



CASUSBESCHRIJVING PROEFTUIN BREBURG¹

1. Inleiding

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 settings en/of sectoren aangeboden te worden. Om de ontwikkeling naar 'breed' opleiden verder te stimuleren en faciliteren is 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.

Deze casusbeschrijving is een weergave van uitkomsten en bevindingen van de proeftuin Breburg gedurende de periode juni 2018 tot en met mei 2019. Bij alle punten wordt een feitelijke beschrijving gegeven (evaluatierapporten Common Eye). Aansluitend bij elk punt een korte toelichting waarom de proeftuin deze keuze heeft gemaakt en welke knelpunten zij hebben ervaren. Tot slot enkele tips voor toekomstige samenwerkingsverbanden.

2. Beschrijving van de proeftuin

In de proeftuin Breburg zijn twaalf partners betrokken. De samenstelling van partners in de proeftuin Breburg is gedurende deze proeftuinperiode met één partij uitgebreid. Deze partners zijn afkomstig uit de GGz (waaronder SGGz, BGGz en forensische GGz), ouderenzorg, revalidatiezorg, verslavingszorg en een vrijgevestigde praktijk. Het aantal opleidingsplaatsen binnen de proeftuin is gelijk gebleven, met 23 plaatsen instroom 2019 (inclusief vier bonusplaatsen) en 23 plaatsen instroom 2020 (inclusief vier bonusplaatsen).

2.1. Bestuurlijke overeenkomst

De partners binnen de proeftuin Breburg werken in de huidige vorm sinds de start van de proeftuinen, in 2018, samen. De meeste partners hebben wel een lange historie met elkaar: men kent elkaar, komt elkaar aan diverse tafels tegen en tot enkele jaren geleden werd er gezamenlijk opgeleid. Dit gezamenlijk opleiden vond destijds plaats vanuit de verplichting van de diverse sectoren om 25% van de gz-opleiding binnen de GGz te laten plaatsvinden. In die zin was er voorheen sprake van eenzijdige samenwerking. Tot 2010 was met enkele partners sprak van uitwisseling.

De proeftuin bood een kans om het gezamenlijk opleiden en de samenwerking in de regio nieuw leven in te blazen, uit te breiden en vorm te geven in een nieuw model. Dit vanuit de intentie om de gz-psycholoog breed op te leiden, de kwaliteit van de gz-opleiding in de regionale praktijken op een kwalitatief hoger plan te brengen en waar mogelijk te uniformeren (denk hierbij aan selectie, invulling van praktijkbegeleiding en taken op de afdeling en positie van de praktijkopleider) en tevens de patiëntenstroom positief te beïnvloeden. Door de generalistische opleiding en bekendheid over en weer in het netwerk zou de wachtlijst positief beïnvloed kunnen worden.

De partners hebben bij aanvang van de proeftuin de deelnameformulieren getekend die door TOP Opleidingsplaatsen zijn opgesteld. Inhoudelijk wordt gewerkt op basis van de Nota P-opleidingen (Van Loon, 2018). Met iedere partner zijn samenwerkingsovereenkomsten opgesteld, waarin werkgeverschap, verantwoordelijkheden, verplichtingen en opzegtermijnen zijn vastgelegd. Deze worden op individueel niveau

¹ Opgesteld door Common Eye in samenwerking met de betreffende proeftuin



afgesloten en ondertekend door de PIOG en afgevaardigden van de samenwerkingspartners. Daarnaast wordt voor elke PIOG door de eigen instelling een leer-arbeidsovereenkomst opgesteld.

Een bestuurlijke, overkoepelende overeenkomst ligt nog in het vooruitzicht. In de loop van de tijd werd duidelijk dat er verschillen bestaan ten aanzien van de positionering van de praktijkopleider en diens invloed op het selectieproces en de beschikbare uren voor begeleiding, invulling van taken van de opleidingsdeelnemer op locatie en inzet van de subsidie. Naar aanleiding hiervan ontstond de behoefte om de bestuurders van de betrokken instellingen gezamenlijk uit te nodigen om tot afstemming te komen. RINO Zuid is verzocht om hier het voortouw in te nemen, echter tot op heden heeft dit nog niet plaats gevonden.

2.2. Model van de opleidingsroutes, positie van regisseur en satellieten

De meest voorkomende opleidingsroute is de route waarbij 24 maanden verdeeld zijn in twee periodes van 12 maanden, waarbij de PIOG in het eerste jaar vier dagen bij instelling X werkt en in het tweede jaar vier dagen bij instelling Y. In de loop van het eerste jaar werd duidelijk dat het voor sommige praktijkinstellingen niet haalbaar is om te voldoen aan de eisen van de Opleidingsinstellingen. Hierdoor zijn er andere constructies ontstaan. Dit betreft met name het onderdeel diagnostiek. Een aantal PIOGs heeft een beperkt aantal uren inzet bij GGz Breburg, naast de uitwisselingspartner, om aan de vereisten van de opleiding te voldoen. Dit is echter geen ideale situatie omdat GGz Breburg dit niet kan waarmaken voor alle proeftuinpartners. Met RINO Zuid zal op korte termijn gekeken worden naar de praktischeisen: aangezien de sectoren wel participeren in de gz-opleiding zal per locatie meegedacht moeten worden om te kijken wat wenselijk en uitvoerbaar is.

De samenwerking met de vrijgevestigde praktijk heeft een andere basisconstructie in verband met de financiële draagkracht van de desbetreffende praktijk. De PIOG is in dienst van GGz Breburg en wordt uitgezonden naar de vrijgevestigde praktijk voor een beperkt aantal uren.

Bij de proeftuin Breburg kan de PIOG zowel starten bij de instelling waar de kandidaat in dienst is, als bij de instelling waar diegene *niet* in dienst is. De uitwisseling vindt altijd plaats tussen Breburg en een andere partner (of tussen HSK en een andere partner).

In de proeftuin Breburg is de regierol belegd bij de P-opleider van Breburg. Er is duidelijk sprake van gegund leiderschap. De relatie met en regierol van de P-opleiders wordt in alle drie de proeftuinen positief ervaren en beschreven in termen als: prettige, open relatie, deskundig, geëngageerd, enthousiasmerend, toegankelijk en op basis van vertrouwen. Binnen de proeftuin wordt veel geïnvesteerd in het onderlinge contact en het ontwikkelen van gezamenlijke werkwijzen, bijvoorbeeld ten aanzien van werving en selectie en auditmethodieken, en ten aanzien van praktijkopleidersoverleggen. Deze contacten worden zeer gewaardeerd en dragen bij aan het hebben en uitdragen van een gezamenlijke visie.

2.3. Wijze van uitruil en/of detachering en vormgeving van het werkgeverschap

Bij de proeftuin Breburg nemen verschillende samenwerkingspartners PIOGs in dienst en ruilen (detacheren) per PIOG periodes uit met gesloten beurs. De PIOG blijft dus in dienst van de eigen werkgever en wordt in het eerste dan wel in het tweede jaar met gesloten beurs gedetacheerd naar een andere partij. Een uitzondering is de constructie met een vrijgevestigde praktijk, waarbij de PIOG in dienst is van Breburg en wordt gedetacheerd naar de VGP.

PIOGs waarderen de diversiteit van werkplekken en hebben over het algemeen de indruk dat beide instellingen goed met elkaar samenwerken. In de loop van de tijd is gebleken dat PIOGs zeer goed voorbereid dienen te worden op de uitruilpartner omdat deze niet altijd voldoet aan het verwachte plaatje. Bij sommige praktijken is bijvoorbeeld meer sprake van mediatieve behandelcontacten (via een verpleegkundig team cliënten behandelen in plaats van voornamelijk individuele behandelingen). Tijdens de selectie wordt om die reden nog nadrukkelijker ingegaan op de uitruil en de consequenties voor het opleidingstraject.



2.4. Gehanteerde kosten- en opbrengstenmodel (inclusief vergoedingen voor opleiding).

In de proeftuin Breburg zijn PIOGs in dienst bij de eigen werkgever en worden zij met gesloten beurs uitgeruild. Er worden (tot op heden) geen kosten in rekening gebracht voor de regietaken die Breburg namens de partners uitvoert. In de proeftuin Breburg gelden de volgende contouren voor het werkgeverschap:

- schaal 60 en vergoeding van 100% van de opleidingskosten²
- vergoeding in tijd: arbeidscontract voor 32 uur (parttime mogelijk), volgen van cursorisch onderwijs (8 uur) in eigen tijd
- productienorm voor PIOGs is 70% van de reguliere productienorm, wat doorgaans neerkomt op een productienorm van 62%; dit creëert ruimte voor reflectie, intervisie en overige taken
- in de samenwerkingsovereenkomsten is geen nawerkverplichting opgenomen. De instelling waar de PIOG in dienst is kan wel een nawerkverplichting hanteren.

2.5. Werving & selectie

PIOGs werden in het eerste jaar intern geworven bij GGz Breburg, gezien het grote aantal basispsychologen bij Breburg dat solliciteert op de beschikbare gz-opleidingsplaatsen. Met ingang van 2019 wordt gelijktijdig in- en extern geworven. De werving vindt plaats op het niveau van 'proeftuinplaatsen', waarbij de sollicitant niet specifiek naar een opleidingsroute solliciteert (bijv. de combinatie van instelling X en Y), maar waar de match tussen opleiding en opleidingsplek nadien plaatsvindt.

Binnen de proeftuin Breburg wordt de selectie gezamenlijk vormgegeven. In het eerste jaar was er een zestal selectiecommissies, bestaande uit de P-opleider, twee praktijkopleiders (waarvan een van de samenwerkingspartners), een manager en een opleidingsdeelnemer. Een praktijkopleider van Breburg nam deel aan alle selectiegesprekken bij de samenwerkingspartners. De afspraak was: in het eerste jaar bepaalt elke werkgever zijn eigen kandidaat. Breburg zat in de meeste selectiecommissies en beoordeelt wat die kandidaat in het jaar voor de start met de opleiding nog aanvullend moet doen.

Ook in het tweede jaar werd gezamenlijk geselecteerd. Afgevaardigden van de proeftuinpartners namen deel in de selectieprocessen over en weer. Hierbij werd door alle partijen gebruik gemaakt van de ervaringen uit het eerste jaar wat betreft selectie procedure en aandachtspunten (de zogenoemde STARR-methodiek, waarbij gedragsgericht wordt geselecteerd en met name de competenties communicatie, samenwerking en professionele attitude betrokken zijn in de beoordeling van de kandidaat). In het eerste jaar selecteerden enkele partners nog op basis van anciënniteit; inmiddels komt dit niet meer voor.

2.6. Gezamenlijke visie, ambitie voor de toekomst

De partners in de proeftuin Breburg hebben een gezamenlijke ambitie die erop gericht is om 1) breed op te leiden met als doel meer en zo breed mogelijke generalistische gz-psychologen te krijgen; 2) versterken van de regionale arbeidsmarkt; en 3) versterken van de regionale samenwerking, ten behoeve van patiëntenstroming en wachtlijstproblematiek.

De verschillende partijen groeien naar elkaar toe als het gaat om processen als werving en selectie en het vormgeven van opleidingsplaatsen, maar de eerste jaren worden ook verschillen getolereerd. Er wordt gestreefd naar het toegroeien naar meer uniformiteit, bijvoorbeeld ten aanzien van open sollicitatieprocedures versus voordracht op basis van anciënniteit, de positionering van de P- en praktijkopleiders, de audit van het opleidingsklimaat, bijscholing van werkbegeleiders en supervisors, volgen van referaten.

² Eén proeftuinpartner vormt hierop een uitzondering wat betreft de vergoeding van de opleidingskosten. In afwachting van de nieuwe NZA subsidie normen wordt deze uitzondering nadrukkelijk gevolgd.



3. Inzichten en tips voor toekomstige proeftuinen

Inzicht/observatie: Bij de proeftuin Breburg is veel bereidheid en enthousiasme om door te ontwikkelen.

Tips:

- Betrek de bestuurders van begin af aan niet alleen op papier maar ook face-to-face in een bijeenkomst, dit om positionering van de praktijkopleiders te verbeteren, onderling commitment te versterken, regelruimte te creëren en uniformiteit na te streven.
- Betrek de proeftuinpartners op reguliere tijdstippen, voer met regelmaat een gezamenlijke tussenevaluatie uit
- Maak gezamenlijk een bewuste keuze om in het eerste jaar na de start meteen gezamenlijk nieuwe instromers aan te vragen, of een jaar over te slaan en eerst de doorstromers goed te evalueren
- Pak direct de selectie samen op, dit zorgt voor uniformiteit, verbetert de kwaliteit en vergroot de verbinding in de samenwerking

Inzicht/observatie: Gebruik de 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.

Tips:

- Blijf elkaar waarderen om geleverde inspanningen en verplaats je in de positie van de VGP
- Wees ook creatief in mogelijkheden om de VGP een rol te laten spelen in de samenwerking
- Neem vanaf het begin af aan mee in de inschatting of de VGP in staat is om de verantwoordelijkheid te dragen, financieel maar ook qua mentale druk: een PIOG in een kleine praktijk is medebepalend voor de werkomstandigheden en de uitstraling naar de cliënten/klanten; mag de PIOG vallen en opstaan, is daar ook echt gelegenheid voor?

Inzicht/observatie: Overzie de positie van praktijkopleiders binnen kleine instellingen en hun invloed op opleidingsklimaat binnen de eigen instelling, deze is soms beperkt en/of kwetsbaar.

Tips:

- Organiseer gezamenlijk met het RINO een bijeenkomst voor praktijkopleiders en eventueel bestuurders rondom dit thema
- Organiseer een uitwisselingsmoment om meer bekend te raken met elkaars werkveld

Inzicht/observatie: Bereid opleidingsdeelnemers goed voor op Proeftuinparticipatie

Tips:

- Neem in de selectie het feit mee dat iemand uit de comfortzone gehaald wordt en op een plek geplaatst kan worden die deze persoon zelf wellicht nooit bedacht had, neem hierin de argumenten mee waarom de proeftuin is opgesteld.
- Handhaaf verbinding met eigen werkgever door met regelmaat de PIOG ook intern uit te nodigen voor bijvoorbeeld P-opleidingsdagen, referaten etc.

Inzicht/observatie: Zoek naar slimigheden qua organisatie

Tips:

- Zorg voor een schaduw-praktijkopleider op de werkplek van de proeftuinpartner: iemand die ingang heeft bij het management
- Kijk voor zover mogelijk naar geormeerde opleidingsroutes, zodat het team gewend geraakt aan de instromers van de proeftuinen

Uitwerking kosten- en opbrengstenmodel bij uitrui met gesloten beurs naar het voorbeeld van de proeftuin Breburg*

In dit model zijn PIOG's in dienst bij de eigen werkgever en worden zij met gesloten beurs uitgeruild. Er is geen sprake van detachering en bruto loonkosten en vergoedingen hoeven niet doorberekend te worden. Voor de kosten en opbrengsten betekent dit het volgende.

De werkgever

De werkgever draagt alle kosten die samenhangen met het werkgeverschap (bruto loonkosten, vergoedingen, opleidingskosten) gedurende de hele opleidingsperiode. Verder draagt de werkgever de kosten van het verzuim langer dan 1 maand.

De werkgever ontvangt gedurende de hele periode van de opleiding de beschikbaarheidsbijdrage.

Uitwisselingspartner

In de periode dat de PIOG uitgeruild wordt (in het eerste jaar of in het tweede jaar) betaalt de uitwisselingspartner de vergoeding voor de uren van de opleiders (werkbegeleiding, supervisie en de praktijkopleider), de kosten voor een ingerichte werkkamer (waaronder een e-health account, e-mailprogramma en EPD software) en administratieve ondersteuning. Verder draagt de inlener de verzuimkosten gedurende de eerste maand en dient hij een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De opbrengsten voor de inlener zijn de productieopbrengsten (ca. 70% à 80% van de reguliere productieopbrengst uitgaande van 32 praktijkuren).

N.B. De hierboven genoemde kosten en opbrengsten voor de uitwisselingspartner gelden ook voor de werkgever wanneer de PIOG in zijn eigen instelling de praktijkopleiding doet.

Om uitrui met gesloten beurs mogelijk te maken is vereist dat het aantal werkuren hetzelfde is. Wanneer dit niet het geval is kan dit worden opgelost door middel van detachering.

Kosten regievoerder

De praktijk leert dat de regievoerder meer kosten maakt. De extra kosten worden gemaakt omdat de regievoerder meer uren steekt in de organisatie, werving & selectie, kwaliteitsbewaking en de onderlinge afstemming. In de bestuurlijke overeenkomst dienen daarom afspraken gemaakt hoe de regievoerder voor deze extra uren gecompenseerd wordt. Dit kan door deze extra uren te kwantificeren, een uurtarief voor de P-opleider en beleidsondersteuner vast te stellen en op basis hiervan een fee per opleiding vast te stellen voor alle participanten in het samenwerkingsverband.

Naast een fee voor de regiekosten en administratiekosten komt het voor dat de regievoerder (of een andere praktijkinstelling in het samenwerkingsverband) uren praktijkopleider of uren supervisie levert aan een van de deelnemende praktijkinstellingen. Deze uren kunnen worden afgerekend op basis van het aantal vastgestelde uren en het afgesproken tarief.

Vrijgevestigde praktijk

Wanneer de situatie er om vraagt kan dit model ook gecombineerd worden met een model met centraal werkgeverschap. In de proeftuin Breburg deed zich deze situatie voor met een vrij gevestigde praktijk in verband met de financiële draagkracht van deze praktijk. Voor de samenwerking met deze vrijgevestigde praktijk is gekozen voor een andere basisconstructie. De PIOG is in dienst van GGz Breburg en wordt gedetacheerd bij de vrijgevestigde praktijk voor een beperkt aantal uren. De verdeling van kosten en opbrengsten is vergelijkbaar met de verdeling zoals hierboven beschreven: Breburg als werkgever en de vrijgevestigde praktijk als uitwisselingspartner. Het verschil is dat er geen uitrui plaatsvindt: er wordt enkel vanuit Breburg naar de vrijgevestigde praktijk gedetacheerd. Dit betekent dat de vrijgevestigde praktijk geen instroomplaatsen heeft en ook geen HOV opbouwt.

De detacheringvorm heeft als voordeel voor de vrijgevestigde praktijk dat zij geen beschikbaarheidsbijdrage hoeft aan te vragen en dat zij niet het risico van langdurig verzuim (> dan 1 maand) heeft. Aangezien de organisatie, kwaliteitsbewaking en werving & selectie in grote mate geschiedt door de regievoerder hoeven zij ook geen praktijkopleider in dienst te hebben. En aangezien er geen uitruil plaatsvindt of de praktijk zelf niet detacheert vorm ongelijkheid in contracten geen probleem. Een aandachtspunt voor de vrij gevestigde praktijk is dat zij betrokken worden bij de werving en selectie, zodat zij mee kunnen beoordelen of kandidaten geschikt zijn om in een vrij gevestigde praktijk hun praktijkopleiding te doen.

Het model van een samenwerkingsverband met uitruil met gesloten beurs heeft voor samenwerkingspartners een aantal duidelijke voordelen:

- Er hoeven geen loonkosten en vergoedingen verrekend te worden. Dit gebeurt op basis van uitruil.
- De praktijkinstelling die werkgever is ontvangt de beschikbaarheidsbijdrage en betaalt hieruit de kosten van het opleidingsinstituut en de kosten van het verzuim > 1 maand. De uitwisselingspartner betaalt de overige kosten die direct samenhangen met het opleiden. Dit is heel overzichtelijk.
- De praktijkinstelling bouwt zijn eigen HOV op.

Daar staan ook enkele nadelen tegenover:

- Ongelijkheid in contracten en een verschillende opleidingsduur vormt een probleem bij uitruil. Hiervoor moeten creatieve oplossingen bedacht worden.
- Dit model is minder geschikt voor VGP, die het verzuimrisico > 1 maand niet willen dragen.

Bijgevoegd vindt u een uitwerking van het kosten- en opbrengstenmodel in Excel in 2 versies:

1 de werkgever is de regievoerder

2 de werkgever is niet de regievoerder

1. Werkgever is regievoerder

Voorbeeld kosten- en opbrengstenmodel opleiding Gz-psycholoog in een samenwerkingsverband op basis van uitrui met gesloten beurs*

* Andere uitwerkingen zijn even zozeer denkbaar, zolang er maar overeenstemming over is in het samenwerkingsverband

		Toelichting
Opleidingsduur	24 maanden	
Arbeidsduur	32 uur praktijk/ 8 uur cursorisch onderwijs/productiviteit 28 uur	
CAO schaal	CAO GGZ 60a, trede 1	Andere inschaling is denkbaar

Globale berekening per jaar

Nota bene: de berekening is gebaseerd op een opleidingsjaar waarbij de opleiding de praktijkopleiding doet bij de uitwisselingsinstelling.

Kosten/opbrengsten werkgever (praktijkinstelling waar de opleiding in dienst is. In dit geval tevens regievoerder)

Werkgever is tevens regievoerder!

1. Kosten

Bruto salaris CAO schaal 60a trede 1, bij 32 uur	(89% *€ 40.200)	35778	Alternatief is aanstelling van 36 uur. Opleiding doet dan cursorisch onderwijs voor de helft in eigen tijd.
Vakantietoelage	0,08	2862	
Eindejaarsuitkering	0,0833	<u>2980</u>	
		41621	
Werkgeverslasten	0,28	<u>11654</u>	
Brutoloonkosten		53274	
Reiskosten woon-werkverkeer conform CAO-GGZ			
Vergoeding van dienstkilometers conform CAO-GGZ			
Registratiekosten opleiding			
Overige personeelskosten / vergoedingen			
totaal overige kosten		6000	Het bedrag van 6.000 is een schatting.
Regiekosten	3% van brutoloonkosten	1598	Kwaliteitsbewaking, werving en selectie, organisatie
Administratie kosten	2% van brutoloonkosten	1065	
Verzuimrisico > 1 maand	2% van brutoloon	1065	De kostenpercentages kunnen ook hoger of lager worden vastgesteld
Vergoeding aan opleidingsinstituut		<u>9375</u>	
Totale kosten		72379	

2. Opbrengsten

Beschikbaarheidsbijdrage		32185	Gemiddelde van de drie staffel bedragen waar de Nza mee rekent.
Regiekosten	3% van brutoloonkosten	1598	
Administratie kosten	2% van brutoloonkosten	<u>1065</u>	
		2664	
totaal		34849	

Kosten/opbrengsten praktijkinstelling /uitwisselingspartner

1. Kosten

Verzuimrisico < 1 maand		pm	
aansprakelijkheidsverzekering		pm	
Bureaufaciliteiten/behandelruimte		pm	
Supervisie	45 * 90	4050	Uitgegaan wordt van 45 weken per jaar, waarin de opleidingen daadwerkelijk in opleiding zijn
Werkbegeleiding	45 * 90	4050	
praktijkopleider	46 * 90	4050	
Regiekosten	3% van brutoloonkosten	1598	Kwaliteitsbewaking, werving en selectie, organisatie
2% administratie kosten	2% van brutoloonkosten	<u>1065</u>	
		14814	

2. Opbrengsten

Productieopbrengst van 70% à 80 %		pm	uitgaande van 32 praktijkuren
-----------------------------------	--	----	-------------------------------

Samengevat. De werkgever betaalt de volgende kosten: de bruto loonkosten en de vergoedingen, de opleidingskosten (opleidingsinstituut) en het verzuimrisico van langer dan een maand. De uitwisselingspartner die inleent betaalt de supervisie, de werkbegeleiding en praktijkbegeleiding, het verzuimrisico van korter dan een maand, de aansprakelijkheidsverzekering en de kosten voor de behandelruimte/bureaufaciliteiten. Verder wordt er een fee afgedragen voor regiekosten en administratiekosten aan de praktijkopleidingsinstelling die optreedt als regievoerder. In dit voorbeeld is dat de werkgever. Wanneer de werkgever niet de regievoerder is, worden de regiekosten en administratiekosten afgedragen aan de praktijkopleidingsinstelling die regievoerder is.

2. Werkgever is niet de regievoerder

Voorbeeld kosten- en opbrengstenmodel opleiding Gz-psycholoog in een samenwerkingsverband op basis van uitruil met gesloten beurs*

* Andere uitwerkingen zijn even zozeer denkbaar, zolang er maar overeenstemming over is in het samenwerkingsverband

		Toelichting
Opleidingsduur	24 maanden	
Arbeidsduur	32 uur praktijk/ 8 uur cursorische onderwijs/productiviteit 28 uur	
CAO schaal	CAO GGZ 60a, trede 1	Andere inschaling is denkbaar

Globale berekening per jaar

Nota bene: de berekening is gebaseerd op een opleidingsjaar waarbij de opleiding de praktijkopleiding doet bij de uitwisselingsinstelling.

Kosten/opbrengsten werkgever (praktijkinstelling waar de opleiding in dienst is.)

Werkgever is niet de regievoerder!

1. Kosten

Bruto salaris CAO schaal 60a trede 1, bij 32 uur	(89% *€ 40.200)	35778
Vakantietoeslag	0,08	2862
Eindejaarsuitkering	0,0833	<u>2980</u>
		41621
Werkgeverslasten	0,28	<u>11654</u>
Brutoloonkosten		53274

Alternatief is aanstelling van 36 uur. Opleiding doet dan cursorisch onderwijs voor de helft in eigen tijd.

Reiskosten woon-werkverkeer conform CAO-GGZ

Vergoeding van dienstkilometers conform CAO-GGZ

Registratiekosten opleiding

Overige personeelskosten / vergoedingen

totaal overige kosten

6000 Het bedrag van 6.000 is een schatting.

Verzuimrisico > 1 maand

2% van brutoloon

1065

Vergoeding aan opleidingsinstituut

9375

10440

Totale kosten

69715

2. Opbrengsten

Beschikbaarheidsbijdrage

32185

Gemiddelde van de drie staffel bedragen waar de NZa mee rekent.

Totaal

32185

Kosten/opbrengsten praktijkinstelling /uitwisselingspartner

1. Kosten

Verzuimrisico < 1 maand		pm		
aansprakelijkheidsverzekering		pm		
Bureaufaciliteiten/behandelruimte		pm		
Supervisie	45 * 90		4050	Uitgegaan wordt van 45 weken per jaar, waarin de opleidingen daadwerkelijk in opleiding zijn
Werkbegeleiding	45 * 90		4050	
praktijkopleider	46 * 90		4050	
Regiekosten*	3% van brutoloonkosten		1598	Kwaliteitsbewaking, werving en selectie, organisatie
2% administratiekosten*	2% van brutoloonkosten		1065	Kostenpercentages voor regiekosten en administratiekosten kunnen hoger of lager vastgesteld worden. Samenwerkingsverband moet beslissen welke percentages adequaat zijn.

* af te dragen aan regievoerder, in dit voorbeeld niet de werkgever.

2. Opbrengsten

Productieopbrengst van 70% à 80 %	pm	uitgaande van 32 praktijkuren
-----------------------------------	----	-------------------------------

Samengevat. De werkgever betaalt de volgende kosten: de bruto loonkosten en de vergoedingen, de opleidingskosten (opleidingsinstituut) en het verzuimrisico van langer dan een maand. De uitwisselingspartner die inleent betaalt de supervisie, de werkbegeleiding en praktijkbegeleiding, het verzuimrisico van korter dan een maand, de aansprakelijkheidsverzekering en de kosten voor de behandelruimte/bureaufaciliteiten. Verder wordt er een fee afgedragen voor regiekosten en administratiekosten aan de praktijkopleidingsinstelling die optreedt als regievoerder. In dit voorbeeld is dat niet de werkgever.