



CASUSBESCHRIJVING PROEFTUIN ALTRECHT¹

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 settingen 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 Altrecht 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.

1.1. Beschrijving van proeftuin

Het aantal opleidingsplaatsen binnen de proeftuin is gegroeid van 20 plaatsen instroom 2019 (inclusief drie bonusplaatsen) naar 24 plaatsen instroom 2020 (inclusief vier bonusplaatsen). In 2019 waren deze plekken 20 plekken met 10 partners (waarvan 4 nieuwe samenwerkingspartners); in 2020 waren de 24 plekken met 14 partners (waarvan 1 nieuwe partner). Totaalaantal samenwerkingsorganisaties betreft 16 organisaties. Deze partners zijn afkomstig uit de GGZ (waaronder SGGZ, BGGZ en forensische GGZ), ouderenzorg, jeugdzorg, (universitair) ziekenhuis en vrijevestigde praktijken.

1.2. Bestuurlijke overeenkomst

De partners binnen de proeftuin Altrecht hebben een bestaande samenwerkingsovereenkomst met Altrecht vanaf de start van de samenwerking, sommigen sinds 2007. Deelname aan de proeftuin is bestuurlijk bekrachtigd door het ondertekenen van het deelnameformulier. De deelname aan de proeftuin heeft in het fundament van het bestaande construct niet tot verandering geleid in de wijze waarop wordt samengewerkt. Partijen zijn tevreden over het bestaande model dat in de proeftuin is gecontinueerd en door de opgedane ervaringen wordt verfijnd. Er wordt geïnvesteerd in de uitbreiding van begeleidingscapaciteit (praktijkopleiders). De Altrecht opleidingsnota P-opleiding (Dingemans, 2017) vormt het inhoudelijke fundament voor de samenwerking. Daarnaast zijn per partner standaard bilaterale samenwerkingsovereenkomsten met de partners ten behoeve van de opleiding GZ-psycholoog, waar werkgeverschap, verantwoordelijkheden, verplichtingen en opzegtermijnen zijn vastgelegd.

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

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, is de meest gangbare. Bij Altrecht starten interne kandidaten bij voorkeur niet in het team waar diegene in dienst is. Eventueel gaat de kandidaat het tweede jaar en gaat daarna terug naar de 'eigen' instelling. Vooral bij kleinere instellingen en

¹ Opgesteld door Common Eye in samenwerking met de betreffende proeftuin



VGP's komt incidenteel de opleidingsroute voor waarbij het eerste jaar, of beide jaren, 2 dagen bij instelling X en 2 dagen bij instelling Y wordt gewerkt (of 1 om 3). De P-opleider van Altrecht is en blijft regisseur en eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van alle opleidingsroutes in de proeftuin. De ervaringen van PIOG's met tegelijk werken op 2 afdelingen zijn erg wisselend. Het steeds moeten omschakelen, vraagt meer van PIOG's, maar levert ook extra inzichten en bespiegelingen op. Wanneer op een van de plekken in nauw teamverband (bv bij complexe SGGZ of bij klinische/deeltijd behandelingen) moet worden gewerkt, is er behoefte om 3 of 4 dagen per week op 1 plek te werken; meer dan wanneer er zeer zelfstandig gewerkt wordt (Zoals in de GBGGZ) wordt deze constructie in de regel als meer belastend ervaren dan wanneer het om een plek met een eigen caseload gaat.

1.4. Wijze van uitrui en/of detachering en vormgeving van het werkgeverschap

Bij Altrecht zijn (vrijwel) alle PIOG's centraal bij Altrecht in dienst en worden zij voor een bepaalde periode naar samenwerkingspartijen gedetacheerd. De uitzonderingen hierop zijn het UMCU en SBT, daar verloopt de detachering andersom. Met de organisatie wordt een samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Per PIOG wordt een individuele detacheringsovereenkomst opgesteld. PIOG's waarderen de diversiteit van werkplekken en hebben over het algemeen de indruk dat beide instellingen goed met elkaar samenwerken. Bij de proeftuin Altrecht overheerst het gevoel dat partijen goed samenwerken, er goed wordt geluisterd naar de voorkeuren van opleidingen en dat er in gesprek wordt gegaan als blijkt dat aan deze voorkeuren niet tegemoet kan worden gekomen, met voldoende keuzevrijheid voor de PIOG.

1.5. Gehanteerd kosten- en opbrengstenmodel (inclusief vergoedingen voor opleiding).

Altrecht kiest voor de centrale regierol en ontzorgt de partnerinstellingen. In ruil daarvoor betalen deze partners een percentage overhead (3%) aan Altrecht als centrale instelling. Altrecht hecht maatschappelijke waarde aan een lange termijn stabiliteit in het volume opleidingsplaatsen. Zij vangen als regie-instelling in het samenwerkingsverband het risico van een niet gesubsidieerde opleidingsplaats bij een samenwerkingspartner op indien het aantal afgesproken gesubsidieerde samenwerkingsplaatsen na toewijzing lager uitvalt dan al afgesproken met samenwerkingspartners. In de proeftuin Altrecht gelden (in 2019) de volgende contouren voor het werkgeverschap:

- schaal 59 en vergoeding van 66% van de opleidingskosten²
- vergoeding in tijd: 100% van de begeleiding. Het theorie onderwijs (20%) is in eigen tijd.
- productienorm voor PIOG's is 80% van de norm van de reguliere medewerker.
- de overige tijd is ruimte voor opleiding (wo supervisie, intervisie, praktijkbegeleiding, opdrachten enz.)
- er zijn geen contractueel vastgelegde 'nawerkverplichtingen' na afronding van de opleiding
- werving & selectie

PIOG's worden intern en extern door Altrecht en de samenwerkingspartners geworven via een open procedure (vacature verspreid via website Altrecht en website RINO-Groep). Interne en externe kandidaten hebben gelijke kansen. De werving- en selectieprocedure is een samenwerking van de P-opleider, de betreffende interne afdeling van Altrecht, de samenwerkingspartner én de hoofdopleider bij de RINO. De selectiecommissie bestaat uit vertegenwoordiging van de afdeling(en) van Altrecht en een praktijkopleider vanuit de P-opleiding. Na de selectieronde vanuit de afdeling, volgt een laatste selectiegesprek van de voorgedragen kandidaat bij de hoofdopleider.

1.6. Gezamenlijke visie, ambitie voor de toekomst

Bij de Altrecht proeftuin was er al een bestaand en uitgewerkt samenwerkingsmodel en werkende operationele uitwerking rond gezamenlijk opleiden. Hier zijn vooral uitdagingen rondom het meer gezamenlijk en uniform maken van processen (bijv. werving en selectie en opleidingsroutes). De eerste jaren kunnen niet storende verschillen naast elkaar blijven bestaan, op termijn groeit de behoefte tot meer gezamenlijkheid en

² Situatie 2019; i.v.m. cao-wijziging en wijziging regelgeving NZA zal dit voor 2020 waarschijnlijk wijzigen.



uniformiteit. Het 'opschalen' in het volume van aantal plaatsen en samenwerkingspartners betekent hogere complexiteit voor de regierol (hier de P-opleider). Het gaat dan om de rol van het bewaken van meer opleidingstrajecten, in combinatie met de rol van het onderhouden van de daarbij behorende samenwerkingsrelaties.

1.7. Tips en toelichting voor toekomstige proeftuinen

Bij Altrecht is veel bereidheid en enthousiasme om door te ontwikkelen. Vanuit de al langjarige samenwerking en vanuit de visie opleiden voor de markt, is geïnvesteerd in het opbouwen van een groeiend samenwerkingsverband waarin met elkaar stabiliteit (of toename) en kwaliteit in het opleidingsvolume GZ-psycholoog wordt nagestreefd. Vanuit de meerjarige ervaring is een aantal tips voor anderen op een rij gezet. In de praktijk van de proeftuin wordt de samenwerking nog steeds doorontwikkeld. Onderstaande punten en tips zijn opgeschreven vanuit de onderwerpen die Altrecht nu de revue laat passeren bij het opzetten van de samenwerking.

Tip 1: belang van de visie.

Het begint allemaal met het goed uitwerken van een gedeelde visie op opleiden. De gezamenlijke visie is verbindend en blijft relevant. Bij de proeftuin Altrecht is de gezamenlijke visie van het begin af aan: *'we leiden gezamenlijk op en willen dit voor de langere termijn doen. We doen dit voor de markt en niet vooral voor onze eigen organisatie'*.

Tip 2: financiën.

Maak heldere afspraken over financiële verantwoordelijkheden met samenwerkings- en detacheringsovereenkomst conform een gezamenlijk vastgesteld kosten/opbrengstenmodel (zie bijlage).

Tip 3: werving en selectie.

Zorg voor overeenstemming over de werving en het selectieproces. Hebben eigen kandidaten voorrang, of wordt gewerkt met een open werving. Wie bepaalt wie aangenomen wordt. Onze afspraak is: gezamenlijk werven met open werving.

Tip 4: begeleiding:

Let op voldoende beschikbaarheid van de begeleiding (werkbegeleider in het team voor ten minste 50%, verder toegankelijkheid van supervisor en/ of praktijkopleider). De begeleiders committeren zich aantoonbaar aan de manier waarop volgens de RINO deze rollen ingevuld moeten worden (taken, verantwoordelijkheden en onderscheiden rollen).

Tip 5: positie praktijkopleiders

De praktijkopleiders komen vanuit Altrecht en kennen de kleine instellingen. Binnen de samenwerkingspartner is commitment vanuit zowel de werkvloer (werkbegeleider/supervisor) als vanuit de leidinggevende/bestuurder. Ze committeren zich actief aan het gekozen samenwerkingsmodel.

Tip 6: het contract

Werkgever en praktijkopleider dienen wat ons betreft binnen dezelfde organisatie te zitten. Anders lopen arbeidsrecht en opleidingsrecht door elkaar. Denk bijvoorbeeld aan conflicterende issues rond ziekte, zwangerschap, onvoldoende beoordelingen en bijbehorende processen en procedures vanuit werkgevers- en opleidingsoptiek. Dat geeft risico's. Met de combinatie vanuit de rol werkgever en praktijkopleider in één hand kan dit integraal worden overzien.

Tip 7: verdeling werkzaamheden

Met name de vereiste verhouding diagnostiek/behandeling vraagt wel aandacht en organisatie. Op welke afdeling is hoeveel (psycho)diagnostiek en hoeveel behandeling (en is de (psycho)diagnostiek ook beschikbaar op de plek die nodig is. Voorbeelden van dilemma's die we hierin tegenkomen zijn:



- onvoldoende beschikbaarheid van (psycho)diagnostiek, in GBGGZ. Deze kan niet altijd in de SGGZ opgevangen worden omdat daar dan te weinig ruimte is voor behandeling.
- SGGZ-teams, (zeker klinische/deeltijd, maar ook ambulante) vragen i.v.m. de complexiteit van de behandelingen en de teamsamenwerking, dat PIOG's minstens 2,5–3 dagen (lieft 4 dagen) aanwezig zijn.

Tip 8: Maak lokale keuzes

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.

Besprek regelmatig met deze partners of investering en opbrengst tegen elkaar opwegen.

Tip 9: Wees flexibel:

Soms is bijstelling van het werkgeversmodel nodig (werkgever wordt dan kleine praktijk), of zijn er al afspraken met een kandidaat waardoor bij de eerste kandidaat de open werving nog niet haalbaar is. Dit dient allemaal tevoren besproken te worden.

Tip 10: relatie met de hoofdopleider

Het helpt enorm als dit een goede samenwerking is tussen P-opleider en de hoofdopleider(s) RINO waarbij een wederzijds vertrouwen ontstaat over samen goed vormgeven aan inhoud en kwaliteit van de opleiding voor elke PIOG. Opbouw en onderhoud van deze samenwerking (waar informeer je elkaar wanneer over) vraagt meer tijd en duidelijke procesafspraken naarmate het volume van het aantal PIOG's toeneemt.

Tot slot: met de -recente- ontwikkelingen in de GZ-opleiding zelf (aansluiting op de master), de ontwikkelingen binnen instellingen in het samenwerkingsverband, de gewijzigde regelgeving 2020 NZA en de ontwikkelingen in de CAO ontstaan nieuwe afwegingen voor de inrichting van de samenwerking. Blijf dus vooral doorgaand investeren in de balans van de samenwerking. De basis ligt in het behoud van procesvertrouwen tussen partijen. Dat vraagt tijd en aandacht voor elkaar en vooral het tijdig en open delen van vragen en dilemma's. Neem partners mee in doorontwikkelingen en spreek ze regelmatig (minimaal 1x/jaar).

Uitwerking kosten- en opbrengstenmodel voor een samenwerkingsverband met centraal werkgeverschap naar het voorbeeld van proeftuin Altrecht*

In het samenwerkingsverband zijn PIOG's in dienst van een grote instelling die optreedt als werkgever en regievoerder. Hiervoor is nodig dat de samenwerkingspartners hun HOV overdragen aan de centrale werkgever en dit melden aan TOP Opleidingsplaatsen. Hiervoor kan men gebruik maken van het *Formulier Samenvoegen HOV*.

Als regievoerder is de centrale werkgever verantwoordelijk voor de kwaliteitsbewaking, de gezamenlijke werving en selectie en de organisatie van de leerroutes. Dit in afstemming met de samenwerkingspartners. De centrale werkgever (de detacheerder) detachereert de PIOG's doorgaans voor een jaar bij een samenwerkingspartner (inlener). Voor de kosten en opbrengsten betekent dit het volgende.

De werkgever (detacheerder)

De werkgever draagt alle kosten die samenhangen met het werkgeverschap (brutoloonkosten en vergoedingen voor reiskosten woon- werkverkeer en dienstkilometers, overige vergoedingen) gedurende de hele opleidingsperiode. Gedurende de detachingsperiode worden deze kosten doorberekend aan de inlener. De werkgever ontvangt gedurende de hele periode van de opleiding de beschikbaarheidsbijdrage. Gedurende de detachingsperiode betaalt de werkgever hieruit de volgende kosten:

- het verzuim > 1 maand.
- het opleidingsinstituut,
- de regiekosten (kosten voor de werving & selectie, de kwaliteitsbewaking de onderlinge afstemming en organisatiekosten),
- de administratiekosten en
- de vergoeding van uren van de praktijkopleider en van de uren werkbegeleiding en supervisie.

Wanneer er dan nog geld over is van de beschikbaarheidsbijdrage kan het samenwerkingsverband gezamenlijk beslissen hoe dit te besteden.

De inlener

In de periode dat de PIOG gedetacheerd wordt (in het eerste jaar of in het tweede jaar) worden de brutoloonkosten en de vergoedingen doorberekend aan de praktijkinstelling die inleent. De inlener betaalt de kosten voor een ingerichte werkkamer (waaronder een eHealth account, emailprogramma en EPD-software) en eventuele administratieve ondersteuning. Verder draagt de inlener de kosten van verzuim < 1 maand en is hij verantwoordelijk voor het afsluiten van een aansprakelijkheidsverzekering. De vergoeding voor de uren van de opleiders (werkbegeleiding, supervisie en eventueel de praktijkopleider) kan de inlener in rekening brengen van de werkgever. De opbrengsten voor de inlener zijn de productieopbrengsten (ca. 70 à 80% van de reguliere productieopbrengst uitgaande van 32 praktijkuren) **.

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.

* De uitwerking is opgesteld door TOP opleidingsplaatsen in samenwerking met desbetreffende proeftuinen en grotendeels gebaseerd op de praktijk van Altrecht en voor een deel op die van Vincent van Gogh

** Vincent van Gogh heeft ervoor gekozen dat de inlener de beschikbaarheidsbijdrage ontvangt en daaruit de opleidingskosten betaalt

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. In dit model betaalt de regievoerder deze kosten uit de beschikbaarheidsbijdrage.

Het model van een samenwerkingsverband met centraal werkgeverschap heeft voor samenwerkingspartners een aantal duidelijke voordelen:

- Zij hoeven zelf geen beschikbaarheidsbijdrage aan te vragen
- Zij dragen niet het risico van langdurig verzuim (> dan 1 maand)
- De organisatie, kwaliteitsbewaking en werving en selectie geschiedt door de regievoerder (samenwerkingspartners zijn hierbij wel betrokken)
- Aangezien er geen uitruil plaatsvindt of de instelling/praktijk zelf niet detacheert vormt ongelijkheid in contracten geen probleem

Daar staan ook enkele nadelen tegenover:

- De opbrengst uit de beschikbaarheidsbijdrage is lager aangezien een grote GGZ instelling optreedt als werkgever en de beschikbaarheidsbijdrage aanvraagt. De NZa gaat immers per 2020 met drie staffels werken, waarbij geldt dat de beschikbaarheidsbijdrage van opleidingen > dan 10 onder een lager tarief valt.
- De samenwerkingspartner bouwt zelf geen HOV op. Bij beëindiging van het samenwerkingsverband kan dit betekenen dat een instelling of praktijk geen recht heeft op instroomplaatsen. Het is wel mogelijk dat instellingen of praktijken die een erkenning hebben hierover bij beëindiging van de samenwerking afspraken maken met de regievoerder. TOP Opleidingsplaatsen heeft hiervoor een formulier ter beschikking: *Formulier B, verdelen van het Historisch OpleidingsVolume bij beëindiging van een samenwerkingsovereenkomst*

Bijgevoegd vindt u een uitwerking in Excel.

Voorbeeld kosten- en opbrengstenmodel opleiding Gz-psycholoog in een samenwerkingsverband met centraal werkgeverschap*

* 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 | |
| CAO schaal | CAO GGZ 60a, trede 1 | Andere inschaling is mogelijk |

Globale berekening per jaar

Nota bene: de berekening is gebaseerd op een opleidingsjaar waarbij de opleiding is gedetacheerd bij een praktijkopleidingsinstelling

Kosten/opbrengsten werkgever/regisseur/detacheerder

1. Kosten

| | | | |
|--|------------------------|-------------------|---|
| Bruto salaris CAO schaal 60a trede 1, bij 32 uur | (89% *€ 40.200) | 35778 | Alternatief is een aanstelling van 36 uur. Opleiding doet dan cursorisch onderwijs voor de helft in eigen tijd. |
| Vakantietoeslag | | 0,08 2862 | |
| Eindejaarsuitkering | | 0,083 <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 | | | |
| <u>totaal overige kosten</u> | | 6000 | Het bedrag van 6.000 is een schatting. |
| Supervisie | 45 * 90 | 4050 | Uitgegaan wordt van 45 weken per jaar, waarin de opleidingen daadwerkelijk in opleiding zijn |
| Werkbegeleiding | 45 * 90 | 4050 | Bedragen voor supervisie, werkbegeleiding en praktijkopleider zijn afgeleid van NZa kostenonderzoek |
| Praktijkopleider | 46 * 90 | 4050 | |
| Vergoeding aan opleidingsinstituut | | 9375 | |
| Regiekosten | 3% van brutoloonkosten | 1598 | Kwaliteitsbewaking, werving en selectie, organisatie. Kostenpercentages voor regiekosten, administratiekosten en verzuimrisico > 1 maand kunnen hoger of lager vastgesteld worden. Samenwerkingsverband moet beslissen welke percentages adequaat zijn. |
| Administratiekosten | 2% van brutoloon | 1065 | |

| | | | |
|--|------------------|--------------|--|
| Verzuimrisico > 1 maand | 2% van brutoloon | <u>1065</u> | |
| | | <u>25254</u> | |
| Kosten totaal | | 84529 | |
| 2. Opbrengsten | | | |
| Beschikbaarheidsbijdrage | | 32185 | Gemiddelde van de drie staffelbedragen waar de NZa mee rekent. |
| doorberekening aan inlener: | | | |
| brutoloonkosten | | 53274 | Doorberekend aan inlener |
| overige personeelskosten | | <u>6000</u> | Doorberekend aan inlener |
| totaal | | <u>59274</u> | |
| Opbrengsten totaal | | 91459 | |
| Saldo Opbrengsten/kosten | | 6931 | Over de aanwending van een eventueel saldo kunnen samenwerkingspartners nadere afspraken maken |
| <i>Opbrengsten/kosten praktijkinstelling / inlener</i> | | | |
| 1. Kosten | | | |
| Bruto loonkosten | | 53274 | Wordt doorberekend door werkgever |
| Verzuimrisico < 1 maand | pm | | |
| Aansprakelijkheidsverzekering | pm | | |
| Overige personeelskosten | | 6000 | Wordt doorberekend door werkgever |
| Bureaufaciliteiten/behandelruimte | pm | | |
| 2. Opbrengsten | | | |
| Productieopbrengst (70% à 80%) | pm | | Uitgaande van 32 uur praktijkopleiding |

Samengevat. De centrale werkgever betaalt de volgende kosten uit de beschikbaarheidsbijdrage: aan de inlener de kosten voor supervisie, de werkbegeleiding en de uren van de praktijkopleider; het collegegeld (opleidingsinstituut); de regiekosten, administratiekosten en de kosten voor het verzuim > 1 maand. Wanneer er dan nog geld over is van de beschikbaarheidsbijdrage kan het samenwerkingsverband gezamenlijk beslissen hoe dit te besteden. De inlener betaalt de bruto loonkosten en vergoedingen aan de werkgever. Verder draagt de inlener het risico voor het verzuim < 1 maand, de kosten voor een aansprakelijkheidsverzekering en de kosten voor de werkplek.