. Bij dit eerste moment moet sprake zijn van een goede afstemming tussen de inhoud van de selectie en de inhoud van de opleiding. Daarbij is het belangrijk om te proberen met een beperkt aantal instrumenten een diversiteit aan gewenste competenties te meten.

Als er vervolgens rekening gehouden wordt met een balans tussen diversiteit, validiteit en haalbaarheid lijkt een combinatie van een test over kennis, inzicht en begrip van relevante onderwerpen uit de psychologie, ofwel een curriculum sample test, en een Situational Judgement Test (SJT) gericht op interpersoonlijke vaardigheden en professionaliteit het meest aangewezen.

Een andere optie ontstaat wanneer men ervanuit gaat dat iedereen die voldoet aan de eerdergenoemde (LOGO-)basisvakken en eisen, qua toelating geschikt is voor de opleiding. Dan kan ervoor gekozen worden om onder die groep te loten. Dit is uiteraard het minst arbeidsintensief en wordt vaak aangehaald als het minst diversiteit beperkende instrument. Deze methode heeft echter niet de voorkeur van kandidaten en bovendien lijkt het wenselijk om de kandidaten in ieder geval een inspanning te laten verrichten voor toelating ('participatie effect').

Verschillende combinaties van selecteren en loten zijn ook mogelijk, maar zorgen wel voor een uitdaging om te bepalen waar de grenzen voor selectie en loting worden gelegd. Wanneer wordt iemand 'in' geselecteerd, wanneer mag iemand nog wel aan de loting meedoen en wanneer niet meer?

De hoeveelheid te selecteren studenten zal ruimer moeten zijn dan het aantal uiteindelijk benodigde GZ-psychologen zodat er ruimte is voor drop-out en andere keuzes van de studenten zelf. Een eerste inschatting betref 20% meer dan het uiteindelijk gewenste aantal. Mogelijk kan dit ook gebalanceerd worden met het aantal plaatsen dat voor 'tweede kans' plaatsen ter beschikking wordt gesteld.

Dit alles wikkend en wegend is het advies om de selectieprocedure bij het eerste selectiemoment, na de toelaatbaarheidscheck, in te richten met een domein specifieke cognitief-georiënteerde test (opgedane kennis of curriculum sample) én een SJT gericht op interpersoonlijke vaardigheden en professionaliteit.

De weging van de resultaten op beide instrumenten onderling moet bepaald worden door het relatieve belang van validiteit en diversiteit af te wegen. Op het moment dat dat belang bepaald is, kan gebruik worden gemaakt van pareto-optimalisatie, waardoor het resultaat van de selectie zowel diversiteit als validiteit balanceert. Een andere mogelijkheid om dit te doen, zou het toepassen van (gewogen) loting zijn.

Het zal hoofdzakelijk de stage-instelling zijn die de selectie voor een stageplaats doet. De taskforce adviseert daarbij een sterke nadruk op 'fit' te leggen met de instelling (in plaats van geschiktheid voor de master

(track)/het beroep), te beoordelen op basis van gestructureerde interviews.

Nadat de student toelaatbaar is gebleken tot de klinische masteropleiding kan de student gaan solliciteren naar een stageplaats. In de klinische masteropleidingen speelt een stage een belangrijke rol. De studenten kunnen kennismaken met de praktijk en de praktijk is in de gelegenheid om de student in de rol van hulpverlener te leren kennen. De praktijkopleidingsinstellingen die in de aaneengesloten master-GZ-opleiding die rol ook kunnen vervullen, kunnen door middel van een sollicitatieprocedure de studenten aannemen als stagiaires en zijn zo nadrukkelijk bij het selectieproces betrokken. De taskforce adviseert een substantiële stage in te richten waarbij de eis van 520 uur in ieder geval leidend is. Er is vooralsnog geen voorkeur voor een korte of langere part-time of full time stage zolang er geen evidence-based bewijs ligt om een van beide keuzes te ondersteunen.

2.5 Selectieprocedure voor de GZ-opleiding

Selectieadvies voor de GZ-opleiding

Bij afronding van de stage en de (specifieke) klinische master(track) is een volgend selectiemoment aan de orde: de studenten moeten solliciteren naar een doorstroomplaats in de GZ-opleiding.

Bij de selectie bestaat in deze fase nadrukkelijk de mogelijkheid om de competenties van de studenten te laten meewegen zoals die in de stage naar voren zijn gekomen.

Selectie voor de doorstroom naar de GZ-opleiding gebeurt vervolgens op basis van het cijfer voor de masterstage dat de stagebegeleider op de universiteit in overleg met de stagebegeleider in de praktijkinstelling heeft bepaald. En de gestructureerde gesprekken op basis van een gestructureerd interview door de praktijkopleider wegen hierin ook mee. De belangrijkste criteria om aan te voldoen, zijn gebaseerd op de potentie om de zeven competenties van de GZ-psycholoog te ontwikkelen, en op leerbaarheid, en reflexief vermogen.

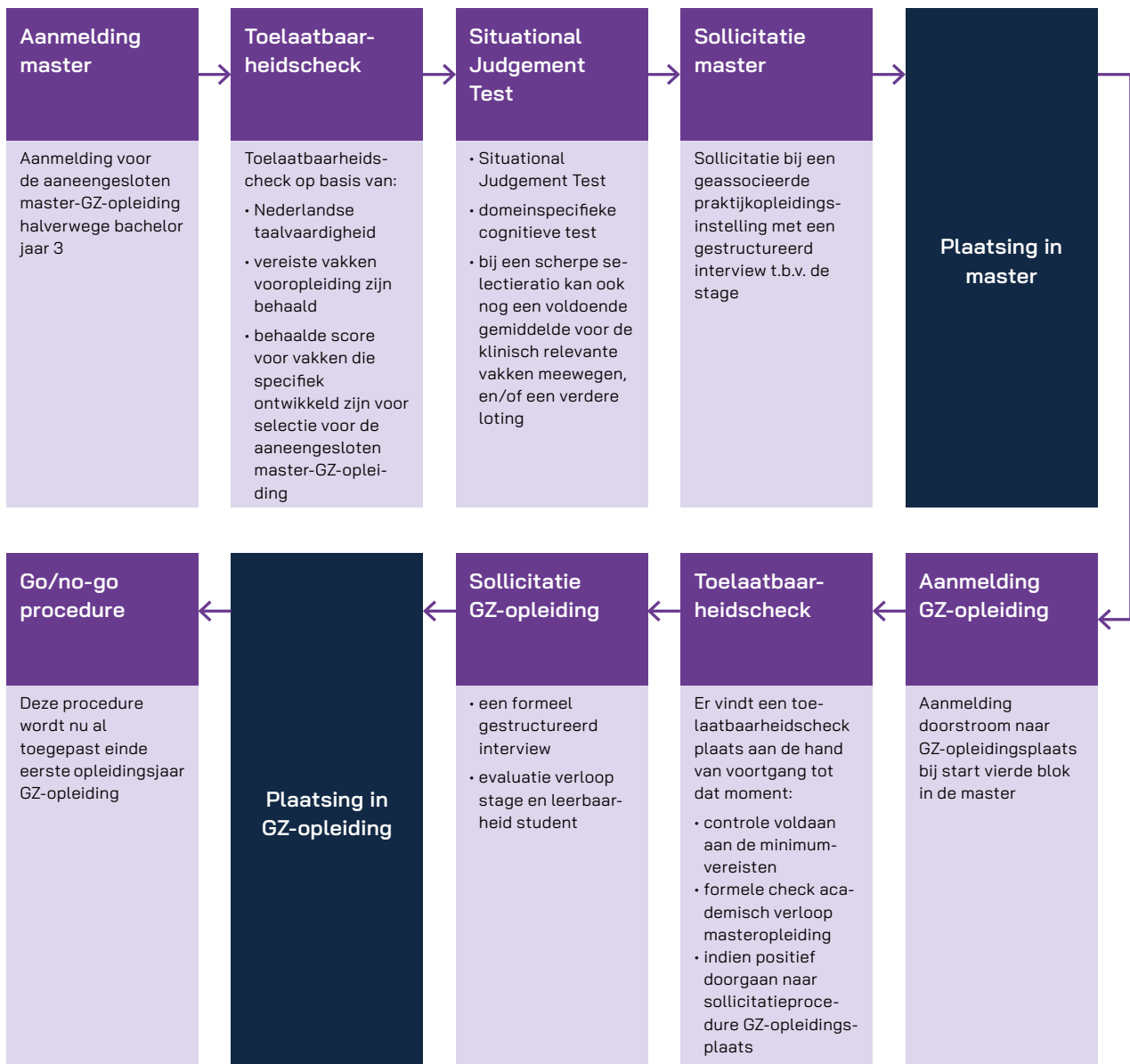
Een greep uit de selectiecriteria die voortvloeien uit de ervaring van praktijkopleiders, toont aan waar een kandidaat in ieder geval aan moet voldoen om geschikt te zijn voor de GZ-opleiding. Hij kent zijn sterke en minder sterke kanten en kan hierop reflecteren, evenals op zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling als psycholoog in de gezondheidszorg. Het is belangrijk dat hij een prettige manier van communiceren heeft, kan omgaan met kritiek en kan luisteren naar de ander.

Er zijn natuurlijk ook aspecten die niet pleiten voor een selectie voor de opleiding. Zo is iemand ongeschikt op het moment dat hij chaotisch spreekt en schrijft, en slordig werkt. Ook te zelfstandig of juist te onzelfstandig psychologisch handelen en samenwerken getuigen niet van geschiktheid.

Na het eerste jaar tijdens de GZ-opleidingsfase vindt

een go/no-go-evaluatie plaats. De GZ-opleiding kent momenteel een hoog rendement: slechts een paar ronden de opleiding niet af. Na afronding van de GZ-opleiding kan vervolgens verder gesolliciteerd worden

naar een vierjarige specialistische opleiding tot klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog of kan een opleiding tot psychotherapeut gevolgd worden.



Figuur 1: Stroomschema selectie

2.6 Kanttekeningen

Bij het advies

- De geschetste selectieprocedure is toegepast op een aaneengesloten master-GZ-opleiding, waarbij de opleidingen dus na een jaar een masterdiploma ontvangen. De principes kunnen zonder enig voorbehoud ook toegepast worden bij een geïntegreerde aansluiting. Dan zal wel uitgewerkt moeten worden op welk moment het beste de tweede selectiestap uitgevoerd zou kunnen worden, die bepaald wordt op basis van de eerste indruk van de klinische vaardig-

heden van de opleidingen. Ook moet dan bekeken worden of er nog een go/no-go moment moet worden ingepast. Verder speelt een rol dat de opleidingen een masterdiploma moeten kunnen ontvangen als zij slechts een deel van de driejarige opleiding hebben gevolgd. Dat kan wellicht analoog aan de geneeskundestudie geregeld worden, waarin na het eerste jaar in de master de mastertitel wordt afgegeven. De zogenaamde co-schappen, die twee jaar duren, leiden vervolgens naar de BIG-registratie.

- ▶ Online afname van selectie-instrumenten is efficiënt, maar de mogelijkheid tot fraude, omdat iemand anders helpt of de test maakt, is aanwezig. Zeker als de beschikbare plaatsen schaars en zeer gewild zijn.
- ▶ Het verdient aanbeveling om in een pilot te onderzoeken of vaardigheden en persoonlijke eigenschappen in de toekomst op een objectievere manier mee kunnen wegen bij de selectie.
- ▶ De inhoud van de selectie-instrumenten, met name de capaciteitentest en de SJT, moet uitgewerkt worden ten behoeve van indicaties voor de relevante competentiegebieden. De interviews bij het eerste selectiemoment waarmee de praktijkopleiders de studenten selecteren voor de stages, moeten gestructureerd worden. Dit moet ook gebeuren voor de interviews en portfolio's die gebruikt worden bij het tweede selectiemoment (instroom in de GZ-opleiding).
- ▶ De uitvoerbaarheid en timing van de verschillende gefaseerde selectiemomenten spelen een rol: een student kan pas gaan solliciteren naar een stageplaats als de kans groot is dat hij tot de masteropleiding kan worden toegelaten. En ook in de volgende fase geldt een soortgelijke situatie: een student kan pas gaan solliciteren naar een GZ-opleidingsplaats als duidelijk is dat de kans groot is dat hij de masteropleiding haalt.
- ▶ Met de huidige aantallen studenten moeten de praktijkinstellingen minstens zo'n 2600 stageplaatsen bieden. Voor de aaneengesloten master-GZ-opleiding zijn praktijkopleidingsinstellingen nodig die zelf ook praktijkplaatsen voor de GZ-opleiding bieden, zodat de praktijkopleiders inderdaad in een vroeg stadium betrokken kunnen zijn bij de selectieprocedures.
- ▶ Het zou overwogen moeten worden een quotum te bepalen voor de opleidingsplaatsen op basis van diversiteitscriteria.
- ▶ De implicaties voor de verschillende betrokken partijen zullen nader in kaart gebracht moeten worden. Deze hangen nauw samen met de zorgvraag, het aanbod, het verkleinen van het stuwmeer en het voorkomen van een nieuw stuwmeer.

Bij de stage

- ▶ Om een goed inzicht te krijgen in de competenties van de student tijdens de stage, is het verstandig om de stage zo in te richten dat er voldoende tijd is om in een team mee te draaien, vergaderingen bij te wonen en voldoende cliënten/patiënten te kunnen volgen. Hierdoor ontstaat ook meer ruimte om de ervaringen te laten bezinken.
- ▶ Masteropleidingen moeten eventueel aangepast worden om de stage over meer dan twee blokken in het jaar te kunnen volgen.
- ▶ Praktijkopleidingsinstellingen moeten zich bij de begeleiding van de stagiaires nadrukkelijk richten op de competentiegebieden van de GZ-opleiding.
- ▶ De methode om een stage landelijk op dezelfde objectieve manier te beoordelen ontbreekt nog. Het is wenselijk dat de relevante criteria voor de selectie beschreven en geïmplementeerd worden om iedere vorm van subjectiviteit bij een beoordeling tot een minimum te beperken.
- ▶ Momenteel moeten tijdens de stage drie casusbeschrijvingen gemaakt worden om een LOGO-verklaring te krijgen: in de aaneengesloten opleiding moet deze eis wellicht opnieuw onderzocht worden.

Voor de uitvoering

- ▶ Er ontstaat een overgangsfase als we uitgaan van de gedachte dat de nieuwe studenten goed voorgelicht moeten zijn over de doorstroom- en beroepsmogelijkheden van hun opleiding en van het feit dat de bachelorstudenten die in het studiejaar 2021-2022 instromen pas voor het eerst van de nieuwe plannen op de hoogte kunnen worden gesteld. Deze studenten zullen op zijn vroegst in 2024-2025 aan een masteropleiding kunnen beginnen. In de periode tussen 2021 en 2024 kunnen de aanpassingen voor de nieuwe master(track) opleidingen uitgewerkt worden. Er kunnen dan eventueel ook, naast de al bestaande pilotstudies, extra pilots opgezet worden om ervaring op te doen met de voorgestelde selectieplannen.
- ▶ Een centrale organisatie waarin de belangrijkste stakeholders betrokken zijn, lijkt aangewezen, gezien het fijnmazige systeem dat inmiddels rondom de GZ-opleiding functioneert. In de samenwerkingsverbanden die voor de uitvoering van de nieuwe aaneengesloten of geïntegreerde master-GZ-opleiding zullen moeten worden opgezet, moeten de verantwoordelijkheden voor de verschillende stappen binnen de selectieprocedures expliciet gemaakt worden.

3.

De directe logistieke aansluiting

De taskforce kreeg de opdracht om een voorstel te formuleren voor de manier waarop een directe aansluiting master-GZ-opleiding tot stand kan komen en constateerde dat daarvoor twee mogelijkheden zijn. Enerzijds door de GZ-opleiding zoals die nu is zo veel mogelijk in stand te houden: een logistieke variant. Anderzijds meent de taskforce dat het de moeite waard is om de mogelijkheden te verkennen van een geïntegreerde variant als stip op de horizon. Hierover meer in hoofdstuk 4. Voor de directe aansluiting stelt de taskforce een maximale periode van zes maanden tussen master- en GZ-opleiding.

Ongeacht de keuze die in een later stadium gemaakt zal worden, zullen de aanpassingen voor een logistieke aansluiting, die in dit hoofdstuk worden voorgesteld, hoe dan ook uitgevoerd moeten worden. Deze veranderingen kunnen eventueel later bijdragen aan de (mogelijke) implementatie van een geïntegreerde opleiding.

De acute aanleiding om de mogelijkheden van een directe aansluiting te onderzoeken, is om het tekort aan GZ-psychologen zo snel mogelijk op te lossen om de kwaliteit van het zorgaanbod te verhogen. De verwachting is dat deze nog meer voordelen met zich meebrengt. Zo zal bijvoorbeeld de inhoudelijke aansluiting tussen master- en GZ-opleidingen verbeteren omdat de wetenschappelijke kennis meer up-to-date zal zijn. En waar de doorstroom naar de specialistische vervolgoopleidingen nu hapert, zal een directe aansluiting daar waarschijnlijk een positief effect op hebben.

Tijdens het onderzoek naar de manier waarop een directe aansluiting gerealiseerd kan worden, kon de taskforce niet voorbijgaan aan de reserves die er ook zijn. Zo was er de vraag of net afgestudeerde GZ-masterpsychologen wel rijp zijn voor de zorgverlening en/of 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 psycholoog in opleiding tot GZ-psycholoog (opleideling)? Leidt dit alles bij elkaar niet tot een te hoge uitval, tijdens of zelfs na de opleiding? De taskforce heeft aandacht besteed aan deze punten en ze zullen, voor zover ze niet aan de orde zijn gekomen, opgenomen worden in de voorstellen voor het vervolgtraject.

3.1 Voorwaarden voor directe aansluiting: benodigde aanpassingen

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

Het aanbod van afgestudeerde masterpsychologen is veel groter dan de capaciteit van de GZ-opleiding.

Om een directe aansluiting vanuit de masteropleiding naar de GZ-opleiding blijvend mogelijk te maken, is het essentieel dat de capaciteit van de GZ-opleiding toereikend is om tegemoet te komen aan de vraag naar BIG-gekwalificeerde psychologen in de zorg. Hierbij wordt rekening gehouden met de differentiatie Kind en Jeugd versus Volwassenen en Ouderen. Het bepalen van de opleidingscapaciteit is een zaak van het Capaciteitsorgaan en valt buiten de scope van de opdracht.

Als er niet voldaan kan worden aan de vraag naar BIG-geregistreerde psychologen, zullen zorginstellingen genoodzaakt blijven om masterpsychologen te rekruteren voor zorgfuncties. Als de afstemming tussen masteropleidingen en GZ-opleiding ontbreekt, zal er aanbod blijven van masterpsychologen die een zelfstandige functie in de zorg ambiëren, al dan niet als middel om later alsnog een GZ-opleidingsplaats te vinden. De capaciteitsafstemming tussen master- en GZ-opleiding is dan ook een harde voorwaarde voor de invoering van een directe aansluiting als standaardmodel.

Toeleiding naar de GZ-opleiding: inhoudelijke voorbereiding en selectie

Een veelgehoorde zorg is dat de huidige masterstudenten na hun opleiding nog niet klaar zijn voor hetgeen de GZ-opleiding van hen verwacht, en dat de masteropleiding in dat opzicht onvoldoende voorbereidend en selectief is. Daarom hechten veel praktijkinstellingen nu aan een - vaak meerjarige - tussenperiode waarin de masterpsycholoog kennismaakt met het beroep en de instelling kan beoordelen of hij geschikt is voor de GZ-opleiding en deze keus gemotiveerd en bewust maakt.

Om deze zorg weg te nemen is het van belang dat studenten de gelegenheid krijgen zich tijdig te oriënteren op de beroepspraktijk en dat de universitaire opleiding beter aansluit op de GZ-opleiding. Bovendien moet er sprake zijn van een goede selectie van studenten voor de masteropleiding en (vervolgens) de GZ-opleiding. Deze drie aspecten hangen nauw met elkaar samen: zowel beroepsoriëntatie als goede selectie zijn alleen mogelijk

als de universitaire opleiding onderdelen bevat die relevant zijn voor de GZ-opleiding en de daaropvolgende beroepspraktijk. Deze bepalen de geschiktheid van de student voor de GZ-opleiding.

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

Het is belangrijk dat al in de bachelorfase een aantal beroepsgeoriënteerde onderdelen zijn opgenomen om een idee te krijgen van wat het beroep inhoudt en om voor te bereiden op de selectie.

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 de 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.

Het vervolgen van de opleiding aan een andere universiteit kan gepaard gaan met studievertraging omdat sommige onderdelen ingehaald moeten worden. 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. Er kan in algemene termen aangegeven worden wat er vakinhoudelijk aan bod moet komen in de bacheloropleiding. Het is niet de bedoeling specifieke vakken te definiëren.

De selectie voor de masteropleiding is een belangrijk aspect in het proces van de directe aansluiting. De uitwerking ervan is aan bod gekomen in hoofdstuk 2.

Programma masteropleidingen

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. De stage is niet alleen een eerste stap in de beroepsopleiding, maar kan ook dienen als moment van beroepsoriëntatie en zelfselectie en als selectie voor de GZ-opleiding.

Evenals bij eventuele kennismakingsstages in de bachelorfase dient ook hier gekeken te worden naar de financiering van de inspanning die de praktijkopleidingsinstellingen moeten leveren voor stages.

Sommige GZ-opleidingen kennen geen vaststaande opbouw. De volgorde waarin onderdelen van de opleiding aan bod komen kan per opleidingsgroep verschillen en soms is er ook geen sprake meer van vaste opleidingsgroepen. Bij een directe aansluiting is het belangrijk dat in de eerste fase van de opleiding een aantal professionele basiscompetenties aan bod komt, zoals diagnostiek en CGT. Dit pleit voor herinvoering van een programmatisch opgebouwde opleiding omdat dit de

inzetbaarheid van opleidingen vergroot. En als ook in de praktijk de nadruk ligt op deze basisvaardigheden kunnen de opleidingen vliegreuen maken, voor zover dit in de stage niet al is gebeurd.

Verwachtingen vanuit de werkorganisatie/collega's/begeleiders

Een directe aansluiting zal naar verwachting meer vragen van de begeleiders in de praktijk tijdens de GZ-opleiding, met name in de werkbegeleiding. Hierbij overigens de kanttekening dat uit de ervaringen met Plan Connectie blijkt dat dit in de praktijk meevalt: in de eerste maanden moeten zowel de opleiding als de werkbegeleider iets meer investeren, maar na deze inwerkperiode lijkt er geen verschil meer te zijn tussen directe aansluiting-opleidingen en anderen.

De verwachtingen met betrekking tot professionele zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en productie van opleidingen lijken nu vaak afgestemd op opleidingen die al een aantal jaren als masterpsycholoog gewerkt hebben. Ze zijn bovendien soms in het bezit van aanvullende kwalificaties, bijvoorbeeld als cognitief gedragstherapeut. Het is realistischer een directe aansluiting-opleiding op dit punt te vergelijken met de huidige beginnende masterpsycholoog. Dat wil zeggen: iemand met een solide academische achtergrond, maar geen of beperkte werkervaring.

Het bijstellen van verwachtingen, door bijvoorbeeld lagere eisen te stellen aan de complexiteit van patiëntengroepen en problematiek en aan het zelfstandig werken, kan wellicht een deel van de druk in de organisaties wegnemen. De opleidingsplaatsen op afdelingen waar de complexiteit over de hele linie groot is, vormen hierbij een punt van aandacht. Maatwerk in het opleiden voor de verschillende sectoren zou het opleiden in settings met complexe doelgroepen ook mogelijk kunnen maken. Vaak zijn dit afdelingen waar geen of nauwelijks masterpsychologen niet-in-opleiding werkzaam zijn, waardoor hier naar verwachting weinig ruimte is voor opleiding zonder werkervaring.

Aanpassingen na de GZ-opleiding

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

Ook hier moeten de verwachtingen gemanaged worden: een jonge klare is nog niet volleerd. Een deel van de ervaring die masterpsychologen nu opdoen vóór hun GZ-opleiding, zullen GZ-psychologen die direct zijn doorgestroomd, mogelijk ná hun opleiding nog op moeten doen. Dit is geen devaluatie van de opleiding, maar een andere - betere - positionering van de opleiding. Deze sluit bij een directe aansluiting aan 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 onvoldoende gekwalificeerd hebt uitgeoefend.

3.2 Randvoorwaarden

Voordat overgegaan kan worden tot het implementeren van een directe aansluiting, moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan.

Een daarvan is het bieden van versnelde trajecten tot GZ-psycholoog aan de vele masterpsychologen en -pedagogen in het stuwmeer die zich al geruime tijd hebben bekwaamd in het werkveld. De manier waarop de taskforce hier een bijdrage aan wil leveren, is terug te lezen in hoofdstuk 1. Een andere dwingende voorwaarde voor de invoering van een directe aansluiting is een adequate financiering van de opleidingsstructuur waarbij met verschillende aspecten rekening gehouden moet worden. Er moet zekerheid zijn over beschikbaarheidsbijdragen aangezien directe aansluitingsplaatsen per definitie gesubsidieerde plaatsen zijn. De werkgroep adviseert om naast de geraamde opleidingsplaatsen, in de pilot extra beschikte opleidingsplaatsen beschikbaar te stellen. De beschikbaarheidsbijdrage moet bovendien toereikend zijn om alle kosten van de opleiding te dekken, zoals bijvoorbeeld voor het feit dat er meer begeleiding nodig is en dat er waarschijnlijk minder arbeidsproductiviteit is. De garantie dat er een toereikende (hogere) beschikbaarheidsbijdrage komt, is essentieel omdat er sprake is van een experimentele ontwikkeling met veel onzekerheden. Praktijkopleidingsinstellingen moeten hiervoor bij deelname adequaat gecompenseerd worden, temeer daar ook het voortraject kosten met zich mee zal brengen. Het gaat dan om de bachelor- en masterstages en de betrokkenheid bij de universitaire master en de selectie daarvoor.

Een directe aansluiting vraagt ook een aanpassing van het beroeps- en functiegebouw en van de bedrijfsvoering binnen de psychologische zorg. De masterpsycholoog-niet-in-opleiding zal als schakel in het functiegebouw binnen de psychologische zorg komen te vervallen en de opleiding krijgt een andere functie binnen het functiegebouw. De verwachting is dat de inzetbaarheid van de beginnende GZ-psycholoog wellicht anders zal zijn, vooral als het gaat om regietaken. Dit betekent dat een ingrijpende herziening van het functiegebouw binnen de psychologische zorg nodig is. De commissie Beroepenstructuur buigt zich hierover, dit valt buiten de scope van de taskforce. Meer in het algemeen zal ook rekening moeten worden gehouden met mogelijk andere consequenties voor de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld de cyclus van in- en uitstroom van opleidingen en de ruimtelijke voorzieningen die nodig zijn om bachelor- en masterstagiairs te faciliteren.

Tenslotte is het bij implementatie van een directe aansluiting van belang dat een deel van de GZ-opleidingscapaciteit beschikbaar blijft voor zogenaamde 'tweede kans'-kandidaten. Dit zijn de masterpsychologen

die pas later besluiten hun opleiding te vervolgen met een GZ-opleiding, of die eerder niet in aanmerking kwamen voor een directe aansluiting, maar later wel door aanvullende kwalificaties, ervaringen of verdere persoonlijke ontwikkeling. De taskforce stelt voor 20% van de beschikbare plaatsen hiervoor te reserveren.

4.

Een geïntegreerde aansluiting

Er zijn dus twee opties om de problemen in de opleidingsstructuur aan te pakken. Ten eerste door het realiseren van een logistieke aansluiting, zoals beschreven in hoofdstuk 3. Ten tweede door een herziening van beide opleidingen in een geïntegreerd curriculum. Voordat we de contouren van zo'n geïntegreerd curriculum beschrijven, zetten we eerst de argumenten voor een geïntegreerde aansluiting op een rij.

4.1 Argumenten voor een geïntegreerde aansluiting

Integratie van theorie en praktijk

Een geïntegreerd curriculum borgt de opbouw naar een GZ-masterdiploma over een driejarige aaneengesloten periode. Dit biedt meer kansen om de gewenste doorlopende leerlijnen in een intensief duaal traject (wetenschap en praktijk) uit te werken. Borging van de kwaliteit van de opleiding is maximaal wanneer de uitvoering van de opleiding ook een geheel is, omdat die optimale afstemming van de opleidingsonderdelen faciliteert. Door de huidige organisatorische scheiding tussen de klinische master en de GZ-opleiding is het moeilijker om een samenhangend programma met doorlopende leerlijnen te ontwikkelen en een zekere variëteit aan praktijkervaring te organiseren. Terwijl dat essentieel is voor de kwaliteit van de zorg en de opleiding. Op dit moment is bijvoorbeeld de samenwerking rond stages in de master volledig onafhankelijk georganiseerd van de praktijkervaringsplaatsen tijdens de GZ-opleiding. Hierdoor is de kans groot dat een student slechts in één specifiek domein stage loopt.

Momenteel zijn de universiteiten maar beperkt betrokken bij de GZ-opleiding. Hoewel de samenwerking tussen GZ-opleiding en de universiteiten in de laatste jaren hechter is geworden, is er ruimte voor verdere verbetering. De taak en evaluatie van hoofdopleiders is niet belegd bij de universiteiten en de GZ-opleiding wordt niet in de kwaliteitscyclus van de universiteit meegenomen. De hoofdopleider krijgt de opdracht vanuit het stichtingsbestuur van de opleidingsinstelling waaraan de universiteiten deelnemen en legt over de betreffende taken uitsluitend verantwoording af aan het bestuur van de inhurende instelling. De universiteit is en voelt zich echter niet verantwoordelijk voor de opleidingen van de GZ-opleiding, ondanks de aanstelling van de hoofdopleiders bij de universiteiten. En omdat opleidingen geen student-status hebben, kunnen ze hierdoor niet vanzelfsprekend gebruik maken van de onderzoeksfaciliteiten van de universiteit.

Rendement, effectiviteit en studeerbaarheid

De integratie van de éénjarige master met de GZ-opleiding draagt bij aan een beter studeerbaar programma. Er zijn maar weinig studenten die op dit moment de klinische masteropleiding binnen een jaar afronden. Dit komt vooral doordat de stages altijd langer duren dan drie maanden. Uit het Nivel deelrapport 1 (2021) blijkt dat afgestudeerden na de master gemiddeld zeven jaar op een GZ-opleidingsplaats wachten, om vervolgens nog eens twee jaar verder opgeleid te worden. Het rendement van de opleiding is hierdoor niet optimaal, omdat de kennis van de masteropleiding verouderd en weggezaakt is. Bovendien komen de GZ-psychologen pas op latere leeftijd op de arbeidsmarkt. In de geïntegreerde situatie betreden zij veel jonger de arbeidsmarkt. We verwachten dan ook meer belangstelling voor de specialistische opleidingen.

De integratie van beide programma's levert ruimte op die benut kan worden ten gunste van de kwaliteit en de diepgang van het geïntegreerde programma. Bovendien worden aansluitingsproblemen ten gevolge van mogelijk weggezakte en verouderde kennis tussen master en GZ-opleiding voorkomen.

Enkele kanttekeningen bij het huidige stelsel

De GZ-psycholoog en de orthopedagoog-generalist zijn de enige BIG-opleidingen die OCW niet volledig financiert als initiële beroepsopleiding in de gezondheidszorg. Met de eenjarige universitaire master financiert OCW feitelijk maar een derde van het hele traject na de bachelor dat het veld ziet als startkwalificatie voor het werk als psycholoog in de zorg. VWS zet zorgpremies in om het grootste deel van de basiskwalificatie te financieren, als ware het een specialistische opleiding. De echte specialistische opleidingen, de KP- en de KNP-opleiding, financiert VWS ook. De GZ-opleiding valt momenteel niet binnen dezelfde wettelijke kaders als de andere initiële beroepsopleidingen in de zorg, zoals geneeskunde, tandheelkunde, verpleegkunde, en OCW erkent deze dan ook niet als zodanig. Deze situatie brengt voor de langere termijn een aantal risico's en nadelen met zich mee waarop het veld zich zou moeten voorbereiden.

Voor een wetenschappelijke beroepsgerichte praktijkopleiding zijn academische werkplaatsen nodig waar studenten in de praktijk kunnen worden opgeleid. De praktijkopleidingsinstellingen kunnen deze werkplaatsfunctie voor onderwijs en onderzoek in de praktijk niet vervullen, omdat ze daarvoor niet worden gefinancierd.

Dat laatste is bijvoorbeeld wel het geval voor de UMC's, deze krijgen van OCW een rijksbijdrage voor de werkplaatsfunctie voor de geneeskunde opleidingen.

Opleidingen in de GZ-opleiding hebben in de beroepsopleiding geen student-status. Dat betekent dat voor hen, in plaats van het wettelijke collegegeld, de volledige kostprijs voor het tweejarige GZ-deel van de initiële beroepsopleiding betaald moet worden. De opleidingen ontvangen nu salaris en declareren de zorg die ze leveren terwijl ze nog geen basiskwalificatie volgens Artikel 3 hebben. Dit zou vanwege de bekostiging uit zorgmiddelen wellicht geen houdbare situatie kunnen blijven, vooral omdat dit ook afwijkt van wat in het opleidingsveld in de zorg gebruikelijk is.

Er zijn geen afdwingbare wettelijke kaders voor de kwaliteit van de opleidingen, zoals dat voor de opleidingen die onder OCW vallen wel het geval is. De vereniging van opleidingsinstellingen (vLOGO) kan deze binnen de huidige governance niet stellen. De kwaliteitsafspraken die binnen vLOGO zijn gemaakt, bijvoorbeeld over een gezamenlijke OER, het visitatieprotocol, of het erkenningskader voor p-opleidingsinstellingen, zijn niet dwingend. Nieuwe toetreders kunnen besluiten zich niet aan die afspraken te committeren of überhaupt geen lid te willen zijn van vLOGO. Dat betekent dat er ook (nieuwe) aanbieders zullen volgen die niet de not-for-profit instelling hebben. VWS laat nieuwe opleidingsinstellingen toe alsof het een vrije markt is, zonder een voorafgaande 'toets nieuwe opleiding' of doelmatigheidstoetsing zoals dat bij de NVAO-geaccrediteerde opleidingen wel gebeurt. Dit betekent dat ook de kwaliteitszorg van dergelijke opleidingen slechts een vrijwillige aangelegenheid is.

4.2 Voorwaarden voor een geïntegreerde opleiding

Belang van de wetenschappelijke inbedding

Aan de basis van de driejarige master-GZ opleiding ligt een brede bachelor in de psychologie. Een goede afstemming is nodig om de doorlopende leerlijnen optimaal te laten aansluiten. In de bestaande bachelors zijn in de relevante tracks de fundamentele al gelegd waarop de GZ-master voortbouwt. Zo is er, in aanvulling op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden ten aanzien van wetenschappelijke onderzoek, kennis ontwikkeld over methoden en technieken van psychodiagnostiek en van theorieën over cognitieve, sociale en emotionele ontwikkeling. De beginselen van de psychopathologie zijn behandeld, evenals de basisprincipes van preventie en interventie. De doorgaande leerlijn in klinische vaardigheden en in onderzoeksvaardigheden kan binnen de geïntegreerde opleiding van bachelor tot GZ beter bewaakt, getimed en verdiept worden. Bijvoorbeeld doordat de leervorderingen van de student in een continu systeem worden gemonitord en de begeleiders de student van bachelor tot GZ-psycholoog kunnen coachen.

Het blijven toepassen van het empirisch-wetenschappelijk denken op de vertaling van kennis naar klinisch handelen tijdens het gehele opleidingstraject is een essentieel onderdeel van de voorbereiding op de professionele carrière, naast het verwerven van klinische competenties.

Selectie

De principes van selectie die kunnen worden toegepast bij een directe aansluiting, zijn terug te vinden in hoofdstuk 2. De uitgewerkte principes voor een directe aansluiting kunnen na aanpassing van de selectie-instrumenten en -momenten ook op een geïntegreerde opleiding worden toegepast.

Doelmatigheid van de opleiding

De instroom in de GZ-opleiding is selectief en primair gebaseerd op criteria die gerelateerd zijn aan de eindkwalificaties. Om het veld voldoende te kunnen voorzien van een passende uitstroomb capaciteit is het wenselijk dat die uitstroom uit de GZ-opleiding voldoende is. Capaciteitsramingen van het veld bepalen mede het plafond van instroom. Een selectieve instroom ligt ten grondslag aan de instroom van de master-GZ. Deze hoeft niet problematisch te zijn, aangezien er voor de niet-geselecteerde bachelors psychologie voldoende alternatieve masters beschikbaar blijven.

Omdat de GZ-psychologen in opleiding tijdens het hele driejarige opleidingstraject de studentstatus hebben, zal het totale opleidingstraject mogelijk goedkoper zijn. Het onderzoek dat bureau SiRM uitvoert, geeft hier uitsluitsel over.

(Regionale) Samenwerking in een geïntegreerde opleiding

De directe aansluiting master-GZ is gebaat bij doorlopende leerlijnen en transparantie in selectie aan het einde van de bacheloropleiding. Dit betekent een selectie aan de start van de masteropleiding waaruit een geïntegreerde driejarige masteropleiding tot GZ-psycholoog volgt. Het opleidingstraject is duaal en is gebaseerd op een intensieve samenwerking tussen praktijkinstellingen en kennisinstellingen. Een organisatie met specifieke expertise ondersteunt deze samenwerking. Ze vormt de brug tussen kennisinstelling en praktijk bij de uitvoering van de opleiding en coördineert de duale uitvoering ervan.

Een landelijke organisatie, met regionale uitvoering als er verschillende opleidingsgroepen zijn, zal de opleiding tot specialist aansluitend aan de GZ-opleiding aanbieden.

Financiering van een geïntegreerde opleiding

De bekostiging van de opleiding tot GZ-psycholoog zal in het geïntegreerde traject moeten veranderen. De opleiding krijgt als student financiering tijdens de drie jaar van de GZ-master en ontvangt dan dus geen salaris in de praktijkinstelling. Aangezien het traject duaal wordt

uitgevoerd, is een vergoeding tijdens het praktijkdeel van de opleiding noodzakelijk. Hiermee kunnen de opleidingsvoorwaarden in de praktijkinstellingen geboden worden voor bijvoorbeeld praktijkbegeleiding, werkbegeleiding en supervisie. Ook de uitvoeringsorganisatie die nodig is om het duale karakter van de GZ-opleiding te organiseren, zal een vergoeding moeten ontvangen.

4.3 De contouren van een geïntegreerde opleiding

In de opleiding tot GZ-psycholoog ligt de nadruk op het verwerven van brede basiscompetenties, juist om ervoor te zorgen dat de adaptatie aan verschillende settings optimaal is, en dat men is toegerust op het inzetten van de competenties in verschillende contexten. Ook het levensloopperspectief draagt bij aan de flexibiliteit en de brede inzetbaarheid van de GZ-psycholoog die, ondanks de leeftijdsdifferentiatie in de opleiding, basiskennis en -kunde heeft over de hele levensloop. De focus op multidisciplinair werken helpt de GZ-psycholoog om kennis te mobiliseren in teamverband om zo toekomstige zorgvraagontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden.

Uitgangspunten bij de opleiding

Gelet op het bovenstaande adviseert de taskforce om in de opleiding tot GZ-psycholoog de volgende uitgangspunten te hanteren (die inhoudelijk overigens ook van toepassing kunnen zijn in het logistieke model, maar die hier uitgebreid worden besproken om een duidelijke schets te geven van een mogelijk geïntegreerde opleiding):

1. Een leven lang leren: de opleiding tot GZ-psycholoog biedt een brede basis voor het verkrijgen van de competenties om zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Hierbij kan gedacht worden aan vaardigheden op het gebied van kritisch wetenschappelijk denken en onderzoek vaardigheden, maar ook aan vaardigheden als zelfregulatie, zelfmonitoring, planning en zelfreflectie.
2. Multidisciplinair werken: de opleiding faciliteert dat een GZ-psycholoog leert om goed te kunnen samenwerken met andere disciplines in de zorg.
3. Levensloopperspectief: binnen de opleiding ontwikkelt elke professional een basiskennis van de hele levensloop, waarbij een accent gelegd kan worden op een specifiek domein, Kind en Jeugd of Volwassenen en Ouderen. De opleiding voorziet in de ontwikkeling van een levensloopperspectief waardoor, ondanks de gekozen leeftijdsdifferentiatie, kennis en competenties worden overgedragen om de klinische vaardigheden in principe op alle ontwikkelingsfasen en op alle leeftijden toe te kunnen passen. Het levensloopperspectief benadrukt ook dat in specifieke fasen in het leven bepaalde ontwikkelingsthema's centraal staan. Om gedrag en emotie te kunnen analyseren en te beïnvloeden zijn kennis en vaardigheid nodig ten aanzien van alle stadia van cognitieve en emotionele ontwikkeling, het effect daarop van ziekten en aandoeningen

en het verval door veroudering. In de opleiding is aandacht voor de volgende levensloopp domeinen:

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

4. Breed opleiden: in de opleiding staat het ontwikkelen van op kennis gebaseerde competenties centraal met bepaalde mate van behoud van leeftijdsdifferentiatie, terwijl alle levensfasen in de opleiding worden meegenomen. Deze competenties zijn generiek en onafhankelijk van setting, en dienen om die reden in meerdere settings ontwikkeld en geoefend te worden. Dit is de reden waarom de student tijdens de praktijkopleiding in meerdere teams en settings praktijkvaardigheden leert. De praktijkopleiding wordt vormgegeven in een selectie uit bijvoorbeeld de volgende settings (niet uitputtend): ziekenhuis, ouderenzorg, jeugdzorg, gehandicaptenzorg, revalidatie, BGGZ/SGGZ, LVB, verslavings- of forensische zorg
5. Duaal opleiden: de driejarige geïntegreerde opleiding is dual en bestaat uit een theoretisch deel en een deel dat binnen een praktijkinstelling plaatsheeft. Het ontwikkelen en trainen van de competenties vindt plaats in de praktijk onder supervisie en met werkbegeleiding. Er zou tijdens het praktijkdeel bij voorkeur variatie moeten zijn in het opdoen van ervaring in ambulante zorg, klinische zorg, preventieve zorg, en acute zorg.

De competenties van de GZ-psycholoog in vijf leerlijnen

Het competentieprofiel van de GZ-psycholoog wordt tijdens de opleiding ontwikkeld. Dit gebeurt op basis van theoretisch onderwijs en praktijkonderwijs langs een vijftal leerlijnen die nadrukkelijk met elkaar samenhangen en die de gebieden van ontwikkeling van de GZ-psycholoog inzichtelijk maken. De competenties zijn gerelateerd aan de leerlijnen. Deze leerlijnen zijn relevant en lopen door de bachelor-GZ-master- en -specialisatiefasen heen.

De vijf leerlijnen

1. Diagnostiek: het kunnen observeren, meten, analyseren, wegen en beoordelen van gedrag, emotie en cognitie, ten behoeve van preventie en behandeling van psychisch lijden en gedragsproblemen (psychopathologie).
2. Behandeling: het kennen en gericht inzetten van methoden van preventie en behandeling om de impact van de psychopathologie te verminderen op het dagelijks functioneren van het individu en de verschillende contexten om daarmee de kwaliteit van leven te verbeteren.
3. Professionaliteit, waaronder kennis van wet- en regelgeving, beroepsethiek, professioneel handelen, en persoonlijke eigenschappen die noodzakelijk zijn om

de competenties te ontwikkelen die een voorwaarde zijn voor het succesvol uitvoeren van diagnostiek en behandeling. Het gaat om de inzet van het contact en de interactie om een werkrelatie op te bouwen en een houding te ontwikkelen die voorwaardelijk is voor de effectiviteit van de diagnostiek, de behandeling en het werken in de context van het team, de instelling en de verschillende settings en in verschillende rollen.

4. Management en bestuur: kennis en vaardigheden om in een multidisciplinaire setting in verschillende rollen processen te ontwikkelen en mensen te motiveren, te inspireren en aan te sturen.
5. Academisch werken en wetenschappelijk onderzoek: innovatief en kritisch omgaan met het eigen werk en dat van het team. Dit vraagt om ervaring met het interpreteren en uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek, een belangrijke vaardigheid om kritische reflectie op de kwaliteit en de methoden van werken en op innovatie te ondersteunen.

Structuur van de opleiding

Duaal leren staat vanaf het begin van het driejarige traject centraal. Praktijkoriëntatie en praktijkervaring gaan gelijk op met theoretisch onderwijs, waarbij de doorlopende leerlijnen verduidelijkt worden.

Centraal in het eerste jaar van de opleiding staat dat de student de kennis uit de verschillende domeinen verdiept, integreert en leert toepassen op klinische vragen. Daarnaast is het in deze fase van belang dat de student start met het kennismaken met de zorg en het opdoen van ervaring in meerdere settings en in verschillende leeftijdsdomeinen. In dit traject moet ook geborgd worden dat de opleiding kennis neemt van de verschillende sectoren waarin de zorg is ondergebracht om de beroepsoriëntatie verder te verdiepen.

Praktijkervaring is daarnaast nodig om generieke competenties te ontwikkelen die in verschillende contexten en met verschillende doelgroepen geoefend moeten worden. Hierbij kan tegelijkertijd de ontwikkeling van de opleiding gemonitord worden. Bij het invullen van de praktijkervaring zou een combinatie gemaakt moeten worden van leren door observeren (meeloopstages) en leren door oefening (zelf uitvoeren van deeltaken). Hierdoor worden in het didactisch model meerdere didactische methoden toegepast en verschillende leerstijlen bediend. Dit wordt verder uitgewerkt met specifieke bijeenkomsten en in de werkgroepen van DOI. De opbouw van het curriculum is sequentieel. Dat wil zeggen dat er een volgorde en een weloverwogen opbouw in de ontwikkeling van kennis en competenties is. In het tweede en derde jaar is de opleiding voor een belangrijk deel maatwerk, afgestemd op de persoonlijke leerdoelen van de opleiding.

5.

Hoofdconclusies AMG en EVC

In dit hoofdstuk worden de conclusies uit de Impactanalyse van SiRM toegelicht. Voor de volledige tekst en onderbouwing verwijzen we naar bijlage xxx.

Hoofdconclusies

Het voornemen om een directe aansluiting te realiseren leidt tot hogere kosten van psychologische zorg in Nederland. De mix van behandelaars die psychologische zorg levert, is na directe aansluiting hoger opgeleid. Dit komt vooral doordat de tussenfase van masterpsychologen vervalt en zij eerder op GZ-niveau psychologische zorg leveren. Een minder belangrijke reden is dat GZ-psychologen en K(N)P'ers de masterpsychologen gedurende deze tussenfase niet meer hoeven te superviseren. Zij spelen daarmee tijd vrij voor het leveren van psychologische zorg.

Uiteindelijk zal de Nederlandse burger deze hogere kosten van psychologische zorg als premie- en belastingbetaler merken. De hogere kosten komen in eerste instantie terecht bij zorgaanbieders door hogere werkgeverslasten

en bij zorgverzekeraars door hogere declaraties vanuit het Zpm en tariefstijgingen in andere sectoren. Zij zullen VWS vragen om het macrobudgettair kader te verhogen om deze kostenstijging te dekken. Daarbij is de variant van de geïntegreerde aansluiting gunstiger voor de Nederlandse premie- en belastingbetaler dan de variant van de logistieke aansluiting, omdat masterpsychologen in deze variant gedurende hun tweejarige GZ-opleiding geen salaris ontvangen.

Het totaal aan extra gekwantificeerde uitgaven voor de overheid (Ministeries van VWS en OCW bij elkaar opgeteld) komt voor de logistieke aansluiting uit op tussen de €51 tot €65 miljoen per jaar. Voor de geïntegreerde aansluiting gaat het om een verandering tussen €1 miljoen per jaar minder uitgaven en €13 miljoen per jaar meer uitgaven (+€9 tot -€5 voor VWS en -€8 voor OCW).

De gevolgen van de directe aansluiting varianten verschillen per categorie betrokkene. De hoofdconclusies staan in Tabel 1.

Betrokkene	Logistieke aansluiting ¹ <i>Totaal gekwantificeerde veranderingen²</i>	Geïntegreerde aansluiting ² <i>Totaal gekwantificeerde veranderingen</i>
Studenten en psychologen	Voordelig, omdat psychologen eerder op niveau GZ-psycholoog betaald worden ▶ + €52.000 per betrokken student/ psycholoog voor diens hele studie/carrière	Ongunstig, omdat psychologen geen salaris ontvangen tijdens hun GZ-opleiding ▶ - €38.000 per betrokken student/ psycholoog voor diens hele studie/carrière
Zorgaanbieders	Kan gunstig uitvallen, maar alleen als 'automatische' tariefsverhoging via Zpm gehonoreerd wordt door zorgverzekeraars en tariefsverhoging in andere sectoren geaccepteerd wordt ▶ + €1 tot €15 miljoen per jaar voor alle aanbieders samen	Idem als voor logistieke aansluiting, waarbij deze variant gunstiger uitvalt, doordat piog's stagevergoeding ontvangen in plaats van salaris ▶ + €26 tot €40 miljoen per jaar voor alle aanbieders samen
Financiers	Ongunstig voor financiers: 'automatische' tariefsverhoging uit Zpm en druk vanuit zorgaanbieders om tariefsverhoging in andere sectoren ▶ - €51 tot - €65 miljoen per jaar voor alle financiers samen	Idem als voor logistieke aansluiting ▶ - €51 tot - €65 miljoen per jaar voor alle financiers samen ³

1 Ten opzichte van de huidige situatie. Ditzelfde geldt voor de andere tabellen in deze paragraaf.

2 Het betreft niet alle veranderingen door invoering van de directe aansluiting. Alleen de parameters waarop de grootste veranderingen verwacht worden zijn gemodelleerd.

3 Er is hierbij geen rekening gehouden met dat financiers zorgaanbieders mogelijk zullen vragen om de verlaging van kosten voor piog's deels in te zetten voor de verhoging van werkgeverslasten door het opheffen van de tussenfase.

Betrokkene	Logistieke aansluiting ¹ <i>Totaal gekwantificeerde veranderingen²</i>	Geïntegreerde aansluiting ² <i>Totaal gekwantificeerde veranderingen</i>
Ministerie van VWS	Ongunstig, want financiers zullen VWS vragen om macrobudgettair kader zorg op te hogen om de stijging in psychologische zorgkosten op te vangen ► - €51 tot - €65 miljoen per jaar	Veel gunstiger dan logistieke aansluiting, omdat beschikbaarheidsbijdragen voor piog's vervallen ► + €9 tot - €5 miljoen per jaar
Universiteiten	Universiteiten maken iets meer kosten door extra selectie tussen de bachelor- en masterfase. ⁴ ► - €1 miljoen per jaar voor alle universiteiten samen	Idem als voor logistieke aansluiting. Universiteiten ontvangen weliswaar fors hogere inkomsten per masterstudent, maar deze vallen weg tegen de extra kosten die zij zullen maken.
Opleidingsinstellingen	Neutraal	Ondanks grote organisatorische veranderingen, niet noodzakelijkerwijs financiële consequenties omdat universiteiten onderdelen kunnen uitbesteden aan opleidingsinstututen
Ministerie van OCW	Neutraal	Enigszins ongunstig door hogere Rijksbijdragen aan universiteiten ► - €8 miljoen per jaar

Tabel 1. Hoofdconclusies financiële consequenties directe aansluiting varianten per categorie betrokkene

EVC

SiRM heeft de financiële consequenties gemodelleerd van de directe aansluiting voor 'nieuwe' studenten, dat wil zeggen bachelorstudenten die starten op een moment in de toekomst wanneer de directe aansluiting geïmplementeerd is. Het aantal beschikte instromende piog's houdt SiRM daarbij constant om zo de varianten van directe aansluiting zuiver met de huidige situatie te vergelijken. Omdat een stijging van het aantal beschikte piog's wel nodig is volgens het veld, is een gevoeligheidsanalyse op deze parameter gedaan.

De benodigde opleidingscapaciteit wordt bepaald door het Capaciteitsorgaan op basis van de ontwikkelingen in de vraag naar zorg door GZ-psychologen en het aanbod van GZ-psychologen.

Daarbij is het van belang om na te gaan wat gebeurt met de masterpsychologen uit 'het stuwmeer' die door een EVC-traject versneld GZ-psycholoog worden. De verwachting van SiRM is dat het aantal GZ-psychologen dat hierdoor toegevoegd wordt aan het aanbod op de korte termijn geen grote impact heeft op de benodigde opleidingscapaciteit. Met het toenemen van het aanbod van GZ-psychologen neemt de vraag naar zorg door GZ-psychologen namelijk in dezelfde mate toe. Masterpsychologen die in aanmerking komen voor het EVC-traject verlenen nu immers ook psychologische zorg op (bijna) het niveau van een GZ-psycholoog. We gaan er niet vanuit dat het Capaciteitsorgaan in haar modellen al rekening houdt met deze geleverde zorg door masterpsychologen. Dit betekent dat het oplossen van het stuwmeer zal leiden tot een flinke toename van het aanbod én een ongeveer even grote toename van de vraag naar zorg door GZ-psychologen in het model van het Capaciteitsorgaan. Op de langere termijn zal het oplossen van het stuwmeer juist tot een stijging in de benodigde opleidingscapaciteit leiden. Immers, om een hoger totaal benodigd aantal GZ-psychologen op peil te houden, zijn meer opleidingsplaatsen nodig.

4 Alhoewel beide varianten naar verwachting slechts beperkte financiële impact op de universiteiten als geheel hebben, hebben ze wel impact op de klinische masteropleidingen. Deze opleidingen zullen ten opzichte van de huidige situatie meer dan halveren, waarmee de eigenstandige financierbaarheid van deze opleidingen onder druk komt te staan.

6.

Advies aan de opleidingsraad

6.1 Advies aan de opleidingsraad

De conclusie van de taskforce is dat de vormgeving van de directe aansluiting tussen master-GZ-opleiding pas definitief kan worden op het moment dat er duidelijkheid is over de haalbaarheid van de twee varianten: de logistieke aansluiting en de geïntegreerde opleiding. De taskforce realiseert zich dat de beide modellen ingrijpende veranderingen teweeg zullen brengen en adviseert daarom om de komende tijd een plan te formuleren waarin vervolgttrajecten geschetst worden. Tegelijk kan al begonnen worden het meest urgente probleem op te lossen, namelijk het tekort aan GZ-psychologen.

Hieronder doen we aanbevelingen aan de Opleidingsraad voor de verschillende fasen van het vervolgttraject op basis van de afzonderlijke adviezen van de vier werkgroepen.

1. EVC. Probeer zo snel mogelijk de financiering voor de EVC-voorstellen te regelen en ga aan de slag om een plan van aanpak concreet uit te werken.
2. Selectie. Werk de voorstellen van de werkgroep selectie concreet uit in samenwerking met de universiteiten. Hierbij gaat het om voorlichting van studenten in de bachelor en selectie voor de klinische masters. Voor de universiteiten zal het ook noodzakelijk zijn alternatieven voor deze selectieve masters te ontwikkelen. De selectie kan nadere invulling krijgen na de volgende raming van het Capaciteitsorgaan, die duidelijkheid zal geven over de selectieratio.
3. Pilots. In deze stap van het programma APV moet onderzocht worden hoe een directe aansluiting tussen de masteropleidingen en de GZ-opleiding kan worden georganiseerd. Deze verkenning gebeurt in pilots die de basis moeten leggen voor de nadere uitwerking van ofwel het logistieke model ofwel de geïntegreerde aansluiting. In verschillende opleidingen en samenwerkingsverbanden lopen momenteel al pilots (of deze zijn in ontwikkeling) die varianten van een directe aansluiting uitwerken.

Om alle betrokken partijen de gelegenheid te geven ervaring op te doen met een directe aansluiting stellen wij voor per 1 januari 2023 bij alle opleidingsinstellingen die zijn aangesloten bij vLOGO te starten met een pilot, in samenwerking met alle toeleidende universiteiten. Het betrekken van alle opleidingsinstellingen en toeleidende universitaire opleidingen bij deze experimenten creëert de mogelijkheid om lokale variaties uit te proberen die

aansluiten bij de lokale opleidingscultuur en de inzichten van de verantwoordelijke opleiders.

4. Tot slot moeten in deze vervolgfase van het programma APV de mogelijkheden van de geïntegreerde aansluiting verder verkend worden, zodat onder meer de volgende vragen beantwoord kunnen worden:

- ▶ Hoe kan de samenwerking tussen GZ-opleidingsinstellingen, praktijkopleidingsinstellingen en universiteiten geoptimaliseerd worden, zowel organisatorisch als inhoudelijk (de governance)?
- ▶ Hoe kunnen de stages tijdens de masterfase en het vervolg in de GZ-fase beter op elkaar aansluiten?
- ▶ Hoe gaan we om met tweedekansers?
- ▶ Hoe kan worden voorkomen dat er een nieuw stuwmeer na de bachelor ontstaat?
- ▶ Hoe zouden de doorlopende leerlijnen uitgewerkt moeten worden naar de (bestaande en op termijn mogelijk nieuwe) BIG 14-specialisaties?

Parallel hieraan zijn ook andere gesprekken nodig over de randvoorwaarden voor een geïntegreerde opleiding:

- ▶ Hoe gaat de bekostiging van deze opleiding eruit zien en wordt een stelselwijziging ondersteund door de betrokken ministeries (gesprekken met OCW en VWS)?
- ▶ Welke werkzaamheden binnen zorginstellingen vereisen geen BIG-registratie en kan dit een basis vormen voor alternatieve masteropleidingen?

Deze verkenning moet tot stand komen op basis van de evaluatie van en ervaringen met de pilots, de voorstellen van de projectgroep Visie & Infrastructuur en van de projectgroep Didactische Ontwikkelingen & Instrumenten, en tenslotte op basis van de gesprekken met de relevante partijen en partners.

De taskforce adviseert om het vervolgttraject een stevige bestuurlijke basis te geven om er voor te zorgen dat het vervolg daadkrachtig wordt opgepakt. Commitment van de partijen zal dan daadwerkelijk omgezet kunnen worden in haalbare resultaten.

Al met al meent de taskforce dat de analyses en besprekingen tussen de betrokkenen van het afgelopen jaar, zeer veel aanknopingspunten hebben opgeleverd voor verdere verbeteringen in de opleidingsketen die aan de oplossing van de gesignaleerde knelpunten kunnen bijdragen.

Bijlage I

Taskforce: de opdracht en knelpunten

1.1 Aanleiding

De verbetering van de aansluiting tussen (klinische) master en GZ-opleiding is een thema dat al lange tijd op de agenda staat om een aantal knelpunten in de zorg op te lossen. De Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (LOPB) van de Federatie Gezondheidspsychologen en Psychotherapeuten (FGzPt) heeft dit opgepakt door het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) in te richten. Adaptief betekent dat deze vervolgopleidingen flexibel kunnen aansluiten bij de behoefte van de maatschappij, de veranderende zorgvraag, en de nieuwste inzichten kunnen implementeren met betrekking tot de diagnostische mogelijkheden en behandel mogelijkheden die gebaseerd zijn op de laatste wetenschappelijke inzichten. De doelstellingen van dit programma zijn mede terug te voeren op het Bestuurlijk Akkoord GGZ 2019 – 2022, de visie van de Opleidingsraad en het advies aansluiting Master – GZ (AMG) 2019.

De uitvoering van het programma APV liep via drie hoofdlijnen, uitgewerkt in drie deelprojecten:

1. Aansluiting Master – GZ (AMG)
2. Visie & Infrastructuur
3. Didactische Ontwikkelingen en instrumenten.

1.2 Opdracht van de taskforce

De taskforce Aansluiting Master-GZ had 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”.

Het advies betreft:

1. 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;
2. de uitwerking van de manier waarop de directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding gerealiseerd kan worden op de korte en op de lange termijn met voldoende kwantiteit om aan de vraag aan GZ-psychologen tegemoet te kunnen komen;

3. 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;
4. een voorstel voor de wijze waarop curriculumafstemming van bachelor t/m GZ-opleidingen opgezet en onderhouden kan worden;
5. een voorstel voor een onderbouwing van de voorgestelde aansluiting in kosten, baten en consequenties voor wet- en regelgeving;
6. een visie op een overgangperiode (vorm, lengte, eisen) van de huidige situatie naar de gewenste situatie;
7. een visie op een eventuele zij-instroomprocedure voor masters zonder GZ-opleiding.

1.3 Samenstelling en Werkwijze

De leden van de taskforce zijn vertegenwoordigers van de partijen die een publieksrechtelijke verantwoordelijkheid hebben in de zorgverlening of opleidingen, waarbij geldt dat deze afgevaardigden voldoende kennis en inzicht in het veld hebben.

De taskforce heeft vier werkgroepen samengesteld die zich hebben gebogen over wat nodig is om een directe aansluiting master-GZ-opleiding te kunnen realiseren, te weten de werkgroep EVC, de werkgroep selectie, de werkgroep Model Logistieke Aansluiting en de werkgroep Lange Termijn Aansluiting (later werkgroep Geïntegreerde Aansluiting genoemd). De complete adviezen van de werkgroepen zijn terug te vinden in de bijlages.

De leden van de verschillende werkgroepen zijn afgevaardigd door diverse belanghebbende organisaties die bij uitstek het perspectief van hun achterban kunnen inbrengen en vakinhoudelijke experts zijn: brancheorganisaties, de hoofdopleiders, P-opleiders, opleidingsinstellingen, beroepsverenigingen en universiteiten.

1.4 Onafhankelijk onderzoek

Het programma APV heeft twee externe bureaus (Nivel en SiRM) opdracht gegeven onderzoeksvragen uit te zetten en impactanalyses uit te voeren om de knelpunten en de gevolgen van oplossingsrichtingen in kaart te brengen.

1.5 Draagvlak

De adviezen die voortkomen uit het programma zullen in meer of mindere mate grote impact hebben op de belanghebbenden bij de GZ-opleiding. Het is daarom van groot belang dat er draagvlak is voor de adviezen die voortvloeien uit het programma. Daarom is ervoor gekozen om de werkgroepen zoveel mogelijk samen te stellen uit een brede afvaardiging van het veld. Op belangrijke onderwerpen zijn thema-avonden, adviesraden en themabijeenkomsten georganiseerd, toelichtingen gegeven bij achterbanbijeenkomsten, is het veld steeds uitgenodigd input te leveren en hebben consultatierondes plaatsgehadt (voor een volledig overzicht, verwijzen we naar bijlage 1 bij de hoofdnotitie).

Gedurende het traject hebben de partijen verschillende zorg- en knelpunten benoemd. Daar wordt voor een deel aandacht aan geschonken binnen de geschetste oplossingen, de resterende punten worden als evaluatiecriteria toegevoegd aan het vervolg van het project (bijvoorbeeld in de pilots).

1.6 Knelpunten in relatie tot de directe aansluiting

De belangrijkste knelpunten waarom een directe aansluiting noodzakelijk is, zijn:

Tekort aan GZ-psychologen

De zorgvraag blijft toenemen en heeft geleid tot lange wachtlijsten. Het tekort aan GZ-psychologen, met name GZ-psychologen en specialisten, speelt hierin een belangrijke rol. En hoewel de belangstelling om GZ-psycholoog te worden groot is, zorgt het beperkte aantal opleidingsplaatsen en het gebrek aan tijd bij de begeleiders van de opleidingen voor belemmeringen hierin. Een groot aantal masterpsychologen, en dus potentiële GZ-psychologen, wacht in een zogenaamd stuwmeer op een opleidingsplaats en kan tot die tijd niet als regiebehandelaar werken. Zij werken vaak wel in de zorg en doen nuttig werk, maar ze hebben hiervoor juist extra supervisie nodig van o.m. GZ-psychologen. De inzet van GZ-psychologen (en specialisten) als supervisors dunt de capaciteit, die nodig is voor de zorg, verder uit.

Het is in sommige regio's of sectoren bovendien extra moeilijk om aan professionals te komen, omdat ze als arbeidsmarkt minder aantrekkelijk zijn voor opleidingen. Hierdoor ontstaat een vicieuze cirkel: minder professionals, dus minder opleiders, waardoor minder opleidingsplekken, waardoor...etc. De 'tijdelijke' oplossing is gevonden in het inzetten van masterpsychologen, maar dit is een ongewenste en weinig duurzame situatie.

Stuwmeer

Het tekort aan BIG-geregistreerde psychologen heeft allesbehalve te maken met een gebrek aan interesse in het vak. Het tegendeel is eerder waar. Een groot aantal masterpsychologen wacht, nadat ze hun opleiding aan de universiteit hebben afgerond, in het zogenaamde stuwmeer op een plek in de GZ-opleiding. Maar die plekken zijn schaars. Dit heeft geleid tot een situatie waarin masterpsychologen gemiddeld zeven jaar moeten wachten op een opleidingsplaats en in de tussentijd (soms zelfs onbetaalde) werkervaring opdoen. De lange wachttijd in het stuwmeer heeft als neveneffect dat wetenschappelijke kennis is weggezakt en dat de werkwijze van de zorginstelling, waar ondertussen gewerkt wordt, inslijt.

Door samen met alle betrokken partijen dit stuwmeer te verkleinen, kunnen snel psychologen met een BIG-registratie beschikbaar komen voor de zorg en zal een directe aansluiting tussen master- en GZ-opleiding vergemakkelijkt worden.

Breedheid van opleiden

De huidige GZ-psycholoog is te weinig breed inzetbaar (Nivel 2021). Door hem tijdens de opleiding kennis te laten maken met de verschillende domeinen, sectoren en settingen tijdens de opleiding, kan hij ingezet worden in verschillende sectoren, die vanuit een toenemende zorgvraag steeds breder en complexer worden.

De groeiende afstand tussen universiteit en praktijk

Die lange wachttijd in het stuwmeer creëert ook andere onwenselijke situaties. Zo halen master-psychologen minder rendement uit de opleiding en zijn hun wetenschappelijke kennis en onderzoek vaardigheden minder actueel op het moment dat ze doorstromen naar de GZ-opleiding. Daardoor neemt de afstand toe tussen de wetenschappelijke opleiding en de toepassing ervan in de praktijk. Ook het gebrek aan animo om wetenschappelijke kennis bij te houden en te onderhouden, doordat academische interesse en attitude (te) weinig meewegen bij de selectie voor de GZ-opleiding, draagt hieraan bij. Uiteindelijk resulteert dit in een lacune in de wetenschappelijke kennis met een negatief effect op de mogelijkheid om bij de uitoefening van het beroep te kunnen innoveren en evidence-based te (be)handelen.

Bijlage II

Samenstelling taskforce en werkgroepen

Taskforce Aansluiting master-GZ (AMG)

- ▶ **prof. dr. A.H.G. (Alexander) Rinnooy Kan**, Onafhankelijke voorzitter
- ▶ **drs. H.H.W. (Hans) de Veen**, Namens de beroepsverenigingen
- ▶ **prof.dr. A.L. (Anneloes) van Baar**, Namens de Opleidingsraad
- ▶ **prof.dr. A.H. (Agneta) Fischer**, Namens DSW
- ▶ **drs. E.G. (Eddy) van Doorn**, Namens de brancheorganisaties
- ▶ **dr. J.E.M. (Juliëtte) van Eerd MBA**, Namens de brancheorganisaties
- ▶ **drs. J. (Jaap) van der Pol**, Namens de opleidingsrechtspersonen
- ▶ **drs. C. (Corry) den Rooijen**, Projectleider AMG
- ▶ **drs. J.W.H. (Wim) Stegehuis**, Toehoorder OCW
- ▶ Toehoorder VWS

Werkgroep Eerder verworven competenties (EVC)

Namens/ op voordracht van:

- ▶ **drs. J. (Jaap) van der Pol**, Voorzitter, lid Taskforce
- ▶ **prof.dr. M.J.P.M. (Marc) Verbraak**, Gezamenlijke HCO's
- ▶ **prof.dr. T.K. (Theo) Bouman**, Gezamenlijke HCO's
- ▶ **drs. P. (Pieter) Dingemanse**, LPO
- ▶ **drs. S. (Sjoerd) Salet**, LPO
- ▶ **K. (Kees) Spitters**, Brancheorganisaties
- ▶ **dr. G.J. (Gert-Jan) Prosman**, Beroepsverenigingen
- ▶ **drs. C. (Corry) den Rooijen**, Projectleider AMG

Werkgroep Model logistieke aansluiting (MLA)

Namens/ op voordracht van:

- ▶ **drs. E.G. (Eddy) van Doorn**, Voorzitter, lid Taskforce
- ▶ **dr. J.E.M. (Juliette) van Eerd MBA**, Voorzitter, lid Taskforce
- ▶ **prof.dr. P.J. (Ger) Keijsers**, Gezamenlijke HCO's
- ▶ **drs. E.M. (Elske) van den Berg**, Brancheorganisaties
- ▶ **drs. M.W. (Maaike) Laurant**, LPO
- ▶ **prof.dr. A.R. (Arnoud) Arntz**, Conventen
- ▶ **dr. H. (Hedda) van 't Land**, Opleidingsrechtspersonen
- ▶ **C. (Caspar) van Eijk MSc**, Beroepsverenigingen
- ▶ **drs. C. (Corry) den Rooijen**, Projectleider AMG

Werkgroep Selectie

Namens/ op voordracht van:

- ▶ **prof. dr. A.L. (Anneloes) van Baar**, Voorzitter, lid Taskforce
- ▶ **drs. K.H. (Klaas) Visser**, Expertise Selectie
- ▶ **dr. K.M. (Karin) Stegers-Jager**, Expertise Selectie
- ▶ **dr. A.S.M. (Susan) Niessen**, Expertise Selectie
- ▶ **drs. I.G. (Ingrid) Wigard**, LPO
- ▶ **drs. M.J.M. (Mariska) den Oudsten MSc**, Recent afgestudeerd klinisch psycholoog
- ▶ **drs. C.C.M. (Inez) Oosterholt**, Brancheorganisaties
- ▶ **prof. dr. M.H.J. (Marrie) Bekker**, Hoofdopleiders GZ
- ▶ **drs. C. (Corry) den Rooijen**, Projectleider AMG

Werkgroep Geïntegreerde aansluiting (GA)

Namens/ op voordracht van:

- ▶ **drs. H.H.W. (Hans) de Veen**, Voorzitter, lid Taskforce
- ▶ **prof.dr. A.H. (Agneta) Fischer**, Voorzitter, lid Taskforce
- ▶ **prof. dr. J.T. (Hanna) Swaab**, Gezamenlijke HCO's
- ▶ **A.I. (Astrid) Brouwer MBA MSc**, Beroepsverenigingen
- ▶ **drs. E.M. (Elske) van den Berg**, Brancheorganisaties
- ▶ **dr. H.E. (Helen) Bakker**, Hoofdopleider Op voordracht van het NIP
- ▶ **R.W. (Ruben) Atteveld**, SPSNIP
- ▶ **prof. dr. A.A.C.M. (Guus) Smeets**, Opleidingsrechtspersonen
- ▶ **dr. S.M. (Simone) de la Rie**, LPO
- ▶ **A.R. (Anniek) Ratelband MSc**, Studenten beroepsverenigingen (NVO)
- ▶ **drs. J.W.H. (Wim) Stegehuis**, Toehoorder OCW
- ▶ **drs. C. (Corry) den Rooijen**, Projectleider AMG

Vergaderingen

- ▶ De taskforce is in de periode van 1 september 2020 t/m 25 augustus 2021, 10 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep EVC is in de periode van 27 augustus 2020 t/m 2 september 2021, 10 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep Selectie is in de periode van 5 oktober 2020 t/m 28 juni 2021, 9 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep GA is in de periode van 15 oktober 2020 t/m 24 augustus 2021, 7 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ De werkgroep MLA is in de periode 14 oktober 2020 t/m 11 mei 2021, 6 keer bij elkaar gekomen.
- ▶ Naast de reguliere vergaderingen kwamen de werkgroepen in subsessies