



common eye

*samenwerken in allianties,
netwerken en partnerships*

Startevaluatie proeftuinen TOP- opleidingsplaatsen

Bevindingen in vogelvlucht

3 oktober 2018



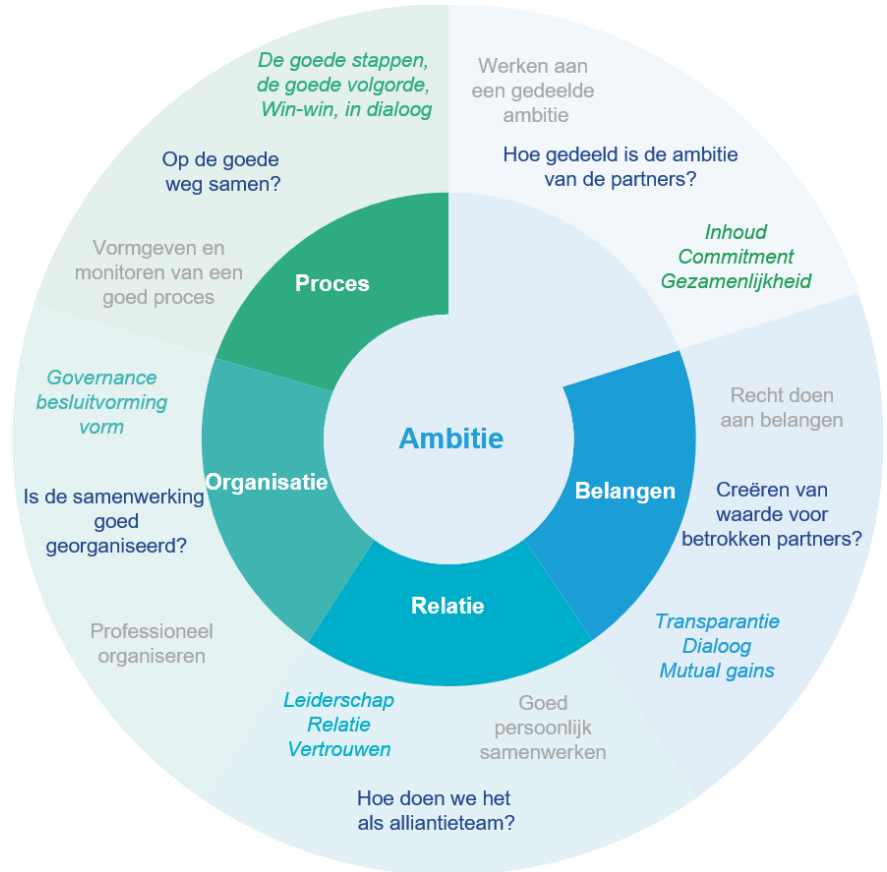
Opbouw van de presentatie

- Opdracht en vormgeving onderzoek
- Eerste bevindingen
- Aandachtspunten en adviezen

Ruimte voor reactie, vragen, dialoog & suggesties!

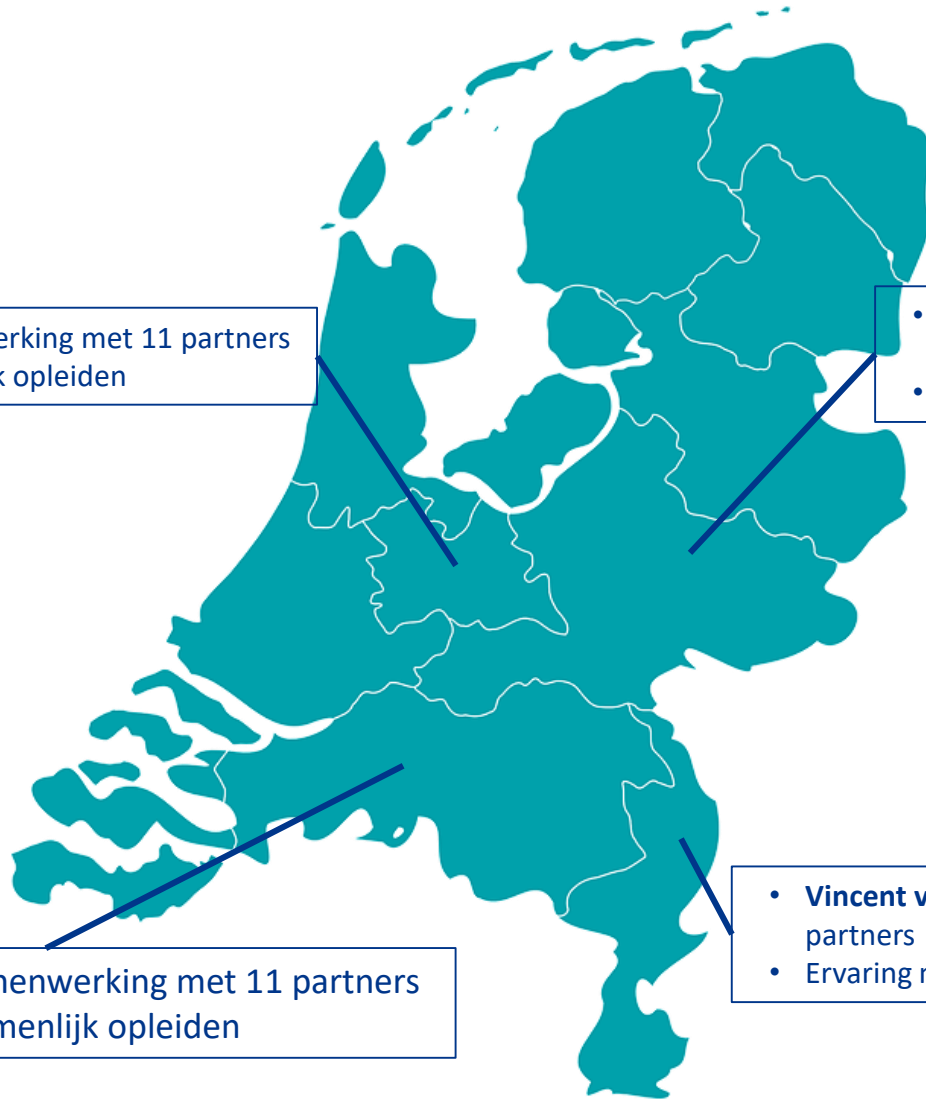
Wat zijn de onderzoeksvragen?

- Welke ambities hebben de proeftuinen?
- Hoe gaan de proeftuinen om met verschillende belangen?
- Hoe zijn de samenwerkingsrelaties binnen de proeftuinen?
- Welke organisatiemodellen zijn er ontwikkeld?
- Hoe lopen de proeftuinen procesmatig?



- De periode van evaluatie en begeleiding is opgedeeld in drie fasen:
 - September-oktober 2018: **ex-ante evaluatie**
 - Focus op startsituatie en ondersteuningsbehoefte
 - November 2018 tot en met maart 2019: **procesmatig begeleiden**
 - Identificeren en waar mogelijk bieden van inhoudelijke en procesmatige interventies
 - April-mei 2019: **ex-post evaluatieonderzoek**
 - Focus op terugkijken op het proces en de resultaten, toekomstperspectieven en aanbevelingen voor verdere uitrol
- Deze presentatie heeft betrekking op de eerste fase: de ex-ante evaluatie.

Korte schets van de vier proeftuinen



- **Altrecht** (GGZ): samenwerking met 11 partners
- Ervaring met gezamenlijk opleiden

- **Pro Persona** (GGZ): samenwerking met 5 partners
- 2018 gestart met gezamenlijk opleiden

- **Breburg** (GGZ): samenwerking met 11 partners
- Ervaring met gezamenlijk opleiden

- **Vincent van Gogh** (GGZ): samenwerking met 6 partners
- Ervaring met gezamenlijk opleiden

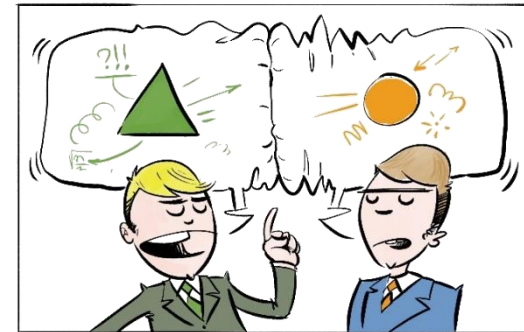
Ambitie: *Basisambitie gedeeld, diverse aanvullende ambities*

- De ambitie breed opleiden tot generalistische gz-psycholoog wordt door iedereen gedeeld.
- Verschillende aanvullende maatschappelijke ambities genoemd rond de kwaliteit en innovatie van opleiden, arbeidsmarktproblematiek en wachtlijst/doorstroom problematiek zoals;
 - Ontwikkelen van een goed, gezamenlijk opleidingsklimaat
 - Kwaliteit van personeel in de regio verhogen
 - Aandacht voor Versterken regionale samenwerking
 - Patiëntenstroom verbeteren en afname wachtlijstproblematiek
 - De route van master naar gz-opleiding verkorten
 - De opleiding 'lichter' maken door EVC



Belangen:
*Deels bekend en bereid recht te doen, zoektocht naar
grenzen compromisbereidheid*

- Over het algemeen is men **goed op de hoogte** van elkaars belangen.
- Opvallend is de grote **bereidheid met elkaar mee te denken** en recht te willen doen aan elkaars belangen
- Grote GGZ-instellingen:
 - **kunnen alleen** breed opleiden maar **willen samen** breed en transmuraal opleiden
 - hebben belang bij een goede, regionale **arbeidsmarkt** voor gz-psychologen
- Kleinere instellingen:
 - Gezamenlijk opleiden is de **enige mogelijkheid** om conform vereisten op te leiden
 - Opleiden is belangrijk om potentiële psychologen te **interesseren** voor onze sector
 - Eigen medewerkers scherp houden en **op niveau** krijgen en **extra capaciteit** genereren



Regierol

- In drie proeftuinen belegd bij **de P-opleider** van de **centrale instelling**.
- Bij alle drie sprake van **gegund leiderschap**
- In een proeftuin is/wordt de regierol bij het bureau van het opleidingsinstituut belegd
- Relatie met P-opleiders in alle proeftuinen **positief ervaren**.

Relatie met de Hoofdopleider

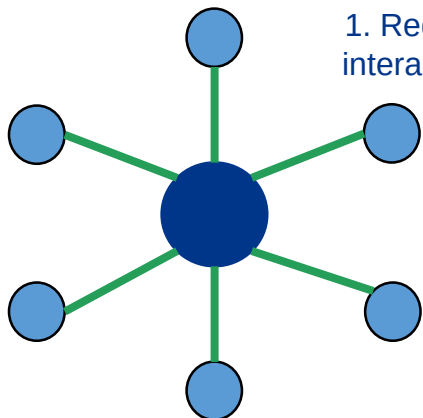
- Vooral **de centrale instellingen** contact met de Hoofdopleider
- Dit contact wordt van beide kanten **gewaardeerd**
- Er worden **kansen gezien** om de Hoofdopleider sneller en nauwer bij het proces te betrekken, bijvoorbeeld door:
 - in een vroeg stadium erkenningsvisities te organiseren
 - cursorisch onderwijs zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de behoeften van instellingen en PIOG's
 - een rol te spelen bij het verbinden van praktijkopleiders (bijv. themabijeenkomsten)



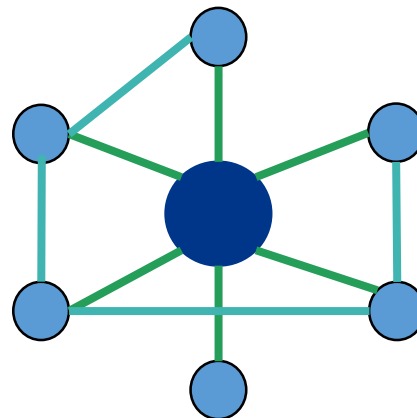
common eye

Relatie:

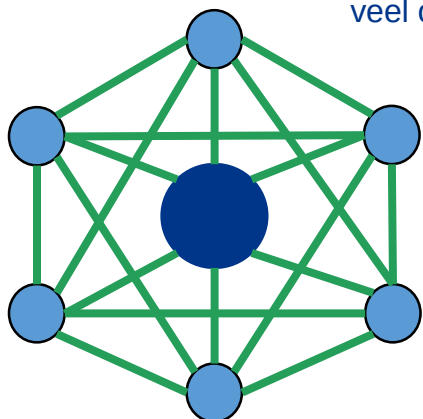
Relaties tussen instellingen onderling



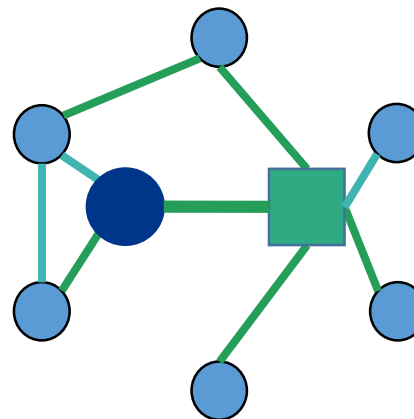
1. Regie bij grote GGZ-instelling, interactie loopt via deze instelling



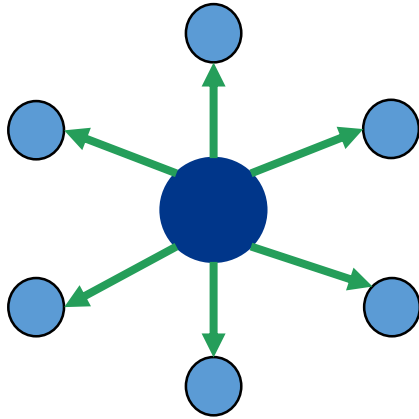
2. Regie bij grote GGZ-instelling die investeert in onderlinge relaties van de instellingen



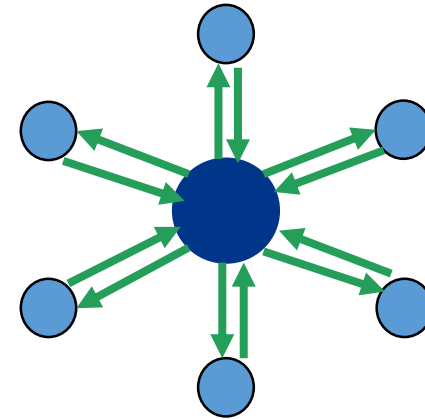
3. Regie bij grote GGZ-instelling met veel onderlinge interactie tussen de instellingen



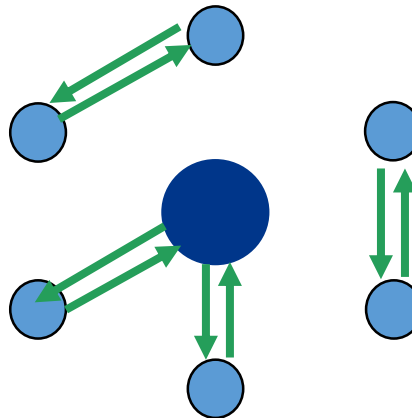
4. Regie deels belegd bij GGZ-instelling en deels bij opleidingsinstituut



1. Detachering vanuit de centrale instelling naar kleinere instellingen



2. Wederzijdse uitwisseling tussen de centrale en de kleine instellingen



3. Wederzijdse uitwisseling tussen de verschillende instellingen

Variaties in opleidingsroutes

24 maanden verdeeld in 2 periodes volledig bij 2 organisaties van 12 maanden, startend SGGz

24 maanden verdeeld in 2 x 12 maanden verdeeld over 2 organisaties, startend BGGz

24 maanden verdeeld in 2 periodes van 12 maanden. Eerste jaar 3-1 dag, tweede jaar 1-3 dag bij elke organisatie

24 maanden verdeeld over 2 organisaties in een werkritme 2-2 dagen

24 maanden in 3 x 8 maanden verdeeld over minimaal 2 organisaties, maar 3 settingen

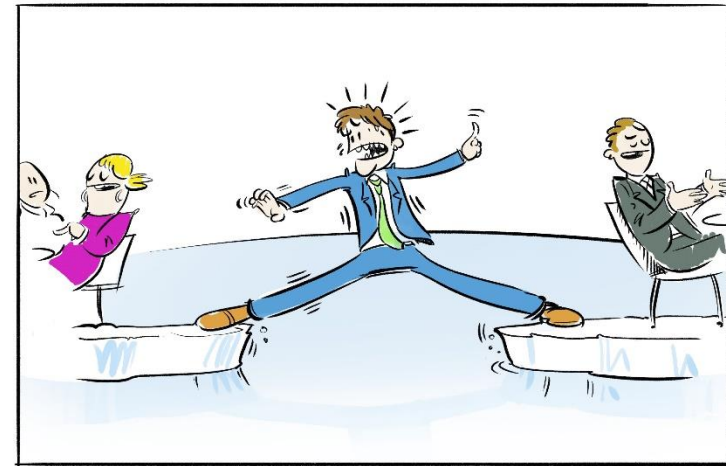
Variaties in proces werving & selectie

- Intern of ook extern werven
- Iedere partij voor zich, of gezamenlijke werving en selectie
- O.b.v. sollicitatieprocedure of o.b.v. anciënniteit



Enkele procesuitdagingen

- Balanceren tussen **tijd voor ontwikkelen** van relaties (op zowel bestuurlijk als operationeel niveau) en afstemmen van processen en **snelheid van starten** met uitvoering
- Balanceren tussen **recht doen aan verschillende belangen** en behoefte aan meer gezamenlijke, **uniforme** en kwalitatief hoogwaardige processen en afspraken
- **Regierol** vraagt veel tijd, inzet en commitment – maar: veel lof en waardering voor de regiehouders (P-opleiders)



Spelregels en opvolging

De proeftuinen zijn goed onderweg, nog niet overal compliant

	spelregel		bevindingen
1	Intentieverklaringen op bestuursniveau	●	Intentieverklaringen aanwezig bij TOP opleidingsplaatsen
2	Een 'grote' instelling vervult bestuurlijk en opleidingsmatig een trekkersrol	●	Trekkersrol: bij drie proeftuinen P- opleider regierol, 4 ^e proeftuin mogelijk in onderlinge afstemming bij bureau RCSW
3	Het samenwerkingsverband heeft ten minste 10 instroomplaatsen voor de opleiding gz-psycholoog	●	Bij alle proeftuinen zijn 10 of meer instroomplaatsen beschikbaar
4	Grensoverschrijdend opleiden met minimaal 4 werksoorten/settings, opleiding in minimaal 2 ervan	●	Grensoverschrijdend opleiden in minimaal 2 werksoorten/settings gerealiseerd
5	Gezamenlijke aanvraag en verdeling toegewezen opleidingsplaatsen	●	Gezamenlijke aanvraag en verdeling gerealiseerd
6	Gezamenlijke visie op opleiden	●	Visie opleiden in de basis gedeeld, wel uiteenlopende belangen
7	Gezamenlijke werving en selectie van PIOG's	●	Werving/selectie in drie proeftuinen toenemend gedeeld, onderling verschillend ingericht. In één proeftuin nu nog procedure per afzonderlijke instelling
8	Hoofdopleiders en opleidingsinstellingen worden actief betrokken	●	Contacten met hoofdopleiders en opleidingsinstellingen worden onderhouden, met name door R-opleiders (regierol)
9	Regierol en onderlinge verantwoordelijkheden worden belegd	●	Regierol en verantwoordelijkheden zijn bij 3 proeftuinen belegd, bij de vierde proeftuin in ontwikkeling
10	Aansprakelijkheid wordt geregeld tussen betrokken instellingen en/of derden bij in- en uittreden	●	Aansprakelijkheid is op niveau PIOG geregeld, aansprakelijk tussen samenwerkingspartners door ons nog niet uitgevraagd
11	Gezamenlijke oplossing ontwikkelen werkgeversvraagstuk en verdeelsleutel kosten-opbrengst model.	●	Werkgeversvraagstuk en verdeelsleutel wordt in verschillende varianten vormgegeven



- Er is een **variatie aan inrichtingen van proeftuinen** ontstaan. Voor de toekomst is het belangrijk om te beslissen of er op termijn behoefte is aan één model of juist aan meerdere scenario's.
- De **spelregels worden nog niet allemaal naar de letter van de wet** ingevuld. Er is overeenstemming in aard en bedoeling, maar (nog) niet in opvolging van alle exacte spelregels.
- De **regierol** brengt een grote variatie aan **taken en verantwoordelijkheden** met zich mee voor de persoon die deze rol vervult. Dit oogt kwetsbaar, omdat de samenwerking zich aan veel en diverse tafels afspeelt en er beperkt compensatie is.
- In de **bredere context** van de proeftuinen zijn veranderingen in de gz-opleiding gaande (bijv. verlichten op basis van EVC of het 'Connectie' model). Deze ontwikkelingen zullen impact hebben op de opleidingsroutes en samenwerking zoals beoogd in de proeftuinen.
- De P-opleiders kennen elkaar en er is veel **bereidheid om kennis te delen en met elkaar mee te denken**. De contacten zijn veelal bilateraal. Er is meer behoefte aan het leren met en lenen van elkaar.

- Benut de **vele ervaringskennis** over het gezamenlijk breed opleiden
- Bied nieuwe proeftuinen voldoende ruimte om **spelregels gefaseerd** in te voeren (bijv. gezamenlijke werving en selectie)
- Volg de proeftuinen waarbij de **regierol gedeeld of elders** wordt ingevuld
- Neem bij het stimuleren van een nieuwe proeftuin **ruime voorbereidingstijd** om tot afspraken te komen over o.a.:
 - **Visievorming** met alle actoren
 - Onderzoeken en vormgeven van **werkgeverschap**
 - Regelen van randvoorwaarden: benodigde **tijdbesteding** en kostendekkendheid
 - **Governance**: invulling regierol en het organiseren van draagvlak
 - **Borging**: contractuele vastlegging
- Faciliteer actief met **ondersteuning en uitwisseling** tussen (oude en nieuwe) proeftuinen

Adviezen voor **huidige proeftuinen**

- Richt tijd en ruimte in voor een **belangengesprek** waarbij ook wordt ingegaan op de verschillende aanpakken die tot nu toe naast elkaar voortbestaan
- Richt tijd en ruimte in voor **periodieke, gezamenlijke evaluatie en reflectie** binnen de proeftuin
- **Betrek de hoofdopleiders** en de inhoudelijke doorontwikkeling van de gz-opleiding

Adviezen voor **potentiele proeftuinen**

- Begin in een **vroeg stadium met het zoeken naar partners** en betrek deze op ten minste het bestuurlijk niveau en dat van de P-opleiders en praktijkopleiders
- **Maak gebruik van de modellen en ervaringen** rondom o.a. werkgeverschap, samenwerking en opleidingsroutes die in de andere proeftuinen zijn ontwikkeld
- **Betrek in een vroeg stadium de hoofdopleiders** en de inhoudelijke doorontwikkeling van de gz-opleiding



Astrid van Dijk
astrid@commoneye.nl

Esther Klaster
esther@commoneye.nl

Tim Dees
tim@commoneye.nl

www.commoneye.nl
www.samenwerkingslab.nl

Alle intellectuele eigendomsrechten met betrekking tot deze presentatie berusten bij Common Eye.

Niets uit deze presentatie mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van Common Eye.