



common eye

*samenwerken in allianties,
netwerken en partnerships*

Ex Post evaluatie proeftuinen TOP Opleidingsplaatsen

Juni 2019

Eindrapportage



common eye

Achtergrond en vraagstelling3
Kernvragen bij de evaluatie	
Kaders van de proeftuinaanpak	
Dataverzameling	
De proeftuinen in vogelvlucht8
Kerngetallen	
Samenstelling	
Conclusies & aanbevelingen11
Bijlagen20
1. Bevindingen toetsing aan kaders	
2. Bevindingen waarderende evaluatie	
3. Onderzoeksaanpak	



common eye

Achtergrond en vraagstelling



common eye

Achtergrond van de proeftuinen en aanleiding voor de evaluatie

- De vervolgopleiding tot gz-psycholoog beoogt op te leiden tot generalist. Er is dus behoefte aan 'breed opleiden'. Gedurende de opleiding dient derhalve voldoende variëteit aan praktijkervaring in meerdere settingen en/of sectoren aangeboden te worden.
- Traditioneel worden opleidingsplaatsen door TOP Opleidingsplaatsen aan individuele instellingen of praktijken toegewezen. Voor meerdere – b.v. kleinere praktijken of VG instellingen is het niet mogelijk om opleidingen voldoende variëteit in problematiek en behandelmogelijkheden te bieden. Tevens ervaren instellingen uitdagingen bij het bieden van een goede infrastructuur en begeleiding, alsmede het kunnen voldoen aan vigerende regelgeving.
- In de praktijk werken sommige instellingen met elkaar samen om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Deze samenwerking komt evenwel nog moeizaam van de grond, mede vanwege de systematiek van toewijzing van opleidingsplaatsen.
- Om de ontwikkeling naar 'breed' opleiden verder te stimuleren en faciliteren heeft TOP Opleidingsplaatsen een aantal proeftuinen mogelijk gemaakt. Deze proeftuinen bestaan uit samenwerkende instellingen/praktijken die als opdracht hebben om innovatieve oplossingen te vinden voor (de uitdagingen en knelpunten die ontstaan bij) het gezamenlijk opleiden.
- Een van de doelen van de proeftuinen is het leren van praktijkervaringen en inzichtelijk verzamelen van informatie, zodat toekomstige regionale samenwerkingsverbanden en TOP Opleidingsplaatsen hiervan kunnen leren en profiteren.
- Om die reden is ervoor gekozen om de proeftuinen gedurende het hele proces te volgen en waar gewenst inhoudelijk en procesmatig te begeleiden of bij te staan.
- De evaluatieperiode voor dit evaluatieonderzoek is juni 2018 tot en met mei 2019, opdat voor de zomer 2019 een helder beeld ontstaat over het proces en de opbrengst van de proeftuinen.



common eye

Kernvragen bij de evaluatie

De evaluatie is in twee fasen uitgevoerd. De onderzoeksvragen verschilden in deze twee fasen: een beschrijvende en verkennende ex ante evaluatie en een reflecterende ex post evaluatie.

Hier beschrijven we de kernvragen bij elk van de twee evaluatiemomenten. In bijlage 2 is een uitgebreider overzicht van de onderzoeksvragen opgenomen.

Kernvragen bij de ex-ante evaluatie:

- Welke ambities hebben de proeftuinen?
- In hoeverre wordt er recht gedaan aan de belangen van de verschillende betrokken partijen?
- Wat is de kwaliteit van de samenwerkingsrelaties binnen de proeftuinen?
- Hoe is de samenwerking georganiseerd, in termen van werkgevers-, samenwerkings- en kosten-opbrengstenmodel?
- Welke vragen en knelpunten ontstaan er?

Kernvragen bij de ex-post evaluatie:

- In hoeverre zijn de proeftuinen erin geslaagd om op te leiden in een samenwerkingsverband en daarbij te voldoen aan de gestelde spelregels?
- Hoe beoordelen de proeftuinen zelf het resultaat?
- In hoeverre zijn de modellen die de verschillende proeftuinen hebben gekozen geschikt voor verdere uitrol?
- Welke vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten zijn er nog die verdere uitrol kunnen beïnvloeden?



common eye

Kaders van de proeftuinaanpak: doelen, proceseisen en spelregels

Doelen van de proeftuinen

Proeftuinen moeten informatie opleveren hoe TOP Opleidingsplaatsen in de toekomst opleidingsplaatsen kan toewijzen aan regionale samenwerkingsverbanden waarin ook kleinere instellingen/praktijken kunnen participeren die over een passende infrastructuur beschikken om de gz-psycholoog op te leiden als generalist. De volgende onderwerpen zijn benoemd:

- Toewijzen van instroomplaatsen aan een samenwerkingsverband van erkende praktijkopleidingsinstellingen.
- Inrichten met benodigde differentiatie in werksoorten/sectoren c.q. settingen die aansluiten bij ontwikkeling van de zorgvraag.
- Perspectief bieden aan kleine instellingen en praktijken zodat zij kunnen blijven opleiden door zich aan te sluiten bij een samenwerkingsverband.
- Ontwikkelen van financieel-organisatorisch kader voor het opleiden in een samenwerkingsverband.
- **Proceseisen**
 - Deelname platformbijeenkomsten.
 - Medewerking (tussentijdse) evaluatie.
 - Meedenken opschalen gevonden oplossingen.

Spelregels

- Intentieverklaring op bestuursniveau.
- Een 'grote' instelling vervult bestuurlijk en opleidingsmatig een trekkersrol.
- Het samenwerkingsverband heeft ten minste een volume van 10 instroomplaatsen voor de opleiding gz-psycholoog.
- Grensoverschrijdend opleiden met minimaal 4 werksoorten/settingen, opleiding in minimaal 2 ervan.
- Gezamenlijke aanvraag en verdeling toegewezen opleidingsplaatsen.
- Gezamenlijke visie op opleiden.
- Gezamenlijke werving en selectie van PLOG's.
- Hoofdopleiders en opleidingsinstellingen worden actief betrokken.
- Regierol en onderlinge verantwoordelijkheden worden belegd.
- Aansprakelijkheid wordt geregeld tussen betrokken instellingen en/of derden bij in- en uittreden.
- Gezamenlijke oplossing ontwikkelen werkgeversvraagstuk en verdeelsleutel kosten-opbrengst model.

- Voor de ex-post evaluatie zijn de volgende bronnen benut:
 - Zelfrapportage 6 P-opleiders proeftuinen over de doelen, het proces en de spelregels (waarvan 2 nu net startende proeftuinen)
 - Interviews
 - 6 P-opleiders (waarvan 2 nu net startende proeftuinen)
 - 2 bestuurders van regievoerende proeftuinen
 - TOP Opleidingsplaatsen
 - 2 hoofdopleiders (RINO Groep Utrecht en RINO Zuid)
 - 2 PIOG's (proeftuinen Breburg en Vincent van Gogh)
 - 1 VPG
 - Bijwonen van de landelijke proeftuinvergaderingen
 - Begeleiden van sessies in 2 proeftuinen



common eye

De proeftuinen in vogelvlucht



common eye

Overzicht van de proeftuinen

Instroom 2019

- Proeftuin Altrecht
 - 11 partners
 - 20 opleidingsplaatsen (incl. 3 bonus)
- Proeftuin Breburg
 - 11 partners
 - 23 opleidingsplaatsen (incl. 4 bonus)
- Proeftuin Pro Persona
 - 5 partners
 - 10 opleidingsplaatsen (incl. 2 bonus)
- Proeftuin Vincent van Gogh
 - 6 partners
 - 20 opleidingsplaatsen (incl. 3 bonus)

Totaal aantal proeftuinplaatsen: 73

Instroom 2020

- Proeftuin Altrecht
 - 11 partners
 - 22 opleidingsplaatsen (incl. 4 bonus)
- Proeftuin Breburg
 - 12 partners
 - 20 opleidingsplaatsen (incl. 3 bonus)
- Proeftuin Vincent van Gogh
 - 7 partners
 - 14 opleidingsplaatsen (incl. 2 bonus)
- Proeftuin GGz Noord Holland Noord
 - 11 partners
 - 14 opleidingsplaatsen (incl. 2 bonus)
- Proeftuin GGz Oost Brabant
 - 9 partners
 - 10 opleidingsplaatsen (incl. 2 bonus)

Totaal aantal proeftuinplaatsen: 80

Noot: Proeftuin Pro Persona blijft participeren maar heeft voor 2020 geen nieuwe instroomplaatsen aangevraagd in proeftuinverband.

	Altrecht	Breburg	Oost Brabant	NHN	Pro Persona	Vincent van Gogh
GGz	•	•	•	•	•	•
GHZ	•	•	•	•	•	•
VGP	•	•		•		•
Ouderenzorg		•	•	•		•
Revalidatie		•		•		
Ziekenhuis	•		•			
Justitiële inr.			•			



common eye

Conclusies en aanbevelingen

Noot: Hoewel deze evaluatie de naam 'ex post' heeft meegekregen, om deze te onderscheiden van de 'ex ante evaluatie' die in het najaar van 2018 heeft plaatsgevonden, is het goed om op te merken dat de proeftuinen zich nog steeds in de beginfase bevinden. In sommige proeftuinen zijn de PIOG's in januari 2019 gestart, bij de eigen instelling, en heeft er anno mei 2019, nog geen uitwisseling plaatsgevonden (meestal is het wisselmoment na 1 jaar). Andere proeftuinen hebben deze uitwisselingservaring inmiddels wel gehad, maar bevinden zich ook nog in de eerste maanden van dit traject. De resultaten zijn daarmee nog steeds voorlopig van aard.



common eye

Conclusies *opleiden in samenwerkingsverband en voldoen aan spelregels (1/2)*

1. De proeftuinen leiden in het door hen verkozen samenwerkingsmodel 'breed' op, waarbij de PIOG in tenminste twee instellingen een deel van de opleiding volgt.
2. De bestuurlijke betrokkenheid in het gezamenlijk verdiepen van het samenwerkingsverband is een punt van aandacht.
 - Het samenwerkingsverband is bij aanvang van elke proeftuin door bestuurders ondertekend. De proeftuinen zijn nog niet tot vernieuwing/verdieping overgegaan van de (bestuurlijke) gezamenlijke opleidingsambitie.
 - Bij de proeftuinen waar niet met een centraal werkgeversmodel wordt gewerkt ontstaat behoefte aan (bestuurlijke) afstemming over (CAO) arbeidsvoorwaarden, contractomvang, werkgeverschap, opleidingsvergoeding, positie van de praktijkopleider, borging van het opleidingsklimaat, etc.

3. De spelregels worden grotendeels gevolgd, maar op een aantal punten nog niet volledig:
 - Oplossingen voor het werkgeversvraagstuk en een verdeelsleutel kosten-opbrengst model is nog niet voor alle proeftuinen uitgekristalliseerd is veelal nog in ontwikkeling. Oplossingsvarianten uit de ene proeftuin worden actief gedeeld met de anderen. Aansprakelijkheid is nog niet overal volledig geregeld.
 - Bestuurlijk is er weliswaar een intentieverklaring getekend voor deelname aan de proeftuinen, maar in sommige proeftuinen groeit de behoefte aan een steviger en inhoudelijker bestuurlijke overeenkomst (zie ook conclusie #2).
 - De werving en selectie wordt in gezamenlijke afstemming vormgegeven, waarbij steeds meer in uitgangspunten en werkwijzen vooraf overeengekomen wordt. Tussen proeftuinen is verschil in de mate waarin de werving en selectie daadwerkelijk gezamenlijk plaatsvindt.



4. In de vier langer bestaande proeftuinen is vanaf de startsituatie beweging ontstaan in het optimaliseren, dan wel stabiliseren van het samenwerkingsconstruct waarin het breed opleiden wordt vormgegeven.
 - De proeftuinen zijn nog relatief kort in vol bedrijf, er is nog veel in ontwikkeling. De eerste PIOG's zijn gestart in september '18, de eerste wisselingen tussen organisaties vinden nu plaats.
 - Meerwaarde wordt herkend in uniformiteit en kwaliteit van de opleiding en meer zicht op kwaliteit opleidingsplekken partnerinstellingen. Er wordt veel van elkaar geleerd.
 - In één proeftuin wordt nu als samenwerkingsverband aangevraagd met inleg van het HOV in een centraal werkgeversmodel bij een regievoerende instelling. Deze proeftuin wordt ook dit najaar als samenwerkingsverband gevisiteerd.
 - In één proeftuin wordt nadrukkelijk gekozen voor stabilisatie op basis van het minimum aantal gedeelde plaatsen in de proeftuin. Dat betekent ook dat voor 2020 geen nieuwe instroomplaatsen zijn aangevraagd. Hierbij speelt mee dat tegelijkertijd een implementatie van Plan Connectie plaatsvindt. Hierdoor ontstaat behoefte aan eerste bestuurlijke verkenning naar nadere synchronisatie van o.a. arbeidsvoorwaarden en werving en selectie.
 - In twee proeftuinen wordt de samenwerking nader vormgegeven, waarbij de regievoerende instelling de randvoorwaarden van onderlinge samenwerking aan partners nader expliciteert en op basis daarvan keuzes maakt voor verdere samenwerking of beëindiging.
5. In de twee recentelijk ingerichte proeftuinen wordt de inrichting nog vormgegeven, waarbij de ervaringen van de eerdere proeftuinen benut worden via onderlinge uitwisseling.



5. Alle drie vormen van samenwerkingsconstructen in de proeftuinen lijken geschikt voor uitrol. In elke proeftuin wordt breed opgeleid door opleidingsroutes vorm te geven in minimaal 2 instellingen. Binnen alle proeftuinen hebben zich ontwikkelingen voorgedaan, leert men van elkaar en wordt er actief gewerkt aan verbeteringen.
- In termen van **werkgeverschap** zijn het gecentraliseerd detachingsmodel, model met wederzijdse detachering en het carouselmodel met gesloten beurs te onderscheiden. Het carouselmodel lijkt – hoewel positief voor de onderlinge kennisuitwisseling en samenwerking in de regio – het meest te vragen van de P-opleider. Bij uitrol van dit model verdient het aanbeveling om een stevig bestuurlijk akkoord te sluiten.
 - Bij een van de proeftuinen wordt de beweging gemaakt naar het **toewijzen van plaatsen aan het samenwerkingsconstruct** (consortium), waarbij HOV is overgedragen en voorbereiding actualisering afspraken gaande is om niet individuele instellingen maar de samenwerking als eenheid te visiteren.
 - Bij de andere drie proeftuinen hebben ontwikkelingen betrekking op het **incrementeel verbeteren** van het huidige samenwerkingsconstruct. Veelvoorkomende thema's zijn: werving en selectieprocedures, CAO/FWG/omvang dienstverband, opstellen opleidingsroutes. Dit is 'work in progress'.
 - De twee nieuwe proeftuinen hebben nog geen invulling van het samenwerkingsconstruct, zij **putten uit de opgedane ervaringen**, beschikbare samenwerkingsmodellen en de notities rond kostenverdeling en BTW.
 - Tijdens de evaluatieperiode hebben **diverse interventies** plaatsgevonden, rondom het uitzoeken van het BTW-vraagstuk, maken van een kosten-opbrengstenmodel (TOP Opleidingsplaatsen) en het begeleiden van twee samenwerkingssessies (Common Eye).



Conclusies vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten voor verdere uitrol vanuit de actoren (1)

6. Het bestuurlijk commitment is bij drie van de langer bestaande proeftuinen (nog) niet verder uitgebouwd in de vorm van een schriftelijk vastgelegde gezamenlijke visie, collectieve aanvraag als samenwerkingsconstruct, aanpak, spelregels en afspraken.
 - De verschillen in omvang van deelnemende partijen in een proeftuin leveren verschillende niveaus van eindverantwoordelijke functies op.
 - Bij de regievoerende instellingen opereert de P-opleider als instellingsvertegenwoordiging stemt bilateraal af met eigen bestuurder.
 - De P-opleider voert het gesprek met de partnerinstellingen; daar waar geen P-opleider is gebeurt dit met de praktijkbegeleiding en/of directie/management.
 - De P-opleider voert het gesprek met de hoofdopleider(s).
 - Er wordt bestuurlijk gesignaleerd dat parallelle ontwikkelingen in het opleiden (verkort EVC opleiden en de Master-GZ route) mogelijk ook kunnen bijdragen aan verdere groei in opleidingscapaciteit breed opleiden van GZ-psychologen.
7. De P-opleiders bij regievoerende instellingen ervaren een toename in tijdbeslag en (organisatorische) belasting. Dit heeft te maken met aantal 'onderhanden' PIOG's met opleidingsroutes, de kwaliteitsbewaking en het onderhoud van de samenwerkingsrelatie met de partnerinstellingen.
 - De positionering en mandatering voor praktijkopleiders binnen kleinere instellingen voor het beïnvloeden van/handelen binnen het opleidingsklimaat is wisselend toereikend.



Conclusies vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten voor verdere uitrol vanuit de actoren (2)

8. Rond de deelname van de kleine vrijgevestigde praktijken speelt in twee proeftuinen (in wisselende urgentie) een houdbaarheidsvraagstuk. De vraagstukken gaan onder meer over: de hoogte van de inschaling, duur en omvang van de inzet, eis/noodzaak van inzet op detacheringsbasis, beperkte bereidheid om risicodragend te zijn bij ziekte/uitval en enkele signalen van beperkte leeromgeving bij langere stageduur van de PIOG doen een (te) groot beroep op de inleverbereidheid van de regiehouder.
9. De PIOG's zien grote meerwaarde in het breed opgeleid worden in meerdere instellingen: het leidt tot het opdoen van meer ervaring met andere doelgroepen, andere werkwijzen en een andere organisatiecultuur. PIOG's merken over het algemeen weinig van de samenwerking tussen de instellingen, wat een indicatie is dat er sprake is van goede afstemming en dat eventueel 'gedoe' buiten het blikveld van de PIOG's wordt opgelost. Knelpunten zijn met name niet proeftuin-gerelateerd, zoals personele wisselingen in praktijkbegeleiders, werkbegeleiders en supervisors.
10. Hoofdopleiders hebben een voorkeur voor het breed opleiden van PIOG's over instellingsmuren heen, dat heeft een meerwaarde in opdoen van ervaring op inhoud en in professionele samenwerkingsrelaties. Uiteenlopend is de idee van hoofdopleiders over de gevolgen van individuele- op maat gemaakte trajecten voor PIOG's in de opleidingsgroepen, de beste wijze van organiseren van de samenwerking en de potentiële voordelen van visiteren op samenwerkingsschaal.

11. Contextueel is er een aantal aandachtspunten door geïnterviewden benoemd die invloed (kunnen) hebben op de ontwikkeling van de proeftuinen
- De (afspraken over) DBC financiering zijn per zorgverzekeraar verschillend en niet altijd toereikend voor de inzet van de PIOG naast de werkbegeleider.
 - Binnen instellingen is de toenemend budgetonzekerheid (duurt lang voor de vaststelling er is en daarmee de omvang van het totale budget zeker is) van invloed op de opleidingscapaciteit.
 - Rond de uniformeringsgedachte van werving en selectie speelt een afweging van juist behoefte hebben aan diversiteit van medewerkers.
 - Er zijn zowel continuïteitsvraagstukken (faillissement) als ook fusiebewegingen die het samenwerkingsconstruct beïnvloeden.
 - Er is veel personeel verloop bij werkbegeleiders en supervisors.
 - De ontwikkelingen binnen het curriculum van de GZ opleiding.
 - De (nog vast te stellen) vereisten vanuit het Kwaliteits- en ErkenningsKader.
 - TOP Opleidingsplaatsen geeft aan dat de nu handmatige administratieve verwerking van de toewijzing binnen de proeftuinen tijdsintensief is. Mogelijk wordt toegewerkt naar het inleggen van het volledige HOV (met enkele uitzonderingen).



common eye

Aanbevelingen

1. Benut de volledige pilotfase voor de nu totaal 6 proeftuinen om het maximale leerrendement uit het proces, de variatie in uitvoering en het bereiken van het beoogde resultaat te halen. Bij de proeftuinen is veel bereidheid en enthousiasme om door te ontwikkelen.
2. Houd de lerende en reflecterende pilotomgeving in stand en zorg voor beschikbaarheid van ontwikkelde werkwijzen en modellen voor het veld.
3. Blijf, in het verlengde hiervan, de ontwikkeling van het werkgeversvraagstuk en kosten- en opbrengstenmodel volgen en stimuleren.
4. Geef ruimte om lokaal keuzes te maken rond (te) kleine samenwerkingspartners (m.n. VGP) waar gevraagde inspanning om samen op te leiden niet opweegt tegen rendement en kwaliteit van de opleidingsroute.
5. Onderzoek, in het verlengde hiervan, nader wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn van het betrekken van VGP's binnen proeftuinen.
6. Weeg in gezamenlijkheid met de proeftuinen af of en hoe regels en kaderstelling kunnen bijdragen om de principes en kwaliteit van breed opleiden te ondersteunen.
7. Verstevig de 'coalition of the willing' en verken aan een bestuurlijke tafel met regievoerende instellingen wat afwegingen zijn rond de verdere uitwerking van het toewijzen en opleiden in de samenwerkingsverbanden.
8. Overweeg verbreding van een bestuurlijke verkenning met hoofdopleiders en FGzPt waarin samenhang in aanpak kan ontstaan rond wachtlijstproblematiek, capaciteitstekort, instellingsbelangen bij intern opleiden en tussen instellingen enerzijds, en verkort opleiden met EVC's, master-GZ aansluiting en breed-opleiden GZ proeftuinen anderzijds, visitatie op schaal samenwerkingsverband.



common eye

Bijlage 1. Bevindingen toetsing aan kaders zoals opgesteld door TOP



common eye

Doelen van de proeftuinen (1/4)

Doel 1: Toewijzen van instroomplaatsen aan een samenwerkingsverband van erkende praktijkopleidingsinstellingen.

- Toewijzing vindt plaats aan samenwerkingsverbanden. De aanvraag- en toewijzingsprocedure hierbij is als volgt:

1. De regiehouder van de proeftuin meldt de proeftuin aan met de namen van de deelnemers en het aantal plaatsen dat zij hebben toegezegd voor het samenwerkingsverband.

2. De deelnemers vragen individueel plaatsen aan en krijgen er op basis van hun HOV een aantal beschikt in het concept toewijzingsvoorstel. De afspraak is dat de beschikking eerst naar de toegezegde plaatsen voor de proeftuin gaat. De deelnemer kan resterende beschikte plaatsen buiten de proeftuin invullen.

3. Vervolgens krijgen de proeftuinen een bonus van 20% op het aantal reeds beschikte plekken. Gezamenlijk wordt besloten bij welke deelnemer(s) de bonusplaatsen worden ingevuld. Het kan zijn dat een deelnemer die op grond van eigen HOV geen of onvoldoende beschikte plaats(en) had, er nu wel krijgt.

4. De regiehouder rapporteert na de verdeling van de bonusplaatsen de uiteindelijke invulling van de proeftuin. Hij geeft daarbij in een schema aan bij welke deelnemers de instroom gaat plaatsvinden met welk aantal plaatsen. Het kan dan zijn dat in het kader van de gezamenlijke opleidingstrajecten, de verdeling van de plaatsen anders is dan in het concept toewijzingsvoorstel.

5. Vervolgens wijst TOP in het definitief toewijzingsvoorstel de plaatsen aan de deelnemers toe volgens het opgegeven schema.

- TOP wijst dus plaatsen toe aan het samenwerkingsverband van de proeftuin
- Voor de administratieve afhandeling van de beschikbaarheidsbijdrage moeten de individuele deelnemers de toewijzing krijgen. De regelgeving stelt namelijk dat een beschikbaarheidsbijdrage alleen door een zorgaanbieder met een erkenning voor opleiden mag worden aangevraagd. Het samenwerkingsverband in de proeftuin voldoet niet aan die criteria.



Doel 2: Inrichten met benodigde differentiatie in werksoorten/sectoren c.q. settingen die aansluiten bij ontwikkeling van de zorgvraag.

- In alle proeftuinen zijn verschillende werksoorten en –sectoren vertegenwoordigd (zie ook slide 9).
 - In alle proeftuinen zijn de sectoren GGz (zowel basis als specialistisch) en Gehandicaptenzorg vertegenwoordigd
 - Vrijgevestigde praktijken zijn in 4 van de 6 proeftuinen vertegenwoordigd
 - Ouderenzorg/verpleeghuiszorg is vertegenwoordigd in 4 van de 6 proeftuinen
 - In 2 van de 6 proeftuinen doen revalidatie en ziekenhuizen mee
 - In 1 van de 6 proeftuinen is daarnaast een instelling uit de justitionele sector vertegenwoordigd.
- Landelijk herkennen we een aantal relevante ontwikkelingen:
 - Juiste zorg op juiste plek: verschuiving van o.a. ziekenhuiszorg naar de eerste en tweede lijn.
 - In het verlengde hiervan: verschuiving van SGGz naar BGGz
 - Toename van ouderen, gekenmerkt door complexe problematiek
 - Transitie jeugd-GGz naar gemeenten in combinatie met de jeugdhulp
- Deze landelijke ontwikkelingen zijn in lijn met het belang van een brede differentiatie in proeftuinen, bij voorkeur doorheen de gehele keten (van BGGz tot ziekenhuizen) en in diverse sectoren, in het bijzonder ouderenzorg
- Regionale ontwikkelingen kunnen echter om specifieke samenwerkings- en opleidingsbehoeften vragen.



common eye

Doelen van de proeftuinen (3/4)

Doel 3: Perspectief bieden aan kleine instellingen en praktijken zodat zij kunnen blijven opleiden door zich aan te sluiten bij een samenwerkingsverband

- In de meeste proeftuinen wordt perspectief geboden aan kleine instellingen en praktijk om gezamenlijk op te leiden
 - In 4 van de 6 proeftuinen zijn Vrijgevestigde Praktijken (VGP) betrokken
 - In 5 van de 6 proeftuinen zijn kleine instellingen (klein is hier: m.b.t. GZ-opleidingsplaatsen en –mogelijkheden), zoals ouderenzorg en revalidatie
 - Proeftuin Pro Persona kiest ervoor om geen VGP's of kleine praktijken te betrekken in de proeftuin (vanuit de argumentatie dat de regievoerende instelling niet verantwoordelijk kan/wil zijn voor de kwaliteit van opleiden in (heel) kleine instellingen.
- In het bijzonder rondom het betrekken van VGP's doet zich een aantal uitdagingen voor, zowel voor de VGP als de regievoerder. Deze uitdagingen doen zich niet in alle proeftuinen in gelijke mate voor en dient daarom nader onderzocht te worden.



common eye

Doelen van de proeftuinen (4/4)

Doel 4. Ontwikkelen van financieel-organisatorisch kader voor het opleiden in een samenwerkingsverband.

Binnen de proeftuinen zijn verschillende modellen ontwikkeld dan wel voortgezet. We herkennen de volgende modellen.

• **Gecentraliseerd detachingsmodel:**

- PIOG's komen voor de volledige 2 jaar in dienst bij de centrale GZ-instelling.
- PIOG's worden gedurende 1 jaar 4 dagen* gedetacheerd naar partner (of soms gedurende 1 of 2 jaar 2 dagen)
- Grote instelling die als werkgever fungeert rekent een fee voor overheadkosten
- Altrecht werkt met dit model

• **Model met wederzijdse detachering:**

- PIOG's zijn in dienst bij de één werkgever en worden gedetacheerd naar een partner.
- Detachering kan in beide richtingen met de grote GZ-instelling die als regiehouder fungeert, maar kan ook tussen de partnerinstellingen onderling plaatsvinden
- Vincent van Gogh en Pro Persona werken met dit model

- N.B. VvGI overweegt een gecentraliseerd detachingsmodel, waarbij alle PIOG's in dienst komen bij VvGI en van daaruit gedetacheerd worden en waarbij het consortium ook als geheel wordt gevisiteerd.

• **Carrouselmodel met gesloten beurs:**

- PIOG's zijn in dienst bij de één werkgever
- Voor de duur van 1 jaar worden PIOG's met gesloten beurs uitgeleend aan de partner
- Uitdagingen ontstaan wanneer contractgroottes verschillen
- Breburg werkt met dit model

• **Daarnaast zien we combinaties van bovenstaande modellen, in de vorm van een hybride model:**

- De nieuwe proeftuin Oost Brabant hanteert dit model, waarbij zowel uitrui als detachering plaatsvindt
- TOP Opleidingsplaatsen heeft voor de verschillende organisatiemodellen een kosten-opbrengstenmodel ontwikkeld.

**Uitgaande van een volledig dienstverband waarbij PIOG's 4 dagen werken en één opleidingsdag hebben*



common eye

Proceseisen van de proeftuinen

Proceseis 1: Deelname aan platformbijeenkomsten

- P-opleiders van alle proeftuinen hebben actief deelgenomen aan platformbijeenkomsten. Onderling werd kennis en ervaringen uitgewisseld, zowel bij deze bijeenkomsten als onderling tussentijds. P-opleiders weten elkaar goed te vinden en delen transparant hun kennis.
- In twee proeftuinen heeft Common Eye tussentijds een bijdrage geleverd aan samenwerkingsvraagstukken, in de vorm van een sessie met praktijkopleiders bij Breburg en een sessie met Vrijgevestigde Praktijken bij Altrecht.

Proceseis 2: Medewerking (tussentijdse) evaluatie

- In alle proeftuinen is meegewerkt aan de evaluatie, zowel door de P-opleiders zelf als door het toegang verlenen tot hun netwerk van praktijkinstellingen, PLOG's en bestuurders, alsmede relevante stukken.

Proceseis 3: Meegedacht met opschalen van gevonden oplossingen






- Door het delen van de eigen ervaringen en gekozen oplossingen en gebruik te maken van elders ontwikkelde kennis (o.a. van collega-proeftuinen) is door de proeftuinen meegedacht over de opschaalbaarheid van gevonden oplossingen.

De doelen, proceseisen en spelregel zijn beoordeeld op basis van een schriftelijke zelfevaluatie door de P-opleiders van alle zes de proeftuinen.

Spelregels en opvolging ex post evaluatie (1/2)

	Spelregel		Beschrijving toepassing in de praktijk
1	Intentieverklaring op bestuursniveau		Formeel is er een intentieverklaring op bestuursniveau getekend bij aanvang van de proeftuinen. Echter, in de praktijk wordt wisselend ervaren in hoeverre er een bestuurlijk commitment is over de aanpak, de (impliciete) spelregels en afspraken.
2	Een 'grote' instelling vervult bestuurlijk en opleidingsmatig een trekkersrol		In alle proeftuinen vervult een grote GGz-instelling organisatorisch en opleidingsmatig een trekkersrol, vanuit de P-opleider.
3	Het samenwerkingsverband heeft ten minste een volume van 10 instroomplaatsen voor de opleiding gz-psycholoog		In alle proeftuinen is een minimaal instroomvolume van 10 plaatsen gerealiseerd.
4	Grensoverschrijdend opleiden met minimaal 4 werksoorten/settings, opleiding in minimaal 2 ervan		In 5 van de in totaal 6 proeftuinen wordt grensoverschrijdend opgeleid met minimaal 4 sectoren/werksoorten en opleidingsroutes in 2 hiervan.
5	Gezamenlijke aanvraag en verdeling toegewezen opleidingsplaatsen		Toewijzing vindt plaats aan samenwerkingsverbanden. Alle opleidingsroutes worden gezamenlijk vormgegeven. Voor de administratieve afhandeling van de beschikbaarheidsbijdrage moeten de individuele deelnemers de toewijzing krijgen.
6	Gezamenlijke visie op opleiden		In alle 4 langer lopende proeftuinen is een gezamenlijke visie op opleiden geformuleerd (en soms op bestuurlijk niveau uitgesproken), in de praktijk blijft dit wel een continu aandachtspunt.

Spelregels en opvolging ex post evaluatie (2/2)

	Spelregel		Beschrijving toepassing in de praktijk
7	Gezamenlijke werving en selectie van PIOG's		In alle 4 langer lopende proeftuinen zijn criteria voor werving en selectie gezamenlijk vastgesteld. Tussen proeftuinen zijn er verschillen in de mate waarin de werving en selectie daadwerkelijk gezamenlijk plaatsvindt.
8	Hoofdopleiders en opleidingsinstellingen worden actief betrokken		In alle 4 langer lopende proeftuinen is sprake van betrokkenheid van de Hoofdopleider. De mate waarin de P-opleider van mening is dat deze voldoende actief is en ook initiatief neemt t.a.v. de proeftuinen verschilt. Ook is er behoefte aan hoofdopleiders als gesprekspartner aan de landelijke overlegtafel over proeftuinen/gezamenlijk opleiden.
9	Regierol en onderlinge verantwoordelijkheden worden belegd		De regierol is in alle proeftuinen helder. Onderlinge verantwoordelijkheden zijn bij enkele proeftuinen nog niet volledig uitgekristalliseerd. Er is verschil in de mate waarin de regierol onderling wordt verrekend en in de mate waarin dit tot (te) ongelijke belasting leidt tussen deelnemers in de proeftuin.
10	Aansprakelijkheid wordt geregeld tussen betrokken instellingen en/of derden bij in- en uittreden		Bij twee proeftuinen is dit volledig geregeld, bij twee proeftuinen gedeeltelijk.
11	Gezamenlijke oplossing ontwikkelen werkgeversvraagstuk en verdeelsleutel kosten-opbrengst model		Bij één proeftuinen is dit volledig geregeld, bij twee proeftuinen gedeeltelijk en bij één nog niet. Voor de proeftuinen is dit een ontwikkelvraagstuk waar nog steeds aan gewerkt en doorontwikkeld wordt. Daarnaast is vanuit TOP een kosten-opbrengstenmodel ontwikkeld voor de verschillende werkgeversmodellen.



common eye

Bijlage 2. Bevindingen waarderende evaluatie



common eye

Hoe beoordelen de proeftuinen zelf het resultaat?

- Hoewel deze evaluatie de naam 'ex post' heeft meegekregen, om deze te onderscheiden van de 'ex ante' die in het najaar van 2018 heeft plaatsgevonden, is het belangrijk op te merken dat de proeftuinen nog steeds in de beginfase zitten. In sommige proeftuinen zijn de PIOG's in januari 2019 gestart, bij de eigen instelling, en heeft er nog geen uitwisseling plaatsgevonden. Andere proeftuinen hebben deze uitwisselingservaring inmiddels wel gehad, maar bevinden zich ook nog in de eerste maanden van dit traject. De resultaten zijn daarmee nog steeds voorlopig van aard.
- Het opleiden in een samenwerkingsverband is **voor PIOG's van meerwaarde**: P-opleiders geven aan dat PIOG's betere en bredere generalisten worden door de diversiteit aan settings. Ook als een PIOG in eerste instantie aangaf weinig open te staan voor of meerwaarde te zien in een bepaalde sector, wordt achteraf de uitwisseling dan regelmatig als meest waardevolle leerervaring beschouwd. Het haalt PIOG's uit hun comfortzone en verbreed hun perspectief en rijkheid aan ervaringen.
- Het samenwerken in de regio is daarnaast ook van **meerwaarde voor de instellingen**. De samenwerkingsrelaties zijn versterkt, wat niet alleen voor de PIOG's gunstig is, maar bijvoorbeeld ook voor intercollegiaal contact rondom patiëntenstromen.
- Het effect van de proeftuinen is tot slot van **meerwaarde voor de uniformiteit en kwaliteit van de opleiding**. Doordat instellingen nauwer met elkaar samenwerken ten aanzien van bijvoorbeeld werving en selectie, vormgeven van supervisie en werkbegeleiding en kennis nemen van elkaars gebruiken rondom arbeidsvoorwaarden, processen en opleidingsculturen, zie je dat instellingen naar elkaar toegroeien: Verschillen worden expliciet gemaakt en besproken, wat er doorgaans toe leidt dat de verschillen kleiner worden.
- Tevens zien de P-opleiders van dichtbij hoe de kwaliteit van de opleidingsplek in andere instellingen (die zelf geen P-opleider hebben) is, waardoor issues ten aanzien van kwaliteit en voldoen aan afspraken of (impliciete) normen sneller aan het licht komen.
- Tegelijkertijd brengt dit de P-opleider ook wel eens in een lastige positie. Niet alleen gaan de samenwerking met instellingen gepaard met een substantieel tijdsbeslag en **belasting** voor de P-opleider, er kan ook **spanning** zitten op de verhouding tussen het zijn van samenwerkingspartner en het zijn van een 'verlengde arm van de Hoofdopleider', die ook een rol heeft in het signaleren aanspreken van partners op issues die zich voordoen.



common eye

Beelden en ervaringen van PIOG's en Hoofdopleiders

- PIOG's zijn tevreden over en zien **grote meerwaarde in het breed opleiden** over instellingsmuren heen. Ervaring opdoen met andere doelgroepen, andere werkwijzen en een andere organisatiecultuur wordt als zeer waardevol gezien. Dit inzicht is er overigens niet altijd bij aanvang, het ontstaat of wordt sterker wanneer PIOG's daadwerkelijk de overstap ervaren.
- PIOG's merken in de praktijk weinig van de samenwerking: dit is een positief signaal; afstemming en coördinatie tussen de instellingen is blijkbaar goed genoeg geregeld dat de PIOG er 'geen last' van heeft. Over en weer zijn praktijkbegeleiders etc. op de hoogte van ontwikkelingen en afspraken.
- Dit impliceert dat veel regelwerk en oplossen van knelpunten (bijv. regelen van vervanging, niet-matchende groottes van arbeidsverbanden), waar voor P-opleiders en praktijkbegeleiders veel energie in gaat zitten, zich grotendeels buiten het zicht van PIOG's afspelen.
- PIOG's zijn eveneens tevreden over de wijze waarop zij worden ontvangen in de 'andere' organisatie (goed contact praktijkbegeleider, inwerkprogramma, etc.).
- Vanuit PIOG's wordt waarde gehecht aan een substantiële plek, d.w.z. bij voorkeur voor de duur van een jaar en bij voorkeur geen 2-om-2 dagen constructies.
- Knelpunten die door PIOG's benoemd worden zijn personele wisselingen in praktijkbegeleiders, werkbegeleiders en supervisors. Dit staat evenwel los van de proeftuinconstructies (personele wisselingen treden op door in- en uitdiensttredingen).
- Hoofdopleiders geven een **voorkeur aan het breed opleiden** over instellingsmuren heen.
 - Levert ervaring op in verschillende positionering (hiërarchisch/ verantwoordelijkheden zijn anders in bv GGz en ziekenhuis)
- Hoofdopleiders benoemen de eis én praktische implicaties van praktijkbegeleiding die constante persoon moet zijn over de gehele opleidingsroute
 - Praktijkbegeleider moet o.a. betrokken zijn bij de selectie van de kandidaat en het toewijzen van de supervisor
- Hoofdopleiders geven aan extra alert te zijn op voldoende leerklimaat op inhoud en gewenste declarabiliteit bij de VGP's
- Hoofdopleiders herkennen veel gedoe in de werkgeverskwesities rond de PIOG's
- Hoofdopleiders signaleren onduidelijkheid in verantwoordelijkheidskwesities rondom opleiden tussen instellingen
- Hoofdopleiders van de beide RINO's geven uiteenlopende beelden over:
 - De mate waarin de individueel opgemaakte PIOG trajecten in de proeftuinen tot extra complexiteit in de opleidingsgroepen leiden
 - De beste wijze waarop het breed opleiden kan worden georganiseerd en/of gevisiteerd: gewoon met goede onderlinge afspraken of in een strikter georganiseerde vorm zoals proeftuin/consortium.



common eye

In hoeverre zijn de modellen geschikt voor verdere uitrol?

- We zien 3 basismodellen voor het **organiseren van werkgeverschap en uitwisseling** van PIOG's (zie tevens p.14 voor een nadere toelichting).
 1. Gecentraliseerd detachingsmodel
 2. Model met wederzijdse detachering
 3. Carrouselmodel met gesloten beurs
- Daarnaast is door een van de proeftuinen een 4^e model overwogen, namelijk het 'centrale stichtingsmodel met gemene rekening'
 - Dit model is door VvGI overwogen, maar niet ten uitvoer gebracht. In plaats daarvan werken zij toe naar het gecentraliseerde detachingsmodel.
- Alle drie de basismodellen zijn in principe geschikt voor uitrol. Dat wil zeggen: er is geen reden gevonden of dusdanige knelpunten gesignaleerd die een of meerdere modellen ongeschikt maken. Wel zijn enkele opmerkingen en aandachtspunten te plaatsen:
 - Het carrouselmodel leidt tot veel kennisuitwisseling en kruisbestuiving tussen instellingen onderling, maar lijkt een maximum aan capaciteit te hebben: vanaf een bepaald aantal partners zal de puzzel te groot en te complex worden en wordt het beroep op de organisatiekracht van de P-opleider en de eventuele ondersteuner te groot.
 - Het gecentraliseerde detachingsmodel lijkt het meest passend om Vrijgevestigde Praktijken in te laten participeren, omdat hier risico's en kosten voor de VGP zo beperkt mogelijk zijn.
- Naast werkgevers- en uitwisselingsmodellen zien we verschillende modellen voor het **ritme van uitwisseling**
 - 1 jaar 4 dagen instelling A, 1 jaar 4 dagen instelling B
 - 1 jaar 2 dagen instelling A en 2 dagen instelling B; en 1 jaar instelling/plek A of C
 - 2 jaar 2 dagen instelling A en 2 dagen instelling B
 - 3 x 8 maanden instelling/plek A, B, C
 - en combinaties/varianten hiervan.
- Ook hierbij zijn enkele opmerkingen en aandachtspunten te plaatsen:
 - De overall ervaring van de huidige proeftuinen is dat de eerste variant te prefereren is vanuit het perspectief van de kwaliteit van de opleidingsplek (balans tussen continuïteit/verdieping en afwisseling/verbreding) en organisatorisch te managen (rekening houden met inwerken en op- en afbouw van het cliëntenportfolio)
 - De constructie met 2 dagen is vooral voor VGPs een prettige, om reden van werkbegeleiding en beschikbare werkplekken. Voor P-opleiders heeft deze constructie om organisatorische en kwaliteitsinhoudelijke doorgaans niet de voorkeur, met name als deze 2 jaar lang duurt. Voor opleidingen is deze constructie eveneens een intensieve, zeker wanneer er op de andere in een team gefunctioneerd moet worden.



common eye

Welke vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten zijn er nog die verdere uitrol kunnen beïnvloeden?

- Vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten die zich voordoen **binnen de invloedssfeer van de proeftuinen** en die door de geïnterviewden zijn benoemd als zijnde relevant
 - Het bestuurlijk commitment is bij een aantal proeftuinen nog kwetsbaar / nog niet verder uitgebouwd (bijvoorbeeld t.a.v. positie praktijkopleiders, arbeidsvoorwaardelijke zaken, zoals omvang dienstverband, vergoeding opleidingskosten, FWG-schalen)
 - De P-opleiders bij regiehoudende instellingen ervaren een toename in tijdbeslag en belasting
 - Positie van praktijkopleiders binnen kleine instellingen en invloed op opleidingsklimaat binnen kleine instellingen is soms kwetsbaar
 - Knelpunten bij het samen opleiden met VGP
 - Dilemma verder uniformeren van werving en selectie in samenwerkingsverband, t.o.v. een keuze voor diversiteit in instroom
 - Onzekerheid over de continuïteit van proeftuinen (in het proces staan er al vacatures uit voordat het definitieve aantal gehonoreerde plekken duidelijk is. Meerjarenafspraken zouden meer rust en continuïteit bieden.)
- Vraagstukken, knelpunten of aandachtspunten die zich voordoen **in de context van de proeftuinen** en die door de geïnterviewden zijn benoemd als zijnde relevant
 - De DBC-financiering verschilt per zorgverzekeraar en is niet altijd toereikend voor de gecombineerde inzet van de PIOG en de werkbegeleider
 - Binnen instellingen budgetonzekerheid van invloed op de opleidingscapaciteit
 - Er zijn continuïteitsvraagstukken (faillissement) en fusiebewegingen die het samenwerkingsconstruct beïnvloeden
 - Er is veel personeelsverloop onder werkbegeleiders en supervisors
 - De ontwikkelingen binnen het curriculum van de GZ opleiding
 - De (nog vast te stellen) vereisten vanuit het Kwaliteits- en ErkenningsKader
 - Binnen sommige proeftuinen leeft de wens om te voorkomen dat allerlei verschillende constructies ontstaan voor verschillende opleidingen: liever verbreding naar alle specialistische opleidingen.
 - TOP Opleidingsplaatsen geeft aan dat de nu handmatige administratieve verwerking van de toewijzing binnen de proeftuinen tijdsintensief is. Mogelijk wordt toegewerkt naar het inleggen van het volledige HOV (met enkele uitzonderingen).



common eye

Bijlage 3. Onderzoeksaanpak



common eye

- De periode van evaluatie en begeleiding is opgedeeld in drie fasen:
 - De evaluatie is gestart in september-oktober 2018 met een **ex-ante evaluatie**. Tijdens deze evaluatie is de startsituatie in kaart gebracht en geïnventariseerd aan welke ondersteuning de proeftuinen behoefte hebben.
 - Het **procesmatig begeleiden** van de proeftuinen heeft plaatsgevonden in de periode november 2018 tot en met maart 2019, tussen de twee evaluatiemomenten in. Deze begeleiding had tot doel te identificeren (en waar mogelijk bieden) van inhoudelijke en procesmatige interventies.
 - In april-mei 2019 is een **ex-post evaluatieonderzoek** uitgevoerd. Hierin is gekeken hoe de proeftuinen terugkijken op het proces en de resultaten, hoe het gezamenlijk opleiden vorm heeft gekregen, welke resultaten zijn geboekt, welk toekomstperspectieven zij zien en welke aanbevelingen zij hebben voor verdere uitrol.
- Deze rapportage heeft betrekking op de tweede fase: de ex-post evaluatie.

Aanpak en onderzoeksdesign

- Bij zowel het evalueren als het begeleiden/adviseren van de proeftuinen maken wij gebruik van het hieronder weergegeven model. In Bijlage I wordt dit model nader toegelicht. Ook de onderzoeksvragen zijn langs dit model opgesteld.



Figuur 1. Common Eye op samenwerken



common eye

Toelichting op de vijf condities voor samenwerking

Gedeelde ambitie

- Partijen gaan pas samenwerken wanneer zij geloven dat de samenwerking betekenisvol is en ook echt meerwaarde oplevert voor de eigen organisatie. In de gedeelde ambitie van het samenwerkingsverband moeten alle partijen zich herkennen. Het goede gesprek hierover met elkaar is van wezenlijk belang.

Recht doen aan belangen

- Er zijn drie soorten belangen: individuele belangen - organisatiebelangen - collectieve belangen. Iedereen heeft belangen, het gaat erom recht te doen aan die belangen. Als dat niet gebeurt, gaan partijen dwarsliggen, haken ze af of gaan ze elkaar tegenwerken. Het is de kunst om met respect voor elkaars belangen te komen tot oplossingen die in ieders belang zijn.

Persoonlijk samenwerken

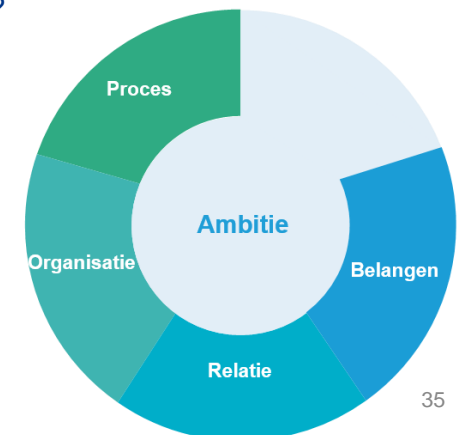
- Samenwerken is een samenspel van mensen die al dan niet iets willen. Persoonlijke verhoudingen en relaties spelen altijd een rol en zijn net zo belangrijk als inhoudelijke argumenten. Het is mensenwerk en daarbij spelen altijd de sociaalpsychologische processen en groepsdynamiek een rol. Samenwerking overstijgt het individuele, maar tegelijkertijd neemt iedereen in een samenwerking zichzelf mee.

Professioneel organiseren

- Ieder samenwerkingsverband moet je goed en professioneel organiseren. Daarvoor zijn voorbeelden, archetypen, overwegingen en oplossingen beschikbaar. Een passende organisatievorm kan variëren van een volledig geïntegreerd model tot en met lossere vormen van samenwerking; het is aan de partners om daarin – in overleg met hun omgeving – passende keuzes te maken.

Betekenisgevend proces

- Een belangrijke vraag waar je altijd mee te maken hebt bij de ontwikkeling van geïntensiveerde samenwerking is: Hoe pak je het aan? Een betekenisgevend proces geeft antwoord op de volgende vragen: Hoe kunnen we de goede dingen op het goede moment doen? Hoe komen we op een goede manier in gesprek en tot overeenstemming? Welke rol heeft een ieder daarbij en wie heeft de procesregie?

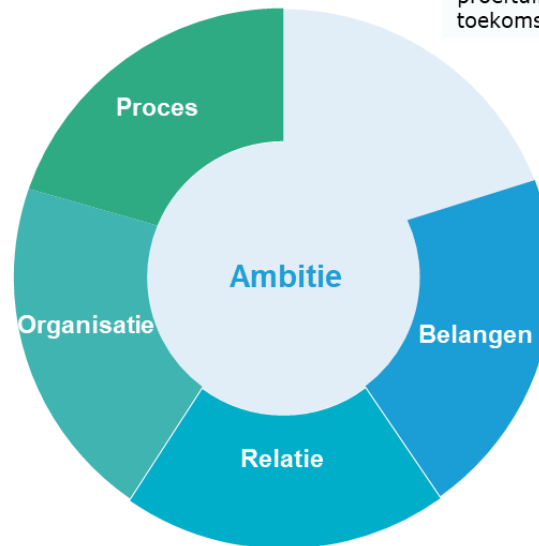


Onderzoeksvragen uitgebreid

Beschrijvend	Evaluerend
Welke problemen heeft de proeftuin ondervonden om tot het samenwerkingsmodel tot stand te brengen?	Welke knelpunten worden door de proeftuinen ervaren?
Wat was het volume aan instroomplaatsen bij de toewijzing 2019 inclusief de bonusplaatsen?	Hebben de proeftuinen behoefte aan procesmatige ondersteuning?
Verwachting en ervaring opleidelingen	Hebben de proeftuinen behoefte aan inhoudelijke ondersteuning?

Beschrijvend	Evaluerend
Welke doelstelling/verwachting heeft de proeftuin?	In hoeverre is er in de startsituatie sprake van een gezamenlijk visie op opleiden en waarin komt dit tot uitdrukking?
Welke ambitie heeft de proeftuin voor de verdere toekomst?	Hoe wordt bereikt dat de opleiding centraal staat?

Beschrijvend	Evaluerend
Hoe ziet de samenstelling van de proeftuin eruit?	Hoe beoordeelt de proeftuin het gekozen samenwerkingsmodel?
Voor welk samenwerkingsmodel heeft de proeftuin gekozen?	
Hoe is de samenwerking geformaliseerd en hoe is de toekomstige samenwerking geborgd?	
Hoe is de werkgeversrol en het kosten- en opbrengstenmodel vorm gegeven?	
Hoe is de werving & selectie van kandidaten georganiseerd?	



Beschrijvend	Evaluerend
Wat zijn de belangen van de verschillende instellingen / praktijken?	In hoeverre wordt er voldoende recht gedaan aan de belangen van de verschillende partijen?
Zijn deze helder en onderling uitgesproken?	Is er sprake van voldoende (operationeel en bestuurlijk) commitment van alle partijen?

Beschrijvend	Evaluerend
Hoe ziet de samenstelling eruit / Welke sectoren/ settingen zijn in het samenwerkingsverband vertegenwoordigd?	Hoe beoordeelt de proeftuin de samenwerking met de hoofdopleider / opleidingsinstelling?
Hoe is de regierol / leiderschap vormgegeven?	Hoe wordt de rol van de regiehouder beoordeeld?
Hoe is de samenwerking met TOP Opleidingsplaatsen vormgegeven?	Hoe beoordeelt de proeftuin de samenwerking met TOP Opleidingsplaatsen?



Gesprekken ex ante evaluatie (36)

- Altrecht (13)
 - P-opleider Altrecht
 - Manager Indigo
 - Praktijkopleider vrijgevestigde praktijk
 - Groepsgesprek 8 praktijkopleiders (Altrecht en Fivoor)
 - 2 opleidingen
- Breburg (15)
 - P-opleider Breburg
 - Beleidsmedewerker Breburg
 - Hoofdopleider
 - Manager RINO Zuid
 - Groepsgesprek 6 praktijkopleiders (GGz Momentum, Revant, De Wever, Emilie Smeets, HSK, Amarant)
 - Groepsgesprek 5 aankomende opleidingen (Volckaert, GGz Breburg, Schakelring, HSK)
- Pro Persona (4)
 - P-opleider Pro Persona
 - P-opleider Intermetzo/Pluryn
 - Directeur Bijzonder Jeugdwerk
 - Hoofdopleider
- Vincent van Gogh (4)
 - P-opleider VvGI
 - Praktijkopleider
 - Hoofdopleider
 - Opleiding

Gesprekken ex post evaluatie (12)

- Altrecht (2)
 - P-opleider Altrecht
 - *Hoofdopleider*
- Breburg (4)
 - P-opleider Breburg
 - Bestuurder Breburg
 - Vrijgevestigde praktijk
 - *Opleiding*
- Pro Persona (2)
 - P-opleider Pro Persona
 - Bestuurder Pro Persona
- Vincent van Gogh (2)
 - P-opleider VvGI
 - *Opleiding*
- GGz Oost Brabant
 - P-opleider GGz Oost Brabant
- GGz Noord-Holland Noord
 - P-opleider GGz NHN

A stylized graphic of an eye on the left side of the slide. The eye is composed of several concentric and overlapping circular shapes. The outermost ring is light green, followed by a darker green ring, then a white ring, and a blue ring. The center of the eye is a solid blue circle. The overall shape is roughly circular but with some segments missing, giving it a fragmented appearance.

Astrid van Dijk
astrid@commoneye.nl

Esther Klaster
esther@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 veelevoudigd of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van Common Eye.