

# Advies alternatief voor de subsidieregeling voor opleidingsplekken in de jeugd-GGZ

Vanuit het programma APV in antwoord op de vraag van VWS inzake een alternatief voor de huidige subsidieregeling voor opleidingsplekken in de jeugd-GGZ.



# Inhoudsopgave

1. Achtergrond .....	3
2. Knelpunten en scope .....	4
3. Randvoorwaarden voor de oplossing .....	5
4. Mogelijke oplossingen.....	6
5. Conclusie en advies.....	9
Bijlage I: Procesinformatie .....	10
Bijlage II: Aandachtspunten vanuit regelgeving NZa.....	12
Bijlage III: Adviesnotitie Visie & Infrastructuur – opgeleverd als apart document.....	13

# 1.

## Achtergrond

Op grond van de Wet marktordening gezondheidszorg (Wmg) kunnen opleidingsplaatsen voor de (medische) vervolgopleidingen worden bekostigd, als de opleidende instellingen aan een aantal voorwaarden voldoet. Dit geldt o.m. voor de psychologische vervolgopleidingen. De bekostiging geschiedt via beschikbaarheidsbijdragen. Bij de inwerkingtreding van de herziening van de wetgeving rond het leveren van jeugd-GGZ konden de instellingen die opleiden en louter zorg aan kinderen & jeugd geven, geen beroep meer doen op deze regeling<sup>1</sup>. Daarom heeft VWS een subsidieregeling ingesteld die mogelijk maakt dat deze plekken vanuit een subsidie worden bekostigd<sup>2</sup>. Deze subsidieregeling die de bekostiging van jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen in jeugdzorginstellingen regelt, komt op 1 januari 2023 te vervallen<sup>3</sup>.

De minister van VWS heeft, in het kader van het programma APV, verzocht om een advies uit te brengen over een *'Voorstel/plan van aanpak voor de borging van het opleiden in de jeugd-GGZ in de opleidingsregelgeving en voor een alternatieve organisatie van het praktijkdeel van de p-opleidingen in het verlengde daarvan, wanneer de huidige subsidieregeling op 1 januari 2023 komt te vervallen.'*

Hieronder wordt het gemotiveerde advies weergegeven.

- 
- 1 De Nederlandse Zorgautoriteit kan op grond van de Wmg beschikbaarheidsbijdrage toekennen aan instellingen die zorg verlenen zoals omschreven in artikel 1 van de Wmg (artikel 56a Wmg). Zorg die wordt verleend door een zorgaanbieder die alleen jeugdhulp aanbiedt valt hier niet onder (artikel 2, derde lid Wmg). Als gevolg daarvan kan een instelling die alleen jeugd-GGZ levert voor de opleidingsplaatsen die zij biedt geen beschikbaarheidsbijdrage aanvragen.
  - 2 Zie: Subsidieregeling opleidingen in een jeugd-GGZ -instelling 2020-2022 via: [wetten.nl - Regeling - Subsidieregeling Opleidingen in een Jeugd-ggz-instelling 2020-2022 - BWBR0035636 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-SubsidieregelingOpleidingeninEenJeugd-ggz-instelling2020-2022-BWBR0035636)
  - 3 Het gaat om jeugdzorgaanbieders die een (kleine) erkenning hebben voor opleiden in de jeugd-GGZ; er wordt ook opgeleid in de jeugd-GGZ vanuit de beschikbaarheidsbijdrage (en hiernaast ook onbeschikt).

## 2.

# Knelpunten en scope

Het gaat nadrukkelijk om opleidingsplekken in instellingen die alleen jeugd-GGZ aanbieden (hierna: jeugd-GGZ instelling). Uit inventarisatie blijkt dat het tot dusver gaat om zo'n 20 – 30 plaatsen, verdeeld over 7-13 instellingen<sup>4</sup>.

Het zijn vooral plekken voor de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog en maar een paar voor de opleiding tot de andere psychologische beroepen. Op het totaal

aantal opleidingen is het dus een beperkte groep. Een grotere groep opleidingen wordt weliswaar binnen de kinder- en jeugd-GGZ opgeleid, maar dat gebeurt in een instelling die (ook) GGZ aan volwassenen aanbiedt. De bekostiging van deze plekken valt onder de Wmg-beschikbaarheidsbijdrage en valt buiten de scope van de opdracht.<sup>5</sup>

.....  
4 Zie bijvoorbeeld het 'verdeelplan 2020 zorgopleidingen (jeugd-GGZ)' via [Verdeelplan 2020 zorgopleidingen \(jeugd-GGZ\) | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

5 Dit geldt ook voor de wijze van bekostiging van opleidingsplaatsen Orthopedagoog Generalisten: dit valt ook niet onder de scope van deze opdracht; APV heeft als opdracht de psychologische vervolgoopleidingen en dus niet de pedagogische.

### 3.

## Randvoorwaarden voor de oplossing

Op basis van een brede discussie binnen het programma dient het alternatief c.q. de gekozen oplossing aan een aantal randvoorwaarden te voldoen.

Het opleiden voor de jeugd-GGZ moet gestimuleerd worden vanwege de tekorten van zorgprofessionals voor alle regio's en (jeugd)sectoren en ook in het algemeen om plaatsen te vullen. De bestaande opleidingsplekken binnen de jeugdzorginstellingen die jeugd-GGZ leveren moeten behouden blijven en herkenbaar worden toegevoegd aan de beschikbaarheidsbijdrage. Het is ook van belang de kwaliteit van de opleidingsplekken te blijven borgen door onder meer bij het samen opleiden te werken vanuit de behoefte aan verrijking van de inhoud en niet alleen om financiële beweegredenen. De laatste randvoorwaarde is het bevorderen van de samenhang en gelijkwaardigheid tussen de instellingen die Volwassen en Ouderen opleiden en die Kind en Jeugd opleiden.

In het kort de randvoorwaarden die een rol spelen bij het vinden van een alternatief voor de subsidieregeling:

Randvoorwaarden
▶ Stimuleren opleiding in jeugd-GGZ
▶ Handhaving bestaande opleidingsplekken
▶ Opleiden vanuit inhoud om kwaliteit te borgen
▶ Bevorderen samenhang en gelijkwaardigheid in K&J- en V&O-opleidingen

## 4.

# Mogelijke oplossingen

Met de opdracht, de knelpunten en de eisen voor ogen, zijn vier oplossingsrichtingen geformuleerd voor bekostiging wanneer dat de subsidieregeling vervalt.

### Optie 1: de jeugd-GGZ-opleiding maakt afspraken met één (of meer) Wmg-instelling(en)

De jeugdzorg-instelling die een substantiële rol wil houden in de opleiding van jeugd-GGZ-plaatsen moet gaan samenwerken met een Wmg-instelling. De Wmg-praktijkopleidingsinstelling fungeert dan als werkgever van de opleiding en vraagt voor de opleidingsplek een beschikbaarheidsbijdrage aan. De opleidingen volgen een deel van hun opleiding in de 18+ instelling en een deel in de jeugd-GGZ op detachingsbasis.

De opleiding wordt breed opgeleid, omdat hij<sup>6</sup> de opleiding binnen het samenwerkingsverband in verschillende instellingen en sectoren kan volgen. De ervaring die de opleidingen op andere plekken opdoen, is interessant voor de middelgrote volwasseneninstellingen die zelf niet het hele brede palet aan opleidingservaring kunnen aanbieden. Dit benadrukt de verwachting dat de jeugd-GGZ-instellingen zo'n samenwerking op redelijk korte termijn kunnen regelen.

Er kleeft een aantal nadelen aan deze oplossing. Zo zullen de samenwerkingen vooral tot stand komen vanuit financieel oogpunt en minder vanuit de inhoud. De diversiteit in het opleiden kan onder druk komen te staan. Verder is een zorg dat jeugd-GGZ-instellingen, ondanks goede afspraken, in een afhankelijkheidspositie terechtkomen van de samenwerkingspartner, omdat ze deze partner nodig hebben om te kunnen blijven opleiden, en om de opleiding daadwerkelijk gedetacheerd te krijgen naar de eigen instelling.

Deze oplossing is wellicht ook minder adaptief dan gewenst. Het zal immers moeilijker zijn zicht te houden op het behoud van het aantal opleidingsplaatsen, waardoor de borging van het aantal landelijk benodigde jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen niet gegarandeerd kan worden.

Ten slotte is in een aanwijzing van VWS aan de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en in een beleidsregel van de NZa vastgelegd dat de opleiding in het eerste jaar na toekenning van de beschikbaarheidsbijdrage niet van zorginstelling mag wisselen (met uitzondering van bijzondere situaties van inhoudelijke aard). Dat zou betekenen dat de opleiding altijd het eerste jaar in de 18+ instelling moet volgen om pas daarna te worden gedetacheerd naar de jeugd-GGZ-instelling.

### Optie 2: aanpassing Besluit: de jeugd-GGZ-instellingen toevoegen

Als een aanpassing van de regelgeving mogelijk zou zijn, zouden de jeugdzorginstellingen die ook jeugd-GGZ leveren onder de werkingssfeer van het 'Besluit Uitbreiding en Beperking werkingssfeer Wmg' gebracht kunnen worden. Het advies is dan de jeugd-GGZ 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).

Als voordelen worden gezien dat het een oplossing is die betrekkelijk eenvoudig en dus goed op korte termijn te realiseren is (afhankelijk van het proces van wijziging van de AMvB). Verder behouden jeugd-GGZ-instellingen in deze oplossingsrichting hun eigenstandige opleidingsbevoegdheid, waarmee geborgd is dat deze plekken niet verloren gaan en zichtbaar blijven. Op deze manier blijven deze opleidingsplaatsen bijdragen aan de noodzaak dat ten behoeve van de jeugd-GGZ voldoende wordt opgeleid. Tenslotte wordt de autonomie van de jeugdopleidingsinstellingen niet aangetast. Kortgezegd verandert er in de opleidingspraktijk niets ten opzichte van de huidige situatie.

Daar staat tegenover dat deze oplossing niet goed aansluit bij de visie op breed opleiden vanuit het programma APV. De opleiding blijft in deze situatie namelijk in één sector – in dit geval de jeugd-GGZ – zijn opleiding volgen. Het opleiden van een opleiding binnen verschillende sectoren wordt hiermee niet gefaciliteerd, dit zou dan op een andere manier moeten worden gestimuleerd. In de visie vanuit het programma APV is dit dan ook geen voorkeursoplossing voor de langere termijn.

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



### Optie 3: aanpassing Besluit: de jeugdzorginstellingen opnemen in formele, op bestaanscontinuïteit gerichte samenwerkingsverbanden en (het beperkte aantal) samenwerkingsverbanden opnemen in het Besluit

Een andere optie is om de jeugdzorginstellingen op te nemen in formele samenwerkingsverbanden met Wmg-instellingen, zodat ze op deze manier in aanmerking komen voor een beschikbaarheidsbijdrage. Het samenwerkingsverband verzorgt in deze optie de beschikbaarheidsbijdrage en het werkgeverschap. Binnen het samenwerkingsverband kunnen in samenwerkingsovereenkomsten afspraken worden gemaakt over zeggenschap en welke opleiding waar opgeleid wordt.

Hier zijn verschillende uitwerkingen mogelijk, die niet alleen het onderhavige probleem kunnen oplossen, maar ook andere knelpunten, die niet specifiek betrekking hebben op het jeugd-GGZ-subsidieprobleem. Dit wordt in de bijlage III, hoofdstuk 8, verder uitgewerkt.

Net als bij oplossingsrichting 1. is er voor de opleidingen de mogelijkheid om binnen het samenwerkingsverband breed te worden opgeleid. Het sluit aan bij de visie op breed opleiden, biedt evenwaardige posities, maakt de aansluiting op de individuele opleidingsbehoefte gemakkelijker en biedt samenhangend inzicht in de mate waarin er voor het jeugddomein wordt opgeleid.

Zeker voor de kleinere praktijkopleidingsinstellingen is het een voordeel dat het administratieve lasten kan schelen die het werkgeverschap en het aanvragen van beschikbaarheidsbijdrage met zich meebrengt. Ook voor de opleiding die gedurende zijn opleiding in meerdere POI's werkzaam is, is het hebben van één werkgever praktisch. Bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van arbeidsvoorwaarden, verschillen in cao's regelingen ten aanzien van ziekte et cetera.

Dit sluit aan bij de uitkomst van het SiRM-onderzoek: vermindering van administratieve lasten is vnl. te behalen bij een vermindering van het aantal poi's dat opleidt in formele zin.

Als mogelijke nadelen geldt dat naar verwachting dit niet een ontwikkeling die op korte termijn is gerealiseerd. Deze oplossingsrichting heeft meer consequenties dan alleen voor de jeugd-GGZ-instellingen en raakvlakken met andere APV-onderwerpen en zal dus de nodige tijd vergen om te realiseren. Zie bijlage III, hoofdstuk 8.

Om deze optie te realiseren zou de subsidieregeling met enkele jaren moeten worden verlengd, om het veld te tijd te geven dit goed in te richten.

### Optie 4: de jeugd-GGZ-zorg-instellingen opnemen in de onder optie 3 genoemde samenwerkingsverbanden en dit landelijk regelen: de organisatie van de beschikbaarheidsbijdragen en werkgeverschap worden landelijk geregeld

Een optie die in het verlengde ligt van optie 3. is het opnemen van jeugd-GGZ instellingen in samenwerkingsverbanden met 18+ instellingen en daarbij het werkgeverschap voor de opleidingen **landelijk bij één organisatie te beleggen**. De landelijke organisatie ontvangt dan centraal de beschikbaarheidsbijdrage voor de opleidingsplaatsen en financiert daaruit alle opleidingsactiviteiten van de opleiding. Dit werkt met succes bij enkele geneeskundige specialistenopleidingen, waar de SBOH als werkgever van de aiossen fungeert.

De voordelen van deze optie zijn gelijk aan de voordelen, genoemd bij optie 3.

Uit contact met de NZa om o.m. de haalbaarheid in uitvoering te toetsen van de verschillende opties is gebleken dat zij positief staan tegenover een constructie van centraal werkgeverschap, omdat het toewijzingsproces eenvoudiger wordt als er slechts één partij is aan wie wordt toegewezen. In het veld zijn de meningen over wenselijkheid van landelijk centraal werkgeverschap enigszins verdeeld.

Net als voor oplossingsrichting 3. geldt hier als nadeel dat het opzetten van samenwerkingsverbanden en het beleggen van het werkgeverschap voor de opleidingen bij één landelijke organisatie naar verwachting niet op korte termijn te realiseren is. Ook in dit scenario zou de huidige subsidieregeling nog enkele jaren moeten worden behouden. Voor het overige zie bijlage III, waar de voor- en nadelen van de opties bij opleiden in samenwerkingsverbanden aan de orde komen.

## Samengevat: In het kort de voordelen en nadelen van de verschillende oplossingsrichtingen op een rijtje

	Voordelen	Nadelen
<b>Optie 1:</b> De jeugd-GGZ-opleiding maakt afspraken met een (of meer) Wmg-instelling(en)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Maximale bewegingsvrijheid</li> <li>▶ Autonomie</li> <li>▶ Borging opleiden in sectoren</li> <li>▶ Pragmatisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geen gelijkwaardigheid</li> <li>▶ Geen zichtbaar behoud opleidingsplaatsen</li> <li>▶ Eerste jaar in Wmg-instelling</li> <li>▶ Afhankelijkheid</li> <li>▶ Verdwijning plaatsen?</li> <li>▶ Verschraving aanbod</li> </ul>
<b>Optie 2:</b> Aanpassing Besluit: de jeugd-GGZ-instellingen toevoegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Onafhankelijk</li> <li>▶ Zelfstandig beschikbaarheidsbijdrage aanvragen</li> <li>▶ Eenvoudige oplossing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Niet breed opleiden</li> <li>▶ Bereidheid VWS nieuwe inkadering?</li> <li>▶ Opleidingsplaatsen gaan op in grote pool</li> <li>▶ Oplossing voor korte termijn</li> </ul>
<b>Optie 3:</b> Aanpassing Besluit: de jeugdzorg-instellingen opnemen in formele samenwerkingsverbanden en (dit beperkte aantal) opnemen in het Besluit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nadelen optie 1 en 2 ontbreken</li> <li>▶ Breed opleiden</li> <li>▶ Duurzame oplossing</li> <li>▶ Minder administratie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geen kortetermijnoplossing</li> <li>▶ Behoud autonomie vraagteken</li> </ul>
<b>Optie 4:</b> De jeugdzorg-instellingen opnemen in formele samenwerkingsverbanden en dit landelijk regelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beproefd concept</li> <li>▶ Breed opleiden</li> <li>▶ Duurzame oplossing</li> <li>▶ Minder administratie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geen kortetermijnoplossing</li> <li>▶ Behoud autonomie vraagteken</li> <li>▶ Minder gevoel van verbondenheid door het werkgeverschap op afstand</li> </ul>



## 5.

# Conclusie en advies

Als alternatief voor de subsidieregeling voor jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen geeft de Opleidingsraad het volgende advies.

In aansluiting op de adviezen over de borging van breed opleiden en andere die leiden tot het voorstel om in duurzame samenwerkingsverbanden op te leiden, is het voorkeursadvies om opleiden in de jeugd-GGZ in samenwerkingsverbanden te gaan organiseren: optie 3 (of eventueel 4.). Omdat de mogelijkheid tot toewijzing van beschikte opleidingsplaatsen uitsluitend kan onder het regime van de Wmg, wordt dit in een formeel samenwerkingsverband mogelijk om ook een deel van de opleiding bij de zorgaanbieders te doen die nu aanspraak maken op de subsidieregeling. Dit sluit aan bij de visie op de breedheid en het betrekken van de nodige sectoren, de meest toekomstbestendige optie. Om dit goed in het veld te kunnen implementeren is enige tijd nodig, zie ook de algemene tekst en het advies over het opleiden in samenwerkingsverbanden in bijlage III. En daarmee is benodigd dat de subsidieregeling nog enkele jaren wordt verlengd.

Als dat niet mogelijk is dan wordt geadviseerd in lijn met oplossingsrichting 2. om het juridisch mogelijk te maken dat de jeugd-GGZ-instellingen vallen onder de beschikbaarheidsbijdrage uit de Wmg. Dit kan dan als oplossing voor de korte termijn gelden. Als, voortvloeiend uit de andere aanbevelingen uit het programma de infrastructuur wordt aangepast, kan de organisatie van de jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen hierin worden opgenomen. Vervolgens kan deze regeling volgens optie 2. vervallen.

In alle gevallen is een randvoorwaarde dat de gevolgen van deze transitie worden meegenomen in de ramingen en dat deze niet gepaard gaat met verlies van (beschikte) opleidingsplaatsen.

## Bijlage I

# Procesinformatie

### a. Advies alternatief subsidieregeling opleidingsplaatsen jeugd-GGZ: proces t.a.v. totstandkoming van het advies.

Ter voorbereiding van de beantwoording van de vraag van het ministerie van VWS is binnen APV een werkgroep Opleiding Jeugd- en andere sectoren ingericht. Op basis van analyses, discussies en consultatie achterban werd een voorstel opgesteld in de periode november 2020 – mei 2021.

Naast de beantwoording van de VWS-vraag, heeft de werkgroep ook breder gekeken naar hoe opleiden in de diverse sectoren en breedheid van de opleiding geborgd kan worden.

De werkgroep formuleerde aldus twee adviezen aan de projectgroep Visie & Infrastructuur; de projectgroep heeft de adviezen, tezamen met die van andere werkgroepen, geïntegreerd tot een advies aan de Opleidingsraad.

Het advies m.b.t. het alternatief voor de subsidieregeling is tot stand gekomen door diverse discussies in de werkgroep en het informatie ophalen bij ‘achterbannen’. Ook is gesproken met de NZa, over de knelpunten en de juridische kaders. Een juridisch adviseur heeft nog nader naar de juridische kaders gekeken.

Uiteindelijk heeft de werkgroep vier opties voor oplossing geformuleerd, in meer of mindere mate verstrekkend en in meer of mindere mate pragmatisch/praktisch c.q. korte termijn oplosbaar, en de meer duurzame, fundamentele opties.

De werkgroep heeft een voorstel gedaan, dat de projectgroep heeft overgenomen.

De opties en de ideeën hierbij werden getoetst bij de achterbannen, voor zover de achterbannen daadwerkelijk in de praktijk betrokken zijn bij het onderwerp, op basis van een scoretabel.

De ‘score-parameters’ waren bepaald door de werkgroep en bij iedere optie de volgende:

#### De vier opties:

- ▶ **Optie 1:** Bilaterale afspraken tussen jeugd-GGZ-instelling en ‘18+-instelling die de beschikbaarheidsbijdrage regelt.
- ▶ **Optie 2:** Aanpassing Wmg-besluit: de “jeugd-GGZ-instellingen” onder de werkingssfeer van de Wmg brengen, voor zover het de beschikbaarheidsbijdrage betreft.
- ▶ **Optie 3:** De jeugd-GGZ-instellingen opnemen in consortia, samenwerkingsverbanden, waarbinnen de aanvraag van de beschikbaarheidsbijdragen en het werkgeverschap worden geregeld.
- ▶ **Optie 4:** Als optie 3, maar met landelijk centrale aanvraag en werkgeverschap.

#### Beoordeling van de opties t.a.v.:

- ▶ **Oordeel over de optie in het algemeen**
- ▶ **Score in +, +/-, - t.a.v. de onderstaande aspecten**
  - Eigenaarschap
  - Autonomie
  - Regelen financiering
  - Eigen personeelsbeleid
  - Gelijke toegankelijkheid
- ▶ **Welke knelpunten worden gezien bij iedere optie, bijv. uitvoeringsproblemen, aandachtspunten, risico’s**
- ▶ **Hoe zouden die opgelost kunnen worden?**
- ▶ **Hoe haalbaar acht je de optie (rapportcijfer: 0: onhaalbaar, 10: eenvoudig haalbaar)**

De werkgroepleden die partijen representeren die daadwerkelijk in de praktijk met het opleiden te maken hebben, hebben zelf de tabel ingevuld en betrokkenen in het veld geconsulteerd en hen de tabel gevraagd in te vullen. Input werd verkregen vanuit het perspectief van praktijkopleidingsinstellingen (zowel Wmg-instellingen als jeugd-GGZ-instellingen), p-opleiders, hoofdopleiders, opleidingsinstellingen). Dit is geen representatief onderzoek, maar omdat de uitkomsten vrijwel allemaal in dezelfde richting wezen (met bij de meeste opties en parameters wel suggesties, kanttekeningen), van voldoende waarde om te kunnen constateren dat de voorstellen van de werkgroep inderdaad de meest wenselijke zijn. De bij de scoretabel genoemde argumenten hebben bijgedragen aan de overwegingen t.a.v. voor en tegen een optie.

Hiernaast is langs deze weg een aantal suggesties en aandachtspunten bij verdere uitwerking van het voorstel opgehaald.

Dit werd voorgelegd aan de projectgroep en in een themabijeenkomst Infrastructuur voorgelegd aan partijen die in het programma betrokken zijn.

De werkgroepleden consulteerden hun achterban op basis van een scoretabel m.b.t. vier mogelijke opties. De werkgroepleden vulden die ook zelf in. Ook werden betrokken instellingen (belanghebbenden) bevroegd.

Dit alles leidde tot het voorstel met de voorkeursoptie: Bij voorkeur in formele samenwerkingsverbanden (van de jeugd-GGZ-instellingen met 18+-instellingen) regelen; als dat niet kan (vanwege bijv. het tijdpad van VWS) de jeugd-GGZ-instellingen als zodanig opnemen in het betreffende Wmg-Besluit. De voorgestelde oplossing is enkele malen gepresenteerd in adviesbijeenkomsten, toegankelijk voor het veld.

T.b.v. de juridische kaders en posities werd advies van een jurist betrokken en werd de NZa geraadpleegd. Ook werd nagegaan in hoeverre het onderhavige probleem speelt bij andere beroepsgroepen (dit bleek niet het geval).

Voorts werd hiermee een aantal uitvoeringskanttekeningen cq aandachtspunten of geziene knelpunten opgehaald.

## b. Samenstelling werkgroep

Het voorstel is ontwikkeld door een werkgroep van de projectgroep Visie & Infrastructuur (V&I). Samenstelling hiervan:

- ▶ **drs. S. (Sanne) Kriens**, Voorzitter, projectgroep V&I
- ▶ **prof. dr. J.T. (Hanna) Swaab**, Opleidingsraad, projectgroep V&I
- ▶ **drs. Y. (Yvonne) Moolenaar**, NIP
- ▶ **drs. M.E. (Marlies) Post**, NVO
- ▶ **drs. E. (Eddie) Speelman**, P-opleiders
- ▶ **drs. C. (Charlotte) Oele**, Hoofdopleider PT/KJ
- ▶ **drs. M.E.T. (Mariette) van Brandenburg**, Brancheorganisaties
- ▶ **prof. dr. R.H.J. (Ron) Scholte**, Hoofdopleiders OG/HGL pedagogiek
- ▶ **drs. A.H. (Astrid) Westenbroek**, Hoofddocent K(N)P KJ
- ▶ **prof. dr. P.M. (Michiel) Westenberg**, DSW
- ▶ **dr. C.H.J.A.M. (Katrien) van de Vijfeijken**, Hoofdopleider GZ KJ
- ▶ **mr. drs. R.W. (Rob) Verrips**, Projectleider V&I

Voor het kader binnen het programma zie het Advies APV.

## Bijlage II

# Aandachtspunten vanuit regelgeving NZa

### Bij optie 3:

- ▶ Verdeling van de instroomplaatsen door TOP Opleidingsplaatsen (+ opnemen in verdeelplan door VWS) zou op het niveau van de samenwerkingsverbanden moeten plaatsvinden. Als optie 3 geïmplementeerd wordt, dan is dit iets wat aangepast zou moeten worden in de processen/regelgeving.
- ▶ Registratie van de instroom en doorstroom bij de registratiecommissies van deze opleidingen (RGS, FGzPt en V&VN) zou eveneens op het niveau van de samenwerkingsverbanden moeten plaatsvinden. Dit geldt ook voor de registratie bij de overige registratiecommissies (of het moet duidelijk zijn binnen welk samenwerkingsverband een zorgaanbieder valt, alleen betekent dat voor de NZa extra werk i.v.m. omnummers van de overige registratiecommissie-bestanden). Als optie 3 geïmplementeerd zou moeten worden, dan zijn aanpassingen in de processen/regelgeving op deze punten noodzakelijk.
- ▶ Gezien de bovengenoemde 2 punten: Is het noodzakelijk/nodig om een onderscheid te (blijven) houden tussen  $\geq 18$  en  $<18$  (Jeugd GGZ)? Dit ook i.h.k.v. de gegevenslevering aan VWS (en CBS?). Hierover moet vooraf nagedacht worden.
- ▶ Vraag is welk effect de samenvoeging heeft op de vergoedingsbedragen. Zijn de NZa-vergoedingsbedragen ook toe te passen op de Jeugd GGZ-plaatsen? NB: De vergoedingsbedragen van de Jeugd GGZ zijn niet gestaffeld.
- ▶ Hoe zit het bij de opleidingen Klinisch psycholoog, Klinisch neuropsycholoog en Psychotherapeut met het maximum aantal uren dat een opleiding in opleiding mag zijn per week? Dit geldt bij deze opleidingen in de Jeugd GGZ niet (zie artikel 2.3 van de subsidieregeling Jeugd GGZ).
- ▶ Daarnaast zou moeten worden aangepast: Beleidsregel Beschikbaarheidsbijdrage (medische) vervolgoopleidingen, Beleidsregel Uniform Kader beschikbaarheidsbijdrage NZa en Accountantsprotocol BB MVO.

### Bij de voordelen en nadelen van de oplossingsrichtingen:

Op pagina 8 zijn de voordelen en nadelen van de verschillende oplossingsrichtingen genoemd in een tabel. Bij optie 2 staat als voordeel genoemd 'Zelfstandig beschikbaarheidsbijdrage aanvragen'. De NZa ziet dit eerder als een nadeel. De NZa heeft de ervaring dat veel (kleinere) zorgaanbieders niet goed op de hoogte zijn van de nogal gedetailleerde wet- en regelgeving omtrent het aanvragen van de beschikbaarheidsbijdrage. Dit leidt vaak tot problemen bij kleinere zorgaanbieders.

**Bijlage III**

# Adviesnotitie Visie & Infrastructuur

opgeleverd als apart document