



Opleiden in een samenwerkingsverband, hoe verder?

Versie 26-01-2018

1. Algemeen

Op 20 september 2017 heeft TOP Opleidingsplaatsen haar jaarlijkse bijeenkomst georganiseerd met de veldpartijen. Hierbij is naast de terugblik op de toewijzing 2018 het opleiden voor de toekomst ter sprake gekomen.

Het uitgangspunt bij de opleiding tot gz-psycholoog is dat de opleiding wordt opgeleid als generalist (basisberoep)¹ en moet kunnen rouleren tussen meerdere sectoren en settings wanneer hij/zij de opleiding heeft afgerond. Dit wordt ook wel aangeduid met de term 'breed' opleiden. Geconstateerd is dat het faciliteren van breed opleiden een aantal problemen kent.

Gesignaleerde problemen zijn²:

- dat een deel van de instellingen/praktijken - mede ingegeven door de schaarste aan gz-psychologen - primair opleidt om in de eigen behoefte te voorzien en de opleiding om die reden zo lang mogelijk in eigen huis houdt;
- dat het instellingen/praktijken soms evenwel ontbreekt aan voldoende variatie in problematiek en behandelmogelijkheden en dat zij hierom gedwongen zijn samen te werken om te kunnen opleiden;
- dat de infrastructuur en *knowhow* op opleidingsgebied van instellingen/praktijken niet altijd voldoende is om zelfstandig te kunnen opleiden en zorg te dragen voor voldoende continuïteit;
- dat veel kleine instellingen en praktijken aanlopen tegen de regelgeving³;
- dat samenwerkingsverbanden die het mogelijk maken om de opleiding meer te organiseren langs de lijnen van consortia van praktijkinstellingen, waarmee de opleiding meer in de breedte van de gezondheidszorg opgeleid kan worden, nog onvoldoende van de grond komen;
- dat dit mede in de hand gewerkt wordt doordat TOP Opleidingsplaatsen plaatsen toewijst aan individuele instellingen/praktijken.

TOP Opleidingsplaatsen heeft om die reden een voorstel gedaan om een pilot te starten die als doel heeft het breed opleiden van gz-psychologen te stimuleren door plaatsen toe te wijzen aan een samenwerkingsverband en door het werkgeverschap van de piog's uit te laten voeren door één landelijke instantie i.c. de SBOH. Dit voorstel is door alle aanwezige partijen (vertegenwoordiging van veldpartijen, vLOGO, VWS) ondersteund.

¹ Opleidingsplan gezondheidszorgpsycholoog 27 mei 2014

² Deze problemen zijn gesignaleerd tijdens de bijeenkomst van 20 september 2017, maar de stuurgroep heeft de problemen ook bevestigd gekregen in het contact met kandidaat instellingen/praktijken voor de pilot.

³ We bedoelen dan de regelgeving van de opleidingsinstellingen, CRT, TOP Opleidingsplaatsen, de NZa. Door het grote aantal instanties dat bij opleiden betrokken is ervaren (kleine) instellingen de regelgeving vaak als complex.



Hiervoor is een stuurgroep ingesteld met vertegenwoordigers van de brancheorganisaties, de beroepsorganisaties, de opleidingsinstellingen en VWS.

De opdracht aan de stuurgroep is om te onderzoeken of met het toewijzen aan samenwerkingsverbanden, het opleiden in meerdere werksoorten c.q. settingen die aansluiten bij de ontwikkeling van de zorgvraag, gestimuleerd kan worden. Verder is de opdracht om te onderzoeken of een centraal werkgeverschap (analoog aan de SBOH-constructie voor enkele medische vervolgopleidingen) opleiden in een samenwerkingsverband kan faciliteren en zo niet of hiervoor andere alternatieven voorhanden zijn.

Op basis van de uitkomst van de pilot zal de stuurgroep voorstellen doen of de toegepaste aanpak opgeschaald kan worden naar landelijk niveau. Daarnaast ziet de stuurgroep het als haar taak om op basis van de evaluatie eventuele knelpunten en oplossingsrichtingen te signaleren en door te geleiden naar het bestuur van TOP Opleidingsplaatsen of andere relevante instanties.

2. Stand van zaken pilot

Tijdens de stuurgroep-vergadering van 13 december jl. is geconstateerd dat er in het veld te weinig draagvlak is voor een pilot met de SBOH constructie. Met name een aantal grote ggz-instellingen heeft te kennen gegeven dat zij het werkgeverschap niet bij de SBOH willen beleggen. Als belangrijke reden hiervoor noemen zij dat dan de opleidingen voor de opleiding tot gz-psycholoog daarmee een andere positie krijgen dan de opleidingen voor de overige psychologische vervolgopleidingen en de medische vervolgopleiding tot psychiater. Verder vrezen zij dat zij zaken uit handen moeten geven en dat er sprake zal zijn van een extra administratieve belasting. De stuurgroep betreurt dit maar heeft desalniettemin besloten dat de pilot met de SBOH niet kan doorgaan. Wel lijkt er bij de genoemde grote ggz instellingen draagvlak te zijn voor het opleiden langs de lijnen van consortia en zij hebben aangegeven hierin een trekkersrol te willen vervullen. De stuurgroep blijft om die reden van mening dat de doelstelling van de pilot die verwoord staat onder de twee eerste bullets in onderstaand kader nog steeds actueel is en dat de stuurgroep naar andere wegen wil zoeken om deze doelstelling te realiseren.

In het plan van aanpak staat als doelstelling voor de pilot beschreven:

- Toewijzen van instroomplaatsen aan een samenwerkingsverband van erkende praktijkopleidingsinstellingen om te faciliteren dat zij samen met de opleiders een opleidingsinfrastructuur kunnen inrichten met de benodigde differentiatie in werksoorten c.q. settingen die aansluiten bij de ontwikkeling van de zorgvraag.
- Perspectief bieden aan kleinere instellingen en praktijken zodat zij kunnen blijven opleiden door zich aan te sluiten bij een samenwerkingsverband.
- Het ontwikkelen van een financieel-organisatorisch kader voor het oplossen van problemen die kunnen ontstaan bij het opleiden in een samenwerkingsverband door het werkgeverschap te beleggen bij de SBOH gedurende het opleidingstraject.
- Ontwikkelen van een systematiek voor het collectief aanvragen en toekennen van de beschikbaarheidsbijdrage uitgaande van centraal werkgeverschap.
- Het geven van inzicht in de kosten en opbrengsten en de gewenste verdeling hiervan.



Voor de doelstelling die verwoord staat onder de drie laatste bullets zal gezocht moeten worden naar andere oplossingen die er voor zorgen dat het werkgeverschap en de verdeling van kosten en opbrengsten geen probleem vormen voor het samenwerkingsverband.

Uit allerlei reacties blijkt dat met de pilot een steen in de vijver is gegooid en dat het nu opportuun is om als partijen gezamenlijk naar wegen te zoeken om breed opleiden voor de arbeidsmarkt verder te stimuleren.

Het uitgangspunt voor de stuurgroep is dat de gz-psycholoog wordt opgeleid als generalist. Zoals hiervoor aangegeven betekent dit dat de gz-psycholoog moet kunnen rouleren tussen meerdere sectoren en settings wanneer hij/zij de opleiding heeft afgerond. De stuurgroep sluit zich verder aan bij de breed gedeelde visie dat de opleiding is opgeleid op tenminste twee plaatsen, zodat hij kennis maakt met verschillende cliëntenproblematiek en verschillende organisatieculturen. Het uitgangspunt is dat de opleiding breed wordt opgeleid voor het veld.

Dit onderstreept volgens de stuurgroep het belang dat door hoofdopleiders strikte voorwaarden worden gesteld aan opleidingstrajecten. De criteria die zijn vastgelegd in het kwaliteits- en erkenningskader bieden hier mogelijkheden voor. Men hecht eraan dat opleidingsplaatsen (op termijn) worden toegewezen aan samenwerkingsverbanden in plaats van aan individuele instellingen/praktijken.

In overleg met TOP Opleidingsplaatsen heeft de stuurgroep een gewijzigd plan opgesteld om de doelstelling van de pilot zoals verwoord onder de eerste twee bullets en de doelstelling onder de drie laatste bullets (zie het kader op pag. 2) te bereiken. Voor dit alternatieve plan heeft afstemming plaatsgevonden met de P-opleiders van enkele grote instellingen.

3. Voorstel voor proeftuinen

Als stip op de horizon ziet de stuurgroep dat er wordt opgeleid in regionale consortia. Opleidingsplaatsen worden hierbij toegewezen aan het consortium en niet aan individuele instellingen/praktijken. Bij de vorming van de regionale consortia kunnen grote instellingen het voortouw nemen (regierol).

Omdat de praktijksituatie complex is, is het te vroeg om te kiezen voor één organisatiemodel. Beter lijkt het om als eerste stap te starten met een aantal proeftuinen, waarbij instellingen de gelegenheid krijgen om meerdere oplossingen aan te dragen voor geconstateerde belemmeringen voor de samenwerking. We zien een proeftuin als een samenwerkingsverband van instellingen/praktijken dat zich in de praktijksituatie verder ontwikkelt om innovatieve oplossingen te beproeven voor de hele sector. Het verschil met een pilot is dat daarbij één oplossing wordt uitgetoet. Bij een proeftuin kunnen meerdere oplossingen worden uitgetoet en het initiatief ligt meer bij de instellingen (samenwerkingsverbanden) die er aan meedoen.



3.1 Doelstelling van de inzet van proeftuinen

Proeftuinen moeten informatie opleveren hoe TOP Opleidingsplaatsen in de toekomst opleidingsplaatsen kan toewijzen aan regionale consortia die over een passende infrastructuur beschikken om de gz-psycholoog op te leiden als generalist.

3.2 Reikwijdte

- De proeftuinen hebben betrekking op de opleiding tot gz-psycholoog.
- Het betreft de instroomplaatsen die worden toegewezen voor het jaar 2019 en de opleidingsroutes die hiervoor worden gepland (vanaf 2020 betreft het daarmee doorstroomplaatsen).
- Het betreft instroomplaatsen voor de ggz sectoren (basis ggz en specialistische ggz, uitgevoerd in instellingen en vrijgevestigde praktijken), alsmede voor de sectoren gehandicaptenzorg, ouderenzorg, epilepsie, revalidatie en ziekenhuiszorg.

3.3 Waaraan moeten proeftuinen voldoen (spelregels)?

a. Bij de start (kandidaat proeftuinen verklaren op bestuursniveau voor de toewijzing 2019 - 1 april 2018 - dat de genoemde punten onder a. geregeld zijn)

- Instellingen/praktijken vormen een samenwerkingsverband dat als proeftuin gezamenlijk de verantwoordelijkheid wil dragen voor het breed opleiden van gz-psychologen.
- Het samenwerkingsverband is geformaliseerd en heeft de ambitie om een robuuste en vitale ondersteunende infrastructuur te realiseren om de piog's optimaal te bedienen (piog en opleiden staan centraal).
- Een 'grote' instelling is zowel bestuurlijk als opleidingsmatig bereid hierin een trekkersrol te vervullen.
- Het samenwerkingsverband heeft tenminste een volume van 10 instroomplaatsen voor de opleiding gz-psycholoog (toewijzing 2018).
- Het samenwerkingsverband wijst een of meer contactpersonen aan.

b. Waar moeten de 'oplossingen' (aanpakken voor samen opleiden) aan voldoen? (kandidaat proeftuinen ondertekenen op bestuursniveau een intentieverklaring dat de genoemde punten onder b. in de loop van 2018 geregeld worden)



- De proeftuinen leiden op over de grens van de verschillende werksoorten en settings⁴. Van de te onderscheiden werksoorten zijn er tenminste vier in het samenwerkingsverband vertegenwoordigd en er wordt tenminste opgeleid in twee instellingen/praktijken.
- De instellingen/praktijken binnen een proeftuin vragen gezamenlijk hun opleidingsplaatsen aan bij TOP Opleidingsplaatsen en het samenwerkingsverband verdeelt de toegewezen instroomplaatsen (en voor het tweede jaar de doorstroomplaatsen) over de aangesloten instellingen/praktijken.
- Het samenwerkingsverband heeft een gezamenlijke visie op opleiden, en de beschikbare *knowhow* en infrastructuur wordt met alle deelnemers gedeeld (een opleidingsteam). De gezamenlijke visie wordt neergelegd in een opleidingsplan.
- Hoofdopleiders en opleidingsinstellingen worden actief betrokken bij de te ontwikkelen opleidingsroutes en deze worden door de hoofdopleiders goedgekeurd.
- De werving en selectie van piog's wordt gezamenlijk opgepakt binnen het samenwerkingsverband.
- Het samenwerkingsband komt overeen waar de regierol wordt belegd, wat de verantwoordelijkheden zijn van de betrokken instellingen/praktijken (bijvoorbeeld het leveren van een goede opleidingsplek) en wie de verantwoordelijke contactpersoon is binnen de verschillende instellingen/praktijken.
- Verder wordt in het samenwerkingsverband geregeld hoe het zit met de aansprakelijkheid als de betrokken instellingen/praktijken de gemaakte afspraken naar elkaar of naar derden niet nakomen en met de regels voor in- en uitreden. Dit bijvoorbeeld in het kader van een procedure bij eventuele conflicten of andere onvoorziene omstandigheden.
- De proeftuin ontwikkelt een gezamenlijke oplossing voor het werkgeversvraagstuk voor de piog's. De proeftuin stelt vast welke kosten gemaakt worden in de proeftuin en welke verdeelsleutel gehanteerd wordt met het oog op een evenwichtig kosten- en opbrengstenmodel.

c. Eisen met betrekking tot het proces (*kandidaat proeftuinen verklaren bij de start aan de genoemde punten onder c. te zullen voldoen*)

- De proeftuin is bereid om mee te werken aan een of meer platformbijeenkomsten om de opgedane kennis met collega-proeftuinen te delen.
- De proeftuin werkt mee aan een (tussentijdse) evaluatie van de gezette stappen en de behaalde resultaten.
- De proeftuin is bereid om mee te denken over stappen die gezet kunnen worden om de gevonden oplossingen op grotere schaal in praktijk te brengen.

⁴ Werksoorten zijn de generalistische basis ggz en gespecialiseerde ggz, jeugdhulp, verslavingszorg, forensische zorg, somatische zorg, zorg voor mensen met een beperking, revalidatie en verpleeghuiszorg. Bij de settings kan gedacht worden aan instellingen en vrijgevestigde praktijken. Door de toename van extramuraal werken en wijkgerichte aanpakken zijn in de toekomst ook allerlei andere settings denkbaar.



3.4 Wat is de beloning voor de instellingen (samenwerkingsverbanden) die als proeftuinen willen dienen?

TOP Opleidingsplaatsen stelt voor de proeftuinen extra plaatsen ter beschikking. Voor het toekennen van extra plaatsen (bonusplaatsen) kan geput worden uit de plaatsen die door Vrij Gevestigden Praktijken niet worden ingevuld. In de huidige systematiek gaan deze plaatsen automatisch naar de GGZ instellingen (zie Toewijzingsprotocol Gz-psycholoog 2018, paragraaf 1.3 onder h).

TOP Opleidingsplaatsen werkt verder uit volgens welke systematiek opleidingsplaatsen (inclusief de bonusplaatsen) aan proeftuinen toegewezen worden. Het uitgangspunt hierbij is dat plaatsen niet worden toegewezen aan individuele instellingen maar aan samenwerkingsverbanden. TOP Opleidingsplaatsen kan dit doen door het HOV van de instellingen/praktijken die aan een proeftuin deelnemen samen te voegen. Aangezien proeftuinen voor verschillende modellen kunnen kiezen is maatwerk hierbij van belang.

Bijvoorbeeld wanneer een samenwerkingsverband kiest voor een zogenaamde carrousel. TOP kent de plaatsen toe aan het samenwerkingsverband (plus de bonusplaatsen). Het samenwerkingsverband verdeelt de plaatsen vervolgens over de aangesloten instellingen/praktijken (op basis van de afgesproken leerroutes).

Deze verdeling wordt weer doorgegeven aan TOP en TOP neemt deze verdeling op in het toewijzingsvoorstel en in het verdeelplan. Uiteindelijk worden de plaatsen dus toegewezen aan individuele instellingen, die zorgen voor de registratie en de beschikbaarheidsbijdrage aanvragen. Voor de doorstroom is hetzelfde van toepassing. Dat betekent dat deze instellingen ook een HOV blijven opbouwen over de instroom en doorstroom die zij hebben in het samenwerkingsverband.

Zo zijn er ook andere modellen denkbaar zoals het model met een werkgever (de primaire opleider) en detacheringsovereenkomsten. Per proeftuin met een eigen model zullen we moeten kijken hoe de toewijzing het beste georganiseerd kan worden, zodat het voldoet aan de eisen van TOP en haalbaar is voor de proeftuin.

3.5 Formele verankering

Voorwaarde voor het ontvangen van extra plaatsen is dat de proeftuin (de 'grote' ggz-instelling inclusief de samenwerkingspartners) verklaart aan de doelstelling van de proeftuinen te willen meewerken en aan de opgestelde spelregels die onder 3.3 zijn genoemd te (zullen) voldoen. Deze verklaring dient te worden afgegeven voor de start van de toewijzing 2019 (1 april 2018).

3.6 Criteria voor selectie van proeftuinen

TOP Opleidingsplaatsen bepaalt het maximum aantal proeftuinen.

Bestaande samenwerkingsverbanden worden uitgenodigd om zich als proeftuin aan te melden. De stuurgroep wordt gevraagd om op basis van de inhoud van de voorstellen een selectie te maken. De stuurgroep hanteert hiervoor de volgende selectiecriteria:



- De proeftuin voldoet c.q. is bereid te voldoen aan de spelregels die onder 3.3 zijn genoemd.
- Het volume aan opleidingsplaatsen dat de gezamenlijke instellingen/praktijken in het samenwerkingsverband inbrengen (afgeleid van de toewijzing 2018). Het heeft daarbij de sterke voorkeur dat alle (beschikte) plaatsen (minimaal 10 fte) in het samenwerkingsverband worden ingebracht.
- Verschillende werksoorten. Van belang is dat meerdere werksoorten in het samenwerkingsverband vertegenwoordigd zijn. Specifiek zal gekeken worden of instellingen voor de verstandelijke gehandicaptenzorg, de ouderenzorg of vrijgevestigde praktijken deel uitmaken van het samenwerkingsverband.
- Het perspectief dat de praktijk van samen opleiden binnen een of twee jaar tot een uitgekristalliseerde aanpak kan leiden die op grotere schaal toepasbaar is.
- De investering die de gezamenlijke instellingen/praktijken in het samenwerkingsverband willen doen om van gezamenlijk opleiden een succes te maken en het draagvlak binnen de organisatie(s) hiervoor.
- Regionale spreiding, zodat er ook meerdere hoofdopleiders/opleidingsinstituten bij betrokken zijn.

3.7 Selectie van proeftuinen en verdere ondersteuning en begeleiding

Op basis van de voordracht van de stuurgroep komt TOP Opleidingsplaatsen tot een selectie van de proeftuinen.

Met de geselecteerde proeftuinen zal tijdig worden gecommuniceerd wat van hen verwacht wordt en welke ondersteuning zij mogen verwachten. Bij ondersteuning kan gedacht worden aan bijeenkomsten die TOP Opleidingsplaatsen organiseert met de proeftuinen afzonderlijk om praktische problemen op te lossen en platformbijeenkomsten om *knowhow* uit te wisselen.

Voor proeftuinen moet duidelijk zijn dat zij de tijd krijgen om aan oplossingen te werken. Bij de start moeten de kaders en de gemeenschappelijke ambitie helder zijn. De nadere uitwerking zal moeten geschieden in de loop van 2018.

Met de deelnemers zal gezamenlijk bekeken worden wat de beste manier is om de resultaten van de proeftuinen te meten en te evalueren en tot aanbevelingen te komen welke aanpakken/oplossingen zich het beste lenen voor verdere uitrol. Overwogen dient te worden om hierbij een onafhankelijke externe partij te betrekken.

4 Tijdsplanning

Activiteit	Door wie	Deadline
Plan van aanpak voor proeftuinen	Stuurgroep	17 januari 2018
Besluit over proeftuinen	Bestuur TOP	22 januari 2018
Benaderen bestaande samenwerkingsverbanden met informatie over spelregels voor proeftuinen en selectiecriteria	Bureau TOP	Eind januari 2018
Communicatie aan het veld over de proeftuinen d.m.v. nieuwsbrief met oproep aan samenwerkingsverbanden om zich aan te melden als kandidaat-proeftuin.	Bureau TOP	Eind januari 2018
Bijeenkomst met kandidaat proeftuinen	Bureau TOP / kandidaat proeftuinen	9 februari 2018
Aanmelding voor proeftuinen	Kandidaat proeftuinen	16 februari 2018
Voordracht voor selectie	Stuurgroep	21 februari 2018
Definitieve keuze van deelnemers	Bestuur TOP	21 februari 2018
Communicatie aan geselecteerde proeftuinen	Bureau TOP	23 februari 2018
Afstemming met de proeftuinen afzonderlijk	Bureau TOP/ proeftuinen	Eind maart 2018
Geselecteerde proeftuinen ondertekenen als samenwerkingsverband de verklaring dat zij voldoen aan de gestelde voorwaarden om in aanmerking te komen voor de bonusplaatsen	Proeftuinen	30 maart 2018
Proeftuinen vragen gezamenlijk opleidingsplaatsen aan	Proeftuinen/opleidingsinstellingen	30 maart 2018
Toekenning van opleidingsplaatsen inclusief de bonusplaatsen	Bureau TOP	Begin mei 2018
Proeftuinen geven door hoe de instroomplaatsen verdeeld worden. TOP Opleidingsplaatsen verwerkt dit in het definitieve toewijzingsvoorstel.	Proeftuinen / TOP Opleidingsplaatsen	Juni 2018
Afstemming met de proeftuinen gezamenlijk met als doel kennis delen	Proeftuinen/ bureau TOP	Mei / September 2018
Tussentijdse rapportage aan stuurgroep en bestuur TOP in hoeverre de gekozen 'oplossingen' van de proeftuinen voldoen aan de gestelde spelregels ⁵	Bureau TOP /proeftuinen	September/oktober 2018
Evaluatieonderzoek naar resultaten van Proeftuinen	Extern bureau	April/mei 2019
Miniconferentie over resultaten van proeftuinen en advies voor vervolg	Deelnemers aan proeftuinen, bestuur TOP, stuurgroep.	Juni 2019

⁵ TOP Opleidingsplaatsen zal haar besluit voor het toewijzen van bonusplaatsen voor de toewijzing 2020 hierop baseren.

