



**BOSMAN & VOS**

# Evaluatie samenwerking opleiden GZ-professionals

Paul Poortvliet

Marika Schoneveld

30 december 2022



## Inhoudsopgave

<b>1. Doel en opzet van de evaluatie .....</b>	<b>3</b>
1.1. Inleiding .....	3
1.2. Doel van de evaluatie .....	3
1.3. Vraagstelling .....	3
1.4. Aanpak.....	4
1.5. Leeswijzer .....	5
<b>2. Context opleiden GZ professionals .....</b>	<b>6</b>
2.1. Inleiding .....	6
2.2. Maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen .....	6
2.3. Opleiden van GZ-professionals .....	7
2.4. Toewijzing van opleidingsplaatsen en samenwerkingsverbanden.....	8
2.5. Conclusie .....	9
<b>3. Algemeen beeld van samenwerking.....</b>	<b>10</b>
3.1. Inleiding .....	10
3.2. Samenwerkingsverbanden van praktijkopleidingsinstellingen .....	10
3.3. Algemene kenmerken van proeftuinen en samenwerkingsverbanden .....	11
3.4. Ontwikkelingen in het vormen van samenwerkingsverbanden .....	11
3.5. Bevorderende en belemmerende factoren in vorming samenwerkingsverbanden .....	12
3.6. Conclusies .....	13
<b>4. Opleidingskwaliteit in samenwerkingsverbanden .....</b>	<b>14</b>
4.1. Inleiding .....	14
4.2. Gezamenlijke visie op opleiden .....	14
4.3. Breed opleiden .....	15
4.4. Continuïteit van opleiden .....	16
4.5. Doorlopende leerlijnen.....	16
4.6. Wetenschap.....	18
4.7. Conclusies .....	18



<b>5. Organisatie van het samenwerkingsverband .....</b>	<b>20</b>
5.1. Inleiding .....	20
5.2. Governance van het samenwerkingsverband .....	20
5.3. Werkgeverschap .....	21
5.4. Administratieve lasten en financiële afspraken .....	22
5.5. Werving & selectie .....	24
5.6. Praktijkbegeleiding .....	24
5.7. Rol van de PIOG in het samenwerkingsverband .....	25
5.8. Conclusies .....	26
<b>6. Conclusies en aanbevelingen .....</b>	<b>27</b>
6.1. Conclusies .....	27
6.2. Aanbevelingen .....	28
<b>Bijlage 1 Verantwoording aanpak evaluatie .....</b>	<b>31</b>



## **1. Doel en opzet van de evaluatie**

### **1.1. Inleiding**

Stichting TOP Opleidingsplaatsen is opgericht door de beroeps- en brancheverenigingen en werkt in opdracht van het ministerie van VWS. TOP stelt jaarlijks op verzoek van het ministerie van VWS een toewijzingsvoorstel op voor de toekenning van een beschikbaarheidsbijdrage voor de instroomplaatsen van vijf vervolgopleidingen:

1. GZ-psycholoog,
2. psychotherapeut,
3. klinisch psycholoog,
4. klinisch neuropsycholoog
5. driejarige opleiding tot verpleegkundig specialist ggz.

TOP heeft als doel om met de toewijzingssystematiek zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkeling in de zorg en de vraag naar GZ-professionals in verschillende sectoren. Al langer is de notie in het veld<sup>1</sup> dat het gezamenlijk opleiden door praktijkopleidingsinstellingen (POI) een wenselijke richting is. Daarom is TOP in 2018 gestart met het stimuleren van samenwerking in proeftuinen.

In opdracht van TOP Opleidingsplaatsen hebben wij een evaluatie uitgevoerd van samenwerkingsverbanden tussen praktijkopleidingsinstellingen (POI) voor het opleiden van GZ-professionals. In eerste instantie was het idee om proeftuinen te evalueren. In de voorbereidingsfase van de evaluatie is dit verbreed naar de ontwikkeling van alle samenwerkingsverbanden van POI.

### **1.2. Doel van de evaluatie**

De evaluatie moet inzicht geven in ontwikkelingen in de samenwerking tussen POI bij het opleiden van GZ-professionals. Het accent ligt daarbij op het opleiden van GZ-psychologen, maar ook de andere GZ-professionals komen aan de orde. Het doel is om met dit inzicht aanbevelingen te doen voor de borging van een goede opleidingsinfrastructuur in een samenwerkingsverband tussen verschillende partijen.

De resultaten van de evaluatie zijn primair bedoeld voor TOP Opleidingsplaatsen en de partijen die betrokken zijn bij het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV).

### **1.3. Vraagstelling**

Bij aanvang van de evaluatie heeft TOP gevraagd om de stand van zaken in kaart te brengen ten aanzien van vier hoofdvraagstukken:

1. Toewijzen van instroomplaatsen aan een samenwerkingsverband van erkende praktijkopleidingsinstellingen.
2. Inrichten van samenwerkingsverbanden voor het opleiden van GZ-psychologen met benodigde differentiatie in werksoorten/sectoren c.q. settings die aansluiten bij ontwikkeling van de zorgvraag.

---

<sup>1</sup> Met 'het veld' doelen we op beroepsgroepen, zorgorganisaties en opleidingen.



3. Perspectief bieden aan kleine instellingen en praktijken zodat zij kunnen blijven opleiden door zich aan te sluiten bij een samenwerkingsverband.
4. Ontwikkelen van een financieel-organisatorisch kader voor het opleiden in een samenwerkingsverband.

In de voorbereidingsfase van deze evaluatie hebben wij in afstemming met TOP, het programma APV en met voeding vanuit het veld de vraagstelling aangevuld:

1. Wat zijn ontwikkelingen in de context van het opleiden van GZ-professionals die invloed hebben op de vorming van samenwerkingsverbanden?
2. Wat zijn ontwikkelingen in de samenwerking tussen praktijkopleidingsinstellingen?
  - a. Welk deel van de erkende POI leidt op in samenwerking?
  - b. Welke kenmerken hebben deze samenwerkingsverbanden?
  - c. Welke ontwikkeling is er in de vorming van samenwerkingsverbanden?
3. In hoeverre draagt samenwerking bij aan de kwaliteit van opleiden?
  - a. In hoeverre is er een gezamenlijke visie op opleiden en wat is hiervan het effect?
  - b. In hoeverre draagt samenwerking bij aan continuïteit van opleiden?
  - c. In hoeverre is sprake van doorlopende leerlijnen?
  - d. Hoe hebben samenwerkingsverbanden het breed opleiden vormgegeven?
  - e. Dragen samenwerkingsverbanden bij aan wetenschappelijke vorming?
4. Hoe zijn samenwerkingsverbanden georganiseerd?
  - a. Hoe is de governance in het samenwerkingsverband ingericht?
  - b. Hoe is het werkgeverschap geregeld?
  - c. Hoe zijn de administratieve lasten verdeeld en welke financiële afspraken zijn gemaakt?
  - d. Hoe is de praktijkbegeleiding georganiseerd?
  - e. Wat is de rol van de psycholoog in opleiding tot GZ-psycholoog (PIOG)?
5. Bij vraag 1 t/m 4: wat zijn belemmerende en bevorderende factoren?

#### **1.4. Aanpak**

In de aanpak hebben wij een onderscheid gemaakt in drie groepen praktijkopleidingsinstellingen:

1. zonder samenwerkingsverband;
2. in (een) samenwerkingsverband(en) (niet zijnde een proeftuin);
3. in een proeftuin.

Onder deze groepen is een vragenlijst afgenomen en er zijn vijf focusgroepen georganiseerd:

1. Praktijkopleiders van proeftuinen,
2. Praktijkopleiders van samenwerkingsverbanden anders dan een proeftuin,
3. Psychologen in opleiding tot GZ-psycholoog in een proeftuin (PIOG's),
4. PIOG's in een samenwerkingsverband anders dan een proeftuin
5. Hoofdopleiders van opleidingsinstellingen

Daarnaast waren klankbordbijeenkomsten, een expertgroep en een meedenkgroep voedend voor deze evaluatie. Een beschrijving van de aanpak en een verantwoording staat in bijlage 1.



### **1.5. Leeswijzer**

De rapportage start met een beschrijving van de context waarin GZ-professionals worden opgeleid. Wat zijn maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen en wat betekenen deze voor het opleiden en het toewijzen van opleidingsplaatsen (hoofdstuk 2)?

Vervolgens schetsen we de actuele stand van zaken en de verwachte ontwikkelingen in het opleiden van de GZ-psycholoog in samenwerkingsverbanden (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 en 5 gaan we nader in op de opleidingskwaliteit en de organisatie van deze samenwerkingsverbanden. We sluiten af met conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 6).



## 2. Context opleiden GZ-professionals

### 2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de context van het opleiden van GZ-professionals. Aan de orde komen maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen. Vervolgens beschrijven we ontwikkelingen in het opleiden van GZ-professionals. We eindigen het hoofdstuk met hoe TOP hier met de toewijzingssystematiek op aansluit.

### 2.2. Maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen

De spanning tussen vraag en aanbod in de zorg neemt toe (Integraal Zorgakkoord, IZA 2022):

- De toegankelijkheid van zorg staat onder druk
- Er is onvoldoende samenwerking tussen sectoren en domeinen
- Kwaliteit van zorg staat onder druk
- Zorgprofessionals staan onder druk

‘De knelpunten in de zorg hebben een negatieve impact op de kwaliteit van leven, functioneren en participeren en leidt tot uitval van mensen die essentieel zijn voor het functioneren van onze maatschappij’ (IZA 2022).

De conclusie is dat voor het toekomstbestendig maken van de zorg een inspanning nodig is van de zorgsector, de politiek en de samenleving als geheel. ‘Alleen samen kunnen we de zorg toekomstbestendig maken’. Hiervoor is een Integraal Zorgakkoord gesloten tussen onder meer overheid, verschillende brancheorganisaties van zorgaanbieders en een patiëntenorganisatie (IZA 2022).

Partijen die het IZA hebben ondertekend committeren zich aan een aantal kernpunten. Dit zijn onder meer:

- Voor het organiseren van passende zorg is regionale en lokale samenwerking nodig en samenwerking met arbeidsmarktregio's. Passende zorg is de juiste zorg op de juiste plek. Dit is zorg waarvan op basis van de stand van de wetenschap en praktijk aannemelijk is dat het op groepsniveau effectief en doelmatig is.
- De IZA-partijen maken afspraken over samenwerking in de regio. Partijen maken regiobeelden (per zorgkantoorregio) en op basis daarvan stellen zij concrete regioplannen op. Het doel is om daarmee integrale zorg te organiseren en te waarborgen.
- De ontwikkelkansen van zorgprofessionals moeten verbeterd worden en er moet meer tijd en ruimte zijn voor opleiding en ontplooiing.

Verder heeft de Taskforce Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) een aantal aanbevelingen gedaan die relevant zijn voor het opleiden van professionals:

1. Om zorgprofessionals te behouden, moet de zorg een aantrekkelijke plek zijn om te werken met voldoende ontwikkel- en carrièremogelijkheden. Vanuit HR-beleid moet meer aandacht worden besteed aan de reis die zorgprofessionals maken door hun werkzame leven en hoe zij daar het beste in ondersteund en gefaciliteerd kunnen worden.
2. Zet verdere stappen in de reeds ingezette regionale samenwerking, waar flexibiliteit georganiseerd wordt binnen het loondienstverband.



3. Versterk de regiepositie van HR op instellingsniveau en regionaal niveau bij de bemiddeling in de zorg. Neem als Rijksoverheid meer landelijke regie door het beter reguleren van detachingsconstructies.

TAZ en IZA zijn overigens geen losstaande overheidsinitiatieven, deze programma's moeten elkaar onderling versterken.

### **2.3. Opleiden van GZ-professionals**

Het is belangrijk dat er voldoende adequaat opgeleide professionals beschikbaar zijn en dat professionals voor een goede kwaliteit van zorg hun leven lang blijven leren<sup>2</sup>.

Specifiek in de GGZ en in andere sectoren waar psychologische zorg wordt verleend, lopen de wachtlijsten al een aantal jaren snel op. Hoewel het Capaciteitsorgaan ramingen verzorgt voor het aantal op te leiden GZ-professionals, wordt een tekort ervaren, in het bijzonder aan GZ-psychologen.

Met het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) van de Federatie van Gezondheidszorgpsychologen en Psychotherapeuten (FGzPt) hebben zorgorganisaties, zorgprofessionals en opleiders samengewerkt om te komen tot een voorstel voor een duurzaam en adaptief systeem van vervolgoopleidingen in de psychologische beroepen. Adaptief betekent dat opleidingen voortdurend veranderen, aansluitend bij de behoefte van de maatschappij en bij ontwikkeling van behandelmogelijkheden, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen<sup>3</sup>.

Het programma heeft in 2021 heeft onder meer de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Zorg dat de GZ-psycholoog wendbaar is en de kwaliteit van zorg in verschillende contexten kan waarborgen. Leid dus bij voorkeur niet op in één context.
- Bevorder het intersectoraal opleiden. Om de veranderende zorgvraag te kunnen volgen moet de GZ-psycholoog breder inzetbaar zijn. 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 en de groeiende rol van preventie. De daadwerkelijke invulling van de zorgverlening kan per sector en doelgroep verschillen, bijvoorbeeld voor ggz, Verstandelijk Beperkten, Forensische Zorg, Kinderen & Jeugd en Ouderen.
- Leid op 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. Door de langdurige schaarste is een situatie ontstaan waarin opleidende instellingen vooral opleiden voor het eigen personeelsbeleid. Dit geeft beperkingen in de doelmatigheid van de opleidingsstructuur.
- Ga vanuit maatschappelijk perspectief doelmatig om met de publieke middelen, ook bij de inzet van personeel zoals begeleiding en opleiders. Niet ingevulde opleidingsplaatsen moeten gemakkelijk vanuit andere opleidingsinstellingen kunnen worden ingevuld, zodat plekken niet verloren gaan.

---

<sup>2</sup> FGzPt (2020), Visie op toekomstbestendig opleiden voor de psychologische BIG-beroepen.

<sup>3</sup> FGzPt, programma APV (2021): Samen navigeren naar adaptieve psychologische vervolgoopleidingen Voor een leven lang bekwaam.





De partijen die betrokken zijn bij het programma APV concluderen dat het wenselijk is om op te leiden in Samenwerkingsverbanden Psychologie Opleiding en Onderwijs (SPOO's). Deze verbanden moeten het breed opleiden in de praktijk faciliteren.

In 2023 gaat de tweede fase van het programma APV van start. Eén van de speerpunten is de doorontwikkeling van de SPOO's. Het doel is om een voorstel uit te werken voor robuuste, duurzame samenwerkingsverbanden. Het voorstel omvat de organisatie op landelijk en SPOO-niveau, kaders, landelijke afstemming, governance en hoe de opleiding in de jeugd-GGZ hierin een plaats kan krijgen.

#### **2.4. Toewijzing van opleidingsplaatsen en samenwerkingsverbanden**

TOP is in het toewijzingsjaar 2018 gestart met het project proeftuinen. Dit project is opgestart onder aansturing van een stuurgroep met vertegenwoordiging vanuit het veld, omdat de reikwijdte van dit project de kaders van TOP te buiten gaat. Door samen op te leiden kunnen ook *kleine praktijkopleidingsinstellingen* die niet aan alle eisen voldoen om zelfstandig te kunnen opleiden, opleiden in samenwerking met een POI die wel aan alle eisen voldoet en over de benodigde infrastructuur beschikt.

Uit eerdere evaluaties blijkt dat praktijkopleidingsinstellingen en Psychologen In Opleiding tot GZ-psycholoog (PIOG's) die deelnemen aan de proeftuinen enthousiast zijn over het in samenwerking 'breed opleiden' (2019, 2020). Zoals eerder genoemd is met het programma APV het belang van opleiden in samenwerkingsverbanden onderstreept (2021). TOP heeft daarom besloten om in de toewijzingssystematiek aan te sluiten bij de tendens om op te leiden in samenwerkingsverbanden.

In 2022 is in opdracht van TOP onderzocht hoe de toewijzingssystematiek het best kan aansluiten op de eerdergenoemde ontwikkelingen en hoe een aantal knelpunten in de huidige systematiek kunnen worden opgelost. Deze verkenning is samen met het veld, het ministerie van VWS, het Capaciteitsorgaan en de NZa uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar de lange en korte termijn.

Voor de *korte termijn* is een nieuwe toewijzingssystematiek ontwikkeld (toewijzingsjaar 2024 en mogelijk 2025). In deze getrapte systematiek is tevens een trede opgenomen met criteria die het opleiden in samenwerkingsverbanden stimuleert.

Vanaf het toewijzingsjaar 2024 maakt TOP geen onderscheid meer tussen proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden. Wel hanteert TOP bij toewijzing voor alle samenwerkingsverbanden dezelfde criteria<sup>4</sup> als voor de huidige proeftuinen. Namelijk:

1. Binnen het samenwerkingsverband dient er sprake te zijn van een evenwichtige verhouding tussen praktijkopleidingsinstellingen die zelfstandig aan de erkenningseisen voldoen en praktijkopleidingsinstellingen die deel uit moeten maken van een samenwerking om aan de erkenningseisen te voldoen.
2. De opleidingstrajecten die binnen het samenwerkingsverband worden vormgegeven, bestaan uit minimaal twee praktijkgedeeltes in verschillende praktijkopleidingsinstellingen. Waarbij de duur van de praktijkgedeeltes evenredig verdeeld is. De voorkeur gaat uit naar een 50/50 verdeling.
3. In het samenwerkingsverband zijn minimaal vier praktijkopleidingsinstellingen uit verschillende sectoren vertegenwoordigd. De sectoren die TOP Opleidingsplaatsen onderscheidt zijn: de ggz-

---

<sup>4</sup> Deze criteria zijn voor aanvang van de proeftuinen vastgesteld door de stuurgroep die bestond uit een vertegenwoordiging van veldpartijen.



sectoren (basis ggz en specialistische ggz, uitgevoerd in instellingen en vrijgevestigde praktijken), de sectoren gehandicaptenzorg, ouderenzorg, epilepsie, revalidatie, ziekenhuiszorg, zelfstandige forensische instellingen en zelfstandige instellingen voor de jeugdzorg en verslavingszorg.

4. Het minimum opleidingsvolume van het samenwerkingsverband is vastgesteld op acht gesubsidieerde instroomplaatsen.
5. Het samenwerkingsverband berust op een bestuurlijke overeenkomst, waarin is bepaald hoe het gezamenlijk opleiden wordt vormgegeven, hoe de werving en selectie (gezamenlijk) wordt aangepakt, welke praktijkopleidingsinstelling de rol van regisseur op zich neemt, hoe het werkgeverschap is vormgegeven en hoe de kosten en opbrengsten worden verdeeld.
6. Praktijkopleidingsinstellingen die hun erkenning gedeeltelijk ontleenen aan het samenwerkingsverband dienen al hun plaatsen in te brengen in het samenwerkingsverband.
7. Het is niet mogelijk voor deelnemende praktijkopleidingsinstellingen om toegewezen opleidingsplaatsen voor het samenwerkingsverband in te trekken en deze voor de eigen individuele instellingen in te zetten.

Voor de *lange termijn* is verkend in hoeverre het wenselijk en mogelijk is om opleidingsplaatsen toe te wijzen naar samenwerkingsverbanden van praktijkopleidingsinstellingen, in plaats van toewijzing naar individuele POI. De conclusie is dat wet- en regelgeving dit niet toelaten, dat er nog geen consensus is in het veld over de gewenste samenwerkingsvorm en dat huidige samenwerkingsverbanden nog onvoldoende ontwikkeld zijn om als basis te dienen. In het programma APV werken veldpartijen aan consensusvorming. De resultaten van het programma worden eind 2024 verwacht. Afhankelijk van de uitkomsten is het al dan niet nodig om wet- en regelgeving aan te passen, de verwachting is dat deze aanpassing minimaal een jaar in beslag zal nemen. Een eventuele toewijzing aan samenwerkingsverbanden is dus op zijn vroegst voor het toewijzingsjaar 2026 aan de orde.

## **2.5. Conclusie**

De IZA en de TAZ zijn uitgekomen na het afronden van de eerste fase van het programma APV, en ook de beweging van breed, regionaal opleiden van GZ-psychologen loopt al langer. De doelen van het IZA en de aanbevelingen van de TAZ zijn in dezelfde lijn als van APV:

- Meer samenwerken in de regio: vanuit samenwerking de knelpunten in de zorg en de arbeidsmarktproblematiek oplossen.
- Meer samenwerken over de sectoren heen, wat ook pleit voor opleiden over sectoren heen.
- Aansluiten bij de behoefte van de werknemer van nu, die veel mobieler is dan vroeger: dat pleit voor breed opleiden, zowel qua inhoud als qua context. Ervaring opdoen in meerdere organisaties bereidt daarop voor.



### 3. Algemeen beeld van samenwerking

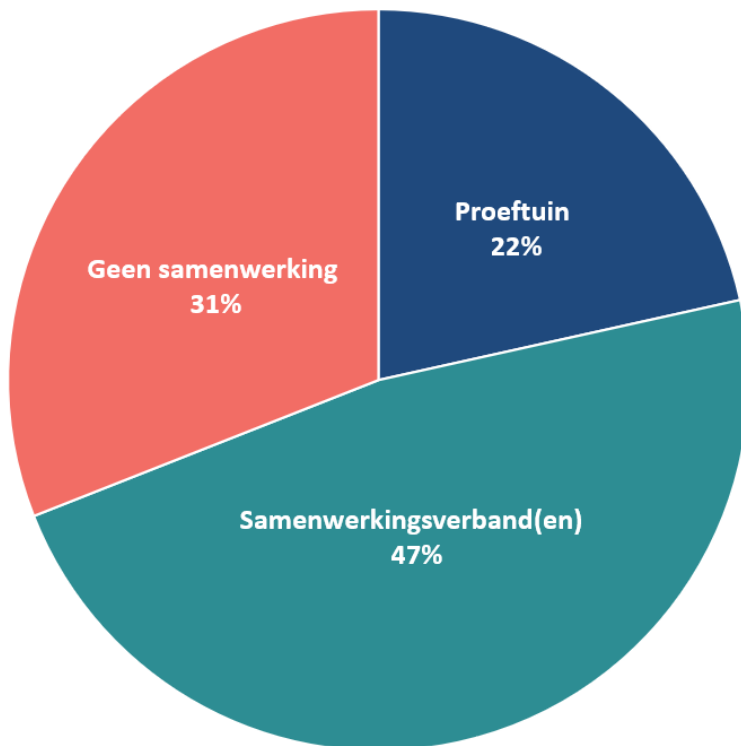
#### 3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk komt aan de orde in welke mate praktijkopleidingsinstellingen (POI) samenwerken in het opleiden van GZ-psychologen, wat algemene kenmerken zijn, welke ontwikkeling er is in de vorming van samenwerkingsverbanden en wat belemmerende en bevorderende factoren zijn.

#### 3.2. Samenwerkingsverbanden van praktijkopleidingsinstellingen

Ruim twee derde van de POI werkt samen met één of meerdere andere POI's.

*Figuur 3.1 Onderlinge samenwerking van POI bij opleiden GZ-professionals*



De verdeling van samenwerkingspercentages over verschillende sectoren is grotendeels hetzelfde als in figuur 3.1, twee uitzonderingen (zie tabel 3.1: verdeling over sectoren). Het percentage respondenten uit instellingen voor de jeugdzorg dat deelneemt aan een proeftuin (32%) is relatief hoger dan bij de andere sectoren. Voor vrijgevestigde praktijken geldt dat een groter deel niet deelneemt aan een samenwerkingsverband (44%).

Van POI's die samenwerken (groene vlak) participeert 38 % van de respondenten in meer dan één samenwerkingsverband.



Tabel 3.1: Aantal respondenten per sector (meerdere antwoorden mogelijk)

Sector	Proeftuin	Samenwerking	Geen	Totaal
GGZ-instelling, forensisch, verslaving	36 (21 %)	81 (48%)	52 (31 %)	169
Verpleeg- of verzorgingshuis	17 (19 %)	47 (53 %)	25 (28 %)	89
Jeugdhulp, jeugd GGZ	15 (32 %)	16 (34 %)	16 (34 %)	48
Ziekenhuis	12 (26 %)	21 (48%)	12 (26 %)	44
Vrijgevestigde praktijk	7 (19%)	13 (36%)	16 (44 %)	36
Gehandicaptenzorg	9 (27 %)	14 (42%)	10 (30 %)	33
Revalidatiecentrum	8 (29 %)	12 (43 %)	8 (29%)	28
Anders	2 (29 %)	2 (29 %)	3 (43%)	7

### 3.3. Algemene kenmerken van proeftuinen en samenwerkingsverbanden

De meeste samenwerkingsverbanden en proeftuinen bestaan korter dan drie jaar. De eerste vier proeftuinen zijn gestart in 2019, de rest volgden in 2020 (3), 2021 (1) en per 2023 starten vier nieuwe proeftuinen (dit brengt het totaal op 12 proeftuinen).

De samenwerkingsverbanden in proeftuinen moeten voldoen aan criteria (zie \*), dat maakt dat een aantal kenmerken van toepassing is op alle proeftuinen (100%). Het resultaat van de gehanteerde criteria voor proeftuinen is dat deze samenwerkingsverbanden: meer sectoren omvatten, er meer PIOG's samen worden opgeleid en de samenwerking bestuurlijk is geformaliseerd (zie ook paragraaf 5.2 over governance). Bij andere samenwerkingsverbanden zijn bij een gering aantal POI meer dan vier sectoren betrokken en gaat het bij veruit het grootste deel om de uitwisseling van twee PIOG's.

Tabel 3.2: Algemene kenmerken samenwerkingsverbanden

Algemene kenmerken samenwerkingsverband	Proeftuin	Samenwerking
Hoe lang bestaat het samenwerkingsverband:		
• Kortere dan 3 jaar	77 %	65 %
• Tussen 3 en 5 jaar	33 %	25 %
• Langer dan 5 jaar	0 %	15 %
4 of meer sectoren*	100 %	4 %
Opleiden meer dan 8 PIOG's in samenwerking*	100 %	7 %
Bestuurlijke samenwerkingsovereenkomst*	100 %	63%

### 3.4. Ontwikkelingen in het vormen van samenwerkingsverbanden

Aan respondenten die nu niet samenwerken is gevraagd of zij in de komende twee jaar van plan zijn om deel te nemen aan een samenwerkingsverband of om zelf een verband te vormen. Van deze groep is 84% van plan om in de komende twee jaar aan te sluiten bij een verband of om zelf een



verband op te zetten. In totaal 16% is dit niet van plan<sup>5</sup>. Deze groep bestaat voor ruim de helft uit GGZ-instellingen (n=9), een kwart uit vrijgevestigde praktijken (n=4) en is verder verdeeld over verpleeg- en verzorgingshuizen (n = 2), een ziekenhuis (n=1) en een instelling uit de gehandicaptenzorg (n=1). De meest genoemde reden om niet deel te nemen (verspreid over POI uit verschillende sectoren) is dat de POI zelfstandig in staat is om breed op te leiden en dat samenwerking met meerdere POI veel tijd en afstemming vraagt. Een aantal van deze POI kan geen aansluiting vinden bij een samenwerkingsverband.

Het signaal dat POI niet altijd toegang krijgen tot een samenwerkingsverband komt ook uit de focusgroepen en klankbordbijeenkomsten. Hiervoor zijn verschillende redenen genoemd. Het samenwerkingsverband zit soms 'vol', er kunnen geen partners meer bij. Dit is enerzijds omdat een bepaalde sector al voldoende vertegenwoordigd is om brede opleidingsroutes samen te stellen. Over het al dan niet toelaten van POI tot een samenwerkingsverband zijn geen duidelijke richtlijnen. Een discussiepunt is of een samenwerkingsverband in principe elke POI met een erkenning zou moeten toelaten. De ervaring van regiehouders is dat het risico op discontinuïteit bij kleine POI groter is. Het komt regelmatig voor dat kleinere POI zich terugtrekken en besluiten (toch) niet op te leiden, met negatieve gevolgen voor een PIOG.

Uit de focusgroepen en klankbordbijeenkomsten blijkt dat POI zich oriënteren op verdere samenwerking om zo de kans op toewijzing in het toewijzingsjaar 2024 te vergroten. Dit betekent dat zij zoeken naar aansluiting bij een breder verband of uitbreiding van het eigen verband. Immers veruit het grootste deel samenwerkingsverbanden (anders dan de proeftuinen) voldoet nu niet aan de criteria 'vier of meer sectoren' en het 'gezamenlijk opleiden van meer dan 8 PIOG's'.

De beschikbaarheidsbijdrage is hierin een belangrijke motivator, naast de verwachting dat meer structurele samenwerking bij gaat dragen aan continuïteit en aan het met elkaar bouwen aan de kwaliteit van de opleiding. Het zoeken van samenwerking heeft volgens deelnemers aan de focusgroepen het karakter van 'de kat uit de boom kijken, wie gaat met wie'. POI zijn zoekende in hoe zij deze samenwerking het best kunnen organiseren.

### 3.5. Bevorderende en belemmerende factoren in vorming samenwerkingsverbanden

De belemmerende en bevorderende factoren hebben betrekking op de richting die veldpartijen gekozen hebben (zie hoofdstuk 2: context opleiden GZ-professionals).

#### *Bevorderende factoren in het vormen van samenwerkingsverbanden*

In volgorde van meest naar minst genoemd zijn dit:

- Draagt bij aan *breed opleiden*: De belangrijkste motivator voor alle respondenten is dat samenwerking het breed opleiden (beter) mogelijk maakt.
- Draagt bij aan *continuïteit van opleiden*, doordat POI in samenwerking knelpunten kunnen oplossen en daardoor minder kwetsbaar zijn.
- *Maakt opleiden mogelijk* voor POI die niet zelfstandig aan de eisen kunnen voldoen.
- Draagt bij aan de versteviging van het netwerk in de regio en aan de *onderlinge samenwerking tussen sectoren* in de zorgverlening (samenwerking, onderlinge verwijzing, kennisdeling).
- Stimuleert het *onderling leren tussen POI*.
- Heeft *bedrijfsmatige voordelen*, bijvoorbeeld door het delen van faciliteiten.

---

<sup>5</sup> N = 17 dit is 5% van de totale groep respondenten.



Deze factoren komen terug in hoofdstukken 4 en 5.

#### *Belemmerende factoren bij het vormen van samenwerkingsverbanden*

- De *visie* van een kleiner deel van respondenten *sluit niet aan* bij de eerdergenoemde richting. Een van de visies is dat er binnen de eigen instelling breed genoeg kan worden opgeleid, dat de instelling zelf kan bepalen wat hierin nodig is qua samenwerking en in welke mate deze samenwerking geformaliseerd moet worden. Een andere genoemde visie is dat ook breed kan worden opgeleid in de samenwerking tussen POI in twee sectoren of binnen één sector. Tenslotte zijn er respondenten die van mening zijn dat er juist specialistisch naar sector moet worden opgeleid. Dit is contrair aan de landelijk gekozen richting in het opleiden van GZ-psychologen.
- Een drempel voor een aantal POI is dat zij bij deelname aan een samenwerkingsverband minder autonoom zijn en de regie over het opleiden moeten delen.
- Het opzetten en onderhouden van een samenwerkingsverband kost veel tijd. Omdat er nog geen duidelijke landelijke/regionale lijn en regie is in de vorming van samenwerkingsverbanden, heeft het opzetten van samenwerkingsverbanden het karakter van pionieren en 'zelf het wiel uitvinden'.
- POI krijgen soms moeilijk toegang tot een samenwerkingsverband.

### **3.6. Conclusies**

Het in samenwerking opleiden is een trend. Het aantal verbanden is in de afgelopen drie jaar toegenomen. Slechts een klein percentage is niet van plan om een samenwerkingsverband te gaan vormen. Vanaf het toewijzingsjaar 2024 vergroot deelname aan een samenwerkingsverband de kans op toewijzing van opleidingsplaatsen. Voor POI in de huidige verbanden (anders dan de proeftuinen) geldt hierbij vooral dat zij meer sectoren zouden moeten betrekken en gezamenlijk meer PIOG's moeten opleiden.



## 4. Opleidingskwaliteit in samenwerkingsverbanden

### 4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk komen factoren aan de orde die in een samenwerkingsverband (kunnen) bijdragen aan de kwaliteit van opleiden. Het gaat daarbij om een gezamenlijke visie, het samen organiseren opleidingsroutes die breed opleiden faciliteren, zorgen voor continuïteit van opleiden, het mogelijk maken van doorlopende leerlijnen en een goed klimaat creëren voor wetenschap en innovatie.

### 4.2. Gezamenlijke visie op opleiden

Het uitgangspunt is dat het formuleren van een gezamenlijke visie op opleiden door de partners in een samenwerkingsverband bijdraagt aan de kwaliteit van opleiden. Voor de proeftuinen geldt dat het hebben van een gezamenlijke visie een van de spelregels is.

Van de proeftuinen heeft bijna 90% een gezamenlijke visie op opleiden geformuleerd, een aantal proeftuinen start in 2023 en is hier nog mee bezig. Bij samenwerkingsverbanden die geen deel uitmaken van een proeftuin heeft bijna 70% een gezamenlijke visie.

Alle respondenten die vanuit *een proeftuin* hebben deelgenomen aan de focusgroep vinden een visie op opleiden van belang voor de onderlinge samenwerking. Het maakt dat partijen naar elkaar toe groeien. Doordat de visie regelmatig ter sprake komt ontstaat gaandeweg bij deelnemers aan de proeftuin een gedeelde en gedragen visie en een gedeeld referentiekader. Het *bevordert* het samen organiseren van de opleiding in de praktijk. De ervaring is dat het naar elkaar toegroeien tijd kost.

Bij *samenwerkingsverbanden* waar geen sprake is van een formeel vastgestelde gezamenlijke visie op opleiden (30%), wordt onderling wel gesproken over hoe verschillende partners denken over opleiden en wat zij belangrijk vinden<sup>6</sup>. Bijvoorbeeld over hoe de opleidingsinfrastructuur wordt opgetuigd en welke ruimte je geeft aan de PIOG. De visie wordt na verloop van tijd gevormd, op geleide van de onderlinge ervaringen in de samenwerking. Verder zijn erkenningseisen voor POI van invloed op hoe samenwerking wordt vormgegeven.

Een *belemmerende factor* die door *respondenten uit de proeftuinen* wordt genoemd is dat elke POI ook een eigen opleidingsvisie heeft (erkenningseis), die niet altijd strookt met de gezamenlijke visie. Deelnemers aan de proeftuin beroepen zich soms op hun eigen visie. Ook is de uitwerking van de gezamenlijke visie naar de praktijk gevarieerd. Het overbruggen van deze visie- en uitwerkingsverschillen is niet makkelijk. Het vraagt overleg en daarbij is sprake van een spanningsveld, bijvoorbeeld bij de werving en selectie van PIOG's. Een uitgangspunt in de gezamenlijke visie is dat je opleidt voor het land en niet voor de eigen instelling, maar door arbeidsmarktproblemen komt soms druk op te staan op deze visie.

In de focusgroep met opleidingsinstellingen is opgemerkt dat POI die de opleidingsvisie samen uitdragen steun aan elkaar hebben bij de vormgeving van de opleiding en dat daarmee stabiliteit ontstaat en dit komt ten goede aan de kwaliteit van opleiden.

---

<sup>6</sup> Focusgroep POI-samenwerkingsverbanden (anders dan proeftuinen).



### 4.3. Breed opleiden

Het uitgangspunt bij breed opleiden is dat de student kennismaakt met de zorg en ervaring opdoet in meerdere contexten en verschillende leeftijdscategorieën. Deze brede praktijkervaring is nodig om generieke competenties te ontwikkelen (APV, 2021). Daarbij gaat het om competenties als adaptief vermogen, professionaliteit, analytische en communicatievaardigheden, samenwerking en het invullen van regierollen<sup>7</sup>.

Met deze evaluatie is in kaart gebracht hoe in proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden breed wordt opgeleid.

Tabel 4.1 Kenmerken breed opleiden (meerdere antwoorden mogelijk)

Kenmerken breed opleiden	Proeftuin	Samenwerking
In setting (bijv. ambulante, dagbehandeling, klinisch)	82 %	64%
In leeftijdscategorieën	54 %	52%
In type werkzaamheden (bijv. cliëntcontact, aansturen team)	50 %	50%
Doelgroepen in termen van IQ	43 %	13%

Naast de bovengenoemde noemen respondenten andere kenmerken van breed opleiden:

- Diagnostiek versus behandeling
- In maatwerk versus geprotocolleerd
- Online hulpverlening versus face to face
- Variatie in complexiteit

In alle focusgroepen is aangegeven dat verschillende kenmerken van breed opleiden gelijktijdig gelden en dat deze op meerdere manieren bijdragen aan het leerrendement:

- Het opgeleid worden in twee verschillende contexten draagt bij aan persoonlijke groei, doordat het PIOG's extra uit hun comfortzone haalt, het doet een beroep op hun adaptieve vermogen. De PIOG leert om zich staande te houden in verschillende settings (adaptieve professional).
- Vakinhoudelijk door het werken met verschillende doelgroepen. Hierdoor krijgen PIOG's te maken met veel verschillende problematieken en vormen van behandeling.
- Een organisatiecontext is bepalend voor hoe een GZ-psycholoog zijn of haar werk kan doen. Hier gaat het bijvoorbeeld om type bedrijfsvoering, financiering, regelgeving, cultuur en management. Dit is tussen sectoren, maar ook tussen zorgorganisaties heel verschillend. Ook de rol van de GZ-psycholoog verschilt per context.

Tegelijkertijd zien PIOG's verbeterpunten. Het is voor PIOG's intensief om op twee plekken ingewerkt te raken. Voor inwerken is over het algemeen weinig ruimte, ze gaan direct aan de slag in de nieuwe setting. Overigens zijn hier enkele uitzonderingen op waar deze ruimte wel wordt geboden.

Verder signaleren PIOG's dat sommige contexten veel minder in de theorieopleiding aan bod komen dan andere. Daarbij is genoemd dat de opleiding tot GZ-psycholoog beter bij de GGZ past dan bij de

<sup>7</sup> FGzPt Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen (2020) Visie op toekomstbestendig opleiden voor de psychologische BIG-beroepen. Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen.





jeugdzorg of de ouderenzorg. Tenslotte is het voor PLOG's lastig om bepaalde Kritische Beroepssituaties (KBS-en) te behalen, en moet er nog een extra stage worden ingelast.

In de focusgroep is als aandachtspunt benoemd dat ook zij mee moeten bewegen met de veranderende zorgvraag, veranderingen in het beroep en de veranderende organisatie van de zorg.

#### **4.4. Continuïteit van opleiden**

Continuïteit is het gedurende een langere periode opleiden van een continue stroom van studenten op een werkplek. Werkplekklaren vraagt continue 'co-creatie' tussen opleiding en werkplekken, gericht op doelverheldering, afstemming en taakverdeling. De inschatting is<sup>8</sup> dat het ongeveer vijf jaar kost om een goede opleidingsinfrastructuur voor het opleiden van GZ-professionals op te zetten. Daarbij vraagt werkplekklaren om goede, professionele begeleiding van de student op de werkplek: voldoende 'vlieguren' van de begeleider, en kennis over de (actuele) inhoud van de opleiding.

Factoren die van invloed zijn op de continuïteit van opleiden:

- Een groter volume aan opleidingsplaatsen en praktijkbegeleiding in het samenwerkingsverband helpt om flexibel in te spelen op ontwikkelingen en om knelpunten op te lossen. De organisatie van het opleiden wordt minder kwetsbaar (bevorderende factor).
- Andersom geldt dat het risico op discontinuïteit groot is als een POI klein is en niet deelneemt aan een samenwerkingsverband. Die kwetsbaarheid zit dan ook in de begeleidingscapaciteit. Regelmatig krijgen de grotere POI in de proeftuin telefoontjes van POI die niet meer in staat zijn om een PLOG op te leiden door organisatorische of financiële risico's en/of problemen (belemmerende factor).
- Met een klein aantal PLOG's of een ongelijk aantal gesubsidieerde plekken bij samenwerkingspartners, is het niet mogelijk om gelijk over te steken bij detachering (belemmerende factor, zie ook paragraaf 5.3 over werkgeverschap).
- Bij het opleiden van meerdere PLOG's binnen een POI, kunnen zij onderling uitwisselen en van elkaar leren (bevorderende factor).
- Proeftuinen krijgen door TOP bonusplekken toegewezen. Deze dragen bij aan de continuïteit omdat het samenwerkingsverband deze kan inzetten bij POI die zelf geen plek toegewezen hebben gekregen, of waarbij een iets groter volume nodig is om ter plekke een infrastructuur op te bouwen (bevorderende factor).
- Draagvlak bij het management is van belang voor de continuïteit van opleiden en de continuïteit van het samenwerkingsverband. Dit is een continu aandachtspunt. Bij het management zijn regelmatig wisselingen en het belang van het samenwerkingsverband is voor managers niet altijd evident (belemmerende factor).
- De systematiek waarbij voor elk toewijzingsjaar onzeker is hoeveel opleidingsplaatsen worden toegewezen is een belemmerende factor voor continuïteit.

#### **4.5. Doorlopende leerlijnen**

"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 basisniveau of specialistisch niveau van zorgcompetenties meegeeft. De opleidingsplannen dienen verder ontwikkeld te worden conform de nieuwe beroepenstructuur met extra aandacht voor de inhoudelijke thema's zoals de doorlopende

---

<sup>8</sup> Focusgroepen, meedenkgroep.



leerlijnen. In de toetsing is expliciet aandacht voor borging van kwaliteit, brede inzetbaarheid en diversiteit” (APV 2021).

In deze evaluatie hebben we in kaart gebracht welke GZ-professionals worden opgeleid in de POI en wat dit betekent in de proeftuinen en de andere samenwerkingsverbanden. De verpleegkundig specialist GGZ past niet in de doorlopende leerlijn, maar deze opleiding is wel onderdeel van de opleidingsinfrastructuur van een deel van de POI.

Bij POI die deelnemen aan proeftuinen worden meer verschillende professionals opgeleid dan bij POI die deelnemen aan andere samenwerkingsverbanden en bij de groep die niet opleidt in samenwerking.

Tabel 4.1 Welke GZ-professionals worden opgeleid

Professional	Proeftuin	Samenwerking	Geen
GZ-psycholoog	100 %	98 %	83 %
Psychotherapeut	32 %	20 %	33 %
Klinisch psycholoog	33 %	24 %	18 %
Klinisch neuropsycholoog	21 %	9 %	3 %
Verpleegkundig specialist	29 %	17 %	6 %

De PLOG's in de focusgroepen geven aan dat samen leren met andere professionals in opleiding leerrijk is, dat het ondersteuning geeft op de leerwerkplek (dit is een voordeel van zowel collega-PLOG's als van collega's die een andere opleiding volgen). Het bereidt voor op samenwerking met andere professionals na de opleiding en het geeft een goed beeld van verschillende loopbaanperspectieven (specialisaties). Ook heeft het positieve invloed op de aandacht voor wetenschap tijdens de praktijkopleiding. In dit verband wordt vooral vaak de opleiding tot klinisch psycholoog genoemd, waar wetenschap een grotere plek in de opleiding heeft dan bij de GZ-psycholoog.

Praktijkopleiders geven aan dat andersoortige opleidingen bij (één of meer van) de samenwerkingspartner(s) van meerwaarde zijn. Hierbij noemen zij leerklimaat en wetenschap. Dit is in lijn met wat de PLOG's aangeven. Daar waar in de proeftuin in samenwerking ook andere professionals worden opgeleid, is dit een incentive voor verdere professionalisering van de samenwerkingspartner. Een genoemd voorbeeld is van een verpleeghuis waar nog geen klinisch psychologen werkzaam zijn. Vanuit het samenwerkingsverband is het opleiden van een KP in het verpleeghuis mogelijk gemaakt.

Ervaringen zijn verder:

- Bij een aantal proeftuinen organiseren de grotere partners doorlopende leerlijnen. De opleiding tot klinisch psycholoog (KP), klinisch neuropsycholoog (KNP) en de psychotherapeut is opgenomen in het samenwerkingsverband. Deze keuze is gemaakt vanuit de positieve ervaringen met het gezamenlijk opleiden van de GZ-psycholoog.
- Bij twee proeftuinen worden in het samenwerkingsverband alleen GZ-psychologen opgeleid. Maar naast de proeftuinen zijn er wel andere samenwerkingsverbanden waarbij afspraken zijn gemaakt over het samen opleiden van de KP en de PT.



- Het opnemen van deze opleidingen in de proeftuin, verrijkt de opleiding tot GZ-psycholoog. Ook de kleinere POI doen mee met bijeenkomsten van werkbegeleiders, waaruit zij ook geïnspireerd kunnen raken om zelf een KP op te leiden.

#### 4.6. Wetenschap

De Opleidingsraad van de FGzPt stelt in haar visie (2020) dat de continue verbinding tussen actueel-wetenschappelijke kennis en de toepassing van deze kennis essentieel is voor een goede opleiding en beroepsuitoefening. In alle fasen van de opleiding (master-, postmaster, specialisatie en herregistratie) wordt aandacht besteed aan het toepassen van het wetenschappelijk denken en handelen in de klinische praktijk.

'De PIOG 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' (APV 2021).

Wetenschap is dus een kerncompetentie die ook in de opleiding tot GZ-psycholoog aan bod komt. Al wordt minder van de PIOG gevraagd op dit thema, dan bijvoorbeeld in de opleiding tot Klinisch Psycholoog. PIOG's geven dan ook aan dat wetenschap een beperkt onderdeel is van de opleiding tot GZ-psycholoog, de aandacht is primair gericht op diagnostiek en behandeling. Zo is het deelnemen aan wetenschappelijk onderzoek geen verplichting. In de focusgroepen meldt een aantal PIOG's dat het bij eigen interesse en initiatief wel mogelijk is om deel te nemen aan onderzoek.

Uit de focusgroepen met de proeftuinen blijkt dat wetenschap veelal goed belegd is in de grote GGZ-instellingen en in de ziekenhuizen (uitzonderingen daargelaten). PIOG's uit POI in andere sectoren komen door samenwerking meer in aanraking met activiteiten waarbij nieuwe (vakinhoudelijke) ontwikkelingen aan de orde komen, bijvoorbeeld in de vorm van referaten, wetenschappelijk onderzoek van promovendi en Topklassen. In deze evaluatie hebben we onvoldoende PIOG's van overige samenwerkingsverbanden gesproken om een onderbouwde uitspraak te doen over de wetenschappelijke infrastructuur in het praktijkdeel van de opleiding.

Opvallend is dat de wetenschappelijke exposure veelal stopt op moment dat de PIOG in zijn leerroute aanbeldt op een werkplek waar weinig tot geen wetenschappelijke activiteiten zijn. Dan hangt het af van het eigen initiatief van de PIOG. In de focusgroepen zijn voorbeelden van initiatieven van PIOG's of samenwerkingspartners genoemd waarbij wetenschap geïntroduceerd wordt bij andere POI. Bijvoorbeeld door een PIOG die tevens promotieonderzoek doet in de twee POI waar hij/zij wordt opgeleid.

#### 4.7. Conclusies

Samenwerking kan de kwaliteit van de opleiding ten goede kan komen op het gebied van:

- Persoonlijke leercurve.
- Vakinhoudelijke leercurve: zowel door meerdere werkzaamheden/settings, als het kennismaken en samenwerken met andere GZ-professionals in opleiding.
- Leerklimaat: met name het kunnen delen en sparren met andere opleidingen.



- Wetenschappelijke exposure (mits een grotere GGZ-instelling of ziekenhuis deel uitmaakt van de leerroute).

Het is aannemelijk dat dit effect groter is in een groter samenwerkingsverband, maar dit is ook afhankelijk van de leerroute; in één op één samenwerkingsverbanden kán dit ook gelden, maar zijn er minder waarborgen.

Verbeterpunten voor proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden:

- De wetenschappelijke component, dat wil zeggen aandacht voor wetenschap en innovatie ingebed in de beroepspraktijk, beter borgen door de gehele opleiding, onafhankelijk van de werkplek.
- Aandacht en ruimte voor het goed inwerken van PIOG's als zij op een nieuwe werkplek komen.
- Aandacht voor de PIOG die tijdens de leerroute in een setting komt zonder mede-opleidingen.



## 5. Organisatie van het samenwerkingsverband

### 5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk ligt het accent op de organisatorische kant van de samenwerkingsverbanden. Welke afspraken zijn met elkaar gemaakt, voor welk model is gekozen in het werkgeverschap en hoe is werving en selectie van PIOG's georganiseerd. Daarbij komen de voor- en nadelen van de verschillende vormen en modellen aan de orde. We sluiten af met de rol van de PIOG zelf in het samenwerkingsverband. Bijvoorbeeld: hoe wordt deze betrokken bij het evalueren en vormgeven van de samenwerking?

### 5.2. Governance van het samenwerkingsverband

Bij het thema governance hebben we gekeken in hoeverre er bestuurlijke afspraken zijn gemaakt over de onderlinge samenwerking en hoe de verhoudingen zijn in de samenwerkingsverbanden. In paragraaf 3.3 kwam al aan de orde dat alle proeftuinen een bestuurlijke samenwerkingsovereenkomst hebben. Dit is een vereiste en daarbij zijn tevens aanwijzingen gegeven over de inhoud van deze overeenkomst: het moet beschrijven hoe het gezamenlijk opleiden wordt vormgegeven, welke afspraken zijn gemaakt over werving en selectie, welke praktijkopleidingsinstelling de rol van regisseur op zich neemt, hoe het werkgeverschap is vormgegeven en hoe de kosten en opbrengsten worden verdeeld.

In deze evaluatie hebben we gekeken hoe dit er uit ziet voor andere samenwerkingsverbanden. In totaal 63% van de respondenten geeft aan dat er een bestuurlijke overeenkomst is. In tabel 5.1 staat welke aspecten deel uitmaken van deze overeenkomst.

Tabel 5.1 Aspecten overeenkomst samenwerkingsverbanden (anders dan proeftuin)

Aspecten	Ja	Nee	In ontwikkeling	onbekend
Vormgeving werkgeverschap	82 %	7 %	6 %	5 %
Verdeling kosten en opbrengsten	77 %	12 %	6 %	4 %
Vormgeving opleiding	69%	15 %	12 %	4 %
Coördinatierol POI	56 %	28 %	9 %	7%

Bij samenwerkingsverbanden waarbij geen bestuurlijke samenwerkingsovereenkomst is, zijn wel onderlinge afspraken gemaakt in de vorm van een detacheringsovereenkomst en is soms sprake van aanvullende afspraken over wie de praktijkbegeleider regelt. (Zie ook de volgende paragrafen over werkgeverschap en financiële afspraken).

De ervaring met een bestuurlijke overeenkomst is positief<sup>9</sup>. Het vergroot het draagvlak binnen de partnerorganisaties. Het laat zien dat bestuurders achter de samenwerking staan. Dit is vervolgens ook weer van belang voor (het verkrijgen van) draagvlak onder het management en de staf voor

<sup>9</sup> Focusgroepen proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden



opleiden in samenwerking. In de focusgroepen is genoemd dat dit draagvlak soms onder druk staat, omdat samenwerking tussen POI extra overleg en afstemming vraagt en de regeldruk verhoogt (zie ook de volgende paragraaf over werkgeverschap).

Bestuurlijke betrokkenheid is tevens bevorderlijk voor het gezamenlijk oplossen van bepaalde knelpunten die de continuïteit van de opleiding bedreigen, zoals financiële vraagstukken. In de kern wordt aangegeven dat de toegang van praktijkopleiders tot bestuurders een belangrijke bevorderende factor is voor de continuïteit van het samenwerkingsverband.

Hoe de governance verder is vormgegeven verschilt per proeftuin en samenwerkingsverband. Een aantal voorbeelden:

- Er is tweejaarlijks overleg tussen de bestuurders van de partnerorganisaties. Daarbij beslissen partners hoeveel opleidingsplaatsen aangevraagd en verdeeld worden en maken zij financiële afspraken.
- De P-Opleider van de regie houdende POI (proeftuin) is gemandateerd door zijn bestuur. Op welk niveau afstemming plaatsvindt verschilt per partner. Het is altijd met de praktijkopleider en bij grotere partners iemand van het management, bij kleinere partners iemand uit het bestuur.
- Afstemming vindt plaats tussen de P-opleiders die zelf weer een directe lijn hebben met hun bestuurders. Daarbij is ook wel eens een bijeenkomst geweest met alle P-opleiders en de bestuurders samen.
- Vanuit het ziekenhuis staat bestuur op afstand. De Centrale Opleidingscommissie van het ziekenhuis is wel rechtstreeks betrokken en heeft toegang tot het bestuur.

De ervaringen met de onderlinge samenwerking tussen partners zijn overwegend positief. Er is over het algemeen sprake van gelijkwaardigheid en van gedeelde belangen. Tegelijkertijd zijn er signalen van een aantal kleinere POI uit onder meer de ouderenzorg, dat de GGZ duidelijk de boventoon voert in de regievoering en dat het denkkader van deze sector bepalend is in de definiëring van opleidingskwaliteit en in de vormgeving van de opleiding. Daarnaast wordt opgemerkt dat het voor een aantal POI dat al langer zelfstandig opleidt, ingewikkeld is om de regie te delen als ze toetreden tot een samenwerkingsverband.

Regiehouders van proeftuinen zeggen dat het stuurmanskunst vraagt om hier mee om te gaan. Het is van belang om te zorgen voor voldoende ruimte voor de inbreng van alle deelnemers en om oog te hebben voor de perspectieven en belangen van (de kleinere) POI in verschillende sectoren. Verder geldt dat er per definitie sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, omdat voor veel kleinere POI de eis van de hoofdopleider is dat zij samenwerken met een grote GGZ-instelling om te kunnen voldoen aan het opleidingsbesluit. Daarmee is dus meteen sprake van een situatie waarin de kleinere POI zich moeten conformeren aan de kaders en regels van de grote POI.

### **5.3. Werkgeverschap**

Hoe proeftuinen het werkgeverschap organiseren staat vrij en is gevarieerd. Dezelfde variatie geldt voor andere samenwerkingsverbanden (zie tabel 5.2). Wederzijdse detachering en een carouselmodel met gesloten beurs komen het meest voor. Tussen proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden is hierin weinig verschil.



Tabel 5.2 Organisatie van werkgeverschap

Model	Proeftuin	Samenwerking
Wederzijdse detachering	36 %	44%
Carrouselmodel met gesloten beurs	37 %	22%
Een mix van deze modellen	11 %	16%
Gecentraliseerd detacheringsmodel	10 %	9%
Anders	5 %	9%

Andere modellen die zijn genoemd:

- 1e jaar in dienst van ene instelling, 2e jaar in dienst van de andere;
- Eenzijdige detachering;
- Eenzijdige stage.

De ervaring is dat alle genoemde modellen in de praktijk werken. Ook PIOG's geven aan dat het werkgeverschap, in welk model dan ook, voor hen goed geregeld is. Voor de samenwerkingspartners heeft elk model specifieke voor- en nadelen.

Het overgrote deel van de proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden werkt met carrouselmodel en met een gesloten beurs. Voordelen zijn:

- Weinig administratief gedoe, dus efficiënt;
- Bij ziekte en zwangerschap is werkgeverschap helder.

Nadelen:

- Er is soms sprake van verschillende CAO's;
- Het leidt tot administratieve rompslomp als de aanstelling tussen de uitgewisselde PIOG's niet van gelijke omvang is;
- Het carrouselmodel kan discussie oproepen en is soms debet is aan het draagvlak onder managers voor deelname aan de proeftuin. Dit gebeurt bijvoorbeeld als er door zwangerschap of ziekte iemand uitvalt en de rekening voor niet geleverde uren bij een van de proeftuinpartners terecht komt, omdat er dan niet uitgewisseld wordt.

Een van de proeftuinen heeft er voor gekozen om niet te werken met gesloten beurzen om complicaties te voorkomen zoals bij het carrouselmodel genoemd zijn. De ervaring is, zeker met een groter verband, dat een carrouselmodel al snel financieel ingewikkeld wordt. Dit is altijd oplosbaar, maar het geeft veel gedoe. Bij deze proeftuin is er daarom voor gekozen om heldere financiële afspraken aan de voorkant te maken. De ervaring van deze proeftuin is dat het veel rust geeft bij management en HR.

#### 5.4. Administratieve lasten en financiële afspraken

Bij administratieve lasten gaat het om alles wat nodig is om de proeftuin draaiende te houden. In de beginfase zit veel werk in het maken van samenwerkingsafspraken en het samen creëren van draagvlak. Als deze fase voorbij is wordt het draaiende houden van de samenwerking minder intensief. De ervaring van proeftuinen is dat hoe beter aan de voorkant taakverdelings- en financiële



afspraken zijn gemaakt, hoe minder tijd alle partners er in de vervolgfase er mee bezig zijn. Het komen tot consensus aan de voorkant vraagt wel een extra inspanning/investering.

Na de opstartfase bij de proeftuinen vraagt de samenwerking nog steeds een extra inspanning van de P-opleider in de regie houdende instellingen (proeftuinen). Bij andere samenwerkingsverbanden lijkt er meer gelijkwaardigheid in de inspanning tussen partners, waarschijnlijk komt dat doordat deze samenwerking minder uitgebreid is (minder sectoren, minder partners, minder PIOG's).

In de focusgroep met opleidingsinstellingen komt naar voren dat organisatieverbanden (anders dan proeftuinen) soms duidelijker en overzichtelijk zijn en daardoor ook vaak goed georganiseerd. Bij proeftuinen zijn het meer dan twee partners en twee sectoren, daardoor is het organisatieverband voor opleiders vaak wat minder transparant.

In proeftuinverband zijn vaker financiële afspraken gemaakt (anders dan loonkosten) dan bij andere samenwerkingsverbanden (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 Financiële afspraken anders dan loonkosten

Financiële afspraken anders dan loonkosten	Proeftuin	Samenwerking
Ja	68 %	57 %
Nee	18 %	35 %
Onbekend	15 %	8% %

Respondenten noemen afspraken over:

- Kosten voor regievoering.
- Kosten voor de supervisie en van de praktijkbegeleider.
- Opleidingskosten bij onbeschikt opleiden.
- Verzuimkosten.
- Een productienorm voor PIOG's (75%).
- POI spreken ook wel af om ook bij dit soort kosten uit te gaan van gesloten beurzen.

Los van de financiële afspraken is er een dringend signaal dat de beschikbaarheidsbijdrage niet kostendekkend is.

De organisatorische last bij proeftuinen ligt voor een groot deel bij de regiehouder. Verder heeft elke proeftuinpartner zijn eigen (financiële) administratie. De afspraken over een vergoeding van de inzet van de regiehouder verschillen per proeftuin en worden soms in tweede instantie, nadat de proeftuin al even draait, gemaakt. Bijvoorbeeld:

- 'Met ingang van dit jaar is met de POI die niet zelfstandig erkend afgesproken dat de regie houdende instelling bij hen kosten in rekening brengt'.
- 'In de bestuurlijke overeenkomst is opgenomen dat de regiehouder het totaal aantal uren in kaart brengt dat besteed is aan de organisatie van de proeftuin. De loonkosten worden jaarlijks verrekend en verdeeld (loonkosten). Het is echter niet duidelijk of deze afspraak daadwerkelijk geëffectueerd is'.
- 'Er zijn afspraken gemaakt over het afdragen van een fee per PIOG, naar rato van het aantal maanden detachering. Dit zijn brutoloonkosten, regiekosten (4%) en administratieve lasten (3%) en verzuimrisico (3%)'.





## 5.5. Werving & selectie

Als spelregel voor de proeftuinen geldt dat partners afspraken over werving & selectie moeten vastleggen in de samenwerkingsovereenkomst. Hoe deze afspraken er uit zien staat vrij. Vanuit respondenten uit proeftuinen komt aan de orde dat heldere afspraken over werving & selectie van PIOG's van belang is, omdat hier vaak discussie over ontstaat, bijvoorbeeld als een partnerinstelling eigen mensen voordraagt voor de opleiding, en deze niet worden geselecteerd.

Bij proeftuinen is vaker sprake van gezamenlijke werving & selectie dan bij andere samenwerkingsverbanden.

Tabel 5.4 Organisatie werving & selectie in samenwerkingsverband

Model	Proeftuin	Samenwerking
Gezamenlijke werving & selectie	65 %	38 %
Elke POI zelfstandig, maar W&S criteria uniform	12 %	17 %
Werving & Selectie van POI staat los van elkaar	9 %	30 %
Anders	14 %	14 %

Bij 'anders' betreft het een combinatie van gezamenlijk en zelfstandig werven & selecteren en bij een aantal POI is het samen werven & selecteren nog in ontwikkeling.

Gezamenlijke werving & selectie is bevorderlijk voor de selectie van kandidaten die geschikt zijn voor de proeftuinconstructie (het opgeleid worden in twee verschillende contexten), zie ook paragraaf 5.7 over de rol van de PIOG.

## 5.6. Praktijkbegeleiding

De mate waarin praktijkbegeleiding in samenwerking is georganiseerd varieert. Grotendeels doet elke POI dit zelf, dit geldt voor zowel de proeftuinen als andere samenwerkingsverbanden (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5 Organisatie van de praktijkbegeleiding in het samenwerkingsverband

Model	Proeftuin	Samenwerking
Iedere POI regelt het zelf	56 %	57 %
Iedere POI regelt het zelf, maar onderlinge hulp indien nodig	43 %	22 %
Coördinatie door één van de POI	9 %	17 %
Anders: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktijkopleider blijft aan POI gekoppeld</li> <li>• Gezamenlijke praktijkbegeleiding</li> </ul>	10 %	4 %



Uit alle focusgroepen komt naar voren dat er meer en andere competenties worden gevraagd van praktijkopleiders in POI die betrokken zijn bij een samenwerkingsverband dan van die bij POI die niet in samenwerking opleiden. Het vraagt een bredere blik, afstemming met- en soms interventies bij (een) andere organisatie(s). Positionering speelt hierbij ook een rol. Heeft de praktijkopleider naast de verhouding met de manager ook een lijn met bestuur?

In de focusgroep met opleidingsinstellingen is genoemd dat er nog maar enkele samenwerkingsverbanden zijn waarbij de praktijkbegeleiding goed is georganiseerd en waarbij de samenwerking goed van de grond komt. Opleidingsinstellingen organiseren wel bijeenkomsten voor praktijkbegeleiders, maar zowel vanuit de opleidingsinstelling, als vanuit de POI, is voor het opleiden in samenwerkingsverbanden vaak geen structurele aandacht of bijscholing. Dit is wel van belang, want 'hoe beter praktijkbegeleiders in hun rol zitten, hoe minder gedoe er is'. Belemmerend in het equiperen van praktijkbegeleiders is dat het verloop en de wisselingen van begeleiders in POI hoog is.

In de focusgroep met de proeftuinen geven regiehouders ook aan hoe belangrijk de positionering van de praktijkopleider in een organisatie is. Dit is niet in elke POI goed vormgegeven, en bij calamiteiten, zoals financieel slecht weer, heeft de praktijkopleider niet altijd een rol. In de proeftuin kan de regiehouder en P-opleider dan interveniëren (er worden verschillende voorbeelden benoemd).

Wat PIOG's betreft is het inwerken op de nieuwe werkplek een belangrijk aandachtspunt bij de organisatie van de proeftuin. Het verschil in werkzaamheden en in de context tussen twee verschillende instellingen is vaak groot. Een PIOG wordt geacht om meteen werkzaamheden op te pakken. Het zou helpen als er voor de uitwisseling een inwerkperiode van bijvoorbeeld drie weken zou zijn, waarin je met elkaar mee kunt kijken, voordat de uitwisseling plaatsvindt. Een meer intensieve werkbegeleiding is hierin ook van belang. Het kost tijd om thuis te raken in een andere organisatie. Ook door verschillen in regelgeving tussen sectoren.

### **5.7. Rol van de PIOG in het samenwerkingsverband**

Bij zowel de proeftuinen als de overige samenwerkingsverbanden wordt de PIOG zelf vrijwel niet ingezet, bijvoorbeeld als mentor van een startende PIOG, of om verbeterpunten voor het opleiden in samenwerking te destilleren. De PIOG wordt wel door de opleidingsinstelling bevraged, maar dit wordt niet gerelateerd aan de context (wel/niet in samenwerking opleiden).

De PIOG's geven aan vooral contact te hebben met de mede-opleidingen op de werkplek, en in de klas bij de opleidingsinstelling. Sommige proeftuinen hebben wel gezamenlijke bijeenkomsten voor alle PIOG's, maar dit zijn zowel PIOG's die niet opgeleid worden in de proeftuin, als PIOG's die wel in de proeftuin worden opgeleid. Uit de focusgroepen van de PIOG's in de proeftuinen blijkt dat signalen van de PIOG's meestal wel leiden tot verbeteringen voor de volgende groep. Er wordt echter niet structureel geëvalueerd met de PIOG's, dit is 'on the job'.

De mate waarin een PIOG zelf invloed heeft op de leerroute verschilt:

- Vrijwel altijd maakt een PIOG een bewuste keuze door te solliciteren voor een opleidingsplaats waarbij uitwisseling plaatsvindt tussen twee contexten. Vervolgens verschilt het in hoeverre de PIOG kan kiezen voor een specifieke plek:
  - Meerdere PIOG's geven aan dat ze laat horen naar welke werkplek ze gaan en wie de werkbegeleider wordt.



- Er zijn ook samenwerkingsverbanden (anders dan de proeftuin) waarbij de psycholoog die de opleiding tot GZ-psycholoog wil volgen, maar één combinatie van twee contexten kan kiezen (bijvoorbeeld ouderenzorg / basis-GGZ).

## 5.8. Conclusies

Een verbeterpunt voor de samenwerkingsverbanden in het algemeen is het beter voorbereiden van praktijkbegeleiders op het in samenwerking opleiden en het beter positioneren van de praktijkbegeleiders binnen de afzonderlijke POI's. Het helpt als de benodigde positionering en aanvullende competenties verhelderd worden en om indien dat nodig is aanvullende scholing/begeleiding te bieden aan praktijkbegeleiders.

Een consortium lijkt ideaal vanuit wens om voor het land op te leiden en niet voor eigen vacatures, het vraagt echter wel veel aan de voorkant. De vraag is echter hoe je de extra inspanning die nodig is om een goed samenwerkingsverband op te zetten interpreteert? Wanneer spreek je over hoge of lage (administratieve) lasten? De vraag is primair hoe de inspanning zich verhoudt tot de beoogde opbrengsten. Een aandachtspunt daarin is dat het voor veel POI zoeken en pionieren is om een samenwerkingsverband op te zetten. Meer richting en begeleiding hierin kan bijdragen aan een meer doelmatigheid.

Het valt op dat maar een beperkt aantal samenwerkingsverbanden met een gecentraliseerd model werkt, terwijl de ervaring is dat er nauwelijks nadelen zijn. Bij een gecentraliseerd model is er wel sprake van een langere aanloop: het vraagt op de relatie en in formele zin een grotere investering qua tijd en afstemming. Als de afspraak er eenmaal ligt, leidt het construct in het aangetroffen voorbeeld juist tot minder afstemming.

Om de juiste PIOG aan de juiste plek te verbinden lijkt gezamenlijk werven een belangrijk verbeterpunt, ook om de PIOG zelf aan te laten geven waar zijn of haar wensen liggen. Dit gebeurt nu nog onvoldoende, en zou wel in lijn zijn met de landelijke richting zoals beschreven in de TAZ (zie ook hoofdstuk 2: context opleiden GZ-professionals).



## 6. Conclusies en aanbevelingen

### 6.1. Conclusies

De richting die het programma APV is ingeslagen en de landelijke ontwikkelingen zoals die terug te vinden zijn in het Integraal Zorgakkoord (IZA) en Toekomstbestendige arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) sluiten goed bij elkaar aan. Concreet: meer inzetten op regionale samenwerking over de sectoren heen, en opleiden van professionals die kunnen bewegen door de arbeidsmarkt (breed opleiden). Het maakt dat de toekomstige zorgprofessional adaptief is en het draagt bij aan samenwerking over sectoren heen.

De tendens om regionaal meer samen te werken in het opleiden van GZ-professional is reeds ingezet. Daarbij is nog een verschil in de mate van samenwerking tussen de proeftuinen en overige samenwerkingsverbanden. De samenwerkingsverbanden in de proeftuinen laten zien dat een gezamenlijke visie, een bestuurlijke overeenkomst, heldere financiële afspraken, een volume van minimaal acht opleidingsplaatsen, bijdragen aan de eerdergenoemde doelstellingen. Het komt de robuustheid van de samenwerking en daarmee de kwaliteit van het opleiden ten goede. Met robuust doelen we op de fundamenten onder de samenwerking en de kwaliteit van de samenwerking zelf. Een robuuste samenwerking valt niet zomaar om, er zijn voldoende 'checks and balances' en er is voldoende kracht in de organisatie om lacunes op te vangen in het gezamenlijk opleiden.

Voor de proeftuinen zijn er nog punten voor doorontwikkeling. De PIOG is er nog weinig in betrokken, zowel in de keuze van sectoren/werkplekken, als in de evaluatie en verbetering van de proeftuinen. Daarnaast zijn er voorzichtige aanwijzingen dat het brede opleiden in de praktijk en de inhoud van de opleiding nog beter op elkaar aan kunnen sluiten.

Met de nieuwe toewijzingscriteria voor de korte termijn wordt opleiden in robuustere, intersectorale en regionale samenwerkingsverbanden gestimuleerd, de eerste signalen wijzen op een aanstaande groei van het aantal samenwerkingsverbanden dat aan de criteria voldoet die nu ook voor de proeftuinen gelden. Er zit echter ook een keerzijde aan de medaille. Robuustere samenwerkingsverbanden vormgeven kost meer tijd en inspanning en mogelijk is het voor bestaande, goed werkende, kleinere samenwerkingsverbanden lastig om zich daartoe te verhouden: een groter samenwerkingsverband te vinden om bij aan te sluiten, zonder in te boeten op de bestaande goede samenwerking.

In *het interne en externe toezicht op de kwaliteit* van opleiden in samenwerkingsverbanden is een doorontwikkeling nodig. Daarbij is de vraag hoe dit toezicht het best kan worden ingericht?

Tenslotte is er bij een toenemend aantal praktijkopleidingsinstellingen behoefte aan *meer richting, regie en begeleiding in de vorming van een regionaal samenwerkingsverband*. Wat is het meest geschikte model, wat zijn goede voorbeelden en hoe pak je het aan? Wat is een goede richtlijn voor de vergoeding van de samenwerkingspartners aan de regiehouder voor het dragen van de organisatorische en administratieve lasten? Is er een overzicht van beschikbare samenwerkingspartners?



## 6.2. Aanbevelingen

Op basis van het rapport en de conclusies geven wij aanbevelingen. Deze zijn gericht aan de partijen die betrokken zijn bij het programma APV en aan TOP Opleidingsplaatsen.

### ***Aanbevelingen aan APV en de bij APV betrokken partijen***

Het programma APV valt onder de Opleidingsraad en de FGzPt. Bij het programma zijn verschillende partijen betrokken: waaronder beroepsverenigingen, brancheorganisaties, ministerie van Volksgezondheid en Welzijn, universiteiten en postmasteropleidingen.

APV brengt belanghebbende partijen bij elkaar om tot een nieuw systeem en een andere invulling van psychologische vervolgopleidingen te komen. 'Dit systeem moet het hulpverleners makkelijker maken om in te spelen op veranderingen in de zorgvraag en -mogelijkheden, zodat ze cliënten de best mogelijke zorg kunnen blijven bieden' (APV 2021). Het programma als zodanig vormt daarmee een belangrijke adressant voor de aanbevelingen.

Aanbevelingen zijn:

1. Zet in op het *vergroten van het draagvlak* voor de in het programma overeengekomen richting en de gewenste invulling van deze richting. Betrek besturen van praktijkopleidingsinstellingen en van opleidingsinstellingen bij het overbrengen van het nut en noodzaak van onderlinge samenwerking bij het breed opleiden van GZ-professionals, zowel binnen de eigen organisatie als in de regio. Zet dit ook in de context van bredere landelijke ontwikkelingen (IZA, TAZ).
2. *Ondersteun organisaties die een samenwerkingsverband willen opzetten*, uitbreiden en/of formaliseren, Zowel in het vinden van partners, als in de vormgeving van het verband. Maak bij de ondersteuning gebruik van de opgedane kennis en kunde in de al langer bestaande proeftuinen. Het advies is om deze ondersteuning in afstemming met, maar buiten TOP Opleidingsplaatsen vorm te geven. In de eerste plaats omdat dat het niet tot de kern van de taak van hoort en ten tweede omdat TOP hiertoe onvoldoende geëquipeerd. Gedacht kan worden aan (een van de organen binnen) de FGzPt, waarbij betrokkenheid en inspraak van de opleidingsinstellingen en brancheorganisaties (tripartite) noodzakelijk is.
3. In de gedachtevorming rond SPOO's: bouw voort op de vele kleinere samenwerkingsverbanden die er naast de proeftuinen zijn. Geef ruimte binnen een SPOO om kleinere en grotere samenwerkingsverbanden te verbinden, zonder er een al te groot construct van te maken. Geef ruimte voor verschillen.
4. Pas de *regelgeving voor de erkenning van- en het toezicht op praktijkopleidingsinstellingen* aan op het breed opleiden. Het veranderen van deze regelgeving kost tijd. Het is van belang hier tijdig over in gesprek te gaan met VWS, NZa en de veldpartijen.
5. Zet in op een goede positionering van *praktijkopleiders binnen de POI's* in samenwerkingsverbanden, bijvoorbeeld door het stellen van eisen aan POI's en aan deze positionering voor de erkenning van POI's/samenwerkingsverbanden. Daarnaast is de toerusting



van praktijkopleiders voor opleiden in samenwerkingsverband een aandachtspunt. Belangrijke vaardigheden daarbij zijn een grotere context kunnen overzien, de samenwerking met collega-POI's en praktijkopleiders vorm kunnen geven, en het vorm en inhoud geven aan breed opleiden.

6. Geef de inbedding van wetenschap in de beroepspraktijk, aanwezig in grotere GGZ-instellingen en ziekenhuizen, een prominentere functie in de samenwerkingsverbanden.
7. Zet de PLOG's meer centraal: bijvoorbeeld door het voor hen mogelijk te maken om aan de voorkant te sturen op de leerroute (werkplekken) en door peers in te zetten (tweedejaars of alumni PLOG's uit de proeftuinen).
8. Gebruik samenwerkingsverbanden die rond opleiden ontstaan als vliegwiel om de samenwerking op personeel en zorginhoudelijk, zoals omschreven in de IZA en de TAZ, vorm en inhoud te geven. Hoewel dit buiten de scope van deze evaluatie valt, is het ons opgevallen dat opleiden in samenwerking nog niet per se leidt tot samenwerking op ander gebied.

### ***Aanbevelingen aan TOP Opleidingsplaatsen***

Het doel van TOP Opleidingsplaatsen is om met de toewijzingssystematiek zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkeling in de zorg en de vraag naar GZ-professionals. TOP is daarin volgend en niet richtinggevend. De toewijzingssystematiek moet gewenste ontwikkelingen stimuleren en niet belemmeren. Verder moet de systematiek juridisch houdbaar, transparant en uitvoerbaar zijn.

1. Zorg voor een continue monitoring van de effecten van de toewijzingssystematiek voor de korte termijn (2024 en 2025). Organiseer een doorlopende dialoog met veldpartijen en pas de systematiek voor 2025 aan als er ongewenste effecten zijn.
2. Begin tijdig aan de aanpassing van regelgeving van de toewijzing op de lange termijn (2026 en verder). Zorg daarbij voor een goede verbinding met het programma APV, zowel op bestuurlijk als op programmaniveau.
3. Draag vanaf 2024 de ondersteuning (bij de vorming) van samenwerkingsverbanden over aan de branche en beroepsverenigingen. Dit komt een heldere rol- en taakverdeling tussen opleiden en toewijzen ten goede. Nu biedt TOP nog formats voor bijvoorbeeld samenwerkingsovereenkomsten en organiseert TOP bijeenkomsten met de proeftuinen voor uitwisseling.

### ***Ter overweging***

Het accent bij het bepalen van de toewijzingssystematiek en bij de evaluatie ligt op samenwerking in het opleiden van GZ-psychologen. Voor de lange termijn toewijzing is een belangrijke vraag of hierbij ook de andere GZ-professionals meegenomen moeten worden (KP, PT, KNP en VS GGZ)? Zo zou de toewijzing aan samenwerkingsverbanden een goede ontwikkeling kunnen zijn voor het breed opleiden van verpleegkundig specialisten (VS GGZ-driejarig). Hierbij zijn er ook kansen om meer interprofessioneel op te leiden. Dit is buiten de scope van TOP, maar heeft hier qua toewijzing wel mee te maken: hoe stimuleert de toewijzingssystematiek samenwerking en hoe sluit dit aan bij de gewenste ontwikkelingen in het veld?



### **Tot slot**

Alle aanbevelingen hangen onderling samen en hebben invloed op elkaar. Het is als het ware één ecosysteem dat door diverse organisaties wordt 'beheerd'. Daarom kan de implementatie van de aanbevelingen enkel in goede onderlinge afstemming en uitwisseling worden uitgevoerd. Concreet voorbeeld is de aanbeveling aan TOP Opleidingsplaatsen: "Draag vanaf 2024 de ondersteuning (bij de vorming) van samenwerkingsverbanden over aan de branche en beroepsverenigingen. Dit komt een heldere rol- en taakverdeling tussen opleiden en toewijzen ten goede." Dit kan enkel door als veldpartijen in gezamenlijkheid deze verandering als onderdeel van de grotere transitie die wordt gemaakt vorm te geven. In de marsroute 2024-2025 (op te leveren begin januari 2023) zal daarom ook een voorstel voor de governance van de transitie van de toewijzingssystematiek worden gegeven.



## Bijlage 1 Verantwoording aanpak evaluatie

De aanpak van de evaluatie is tot stand gekomen in afstemming met het bestuur van TOP, een meedenkgroep en is aan de orde geweest in twee klankbordbijeenkomsten met het veld.

In de aanpak hebben wij een onderscheid gemaakt in drie groepen praktijkopleidingsinstellingen:

1. zonder samenwerkingsverband;
2. in (een) samenwerkingsverband(en) (niet zijnde een proeftuin);
3. in een proeftuin.

Onder deze groepen is een vragenlijst afgenomen en er zijn vijf focusgroepen georganiseerd:

1. Praktijkopleiders van proeftuinen (met uitzondering van proeftuinen die net starten),
2. Praktijkopleiders van samenwerkingsverbanden anders dan een proeftuin,
3. Psychologen in opleiding tot GZ-psycholoog in een proeftuin (PIOG's),
4. PIOG's in een samenwerkingsverband anders dan een proeftuin,
5. Hoofdopleiders en plaatsvervangend hoofdopleiders van opleidingsinstellingen.

### Vragenlijst

De vragenlijst is door TOP naar 1.080 respondenten gestuurd. Dit zijn contactpersonen die bij TOP bekend zijn doordat ze eerder een aanvraag hebben ingediend voor opleidingsplaatsen (al dan niet succesvol). In totaal hebben 349 respondenten de vragenlijst ingevuld (respons van 32%). Hiervoor zijn in een periode van zes weken door TOP vier reminders gestuurd.

De responsverdeling van de respons komt redelijk overeen met de spreiding van het aantal respondenten per sector. Per sector was er voldoende respons (zie tabel 3.1, pagina 11).

### Focusgroepen

De focusgroepen volgden op de uitkomsten van de vragenlijst. De focusgroepen duurde een uur tot twee uren. Op de volgende onderwerpen is verdiept:

- Continuïteit van opleiden,
- Doorlopende leerlijnen
- Breed opleiden
- Visie op opleiden
- Werkgeverschap
- Aansluiting kleinere organisaties
- Toewijzen van opleidingsplaatsen
- Governance

Van elke focusgroep is een verslag gemaakt. Dit is voorgelegd aan de respondenten ter controle.

### Analyse

Van de respons uit de vragenlijsten is op onderdelen voorgelegd in de focusgroepen, gevraagd is of de respons herkend wordt en vervolgens is hierop verdiept. Daarna is een ruwe samenvatting gemaakt van zowel de focusgroepen als de vragenlijst. Deze is voorgelegd aan een meedenkgroep ter duiding en met de vraag of het beeld herkenbaar is.





Deelnemers aan deze meedenkgroep waren (31 oktober 2022):

Anneloes van den Broek (vanuit LPO), Rob Verrips (vanuit APV), Jeffrey Klaassen (vanuit V&VN), Katja van Essen (vanuit Nederlandse GGZ), Jos Egger (vanuit HCO), Maartje Schoorl (vanuit Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-Beroepen).

De uitkomst van de focusgroepen en de meedenkgroep en was dat de mate van samenwerking uit de respons op de vragenlijst herkenbaar is.

### **Rapportage**

De conceptrapportage is besproken met het bestuur van TOP opleidingsplaatsen. Daarna is een definitieve conceptrapportage opgesteld.