



Programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen

Hoofdnotitie

Samen navigeren naar adaptieve psychologische vervolgopleidingen

Voor een leven lang bekwaam



Woord vooraf

In het voorjaar van 2020 ging, in opdracht van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (LOPB) en met subsidie van het ministerie van VWS, het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) van start om een bijdrage te leveren aan het terugdringen van het tekort aan GZ-psychologen.

Voor de uitvoering van het programma richtte de Opleidingsraad een taskforce en twee projectgroepen in die met grote inzet en betrokkenheid van velen, veel werk verzet hebben. De hier gepresenteerde adviezen zijn het resultaat van de eerste fase van het programma en zijn de samenvatting van de deeladviezen die in hun geheel in de bijlagen terug te vinden zijn.

In hoofdstuk 1 leest u meer over de opdracht en de uitvoering van het programma APV. Het volgende hoofdstuk beschrijft de verschillende knelpunten die gesignaleerd zijn en die aanleiding waren voor het programma. Hoofdstuk 3 biedt vervolgens de (mogelijke) oplossingen voor deze knelpunten. Die voorgestelde oplossingen gaan gepaard met randvoorwaarden die in hoofdstuk 4 terug te vinden zijn.

En ten slotte worden in het laatste hoofdstuk de verschillende adviezen kort samengevat met het oog op de volgende fase van het programma. U zult zien dat sommige adviezen heel concreet zijn en andere meer aanmoedigen tot verdere verkenning. Alle adviezen bieden perspectief op Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen.

Er is in korte tijd veel bereikt, maar er ligt ook nog het nodige om verder uit te werken. Maar als we zien hoe groot de betrokkenheid en de expertise van alle betrokken partijen is, dan verwachten we op de goede weg te zijn naar het gezamenlijke doel: komen tot vervolgopleidingen die leiden tot een psy-BIG-beroep dat op hoog professioneel niveau kan meebewegen met veranderingen in de zorgvraag en met inhoudelijke ontwikkelingen.

Tot slot spreken de voorzitters Alexander Rinnooy Kan (Aansluiting master-GZ), Hanna Swaab (Visie en Infrastructuur) en Valerie Hoogendoorn (Didactische Ontwikkeling en Instrumenten) hun dank uit aan alle deelnemers en aan de programmaorganisatie voor de bijzondere stap die, mede dankzij hun werk en inzet, gezet kon worden.

Utrecht, 10 september 2021

Inhoudsopgave

Preambule.....	4
1. Programma APV: de opdracht	6
1.1 De opdracht	6
1.2 Organisatie Programma APV	6
1.3 Governance Programma APV.....	6
1.4 Samenstelling en verantwoordelijkheid van de taskforce, projectgroepen en werkgroepen.....	7
1.5 Onafhankelijk onderzoek.....	7
1.6 Communicatie.....	8
1.7 Draagvlak.....	8
1.8 Kanttekening.....	8
2. Knelpunten	9
2.1 Tekort GZ-psychologen	9
2.2 Stuwmeer	9
2.3 Onvoldoende brede inzetbaarheid	9
2.4 Alternatief voor subsidieregeling Jeugd.....	10
2.5 Suboptimale doelmatigheid	10
2.6 Minder rendement.....	10
2.7 De kloof tussen wetenschap en praktijk	10
3. Oplossingen	11
3.1 De adviezen van de Taskforce Aansluiting Master – GZ	11
3.2 De adviezen van de projectgroep Visie & Infrastructuur.....	15
3.3 De adviezen van de projectgroep Didactische Ontwikkelingen & Instrumenten.....	18
4. De randvoorwaarden	19
4.1 Juiste (financiële) incentives goed gericht en transparant	19
4.2 Capaciteitsraming en toewijzing.....	19
5. Conclusie en agenda voor fase 2	20
5.1 De adviezen in het kort op een rij.....	20
6. Bijlagen hoofdnotitie Programma APV	
1: Bijeenkomsten in het kader van Programma APV	
2: APV begrippenlijst	
3: Overzicht leden Programma APV	
4: Addendum	
5: Anonieme brief opleidingsraad	
6: Opdracht aansluiting Master-GZ	
7: Opdracht Visie & infrastructuur	
8: Opdracht Didactische ontwikkeling & instrumenten	
9: Communicatie	
10-12: Deelrapporten Nivel	
13: SiRM analyse	

Preambule

Al een aantal jaren lopen de wachtlijsten in de GGZ en in andere sectoren waar psychologische zorg wordt verleend, snel op. Dit heeft niet alleen te maken met een toenemende zorgvraag, maar ook met een tekort aan professionals, in het bijzonder aan GZ-psychologen. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) startte daarom in 2018 een overlegtraject met partijen die de geestelijke gezondheidszorg organiseren. De uitkomsten van dit traject zijn opgenomen in het Bestuurlijk Akkoord 2019-2022, waarin geschetst wordt waar we de komende jaren heen willen met de psychologische zorg, en met de psychologische vervolgopleidingen: naar voldoende professionals die de beste zorg leveren aan cliënten en patiënten.

Onder invloed van vergrijzing, ontgroening, toenemende diversiteit en digitalisering verandert de zorgvraag. Zo hebben jongeren in de huidige samenleving te maken met de uitdagingen rond het gebruik van sociale media en moeten zij leren om selectief te navigeren in een wereld waarin een quasi oneindige hoeveelheid informatie op elk moment van de dag beschikbaar is. De impact die deze constante stroom van informatie met zich meebrengt, vormt een uitdaging voor de zorgprofessional die zich bezighoudt met het welzijn van het individu met psychische problematiek. De professional moet de gewenste competenties tijdens een opleiding kunnen ontwikkelen, maar moet ook kunnen laten zien dat deze competenties betrouwbaar en valide zijn. Daarom is het van groot belang dat de opleidingsroutes helder en doelmatig zijn. De opleidingen die verantwoordelijk zijn voor het toerusten van de professional met de juiste kennis en vaardigheden dienen daarom adaptief te zijn om snel en adequaat te kunnen inspelen op maatschappelijke vraagstukken. Een recente illustratie van die noodzaak tot snelle adaptatie is de vraag naar aanpassingen in de zorg tijdens de coronapandemie. Het online zorgaanbod moest zich sterk ontwikkelen, en er deden zich ook nieuwe zorgvragen voor, zoals toegenomen psychische problemen door een gevoel van sociale isolatie. Kwetsbare groepen in de samenleving ontwikkelden hierdoor ernstige stemmingsproblemen en andere psychopathologie.

Een adaptieve opleiding moet onder meer voorzien in de behoefte om breed op te leiden, zodat de GZ-psycholoog zijn expertise in alle werkvelden kan inzetten en alle relevante zorgsectoren genoeg professionals hebben. De opleiding ontwikkelt kerncompetenties en leert nieuwe inzichten en ontwikkelingen snel en adequaat te vertalen naar de zorg. Het is belangrijk dat hij zich voortdurend kan bedienen van wetenschappelijk denken en handelen, zodat reflectie kan leiden tot evidence based innovatie, en tot groei en permanente ontwikkeling voor een optimale kwaliteit van zorg. Intensieve samenwerking tussen kennisinstellingen en zorginstellingen is dan ook essentieel om nieuwe inzichten te kunnen ontwikkelen. Het up-to-date houden van competenties vraagt om levenslang leren. Dit betekent dat opleiden niet klaar is bij het afronden van de opleiding die een basisoniveau of specialistisch niveau van zorgcompetenties meegeeft, zoals in de wet BIG geborgd. De opleidingsplannen dienen verder ontwikkeld te worden conform de nieuwe beroepsstructuur met extra aandacht voor de inhoudelijke thema's zoals de doorlopende leerlijnen en een variatie aan werkervaringsplekken. In de toetsing is expliciet aandacht voor borging van kwaliteit, brede inzetbaarheid en diversiteit.

Bovenstaande overwegingen zijn belangrijke drijfveren voor het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV), vanuit de overtuiging dat evaluatie en kritische reflectie op de bestaande opleidingen leiden tot een volgende fase van ontwikkeling. Hierbij moet opgemerkt worden dat de huidige psychologische vervolgopleidingen en de daaruit voortvloeiende beroepsregistraties als uiterst succesvol worden beschouwd. Het zijn sterke 'merken' waardoor de vraag naar professionals zelfs groter is dan het beschikbare aantal. De kwaliteit van de opleidingen is verbeterd door eindtermen en beroepsprofielen te definiëren, en organisatorische verbeteringen te implementeren. Deze verworvenheden nemen niet weg dat de opleidingen verder ontwikkeld, adaptiever, moeten worden om de toenemende, complexere zorgvraag te kunnen blijven beantwoorden.

Het programma APV formuleert adviezen voor de opleiding van BIG-psy-professionals die inzetbaar zijn in het brede veld van de psychologische hulpverlening. Een belangrijk aspect hierbij is het realiseren van een direct aansluitende master-GZ-opleiding om een van de meest urgente problemen, namelijk het tekort aan GZ-psychologen, op te kunnen lossen. Ook de structuur rond het inrichten en ontwikkelen van het curriculum en de praktijkopleiding is een aandachtspunt. Het is van belang te benadrukken dat het opleiden plaatsvindt in een krachtenveld waarin verschillende stakeholders een belangrijke rol spelen. Zij zijn daarom nauw betrokken bij het programma, zoals in de taskforce en de twee projectgroepen die het bovenstaande hebben vertaald naar opdrachten voor verschillende werkgroepen. Op basis van analyses en van ervaringen met opleiden, hebben ze gezamenlijk de knelpunten en verbeterpunten geïdentificeerd. De oplossingsscenario's met de daaraan gerelateerde aandachtspunten, geven inhoud aan de ontwikkelagenda voor de komende periode. Hierin krijgt de opleiding van BIG-geregistreeerde GZ-psychologen en de bijbehorende specialismen verder vorm om de kwaliteit van de zorg duurzaam te kunnen borgen.

In deze hoofdnotitie worden op hoofdlijnen aanleiding, knelpunten en oplossingsrichtingen beschreven. Voor het volledige advies wordt verwezen naar de onderliggende adviesnotities aansluiting Master-GZ, Visie & infrastructuur en Didactische Ontwikkeling & Instrumenten.

1.

Programma APV: de opdracht

1.1 De opdracht

In opdracht van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (LOPB) werd binnen het programma aan de volgende doelstelling gewerkt: *Samen komen tot een duurzaam en adaptief systeem van organisatie en invulling van vervolgoopleidingen in de psychologische beroepen die leiden tot een psy-BIG-beroep dat zich voortdurend op hoog professioneel niveau kan verhouden tot wijzigingen in zorgvraag en inhoudelijke ontwikkelingen.* Oftewel: adviezen ontwikkelen voor psychologische vervolgoopleidingen die voortdurend aansluiten bij de behoefte van de maatschappij en bij ontwikkeling van behandelmogelijkheden, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen.

In deze notitie vindt u adviezen van de eerste fase van het programma en de onderbouwing ervan. U treft de voorstellen aan voor concrete vervolgstappen voor de onderwerpen die meer uitwerking of onderzoek nodig hebben en die het programma voor fase 2 bepalen.

1.2 Organisatie Programma APV

De volgende drie groepen hebben de vraagstukken die centraal stonden in het programma opgepakt:

1. de taskforce Aansluiting Master–GZ-opleiding (AMG),
2. de projectgroep Visie & Infrastructuur en
3. de projectgroep Didactische Ontwikkelingen & Instrumenten.

De taskforce en projectgroepen hebben in en met werkgroepen de voorliggende adviezen geformuleerd, waarbij ze zijn uitgegaan van de per speerpunt geformuleerde opdrachten:

De **taskforce Aansluiting Master–GZ-opleiding** diende een advies op te leveren dat een directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding substantieel en duurzaam regelt. De directe aansluiting zal bijdragen aan een betere afstemming tussen de vraag vanuit zorgaanbieders en de uitstroom uit de opleidingen, aan het verminderen van tekorten aan GZ-psychologen en het vergroten van het rendement van de opleiding in

Nederland. De belangrijkste eerste stappen die hierin noodzakelijk zijn, kunnen nu al worden gezet, namelijk het inrichten van een EVC¹-traject ter ondersteuning van de snelle groei in aantal GZ-psychologen, het ontwikkelen van een selectieve master om instroom in de opleidingen verder te reguleren en van een daarbij passende en doelmatige selectieprocedure.

De **projectgroep Visie & Infrastructuur** verkende de mogelijkheden om de kwaliteit van de vervolgoopleidingen in de GGZ te verbeteren door de landelijke (of regionale) opleidingsinfrastructuur² op een andere manier in te richten en kwaliteitsverschillen inzichtelijk te maken. De groep boog zich ook over specifieke opdrachten in het jeugddomein.

De **projectgroep Didactische Ontwikkelingen & Instrumenten** werkte aan het formuleren van de inhoud van de opleidingen en de randvoorwaarden die noodzakelijk zijn om inhoudelijk en didactisch goede psychologische opleidingen neer te zetten, en daarbij de kwaliteit en continuïteit te borgen.

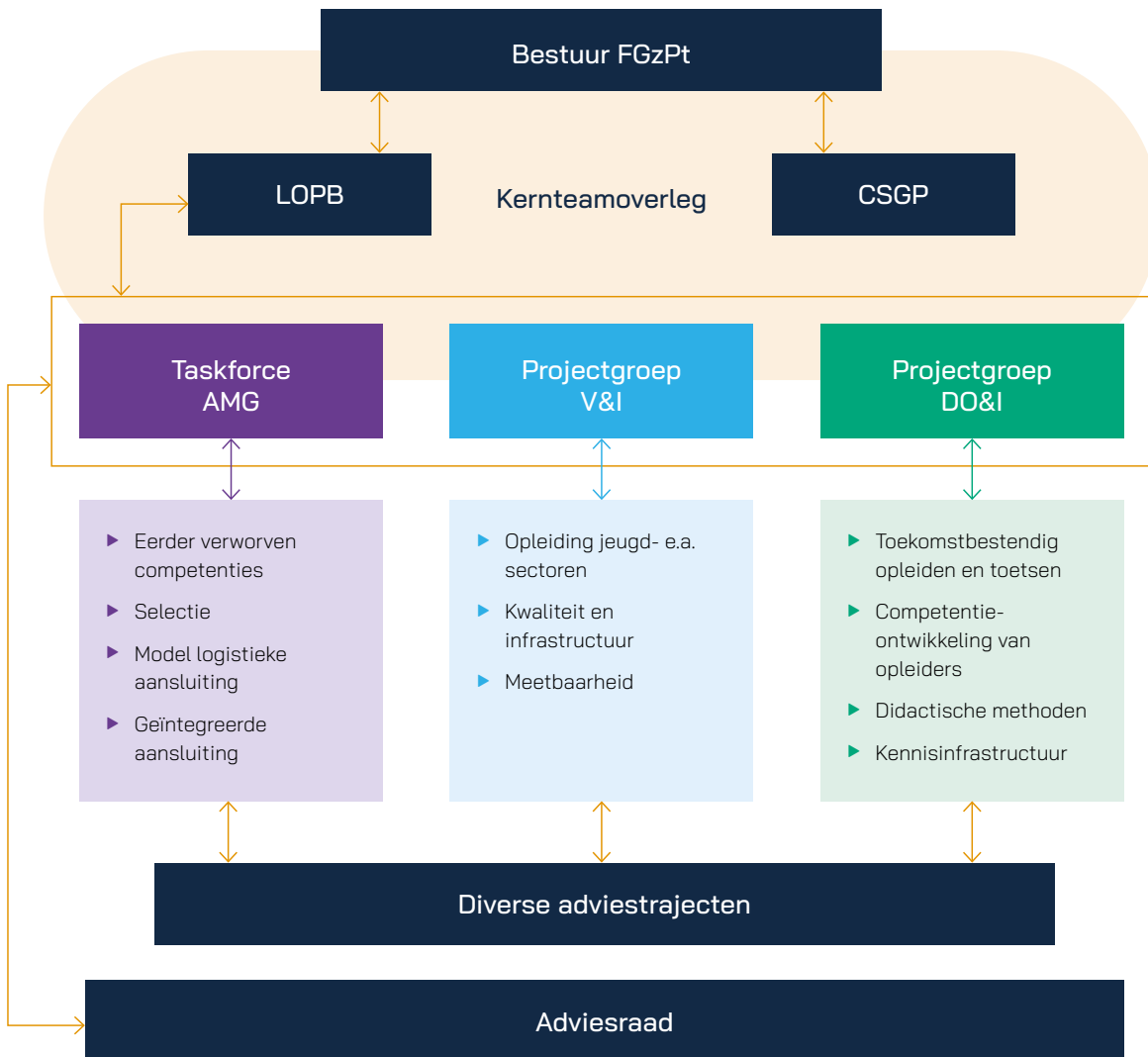
De adviezen van de taskforce en beide projectgroepen, die ook afzonderlijk van elkaar te raadplegen zijn, vormen samen de basis voor het totale advies uit deze eerste fase over de toekomst van de psychologische vervolgoopleidingen en hoe deze inhoudelijk en praktisch te verwezenlijken. Deze hoofdnootie bevat de hoofdlijnen uit de deelnotities, die in hun geheel terug te vinden zijn in het volledige document.

1.3 Governance Programma APV

De LOPB is de opdrachtgever van het programma. De FGzPt was verantwoordelijk voor de programma-organisatie, bemensing en benodigde faciliteiten. Binnen het programma was er grote samenhang en werkten de taskforce en projectgroepen parallel aan elkaar. Afstemming binnen en voortdurende communicatie met betrokkenen buiten de taskforce en projectgroepen was essentieel en daarom al in de programmastructuur gewaarborgd. In figuur 1 ziet u hoe het programma is ingericht en in welke verantwoordingsstructuur werd gewerkt.

1 EVC: Eerder Verworven Competenties

2 Uit het bestuurlijk akkoord GGZ 2019-2022



Figuur 1: Schematisch overzicht Governance Programma Adaptieve Vervolopleidingen (APV)

1.4 Samenstelling en verantwoordelijkheid van de taskforce, projectgroepen en werkgroepen

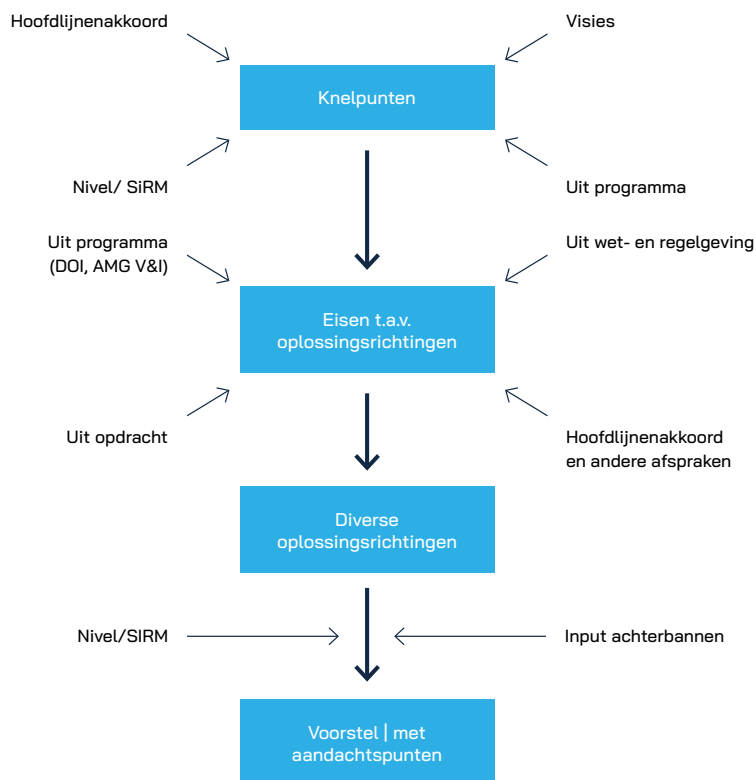
De taskforce bestond uit vertegenwoordigers met een mandaat van die partijen waarvan de leden een formele verantwoordelijkheid hebben in de zorgverlening of opleidingen. Deze afgevaardigden hebben veel kennis van en inzicht in het veld en treden op als eerste aanspreekpunt voor hun achterban met betrekking tot het programma. De taskforce en projectgroepen waren samengesteld op basis van afvaardiging van belanghebbenden, breder dan de eigen achterban, en/of specifieke expertise. Elke groep was verantwoordelijk voor het eigen deelproject. Op projectgroepniveau en programmaniveau werden regelmatig de denkrichtingen van de verschillende werkgroepen met elkaar uitgewisseld om dubbelingen en tegenstrijdigheden te voorkomen.

Diverse primair belanghebbende organisaties (brancheorganisaties, de hoofdopleiders, p-/praktijkopleiders, op-

leidingsinstellingen, beroepsverenigingen en universiteiten) vaardigden leden voor de verschillende werkgroepen af. Zij hielden verbinding met hun achterban, konden het perspectief ervan inbrengen en/of zijn vakinhoudelijke experts. Zo kon de achterban input en feedback leveren voor de voorstellen en eventuele zorgpunten signaleren, Zie figuur 2 hieronder voor de procesbeschrijving van Programma APV.

1.5 Onafhankelijk onderzoek

Het programma APV gaf twee externe bureaus (Nivel en SiRM) opdracht onderzoeksvragen uit te zetten en impactanalyses uit te voeren om zowel de sterke punten als de knelpunten en de gevolgen van de verschillende oplossingsrichtingen in kaart te brengen.



Figuur 2: Procesbeschrijving programma APV

1.6 Communicatie

De communicatieactiviteiten voor het programma APV stonden ten dienste van drie doelen:

- ▶ Momentum verankeren: mensen die betrokken zijn bij (onderdelen van) het opleidingstraject bewust maken van het feit dat dit het moment is om met de modernisering van de opleiding aan de slag te gaan.
- ▶ Belanghebbenden bekendmaken met de activiteiten van het programma en de producten die het oplevert.
- ▶ Verbinding van de programmaleden en belanghebbende partijen versterken.

Er is onder meer een informatiestructuur opgezet met een duidelijke website als vertrekpunt via www.progapv.nl. Het projectteam ondersteunde bijeenkomsten, maakte een uitlegvideo, en gaf maandelijkse updates aan programmaleden en verenigingen en via LinkedIn om de informatie uit te dragen. Belanghebbenden werden via deze structuur actief betrokken en geïnformeerd over de voortgang van het programma. De lijn naar programmaleden was daarmee kort en faciliterend. De website en LinkedIn lieten beiden vanaf de start van het programma een duidelijk groeiend aantal bezoekers en volgers zien. Lees meer over communicatie in bijlage 9.

1.7 Draagvlak

De adviezen van het programma hebben in meer of mindere mate impact op de betrokkenen bij de psychologische vervolgopleidingen. Deelname aan de taskforce, de projectgroepen en de werkgroepen was dan ook

niet vrijblijvend. Met de leden is afgesproken dat zij de visies vanuit de achterban inbrachten en andersom de zich ontwikkelende voorstellen toetsten. Op belangrijke onderwerpen organiseerden we adviesraden en themabijeenkomsten, gaven we op verzoek presentaties en toelichting aan de achterban tijdens bijeenkomsten en waren er informatie- en consultatierondes. En uiteraard had het veld tijdens het hele traject de mogelijkheid om input te leveren voor de adviezen.

Een overzicht van activiteiten voor draagvlak vindt u in bijlage 1.

De betrokken partijen maakten gebruik van deze mogelijkheden en brachten ook verschillende zorg- en knelpunten onder de aandacht. Deze bespreken we deels binnen de geschetste oplossingen. Resterende punten vindt u als aandachtspunten voor het vervolg van het project.

1.8 Kanttekening

Een aantal ontwikkelingen heeft invloed op de uitvoering van het Programma APV: het advies Beroepenstructuur, de positie van de orthopedagogen en de veranderende visie op de Wet-BIG.

In een addendum, bijlage 4, leest u waar de voorstellen vanuit het programma APV en de Beroepenstructuur elkaar kunnen raken.

2.

Knelpunten

Alle bij de psychologische vervolgoepleidingen betrokken partijen zijn het erover eens dat er een dringende maatschappelijke noodzaak is om in samenwerking aanpassingen te realiseren in de aanbieding, infrastructuur, uitvoering en inrichting van de opleidingen ten behoeve van de kwaliteit van de zorg.

Allereerst betreft het de beperkte beschikbaarheid van kwalitatief goed geborgde zorg. Dit vormt voor de samenleving in het algemeen en de cliënten in het bijzonder uiteraard een zeer groot en urgent probleem. Enerzijds is er een groot tekort aan BIG-geregistreerde psychologen. Anderzijds wordt een substantieel deel van de zorg verleend door masterpsychologen en -pedagogen zonder volwaardige (basis) beroepsopleiding. Dit zorgt ook voor gebrek aan transparantie met betrekking tot de vaardigheden van de beschikbare behandelaren voor cliënten en verwijzers. Daarenboven hebben de masterstudenten die in grote aantallen afstuderen, slechts een beperkte kans om te kunnen doorstromen (na selectie op grond van geschiktheid) naar de GZ-opleiding. Hierdoor is een groot aantal van hen in een onwenselijke positie gekomen waarin zij niet kunnen doorgroeien in hun vak.

Hoewel niet alles binnen de scope ligt van het APV, vervult de opleiding hierin wel een sleutelrol; de opleiding is te zien als een brug tussen de vooropleiding en de beroepspraktijk, tussen instroom en uitstroom. Realisatie van betere beschikbaarheid van gekwalificeerde behandelaren vraagt om afstemming tussen de vervolgoepleidingen en degenen die verantwoordelijk zijn voor de instroom (i.e. universiteiten) en de uitstroom (i.e. het werkveld). Opheffen van knelpunten draagt bij aan een optimale afstemming tussen deze drie partijen.

Het programma APV draagt adviezen aan voor de oplossing van de volgende knelpunten in relatie tot de psychologische vervolgoepleidingen:

2.1 Tekort GZ-psychologen

De zorgvraag³ blijft toenemen en leidt tot lange wachtlijsten. Niet alleen de maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de zorgvraag, maar ook het tekort aan GZ-psychologen en specialisten, dragen daar in belangrijke

mate aan bij. Er is veel belangstelling om GZ-psycholoog te worden, maar door het beperkte aantal opleidingsplaatsen blijft het aantal beschikbare GZ-psychologen structureel achter bij wat nodig is. Masterpsychologen werken vaak wel al in de zorg en doen nuttig werk, maar ze kunnen in die periode nog niet als regiebehandelaar⁴ werken en kunnen dus alleen functioneren onder gezag van een GZ-psycholoog. Daarbij hebben ze extra supervisie nodig van GZ-psychologen om de kwaliteit van zorg te borgen. Het is in sommige regio's of sectoren bovendien extra moeilijk om aan professionals te komen omdat ze minder populair (of onbekend) zijn. Zo ontstaat een vicieuze cirkel: minder professionals, dus minder opleiders, waardoor minder opleidingsplekken, waardoor... en zo verder. De inzet van masterpsychologen zonder basisopleiding lost dit tijdelijk schijnbaar op, maar dit is een ongewenste en weinig duurzame situatie.

2.2 Stuwmeer

Met de huidige inrichting van de opleiding kunnen studenten aan een masteropleiding beginnen zonder concreet uitzicht op een opleidingsplaats die tot een BIG-registratie leidt. Het gevolg daarvan is dat een groot aantal masterpsychologen, na afronding van hun opleiding aan de universiteit, wacht op een opleidingsplaats in de GZ-opleiding. Maar die plekken zijn schaars en de wachttijd is inmiddels opgelopen tot zo'n zeven jaar, waardoor zich een groot stuwmeer heeft gevormd van mensen die graag de GZ-opleiding zouden willen volgen.

2.3 Onvoldoende brede inzetbaarheid

De GZ-psycholoog, als basisberoep, moet breder inzetbaar zijn in verschillende domeinen en sectoren om de veranderende zorgvraag te kunnen volgen. De problematiek waar professionals mee te maken krijgen, neemt in omvang toe en wordt bovendien nog breder en complexer. Dit komt onder meer door de combinatie van psychische problemen met andere problematiek (verstandelijke beperkingen, ouderen) en de groeiende rol van preventie, waarin met name aandacht nodig is voor de toenemende actuele knelpunten in de jeugd GGZ-sector.

³ Dit is de vraag om (gezondheids-)zorg die vanuit de maatschappij gesteld wordt

⁴ Een regiebehandelaar is degene die de regie voert. Hij is verantwoordelijk voor de intake, de diagnose en het opstellen van het behandelplan.

De GZ-opleiding is een duale opleiding; cursorisch onderwijs en tegelijk werken onder supervisie in een praktijk.. Opleidingen worden competentiegericht opgeleid, maar vaak nog wel in één sector. Net afgestudeerde GZ-psychologen hebben dan nog behoefte aan een inwerkperiode om de geleerde competenties toe te passen in een ander werkveld of andere sector dan waar de praktijkervaring is opgedaan. Bovendien hebben de opleidingen vaak nog beperkt kennis gemaakt met het werken vanuit het levensloopperspectief en zijn zij daardoor minder in staat hun elders geleerde competenties toe te passen in het werken met cliënten in een andere levensfase.

2.4 Alternatief voor subsidieregeling Jeugd

De subsidieregeling die de bekostiging van jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen in jeugdzorginstellingen regelt, vervalt per 1 januari 2023⁵. Voor deze plekken is een alternatief nodig omdat deze plaatsen niet zomaar onder de Wmg-beschikbaarheidsbijdrage kunnen worden ondergebracht. De nieuwe regeling moet in ieder geval ook het opleiden voor de jeugd-GGZ stimuleren vanwege de tekorten van zorgprofessionals in alle regio's en jeugdsectoren. Nu wordt eigenlijk te weinig opgeleid voor de jeugd-GGZ, zowel in instellingen waar ook volwassenzorg wordt geboden als op plaatsen waar men uitsluitend jeugd behandelt.

2.5 Suboptimale doelmatigheid

GZ-psychologen worden vanuit de publieke middelen voor de samenleving opgeleid. Door de grote, langdurige schaarste is er al jaren geleden een situatie ontstaan waarin opleidende instellingen vooral opleiden ten behoeve van het eigen personeelsbeleid. Dit geeft beperkingen in de doelmatigheid van de opleidingsstructuur. Het uitgangspunt is borging van de kwaliteit van zorg, op iedere plek, niet een lokale situatie. De opgeleide moet wendbaar zijn dus bij voorkeur niet opgeleid in één context. Ook het invullen van niet-ingevulde opleidingsplaatsen vraagt een instellingsoverstijgende organisatie. Dit alles vraagt een aangepast opleidingsinfrastructuur. Met een minimum aan administratieve lasten voor de zorgaanbieders en uitvoerders en een betere financiële organisatie voor de opleiding. Die laatste moet overal opgeleid kunnen worden en met verschillende werkvelden kennis kunnen maken. Vanuit maatschappelijk perspectief moet zo doelmatig mogelijk met de middelen om worden gegaan, ook als het gaat om de inzet van personeel zoals begeleiding en opleiders. Niet ingevulde opleidingsplaatsen moeten gemakkelijk vanuit andere opleidingsinstellingen kunnen worden ingevuld, zodat plekken niet verloren gaan. De versnippering en administratieve lasten die gepaard gaan met opleiden in het veld dienen verminderd te worden.

5 Het gaat om jeugdzorgaanbieders die een (kleine) erkenning hebben voor opleiden in de jeugd-GGZ; er wordt ook opgeleid in de jeugd-GGZ.

2.6 Minder rendement

De instroom na een lange wachttijd in de GZ-opleiding veroorzaakt een uitstroom van GZ-psychologen op een wat hogere leeftijd. Zij zijn daardoor minder lang beschikbaar voor de arbeidsmarkt, iets wat gezien de lange wachtlijsten niet rendabel is.

De hogere leeftijd bij de uitstroom uit de opleiding zorgt er ook voor dat er te weinig doorstroom naar de specialistenopleiding is. De ervaring leert namelijk dat mensen, na vier jaar op de universiteit, een aantal jaar werken als masterpsycholoog en wachten op een opleidingsplaats én na twee jaar GZ-opleiding, minder gemotiveerd zijn om nog verder te studeren. Dit heeft meestal ook te maken met de levensfase van dat moment. Dit versterkt het tekort aan gespecialiseerde psychologen en drukt dus verder op het rendement.

2.7 De kloof tussen wetenschap en praktijk

Een ander punt in de opleiding is de dikwijls ervaren afstand tussen wetenschap en praktijk. Door de lange wachttijd in het stuwmeer zijn wetenschappelijke kennis en onderzoeksvaardigheden niet doorontwikkeld en vaak weggezakt. Hierdoor is de doorlopende ontwikkeling in academische vaardigheden niet vanzelfsprekend en groeit de afstand tussen de wetenschappelijke kennis en attitude en het evidence based handelen in de praktijk. Het leren bijhouden en onderhouden van wetenschappelijke kennis kan bijdragen aan het verkleinen van de ontstane kloof.

3.

Oplossingen

De oplossingen voor de genoemde knelpunten hebben tot doel antwoord te geven op de vraag: wat is nodig om de toekomstige professionals zo op te leiden dat zij kunnen meebewegen met de veranderende zorgvraag, zowel in kwaliteit als kwantiteit?

3.1 De adviezen van de Taskforce Aansluiting Master – GZ

Voor de taskforce was het uitgangspunt dat de GZ-opleiding de initiële beroepsopleiding is, voor alle psychologen die werkzaam zijn in de individuele gezondheidszorg. Deze opleiding moet zo direct mogelijk aansluiten op de universitaire masteropleidingen die erop voorbereiden.

Directe aansluiting

Een eerste vereiste is te komen tot een directe, substantiële en duurzame aansluiting tussen de master- en GZ-opleiding. Al geruime tijd wordt hiervoor gepleit als onderdeel van een mogelijke oplossing voor de geschetste knelpunten in paragraaf 2. Met een directe aansluiting van maximaal zes maanden tussen master- en GZ-opleiding, kan de vraag van de zorgaanbieders en de uitstroom vanuit de opleidingen beter op elkaar afgestemd worden.⁶ Dit levert een belangrijke bijdrage aan het oplossen van het tekort aan GZ-psychologen. Voor het invoeren van een directe aansluiting zijn verschillende aanpassingen in de inhoud en de organisatie van de opleiding nodig. Dit betreft o.a. selectie, aanpassingen van onderwijs en praktijkopleiding. Het is belangrijk hierbij alle praktijkopleidingsinstellingen, opleidingsinstellingen en universiteiten te betrekken in (regionale) samenwerkingsverbanden om recht te doen aan de lokale opleidingscultuur en -omstandigheden.

Capaciteit

Het aantal afgestudeerde masterpsychologen dat een GZ-opleiding wil volgen is veel groter dan de capaciteit ervan. 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-gekwalficeerde psychologen in de zorg. Anders zullen zorginstellingen genoodzaakt blijven om master-

psychologen te rekruteren voor zorgfuncties en zal er aanbod blijven van masterpsychologen die een zelfstandige functie in de zorg ambiëren. Voldoende master- en GZ-opleiding is dan ook een harde voorwaarde voor de invoering van een directe aansluiting.

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. Om deze reden hechten veel praktijkinstellingen nu aan een (vaak meerjarige) tussenperiode, waarin de masterpsycholoog kennismaakt met het beroep. De instelling kan dan beoordelen of een student geschikt is en gemotiveerd en bewust kiest voor de GZ-opleiding.

Om deze zorg weg te nemen is het van belang dat de universitaire opleiding onderdelen bevat die relevant zijn voor de GZ-opleiding en de daaropvolgende beroepspraktijk (zoals stages), zodat een student zich goed kan oriënteren en een goede selectie mogelijk is.

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. 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 opleidelingen vergroot. En als ook in de praktijk de nadruk ligt op deze basisvaardigheden, kunnen de opleidelingen vliegreuen maken.

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. De verwachtingen met betrekking tot professionele zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en productie lijken nu vaak afgestemd

6 Waarbij de taskforce adviseert een percentage ruimte voor zij-instromers te behouden

op opleidingen die al een aantal jaren als masterpsycholoog gewerkt hebben. Ze hebben bovendien soms 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 beperkte werkervaring. Het bijstellen van verwachtingen kan wellicht een deel van druk in de organisaties weg nemen. Overigens leren de ervaringen met Plan Connectie dat de extra begeleiding in de praktijk meevalt.

Contouren van een geïntegreerde master-GZ opleiding

Als de nodige aanpassingen zijn doorgevoerd, zou in het logistieke model de GZ-opleiding als een afzonderlijke opleiding kunnen blijven bestaan. Er zijn echter goede inhoudelijke redenen om, als stip op de horizon, ook de mogelijkheid te verkennen van een geïntegreerde master-GZ-opleiding, waarmee studenten in drie jaar een BIG 3-registratie kunnen halen.

Een geïntegreerd curriculum biedt de kans om de gewenste leerlijnen in een intensief duaal (wetenschap en praktijk) traject, en in samenwerking tussen praktijkinstellingen en kennisinstellingen uit te werken. Integratie zou positieve gevolgen kunnen hebben voor het studierendement van het driejarig programma, en door diepgang in het curriculum, met als resultaat verbeterde kwaliteit van zorg.

Daarnaast zijn er belangrijke kanttekeningen te maken 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. VWS financiert het grootste deel van de basiskwalificatie door de inzet van zorgpremie's als ware het een specialistische opleiding. De echte specialistische opleidingen, de KP en de KNP, worden ook door VWS gefinancierd. De GZ-opleiding valt daarmee niet binnen dezelfde wettelijke kaders als andere initiële beroepsopleidingen in de zorg, en OCW erkent deze ook niet als zodanig. Deze situatie brengt voor de langere termijn een aantal risico's en nadelen met zich mee.

Structuur van de geïntegreerde opleiding

Duaal leren staat centraal vanaf het begin van het driejarige traject. 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 contexten en in verschillende leeftijdsdomeinen. In dit traject moet ook geborgd worden dat de opleiding kennis neemt van de verschillende settingen waarin de zorg is ondergebracht om de beroepsoriëntatie verder te verbreden.

Brede praktijkervaring is nodig om generieke competenties te ontwikkelen. 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 meerdere didactische methoden toegepast en verschillende leerstijlen bediend.

Vervolgproject

In een vervolgproject kunnen alle betrokken partijen de mogelijkheden voor het al dan niet invoeren van een geïntegreerde opleiding verder verkennen. Daarbij kan worden voortgeborduurd op eerdere studies en op nu al lopende praktijkexperimenten, zodat het momentum voor vernieuwing niet verloren gaat en de vaart erin blijft.

De taskforce adviseert daarnaast te starten met de volgende projecten, die voor beide modellen een belangrijke voorwaarde zijn.

EVC als oplossing voor het huidige tekort aan GZ-psychologen

Een ruimer vrijstellingenbeleid voor de masterpsychologen in het stuwmeer is de eerste stap om versneld het aantal BIG-geregistreerde psychologen te vergroten en een bijdrage te leveren aan het verkorten van de wachtlijsten. Een verkort traject, in het bijzonder met behulp van de inzet van Eerder Verworven Competenties (EVC's), biedt soelaas met behoud van de gewenste competenties die een GZ-psycholoog moet hebben.

Een aantal uitgangspunten bepaalt het succes van dit verkorte traject en borgt de kwaliteit van de BIG-geregistreerde psycholoog. De EVC-procedure is nadrukkelijk van tijdelijke aard en dient alleen om het tekort aan GZ-psychologen snel te verminderen. Dankzij de opgestelde randvoorwaarden kan het zich niet tot een 'zij-traject' ontwikkelen dat concurreert met de reguliere GZ-opleiding. Zo moeten de inspanningen en resultaten van de kandidaat bijvoorbeeld op zijn minst gelijkwaardig zijn aan die van een opleiding in de reguliere opleiding. De competenties van de GZ-psycholoog vormen het toetsingskader voor de EVC-scenario's. Daardoor dient het portfolio dat een EVC-kandidaat moet overleggen te voldoen aan de kwaliteitseisen van de GZ-opleiding.

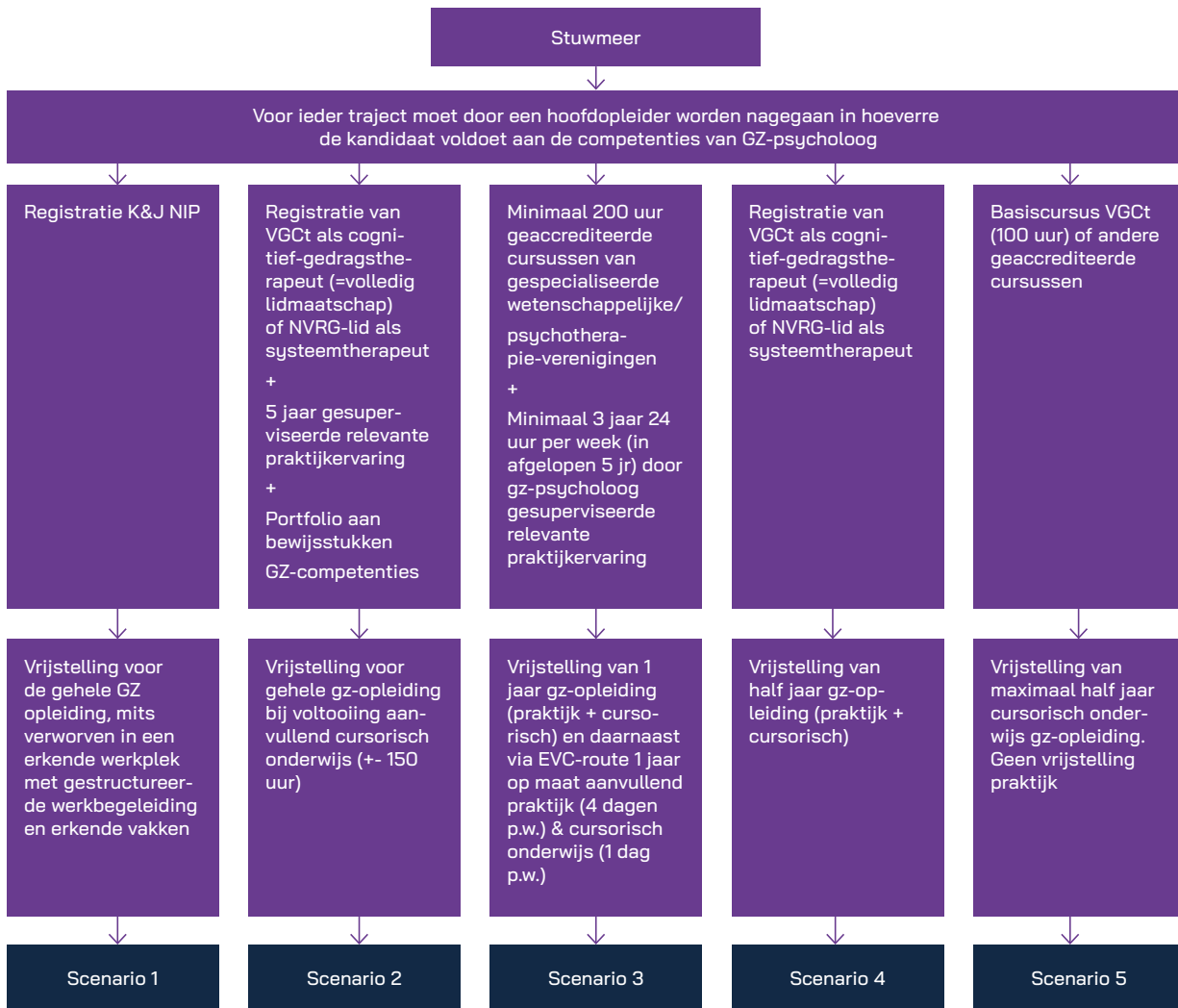
Het hele EVC-traject is bovendien zo praktisch mogelijk ingericht. Door te werken met zo veel mogelijk gestandaardiseerde 'pakketten' is een EVC-traject ook uitvoerbaar voor de praktijkinstellingen en onderwijsinstellingen. Dit laatste hangt uiteraard wel af van het aantal kandidaten dat tegelijkertijd een procedure doorloopt.

Een kandidaat komt alleen in aanmerking voor een verkort traject als hi'j aan een aantal criteria voldoet. Die criteria hebben betrekking op een praktijkdeel en een

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

cursorisch deel. Nadat de kandidaat heeft aangetoond over de vereiste competenties te beschikken, kan besloten worden welk scenario het best past.

Met bovenstaande uitgangspunten zijn vijf scenario's geformuleerd die leiden tot een versnelde BIG-registratie:



Figuur 3: Stroomschema EVC: 5 scenario's

Een selectieve master om in- en uitstroom te reguleren

Het werken aan een EVC-traject om het stuwmeer te verkleinen, heeft alleen zin als de universiteiten de uitstroom van studenten verminderen, zodat het stuwmeer ook werkelijk kleiner kan worden. En het aantal afgestudeerden in de verschillende masteropleidingen die toeleiden naar de GZ-opleiding moet in evenwicht zijn met het aantal beschikbare plaatsen in de GZ-opleiding, dat is afgestemd op de behoefte in het veld. De consequentie hiervan is dat selectie in de master-GZ opleiding noodzakelijk is om het evenwicht te herstellen en te handhaven.

Het reguleren van de in- en uitstroom van studenten naar de GZ-opleiding is een belangrijk argument voor het inrichten van een selectieve master. De selectie moet niet alleen kwalitatief ingericht zijn (kiezen van de beste kandidaten), maar het aantal studenten dat geselecteerd kan worden speelt ook een rol (de selectie-ratio).

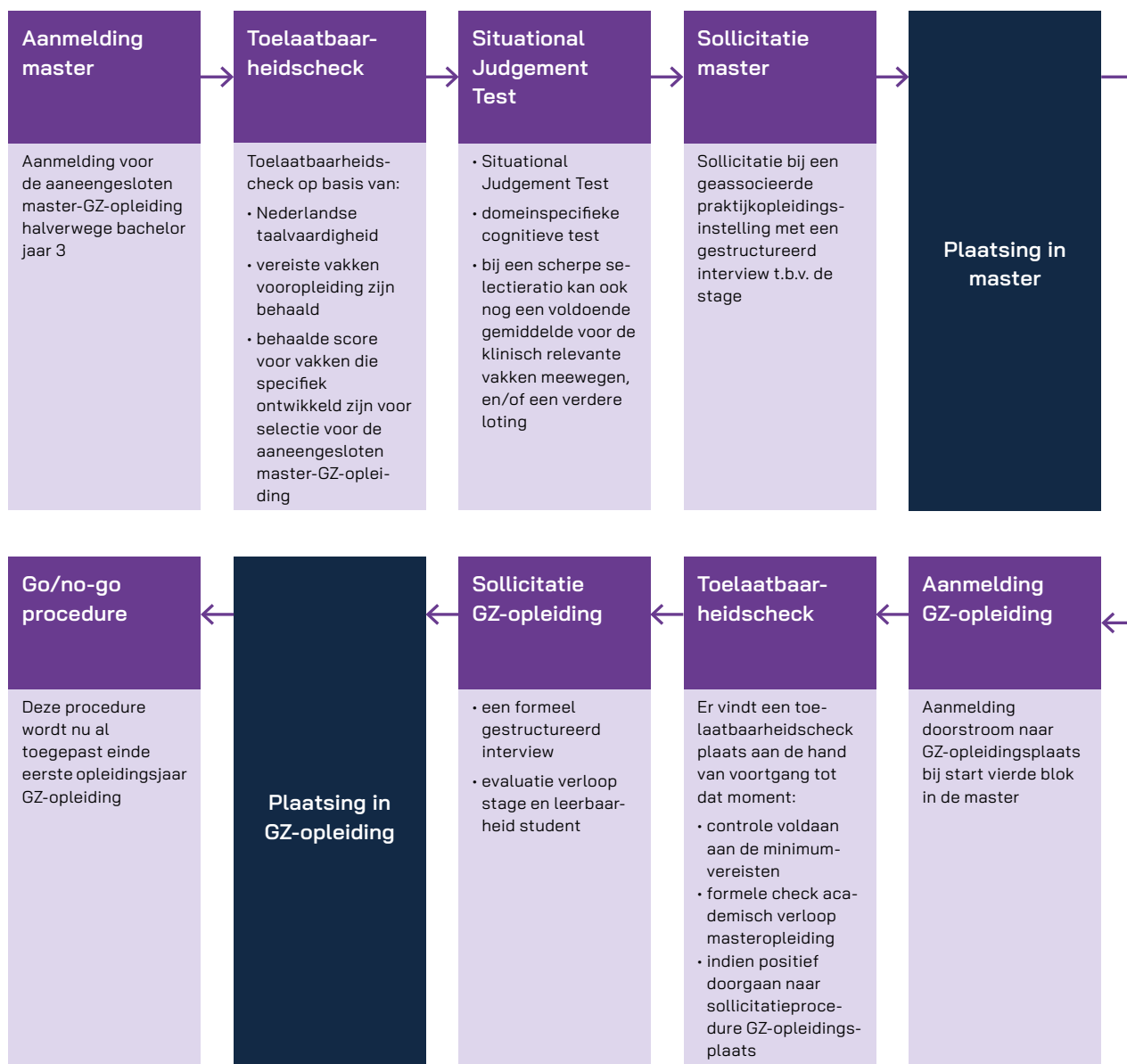
De oplossing is het toepassen van een systeem van een gefaseerde en getrapte selectie, waarbij rekening wordt gehouden met de manier en het moment van selectie. We hebben een voorstel geformuleerd voor de aanpak van en criteria voor de selectie van kandidaten die instromen in het traject van de selectieve master tot en met de GZ-instroom (en –doorstroom).

In het voorstel is het eerste selectiemoment aan het eind van een passende bacheloropleiding voor de toelating tot een specifieke (GZ-) master. Dit eerste moment is bedoeld om de hoeveelheid belangstellenden te beper-

ken. De studenten met klinische belangstelling die niet worden toegelaten in een naar de GZ-toeleidende master kunnen dan nog op tijd een alternatieve masteropleiding kiezen.

Een tweede selectiemoment volgt voor de toelating tot de GZ-opleiding en een derde (go/no-go) moment tijdens de GZ-opleiding zelf.

Een selectieprocedure in de aaneengesloten master-GZ-opleiding ziet er dan als volgt uit:



Figuur 4: Stroomschema selectie

3.2 De adviezen van de projectgroep Visie & Infrastructuur

Breedheid van opleiden voor bredere inzetbaarheid

Naast de afspraken in het Hoofdlijnenakkoord en signaleringen in visiestukken, heeft de projectgroep V&I een aantal knelpunten benoemd die een verkenning van aanpassingen van de infrastructuur actueel maken. Samengevat zijn de volgende knelpunten genoemd:

- ▶ De inhoud van de opleiding moet aangepast worden om de opgeleide breed inzetbaar vanuit het basisberoep 'op de markt' brengen. Dit gaat over thema's als borging van breedheid van de opleiding, borging van de verbinding en transfer tussen wetenschap en praktijk. In het bijzonder wordt aandacht gevraagd voor het jeugddomein en het opleiden in andere sectoren dan de GGZ.
- ▶ De opleidingen moeten adaptiever zijn aan de snel veranderende eisen vanuit zorgvraagbeantwoording en dit moet geborgd worden. Innovatie moet continu gefaciliteerd worden.
- ▶ De infrastructuur moet de uitkomsten uit de andere deelprojecten van het programma APV en aanpalende ontwikkelingen kunnen accommoderen.
- ▶ Processen en procedures voor opleidingen en de partijen die een rol spelen in het opleiden zijn vaak complex. Dit gaat bijvoorbeeld over het verminderen van administratieve lasten, het faciliteren van makkelijker bewegen tussen praktijkopleidingsinstellingen, het toegankelijkheid maken van sectoren en regio's, en het beperken van de lasten die samenhangen met werkgeverschap en het aanvragen van beschikbaarheidsbijdragen.
- ▶ Alles wat te maken heeft met governance is een issue: vereenvoudiging, inzichtelijkheid, aansluiting op hedendaagse eisen vanuit semipublieke besturing, verduidelijking van de verhouding tussen verantwoordelijkheden en uitvoering, rolvermenging.

In grote lijnen worden bovenstaande knelpunten bevestigd door het Nivel-onderzoek, alhoewel niet ieder punt voor iedereen een knelpunt zal zijn.

Geregeld wordt in de adviezen gesproken over 'de opleiding'. Uit o.m. het Nivel-onderzoek blijkt echter dat een nuance hier op zijn plaats is: er is een onderscheid tussen het cursorische en praktijkdeel in de GZ-opleiding. Deze worden vaak verschillend beoordeeld.⁸

De opleiding wordt opgeleid tot een professional met competenties die in verschillende sectoren kunnen worden ingezet. Direct na diplomering kan de GZ-psycholoog op het vereiste niveau functioneren. De opleiding voor het basisberoep van GZ-psycholoog, en later tot specialist, wordt gebaseerd op het principe van levenslang leren: de opleiding volgt een doorlopende leerlijn en maakt kennis met alle domeinen, sectoren en settings. De ontwikkeling van die competenties gebeurt

in het cursorisch onderwijs, in de supervisie en in de praktijkstages in verschillende sectoren en settings. Het uitgangspunt is dat ervaring wordt opgedaan in alle levensfasen: Kind en Jeugd en Volwassenen en Ouderen om te borgen dat een opgeleide vanuit de levenslooporiëntatie kennis heeft van de hele levensloopproblematiek. Hierbij wordt nog steeds uitgegaan van een naar leeftijd gedifferentieerde opleiding, maar met het uitgangspunt dat de hele levensloop voldoende aan de orde komt om de gewenste breedheid te borgen.

Breedheid gaat niet alleen over inhoud, maar ook over de werkomgeving. Een polikliniek in een grote instelling is anders dan dezelfde zorg in een vrijgevestigde praktijk. In combinatie met het feit dat het zinvol is om een opleiding uit zijn comfortzone te halen, resulteert dit in het advies dat een opleiding de hele opleiding in meer dan één praktijkopleidingsinstelling/setting zou moeten volgen. Opleidingen doen op verschillende momenten in de hele leerlijn tot en met de specialistische opleidingen praktijkervaring op in een aantal nader te bepalen sectoren in een aantal settings. Daarbij wordt gekeken naar zwaarte, intensiteit, en mate van multidisciplinariteit van het team. Dit betekent overigens niet dat er een groot aantal stages moet ontstaan, maar dat op basis van de eisen en de individuele wensen breedheid in opties geboden moet kunnen worden. Er moet een balans gezocht worden tussen de borging van de breedheid en het opdoen van kennis van de werkvelden en de beperkte tijd (twee jaar) die de opleiding kan duren.

Om te voorkomen dat de kwaliteit van de opleiding onder druk komt te staan, moet er voldoende capaciteit zijn om in alle sectoren opleidingen te kunnen begeleiden. Dit heeft gevolgen voor de benodigde capaciteit aan GZ-psychologen en specialisten, en wellicht ook voor de noodzakelijke aantallen werkbegeleiders, praktijkopleiders en supervisors.

De arbeidsmarkt en de zorgvraag zijn niet overal in Nederland identiek. Hier wordt in de verdeling van de opleidingsplaatsen tot dusver weinig rekening mee gehouden. Op het moment dat dat verandert, en er meer aandacht is voor de regionale of sectorale behoefte, zal dat effect hebben op de brede inzetbaarheid van de opgeleide, omdat de kans dan groter wordt dat hij kennis kan maken met andere werkvelden.

Een alternatief voor de subsidieregeling Jeugd

Voor het vervangen van de subsidieregeling voor jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen gaat de voorkeur uit naar een meer fundamentele optie (opleiden in formele samenwerkingsverbanden, zie volgende paragraaf) boven de kortetermijnoplossing (het opnemen van de betreffende instellingen in het Wmg-Besluit). Voor het uitvoeren van dit alternatief is verlenging van de huidige subsidieregeling nodig, zodat er voldoende tijd is om de samenwerkingsverbanden in te richten. Als deze meest gewenste oplossing (nog) niet mogelijk is, kunnen de

8 Zie de rapporten van het Nivel.

jeugdzorginstellingen die ook jeugd-GGZ leveren onder de werkingsfeer van het "Besluit Uitbreiding en Beperking werkingsfeer Wmg" gebracht worden. Het advies is de jeugd-GGZ dan toe te voegen aan artikel 2 van dat Besluit, met daarbij de inkadering dat het alleen gaat om de toepasbaarheid van de beschikbaarheidsbijdrage (uit artikel 56a van de Wmg).

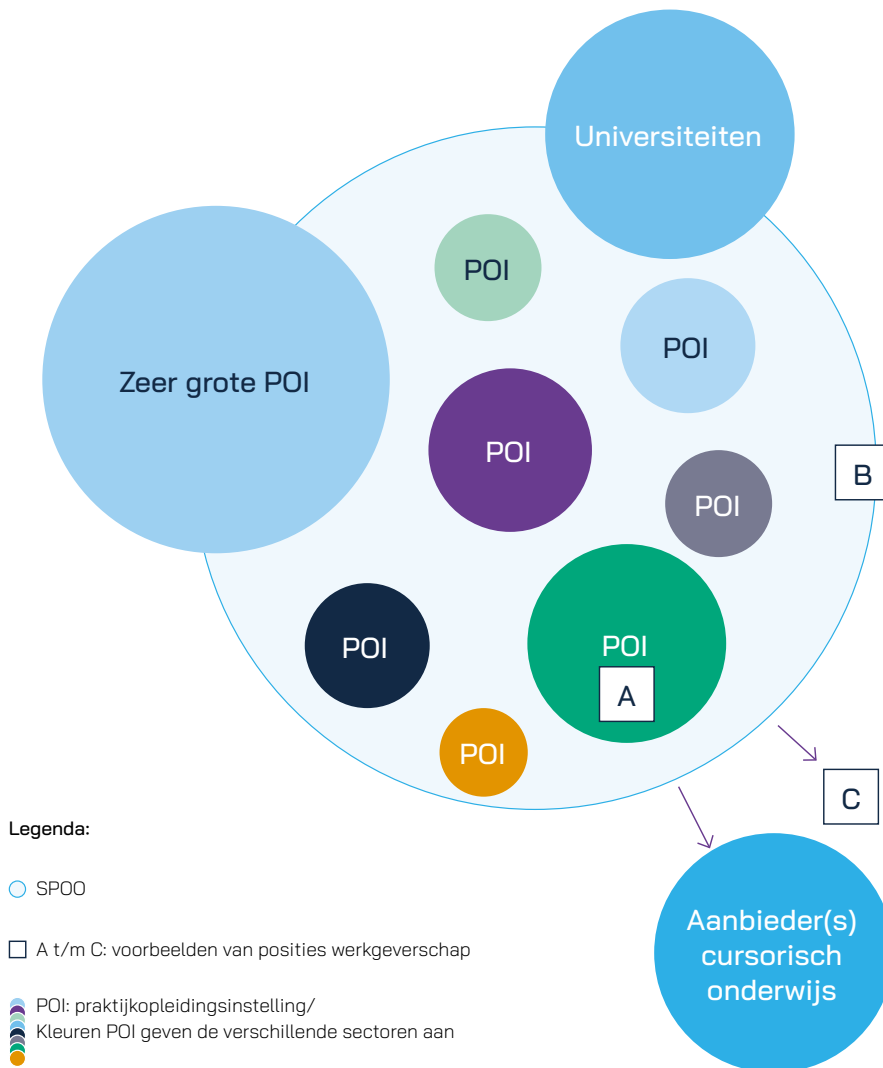
Een randvoorwaarde voor beide oplossingen is om de gevolgen van deze transitie mee te nemen in de ramingen en de regelgeving, zodat er geen beschikte opleidingsplaatsen verloren gaan.

De nieuwe regeling moet ook de gelijkwaardigheid tussen de instellingen die Volwassenen en Ouderen opleiden en de instellingen die Kind en Jeugd opleiden bevorderen om de breedheid van de opgeleide over de levensloofasen te realiseren. Dat betekent dat voorkomen moet worden dat een samenwerking in opleiden tussen instellingen alleen maar gebeurt op basis van financiële motieven zonder inhoudelijke onderbouwing.

Een infrastructuur om breed, adaptief en doelmatig opleiden te faciliteren

Eenvoud loont. We concluderen dan ook dat het opleiden in formele, op bestaanscontinuïteit ingerichte, samenwerkingsverbanden de wens tot breed opleiden in de praktijk ondersteunt en stellen voor uitsluitend nog op te leiden in (bijv. regionale) SPOO's: Samenwerkingsverbanden Psychologie Opleiding en Onderwijs. Deze SPOO's maken onderling en in goede landelijke afstemming duurzame afspraken over opleiden. Daarbij wordt ervoor gezorgd dat alle sectoren waar GZ-psychologen werken in de opleiding aan bod kunnen komen om de gewenste breedheid te borgen. Naast bijzondere aandacht voor het levensloopperspectief, het jeugddomein en de volwassenen- en de ouderenzorg, zal ook preventie prominent op de agenda komen. Het voorgestelde alternatief voor de subsidieregeling voor opleiden in de jeugd-GGZ past hier naadloos in.

Hieronder is schematisch een aantal mogelijkheden weergegeven. De pijlen in de figuur geven de contractrelaties aan.



Figuur 4: V&I

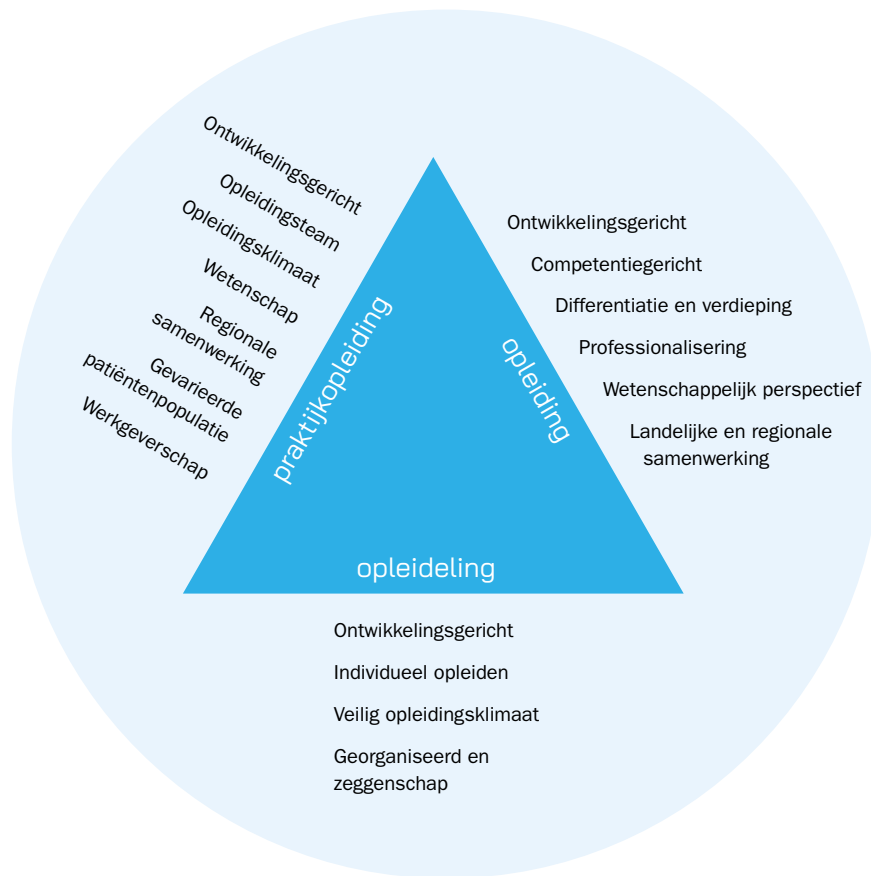
Continuïteit in het opleidingstraject en in de financiën en verbinding tussen wetenschap en praktijk zijn belangrijke voorwaarden voor de ideale infrastructuur. Die infrastructuur faciliteert het volgen van een doorlopende leerlijn, van master tot en met de herregistraties, en ondersteunt en borgt de kwaliteit van en de samenwerking in het opleiden. Met een goede infrastructuur wordt voldaan aan het publieke belang van effectieve en doelmatige opleidingen die aansluiten op de hedendaagse governance eisen. Er zijn al goede initiatieven die verder uitgebouwd kunnen worden of als voorbeeld kunnen dienen. Het doel is om dit duurzaam, landelijk, goed te regelen en te borgen, rekening houdend met regionale bijzonderheden. Het is niet 'one size fits all', maar vanuit een aantal gemeenschappelijke kenmerken sluit het samenwerkingsverband aan bij de regionale en uiteindelijk landelijke behoeften.

Een SPOO moet als een conceptueel model worden gezien, niet als een nu al vaststaande organisatievorm. Ook het gewenste aantal SPOO's moet nog verder onderzocht worden, rekening houdend met een werkbaar schaal. De verwachting is dat dit concept een basis biedt voor de oplossing van veel van de genoemde knelpunten, waarbij niet alles in de 'macht' van het veld ligt. Dit zijn punten voor vervoluitwerking.

Meetbaarheid

Meetbaarheid is een van de deelonderwerpen van de projectgroep Visie en Infrastructuur. Er is een werkmodel (zie onderstaande figuur) ontwikkeld dat belangrijke parameters voor de kwaliteit van opleiden zichtbaar kan maken. Die parameters moeten voldoende voorspellend zijn om inzicht te geven in de kwaliteit van de opleiding, bijvoorbeeld met betrekking tot het opleidingsklimaat en volume. Het doel ervan is onder meer dat opleidingen hiermee makkelijker een keuze voor een (praktijk) opleidingsinstelling kunnen maken en dat ze als extra hulpmiddel kunnen dienen bij erkenning en bij toewijzing van gesubsidieerde opleidingsplaatsen.

Een adaptief kwaliteitssysteem kan de gewenste ontwikkelingen ondersteunen, waarbij het goede behouden blijft en het streven naar nóg beter gefaciliteerd wordt. Er is voor de parameters gezocht naar elementen die boven het erkenningsniveau liggen. Het gaat dan om de ontwikkelingsbereidheid en -energie van de praktijkopleidingsinstelling, de opleidingsinstelling en de opleiding.



Figuur 5: Werkmodel meetbaarheid

In een vervolgtraject zullen de voorgestelde parameters verder onderzocht moeten worden en verbonden aan betreffende onderwerpen uit het programma APV.

3.3 De adviezen van de projectgroep Didactische Ontwikkelingen & Instrumenten

Inhoudelijke didactische vernieuwing en organisatie kennisplatform (langere termijn)

De contouren en uitgangspunten voor de herziene opleidingsplannen en toetsing zijn helder. De nieuwe opleidingsplannen worden zo geformuleerd dat een directe aansluiting van master naar GZ mogelijk is, en de doorstroom naar KP of KNP sneller wordt. Bovendien sluiten de opleidingsplannen op inhoud en structuur beter op elkaar aan, onder meer door de invoering van doorlopende leerlijnen. Kernthema's, die in de huidige opleidingen wat onderbelicht zijn, namelijk preventie, adaptiviteit, levensfasen, minder 'top-down' maar samen met de patiënt, regievoering, organisatie en leiderschap en wetenschappelijk niveau, staan beschreven in de competentieprofielen voor de opleidingen en kunnen nu verder geconcretiseerd worden in de opleidingsplannen. Naast de inhoudelijke thema's wordt ook de toetsstructuur herzien. Daarbij wordt gestreefd naar een eenduidige, vereenvoudigde opleidings- en toetsstructuur. In de toetsing zal daardoor het accent meer gelegd worden op ontwikkeling, leerzame feedback en minder leiden tot afvinken. Dit is motiverender en leerzamer voor zowel opleidelingen als opleiders: het geeft meer helderheid en structuur.

Bij opleiden dat grotendeels in de praktijk plaats vindt, is het essentieel dat alle opleidingsinstellingen en instituten de didactische kwaliteit van hun opleiders en docenten borgen en bevorderen. Dit kan gestimuleerd worden door het vaststellen van een landelijk kwaliteitskader en een kwaliteitscyclus per opleidingsinstelling, met onder andere verplichte didactische scholing voor alle opleiders als vereiste. De ontwikkelde competentieprofielen per opleidingsrol geven kaders om de scholing voor opleiders te ontwikkelen. Deze didactische scholing van alle betrokken opleiders zou minstens moeten bestaan uit het kennismaken en toepassen van onderwijskundige en didactische basisprincipes en het meer inzicht in de werkzame ingrediënten van duaal onderwijs. Hierbij gaat het niet alleen om het stellen van eisen aan opleiders, maar juist ook om het ondersteunen van de opleiders met didactische hulpmiddelen en onderwijskundige kennis. Veel onderwijskundige en didactische kennis is verspreid door het land aanwezig, maar wordt niet (centraal) gedeeld. Dit beperkt de doorontwikkeling naar evidence based opleiden. Hiervoor is het noodzakelijk een landelijke (digitale) kennisbank te ontwikkelen.

Daarnaast is het van belang ook de beschreven evidence van de effectiviteit van verschillende begeleidingsvormen (supervisie, leertherapie) en de inzet van ervaringsdeskundigen in het onderwijs verder te onderzoeken en uit te breiden. Wenselijk is dit in fase 2 verder uit te werken tot een didactisch handboek voor de p-opleidingen.

Binnen het werkveld is veel inhoudelijke kennis en expertise aanwezig. Die is echter lang niet altijd vindbaar en beschikbaar. Voor de kennisdisseminatie en borging van de inhoudelijke, wetenschappelijke en de didactische kwaliteit van de psychologische opleidingen is landelijk samenwerken essentieel. Hiervoor is het wenselijk de psychologische, didactische en onderwijskundige kennis te bundelen door het inrichten van een landelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum voor de psychologische vervolgopleidingen.

4.

De randvoorwaarden

We hebben met elkaar geconstateerd dat een aantal knelpunten in de opleidingen opgelost moeten worden om zorgvraag en -aanbod in balans te brengen en te houden om de best mogelijke zorg te kunnen (blijven) leveren. Die oplossingen gaan gepaard met verschillende randvoorwaarden die noodzakelijk zijn voor verdere doorontwikkeling en uitvoering van de ideeën. Als de adviezen worden overgenomen moeten wet- en regelgeving dit gaan borgen.

4.1 Juiste (financiële) incentives goed gericht en transparant

Er zijn gaandeweg veel voorbeelden genoemd die een doelmatige en effectieve opleiding hinderen. Dit heeft deels te maken met de inrichting en geschiedenis van de infrastructuur (en de Wet BIG erachter). Veel hindernissen komen echter voort uit het stelsel en de vaak doorgevoerde wijzigingen hierin. Het effect is dat individuen (of individuele instellingen) keuzes maken die weliswaar voor hen op dat moment de beste zijn, maar die uiteindelijk kunnen leiden tot ongewenst gedrag. Als we een duurzaam doel willen bereiken, dan moeten de incentives goed en gelijkgericht worden. Wet- en regelgeving moeten dit borgen.

Dit garandeert ook een gelijk speelveld voor partijen die een rol spelen in het opleidingsveld. Vanuit een governanceperspectief is het belangrijk dat in de samenwerkingsverbanden de moderne governanceprincipes, zoals het afstemmen van taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, de scheiding van uitvoering en toezicht, en transparantie passend bij het werken in het (semi-)publieke domein, worden geadresseerd.

Alle voorstellen gaan gepaard met implementatiekosten. Welke dat precies zullen zijn, moet in de vervolgfase nader in kaart gebracht worden. Er is inmiddels een impactanalyse uitgevoerd voor sommige voorstellen, maar de weg ernaar toe vereist ook inzet. Zo is voor het voorstel om EVC-trajecten in te zetten om de tekorten aan GZ-psychologen op de kortere termijn te verminderen een afzonderlijke inzet van financiële middelen nodig, naast de reguliere beschikbaarheidsbijdrage. Bovendien zullen de vele betrokkenen een extra inspanning moeten leveren als dit traject boven op de reguliere opleiding komt en zullen er extra kosten gemaakt worden om dit EVC-traject te kunnen ontwikkelen.

4.2 Capaciteitsraming en toewijzing

Het toewijzen zou meerjarig uitgevoerd moeten kunnen worden. Dit is dan gebaseerd op hierbij aansluitende ramingen die ook tussentijdse ontwikkelingen kunnen verdisconteren. Uiteraard is goede voeding vanuit hiervoor het veld en verdient een oriëntatie op regionale behoeften de aandacht.

Fundamenteel: belangrijk is dat het uitgangspunt altijd is dat er opgeleid wordt voor een groter, landelijk en publiek belang, omdat het gaat over het leveren van zorg en de besteding van publieke middelen, namelijk de beschikbaarheidsbijdragen. Opleiden is geen personeelsbeleid. Een opleiding is meer een passant dan een medewerker.

Als er landelijk op een vergelijkbare wijze wordt opgeleid, kan er voldoende ruimte gecreëerd worden om maatwerk en 'couleur locale' mee te nemen. Vooral ten aanzien van sommige sectoren of regio's kunnen aanpassingen noodzakelijk zijn door bijvoorbeeld arbeidsmarktproblematiek of een bijzonder complexe zorgvraag. Het uitgangspunt is wel dat wordt georganiseerd op het grote geheel, niet op de uitzondering. En men moet voortdurend de balans zoeken tussen dat wat landelijk moet en wat het beste regionaal/lokaal kan.

5.

Conclusie en agenda voor fase 2

De voorliggende adviezen zijn het resultaat van een betrekkelijk korte en intensieve periode. Feitelijk zijn ze in een klein jaar tot stand gekomen, na de voorbereidingsfase van het programma. Het begon met een brede waaier aan knelpunten en een lijst van wat er allemaal moet gebeuren. Dit alles is nu gekanaliseerd in een beperkt aantal samenhangende voorstellen.

De voorstellen sluiten zo aan op de opdracht en de vraag van VWS, inhoudelijk en qua fasering. Ze moeten gezien worden als het resultaat van het denkproces van vele betrokkenen waarin uitgebreid stil is gestaan bij wat de problemen en mogelijke oplossingen zijn, gegeven de opdracht en de kaders.

Zoals voorzien in het programmavoorstel is de eerste fase vooral inventariserend en verkennend van aard geweest. Met dien verstande dat er wel concrete voorstellen geleverd zijn. Soms in de vorm van een concrete, te realiseren actie, soms meer als een stip op de horizon. Er is veel informatie opgehaald uit het veld, en de nodige aandachtspunten zijn benoemd, maar alles overwegende zijn de taskforce en projectgroepen gekomen tot de voorliggende adviezen.

Voor de volgende fase geldt dan: formuleer de route naar die stip op de horizon met daarin momenten van evaluatie en mogelijke bijstelling van de route.

Voor de komende periode van ongeveer twee jaar moet een aantal pilots gestart worden om te onderzoeken of de oplossingsrichtingen haalbaar zijn in de weerbarstige praktijk van alledag. Ook moeten nog een aantal door de praktijk genoemde aandachtspunten nader uitgewerkt worden in de oplossingen.

Het advies is waar mogelijk aan te sluiten bij bestaande ontwikkelingen en bij lopende pilots, maar deze wel te beoordelen aan de hand van de eisen die in de voorgestelde oplossingen zijn genoemd. Vervolgens kan besloten worden om een of meer voorstellen inderdaad te gaan implementeren.

5.1 De adviezen in het kort op een rij

Advies taskforce Aansluiting Master-GZ 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 geschetste 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 vervolgtrajecten geschetst worden. Tegelijk kan al begonnen worden het meest urgente probleem op te lossen, namelijk het tekort aan GZ-psychologen.

De uitgewerkte uitkomsten van de impactanalyse van SirM volgen nog, deze kunnen de adviezen van de taskforce verder onderbouwen.

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

1. Het voorstel is om het vervolgtraject een stevige bestuurlijke basis te geven om er voor te zorgen dat de volgende fase daadkrachtig wordt opgepakt. Commitment van de partijen zal dan daadwerkelijk omgezet kunnen worden in haalbare resultaten. Daarnaast is het voorstel een werkgroep in te richten voor landelijke regie en kaders die de opbrengsten van AMG, V&I en DO&I kan samenbrengen.
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. Er wordt een kwalitatieve en kwantitatieve selectie uitgewerkt die betrekking heeft op (a) de instroom

in een selectieve master, (b) de toelating tot de GZ-opleiding, en (c) op de uitstroom daarvan. Deze laatste wordt bepaald door de toekomstige behoefte in het veld, waarmee de kwaliteit van zorg wordt gewaarborgd. Daarmee wordt een realistische afstemming tussen vraag en aanbod bevorderd door samenwerking van alle stakeholders, ongeacht de nog te bepalen vorm van de aansluiting tussen de master- en de GZ-opleiding.

Werk de voorstellen uit van de werkgroep Selectie die gericht zijn op het ontwikkelen van specifieke instrumenten. De volgende raming van het Capaciteitsorgaan moet gebaseerd zijn op de werkzame GZ-psychologen en masterpsychologen en -pedagogen in de zorg. Deze raming zal dan duidelijkheid kunnen geven over de toekomstige behoefte aan GZ-psychologen en specialisten in het veld, waarmee de kwaliteit van zorg kan worden gewaarborgd. Tevens wordt dan de selectieratio duidelijk die de verhouding tussen het aantal belangstellende studenten en het aantal beschikbare opleidingsplaatsen weerspiegelt.

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 bij alle opleidingsinstellingen die zijn aangesloten bij vLOGO⁹. Deze pilots moeten de basis 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.
4. In deze vervolgfase van het programma APV wordt een werkgroep aangewezen die een nadere concrete uitwerking van de mogelijkheden tot een geïntegreerde opleiding onderzoekt.

Advies van de projectgroep Visie en Infrastructuur aan de Opleidingsraad

De projectgroep had als focus een verkenning op te leveren van verschillende onderwerpen. Hierbij is uitgegaan van de visie dat de kwaliteit van de opleiding mede wordt bepaald door een structuur van doorlopende leerlijnen over de verschillende fasen van de opleiding heen, van bachelor naar GZ en specialismen tot en met levenslange bij- en nascholing. De leerlijnen betreffen zowel expertise domeinen in diagnostiek, behandeling en academisch werken (wetenschappelijk onderzoek) als leerlijnen rond professionaliteit, leiderschap en innovatiekwaliteiten. Daarnaast is het uitgangspunt gehanteerd dat de breedte van de opleiding een belangrijk instrument is in de voorbereiding op de uitstroom naar de verschillende sectoren en settings waar inzet van professionals noodzakelijk is. De projectgroep heeft zich gericht op de vraag hoe een andere landelijke of

regionale infrastructuur de kwaliteit van de opleiding kan verbeteren. De onderstaande adviezen dragen bij aan het borgen van de breedte van de opleidingen, waardoor tekorten in sommige sectoren opgelost kunnen worden, met bijzondere aandacht voor het jeugddomein. Ook heeft men zich gericht op de opdracht om parameters te ontwikkelen die inzicht geven in de kwaliteit van de opleiding 'boven' het erkenningsniveau. Tenslotte is er aandacht besteed aan de noodzaak om de governance te evalueren, ten behoeve van de borging van de kwaliteit in de samenwerking rond de opleidingen.

Dit heeft geleid tot de volgende adviezen:

1. De projectgroep adviseert om uitsluitend op te leiden in (bijv. regionale) SPOO's: Samenwerkingsverbanden Psychologie Opleiding en Onderwijs. Dit zijn formele, op bestaanscontinuïteit ingerichte, samenwerkingsverbanden die de wens tot breed opleiden in de praktijk ondersteunen. Het is niet 'one size fits all', maar vanuit een aantal gemeenschappelijke kenmerken sluit het samenwerkingsverband aan bij de regionale en uiteindelijk landelijke behoeften.
2. Er is een shortlist aan parameters opgesteld om het maken van keuzes voor een (praktijk-) opleidingsinstellingen te ondersteunen, verbonden aan opleidingsklimaat, continuïteit en andere aspecten van het opleiden. Aanbeveling is voor het vervolg deze verder uit te werken en te toetsen, in de praktijk en wetenschappelijk. Een voorstel voor het alternatief voor het gebruik van het historisch opleidingsvolumen (HOV) bij toewijzing, waaronder een onderzoek naar gebruik van volumennormen dient prioriteit in de vervolgfase te krijgen, bijv. via de inzet van een specifieke werkgroep hiervoor. De overige mogelijke parameters kunnen worden verbonden aan de inhoudelijke onderwerpen die het betreft.
3. Voor het vervangen van de subsidieregeling voor jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen gaat de voorkeur uit naar de meer fundamentele optie (opleiden in formele samenwerkingsverbanden) boven de kortetermijnoplossing (het opnemen van de betreffende instellingen in het Wmg-Besluit).
4. Governance: in aansluiting op enerzijds de ontwikkeling van SPOO's en AMG-modellen, en anderzijds de eisen die hedendaagse governance stelt, wordt geadviseerd om bij iedere verdere ontwikkeling en pilots van organisatie en modellen, governance meteen mee te nemen en hierbij de governance voor hoger onderwijs en voor zorgaanbieders als referentie te gebruiken.

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

Advies van de projectgroep Didactische Ontwikkelingen en Instrumenten aan de Opleidingsraad

1. Opleidingsplannen: de opleidingsplannen dienen verder ontwikkeld te worden conform de nieuwe beroepstructuur met extra aandacht voor de inhoudelijke thema's zoals de doorlopende leerlijnen en de variatie aan werkervaringsplekken, die genoemd worden in de deelnotitie van de projectgroep. In de toetsing is expliciet aandacht voor borging van kwaliteit, brede inzetbaarheid en diversiteit.
2. Om de kwaliteit en professionalisering van opleiders te bevorderen, is het wenselijk de eisen rondom professionalisering vast te leggen en een ruim aanbod aan geaccrediteerd didactische scholing te ontwikkelen. Van belang is op basis van een aantal pilots de best practices te ontwikkelen. Daarnaast moet een goed aanbod aan didactische methoden en onderbouwing hiervan dit leren faciliteren.
3. De projectgroep adviseert een kennisinfrastructuur te ontwikkelen. In concreto betreft dit het opzetten van een landelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum voor de Psychologische Vervolgoopleidingen (ODPV) dat een voorwaarde is voor de borging van de bestuurlijke, inhoudelijke en didactische kwaliteit. De uitwerking van de leerlijn 'Kennis en wetenschap' wordt hierin eveneens belegd.

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.

Er ligt nu veel voeding voor dit proces. Er is een zeer grote, brede, betrokkenheid en er is een besef van urgentie, dat nog gevoed wordt door de actualiteiten, die vaak terug te voeren zijn op een gebrek aan goed opgeleide professionals.

Opleiden is een cruciaal instrument om snel te kunnen inspelen op de snel veranderende zorgvraag. Langs de voorgestelde weg blijft het veld betrokken, behouden we de beweging en komt er rust door het perspectief.

Programmaleden zeggen

“Het APV programma representeert de bereidheid van de psychologische professie om de handen ineen te slaan en gezamenlijk de toekomst van beroep en opleiding te heroverwegen.”



prof. dr. A.H.G. (Alexander) Rinnooy Kan, onafhankelijke voorzitter taskforce Aansluiting master-GZ

“Het is mooi dat we de psychologische vervolgoepleidingen ook didactisch naar een (nog) hoger plan kunnen tillen. Opleiden is een vak! Naast alle inhoudelijke input, hebben we nu ook onderwijskundige expertise in ons midden, waarmee we zowel cursorisch als praktijkonderwijs kunnen optimaliseren. Ik vind het belangrijk om voldoende tijd te nemen om alle plannen in de volgende fase zorgvuldig uit te werken.”



drs. V.A. (Valerie) Hoogendoorn, opleidingsrechtspersonen, voorzitter projectgroep Didactische ontwikkeling & instrumenten

“Ik juich de ontwikkelingen voor meer helderheid in en rond de opleidingen van harte toe. Met als aandachtspunt dat mijns inziens bij ‘leven lang leren’ hoort dat masters ook later dan direct aansluitend moeten kunnen instromen.”



drs. D.J.L. (Daan) Jonker, LPO, lid werkgroep Kwaliteit & infrastructuur

“Het programma APV dwingt alle betrokken stakeholders kritisch te kijken naar de huidige opleidingspraktijk en daarop te reflecteren. Hoewel men in het algemeen zeer tevreden is over de kwaliteit van de opleidingen, heeft dit geleid tot een zeer grondige en waardevolle inventarisatie van knelpunten en verbetermogelijkheden voor het gehele opleidingsveld. Doordat alle verschillende stakeholders zijn betrokken zijn de verschillende gezichtspunten met elkaar besproken. Dat heeft tot meer begrip voor de verschillende standpunten geleid, maar vooral ook tot meer kennis van elkaars perspectief, de rol die men speelt in het geheel en de relevante argumenten en zorgpunten. Hoe dan ook zal dat een positieve impact hebben op de kwaliteit van de opleidingen en daarmee op de kwaliteit van de zorg.”



prof.dr. A.A.C.M. (Guus) Smeets, opleidingsrechtspersonen, lid werkgroep Geïntegreerde aansluiting

“De EVC discussie lijkt in één APV-jaar meer vaart en draagvlak te hebben gekregen dan in 10 jaar ervoor!”

drs. P. (Pieter) Dingemanse, LPO, lid werkgroep Eerder verworven competenties

“Met dit programma creëren we optimale omstandigheden voor professionele groei voor alle master psychologen, zonder een onzekere tussenperiode waarin de jonge psycholoog zich heeft te voegen naar de grillen van de zorgmarkt.”



A.I. (Astrid) Brouwer MBA Msc, beroepsverenigingen, lid werkgroep Geïntegreerde aansluiting

“Programma APV zorgde voor dialoog over hoe de post-academische psychologische vervolgoepleidingen verbeterd kunnen worden. Dat was niet alleen maar makkelijk omdat er ook moeilijk overbrugbare verschillen van inzicht zijn.”



dr. N. (Nathan) Bachrach, hoofdopleider GZ, lid werkgroep Toekomstbestendig opleiden & toetsen

“Het programma APV is een uniek overleg van alle partijen die nodig zijn voor het toekomstbestendig realiseren van een overzichtelijk opleidingscontinuüm dat loopt van de universitaire bachelor- en masteropleiding tot aan GZ-psycholoog of specialist. De kwaliteit van zorg- en hulpverlening aan patiënten zal er wel bij varen.”



prof.dr. J.I.M. (Jos) Egger, hoofdopleiders, lid projectgroep Visie & infrastructuur en lid werkgroep Kwaliteit & infrastructuur

“We hebben nu echt relevante thema’s voor de toekomst van het opleiden van psychologen op de agenda staan. Als we elkaar vast houden en ruimte bieden voor discussie, bestaat de kans om te kijken welke onderwerpen we wel met maximaal draagvlak kunnen gaan aanpakken. Ik pleit ook voor meer externe, maatschappelijke en politieke oriëntatie.”



M. (Marrik) van Rozendaal, opleidingsrechtspersonen, lid projectgroep Visie & infrastructuur en voorzitter werkgroep Meetbaarheid

“Een mooie en belangrijke opbrengst is dat wij ons serieus en gericht inspinnen om via Eerder Verworven Competenties (EVC) het stuwmeer van psychologie masters waar geen GZ-opleidingsplaats voor beschikbaar was, aan te pakken. Een aandachtspunt is dat de beoogde winst van EVC-trajecten - het oplossen van het stuwmeer - mogelijk niet aan de hooggespannen verwachtingen gaat voldoen. Bijvoorbeeld omdat er onvoldoende middelen voor de verkorte programma's beschikbaar worden gesteld. Of omdat het een sigaar uit eigen doos blijkt te zijn als de implementatie van EVC-trajecten ten koste van de reguliere GZ opleidingsplaatsen ingericht wordt. Het programma APV en het advies 'Nieuwe beroepenstructuur psychologische zorg' moeten voor een toekomstbestendig palet aan opleidingen goed op elkaar aansluiten. Zo moeten er voldoende opleidingsplaatsen gezondheidszorgpsycholoog generalist gerealiseerd worden, ook in het jeugdveld. Dit komt nog bovenop het oplossen van het probleem van het stuwmeer dat juist ontstaan is door de huidige fikse tekorten in de beschikbaarheid van deze opleidingsplaatsen.”



drs. H.H.W. (Hans) de Veen, beroepsverenigingen, lid taskforce Aansluiting master-GZ en voorzitter werkgroep Geïntegreerde aansluiting

“Ik ben blij met de brede betrokkenheid om tot gedragen besluiten te komen. Daarbij is meer afstemming met de opleiding voor orthopedagogen ook nodig voor jeugd-, gehandicapten- en ouderenzorg.”



drs. M.E.T. (Mariette) van Brandenburg, brancheorganisaties, lid werkgroep Opleiding jeugd- en andere sectoren

“Het cliënten- en naastenperspectief wordt goed meegenomen in de producten van het deelproject DOI, waarin op een constructieve manier wordt meegedacht en samengewerkt. Het programma drijft op de bezieling van de deelnemers. Die verzetten ook het werk naast de bijeenkomsten. Heb daar goed oog voor, want het vraagt van hen ook een opoffering van tijd en energie. En houd de eindgebruikers van de op te leveren producten en adviezen goed aangehaakt bij wat er wordt ontwikkeld, door hen op de hoogte te houden, maar ook mee te laten ontwikkelen. Dat geldt in het bijzonder voor opleidingen en cliënten en naasten.”



D. (Dwayne) Meijnckens Msc, patiëntenvereniging Mind, lid projectgroep Didactische ontwikkeling & instrumenten en lid werkgroep Toekomstbestendig opleiden & toetsen

“De mooiste opbrengst van het programma APV tot nu toe is de enorme onderlinge betrokkenheid van vele belanghebbende partijen die met ambitieuze doelstellingen en vaak scherpe discussies toekomstbestendige oplossingen bedenken voor al langer bestaande verbeterpunten binnen de psychologische vervolgopleidingen. En hoewel duidelijk is dat er vele belangen spelen, is uiterste transparantie over die diverse belangen cruciaal.”



drs. S. (Sjoerd) Salet, LPO, lid werkgroep Eerder verworven competenties

“Programma APV laat zien hoeveel er eigenlijk al goed gaat in de P-opleidingen. En biedt ons ook de gelegenheid om allerlei aspecten weer kritisch tegen het licht te houden. Bijvoorbeeld opvattingen over de (on)wenselijkheid van een aantal jaren 'rijping' van jonge masters in het werkveld, voordat ze de opleiding in gaan. Maar ook om concrete voorstellen te doen, zoals voor één landelijke website met alle opleidingsinformatie. En overal te gaan werken met hetzelfde (digitale) individuele opleidingsplan en portfolio, in plaats van de verschillende formats die daarvoor nu bestaan. We hebben geconcludeerd dat opleiden een deskundigheid op zichzelf is, die je niet automatisch leert door het halen van een BIG-registratie. Dit laatste zou consequenties moeten hebben voor de eisen die we stellen aan opleiders. In elk geval is veel oefening en regelmatig bijscholing op het gebied van didactiek nodig.”



prof. dr. H.A. (Agnes) Scholing, Hoofdopleider PT, lid projectgroep Didactische ontwikkeling & instrumenten en lid werkgroep Didactische methoden

“De verschillende bij de opleiding betrokken en belanghebbende partijen zijn met elkaar om de tafel gegaan voor de toekomstige ontwikkeling van de GZ-opleiding. Er kan nu openlijk gesproken en nagedacht worden over directe aansluiting tussen master en GZ-opleiding en over EVC-trajecten. Het vervolg zit hem in een gedegen implementatie van de ambitieuze aanpassingen/veranderingen. Daarbij zullen prioriteiten moeten worden gesteld en keuzes gemaakt wat eerst en wat later. Programma APV 1.0 is vertrokken vanuit wat we in het hier en nu aan verbetermogelijkheden zien. Programma APV 2.0 zou mogen gaan over hoe we de toekomst zien en willen gaan vormgeven. Als dat niet ambitieus is!”



prof.dr. M.J.P.M. (Marc) Verbraak, gezamenlijke HCO's, lid werkgroep Eerder verworven competenties



Dit document is opgesteld in opdracht van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen vanuit het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen.

Kijk voor meer informatie op www.progapv.nl.

De Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen is een orgaan van de FGzPt.

Arthur van Schendelstraat 650, 3511MJ Utrecht

Postbus 2713, 3500 GS Utrecht