



# Plan van aanpak

Ontwikkeling toewijzingscriteria

Evaluatie proeftuinen

Marika Schoneveld  
Paul Poortvliet

Versie 28 april 2022



## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	<b>2</b>
1.1. Aanleiding en doel assessmentfase .....	2
1.2. Aanpak Assessmentfase .....	2
1.3. Resultaten assessmentfase .....	2
1.4. Organisatie beide projecten.....	2
<b>2. Plan van aanpak ontwikkeling toewijzingscriteria</b> .....	<b>3</b>
2.1. Inleiding .....	3
2.2. Bevindingen uit de assessmentfase over toewijzingssystematiek .....	3
2.3. Uitgangspunten voor toewijzingsystematiek.....	4
2.4. Aanpak.....	5
<b>3. Plan van aanpak evaluatie proeftuinen</b> .....	<b>6</b>
3.1. Inleiding .....	6
3.2. Bevindingen uit de assessmentfase over de evaluatie proeftuinen .....	7
3.3. Uitgangspunten voor de evaluatie .....	8
3.4. Aanpak.....	9
<b>4. Betrekken belanghebbenden en planning</b> .....	<b>10</b>
4.1. Communicatie en betrekken van belanghebbenden .....	10
4.2. Tijdspad .....	11
<b>Bijlage 1 Respondenten assessmentfase</b> .....	<b>13</b>
<b>Bijlage 2: Aanbevelingen Common Eye</b> .....	<b>14</b>
<b>Bijlage 3: Veldpartijen</b> .....	<b>16</b>



## 1. Inleiding

### 1.1. Aanleiding en doel assessmentfase

TOP Opleidingsplaatsen heeft aan Bosman & Vos gevraagd om twee projecten te leiden:

1. Het herijken van de toewijzingscriteria en de toewijzingssystematiek.
2. Het evalueren van de proeftuinen 'opleiden in samenwerkingsverband' en het adviseren over de doorontwikkeling van de proeftuinen.

We zijn gestart met een assessmentfase om de vraagstelling en de context goed in kaart te brengen. Op basis hiervan hebben we een definitief plan van aanpak gemaakt voor beide projecten.

### 1.2. Aanpak Assessmentfase

In de assessmentfase hebben we ons verdiept in de belangrijkste ontwikkelingen rond de beroepen en het opleiden (bronnen en interviews). In bijlage 1 staat een respondentenlijst. Daarnaast is afgestemd met het bureau en de voorzitter van TOP. Op 16 maart is een gezamenlijke sessie georganiseerd met het bestuur van TOP en met SOTOP.

### 1.3. Resultaten assessmentfase

De bevindingen staan in de volgende twee hoofdstukken. Hoofdstuk 2 gaat over de toewijzingssystematiek en hoofdstuk 3 over de proeftuinen. In hoofdstuk 4 vatten we de overall aanpak en planning samen en besteden we aandacht aan de communicatie met belanghebbenden.

### 1.4. Organisatie beide projecten

We voeren beide projecten in onderlinge samenhang uit. Dit betekent dat we (Paul en Marike) beide projecten samen uitvoeren. Daarbij is Paul het centrale aanspreekpunt voor TOP. De coördinatie bij de nieuwe toewijzingssystematiek ligt bij Paul en de coördinatie van de evaluatie ligt bij Marike. Afhankelijk van de besprekingspunten zijn Paul en Marike aanwezig bij de contactmomenten met TOP (bureau, SOTOP en bestuur). Voor beide projecten geldt:

- We richten het project *cyclisch* en in onderlinge samenhang in. Dit betekent dat we elke keer goed afstemmen met de opdrachtgever en met SOTOP, dat we een meedenkgroep inrichten voor een bredere voeding en dat we stapsgewijs toetsen bij belanghebbenden (draagvlak). Hiervoor organiseren we klankbordbijeenkomsten.
- We bouwen *fases* in met duidelijke tussenresultaten. Deze fases dienen tevens als plateau, met duidelijke gezamenlijke conclusies. Deze plateaus dienen als 'go – no go' momenten en moeten voorkomen dat discussies opnieuw gevoerd worden.

#### *Meedenkgroep*

De meedenkgroep geeft voeding aan beide projecten en over het verkrijgen van draagvlak en communicatie (zie laatste hoofdstuk). Zij denkt mee over de *toewijzingssystematiek* tegen de achtergrond van ontwikkelingen in het veld (opleiding, organisatie zorg) en over de *evaluatie*. De evaluatie vindt plaats in opdracht van TOP, maar de doelgroep en de gebruikers van de resultaten is



breder. De evaluatie van de proeftuinen moet dienend zijn aan de ontwikkelingen binnen APV. De meedenkgroep geeft voeding aan de richting de evaluatie (voorkant), de rapportage en de communicatie. In hoofdstuk 4 is het doel en de samenstelling van de meedenkgroep nader beschreven. Ook komt aan de orde hoe belanghebbenden geïnformeerd en betrokken worden.

#### *Klankbordbijeenkomsten*

Tijdens de klankbordbijeenkomsten kunnen belanghebbenden reageren op tussentijdse resultaten en aandachtspunten meegeven. De klankbordbijeenkomsten worden voor (1) en na de zomer (2) georganiseerd, en gecommuniceerd met de stakeholders. Er worden twee gelijkaardige bijeenkomsten per keer georganiseerd, aan de rand van de dag, waarop genodigden kunnen inschrijven. De data worden gelijktijdig met dit plan van aanpak gecommuniceerd. In hoofdstuk 4 is meer informatie te vinden over de klankbordbijeenkomsten.

## **2. Plan van aanpak ontwikkeling toewijzingscriteria**

### **2.1. Inleiding**

Voor de herijking van de toewijzingscriteria en op de lange termijn mogelijk ook de toewijzingssystematiek, formuleren we in eerste instantie een lange termijn perspectief. Vanuit dit perspectief kijken we wat dit kan betekenen voor de mogelijkheden van aanpassing van de toewijzingscriteria voor de korte termijn.

Voor de *korte termijn* moeten voor september 2022 de toewijzingscriteria gereed zijn, zodat TOP deze kan gebruiken voor toewijzing van opleidingsplaatsen voor 2024. Voor deze criteria moet draagvlak zijn in het veld en het moet uitvoerbaar zijn (operationeel). De wens is om daarbij het HOV los te laten en naar meer prospectieve criteria te gaan.

Voor de *lange termijn* levert het project een ontwikkelagenda en een heldere marsroute op, met een duidelijke verdeling van rollen tussen verschillende stakeholders. Deze agenda is gereed in december 2022.

### **2.2. Bevindingen uit de assessmentfase over toewijzingssystematiek**

- In de gesprekken in de assessmentfase ligt het accent op de opleiding van GZ-psychologen. Reden is natuurlijk dat vooral voor deze beroepsgroep sprake is van knelpunten. Het nadenken over oplossingsrichtingen zijn hier dan ook voor een groot deel op geënt. De vernieuwing van de systematiek is eveneens relevant voor de andere beroepsgroepen: zoals de ruimte voor nieuwe toetreders en een systematiek die meer geënt is op ontwikkelingen in de zorgvraag en hoe de zorg georganiseerd is. Ook is er een directe relatie tussen het tekort aan GZ-psychologen en de doorstroom naar de vervolgopleiding tot klinisch psycholoog (KP).
- Het door het veld beleefde tekort aan opleidingsplaatsen voor GZ-psycholoog maakt de toewijzing ingewikkeld. Dit vermeende tekort wordt veroorzaakt door een complex aan factoren en nieuwe toewijzingscriteria gaan dit niet oplossen. Het ongewenste effect van het niet meer mogen meenemen van onbeschikt opleiden (besluit van VWS) bij het toewijzen middels HOV (Historisch Opleidings Volume) voor verschillende sectoren is wel een duidelijk probleem waarvoor de nieuwe toewijzingscriteria een oplossing moeten bieden.
- Voor de GZ-psycholoog is regionaal toewijzen vanuit het veld een wens. VWS heeft in haar laatste brief met betrekking tot het spelregeldocument toewijzing 2024 uitdrukkelijk benoemd dat



TOP zich richt op spreiding over regio's en sectoren. Hoe dit moet vraagt nadere uitwerking in dit project. Aangrijpingspunten liggen in de ramingen van het Capaciteitsorgaan en in de samenwerking in regionale opleidingsconsortia. De proeftuinen vormen een bron van inspiratie voor regionaal toewijzen en kunnen mogelijk zelfs een groeimodel zijn.

- De continuïteit van het aantal plaatsen is van belang voor de continuïteit en kwaliteit van opleiden. Het veld wil graag dat voor meerdere jaren bekend is hoeveel opleidingsplaatsen worden toegewezen.
- Een aantal ontwikkelingen is mogelijk van belang voor de toewijzingssystematiek op lange termijn, bijvoorbeeld de implementatie van de nieuwe beroepenstructuur en de nog te maken overgang naar een structurele financiering van de opleidingsplaatsen in de gespecialiseerde Jeugd-GGZ. Nu is dit nog niet relevant voor dit project. Op termijn mogelijk wel. In dit project houden we deze ontwikkelingen in de gaten. Daarbij behandelen we op meta-niveau of en hoe TOP met de toewijzingssystematiek rekening kan houden met deze ontwikkelingen (anticiperen, verbinding houden met deze ontwikkelingen).

### 2.3. Uitgangspunten voor toewijzingssystematiek

De manier van toewijzen staat niet los van deze ontwikkelingen en tegelijkertijd is het van belang om tot een goede afbakening te komen en het niet te complex te maken (scope van de opdracht van TOP). Concreet betekent dit dat TOP pas iets met ontwikkelingen kan, als er bijvoorbeeld consensus is in het veld en besluiten zijn genomen aan de relevante tafels.

Uitgangspunten voor de aanpak:

- Voor de korte termijn is het lange termijn perspectief leidend.
- Ingrediënten voor de lange termijn:
  - Regionaal toewijzen. Waarbij er nog geen formele regio's zijn, maar wellicht is het mogelijk om te werken met een groeimodel
  - Toewijzen aan samenwerkingsverbanden. Deze zijn er zowel in de vorm van proeftuinen als informeel samenwerkingsverbanden. Het aantal proeftuinen groeit. Samenwerkingsverbanden bieden aangrijpingspunten voor een goede verdeling over sectoren en settings<sup>1</sup>, mits deze verbanden inclusief zijn en voldoende ruimte bieden aan nieuwe toetreders.
  - Zorgvraag, afgeleid van demografische gegevens die bepalend zijn voor de vraag. Hier ligt een relatie met ramingen.
  - Kwaliteitscriteria voor opleiden waarover het veld overeenstemming heeft bereikt. Waarbij TOP geen rol heeft in de definiëring, controle en ontwikkeling van kwaliteitscriteria. Voorbeelden van criteria zijn breed opleiden, volume (leid je voldoende op), continuïteit (leid je voortdurend op).
- De bovenstaande ingrediënten bieden tevens aangrijpingspunten voor de korte termijn (laaghangend fruit).
- Voor het lange termijn perspectief gaan we uit van de gewenste situatie voor het opleiden van beroepen waar TOP voor toewijst. Daarbij geldt:
  - TOP staat in verbinding staat met ontwikkelingen in het veld en voert gradueel aanpassingen doorin de toewijzingscriteria en in de toewijzingssystematiek. Met dit model faciliteert en stimuleert TOP ontwikkelingen, bijvoorbeeld de totstandkoming van

---

<sup>1</sup> Onder settings verstaan we bijvoorbeeld vrijgevestigde praktijken.



samenwerkingsconsortia (hier ligt een relatie met de doorontwikkeling van de proeftuinen).

- Voor de lange termijn kan dit ook betekenen dat de toewijzingssystematiek op een geheel andere leest wordt geschoeid en waarbij de consequentie kan zijn dat TOP op termijn geen functie meer heeft. Bijvoorbeeld waarbij toewijzing rechtstreeks plaatsvindt aan een regionale constructie op basis van ramingen.

## 2.4. Aanpak

Eerder hebben we al aangegeven wat uitgangspunten zijn voor de aanpak:

- We werken het lange termijn perspectief uit. Dit helpt om het met elkaar eens te worden welke koers wenselijk dan wel onwenselijk is (wat is het speelveld).
- We werken met korte termijn doelen en mijlpalen en ambities en doelen op lange termijn en een *strategische ontwikkelagenda*, omdat we verwachten dat het op een andere leest schoeien van de toewijzingssystematiek niet op korte termijn te realiseren en te borgen is.
- Belangrijk is het verkrijgen van een duidelijk (*bestuurlijk*) *commitment* voor de lange en korte termijn oplossingen. Deze dienen in de komende jaren als kompas voor de koers.
- We zorgen voor afbakening door elke keer te toetsen wat de scope van de rol en positie van TOP is? Wat past logischerwijs bij de opdracht en de invloedssfeer? Waar zijn andere partijen aan zet?

Dit vullen we als volgt praktisch in:

- We formeren een meedenkgroep.
- We organiseren sessies met belanghebbenden (klankbordbijeenkomsten, zie hoofdstuk 4)
- We geven maandelijks een update aan het bestuur van TOP en SOTOP. Dit doen we schriftelijk en desgewenst zijn we aanwezig voor een mondelinge toelichting.

Stapsgewijs ziet de aanpak er als volgt uit:

*Stap 1: Uitvoering van de verkenning lange termijn en korte termijn (mei en juni)*

Onderdeel	Vraagstelling
Verkenning Capaciteitsorgaan	Welke ramingsvariabelen lenen zich voor regionale en sectorale toewijzing? Welke mogelijkheden zijn er om variabelen toe te voegen aan de ramingsssystematiek van het capaciteitsorgaan? Hoe zou een dergelijk ontwikkeltraject er uit moeten zien? Wat is hierin het tijdspad?
Verkenning BOLS	Welke ingrediënten van de toewijzingssystematiek zijn mogelijk bruikbaar voor TOP? T.a.v. regionale toewijzing, t.a.v. toewijzing aan samenwerkingsconsortia (intersectoraal)?
Verkenning centraal werkgeverschap huisartsen	Wat zijn de effecten van toekomstig centraal werkgeverschap (bijvoorbeeld via SBOH-constructie op de toewijzingscriteria en toewijzingssystematiek)?



Verkenning proeftuinen en andere samenwerkingsverbanden (zie ook volgend hoofdstuk over proeftuinen).	In hoeverre zijn er op kortere termijn al aangrijpingspunten voor toewijzing naar samenwerkingsverbanden (ontwikkelmodel voor toewijzing).
---	--

De resultaten van de verkenning werken we uit in het korte en het lange termijn perspectief. Daarbij geven we ook een eerste inschatting van de haalbaarheid en de impact. Om te bepalen wat de speelruimte is en welke randvoorwaarden nodig zijn, schakelen we onder meer met VWS, het capaciteitsorgaan en NZa. Uitvoerbaarheid toetsen we bij het TOP-bureau.

#### *Stap 2: Toetsing en uitwerking lange en korte termijn (juni en juli)*

Het korte- en lange termijn perspectief toetsen we bij SOTOP en het bestuur. Vervolgens werken we deze verder uit:

- Korte termijn voorstel voor de toewijzingscriteria
- Een lange termijn agenda (waar werken we naar toe qua criteria en systematiek).

Deze toetsen we ook weer bij de meedenkgroep, bilateraal en in groepsverband bij stakeholders (zie hoofdstuk 4). Bij het bureau van TOP doen we een tweede toets op uitvoerbaarheid (is het te implementeren).

#### *Stap 3: Besluitvorming over korte termijn voorstel voor toewijzingscriteria (juli)*

Het korte termijn voorstel leggen we voor aan SOTOP en het bestuur ter besluitvorming. Het besluit vormt het vertrekpunt voor implementatie.

#### *Stap 4: Doorontwikkeling lange termijn voorstel voor toewijzingscriteria en - systematiek*

We maken een lange termijn ontwikkelagenda op basis van de bevindingen in stap 1 t/m 4, resultaten van de evaluatie van samenwerkingsverbanden en ontwikkelingen in de context van het opleiden. Dit doen we samen met de meedenkgroep en in bredere bijeenkomsten met het werkveld. Hierbij werken we nauw samen met APV. Verder vindt afstemming plaats met VWS en andere stakeholders zoals het Capaciteitsorgaan.

#### *Stap 5: Vaststelling lange termijn voorstel en marsroute*

Bestuurlijk vaststellen van lange termijn voorstel en van marsroute voor verdere aanpassing van de toewijzingssystematiek.

### **3. Plan van aanpak evaluatie proeftuinen**

#### **3.1. Inleiding**

TOP Opleidingsplaatsen is op vraag en met instemming van het veld in toewijzingsjaar 2018 gestart met het project proeftuinen om opleidingsplaatsen voor de opleiding tot GZ-psycholoog toe te wijzen aan samenwerkingsverbanden en daarmee het 'breed' opleiden verder te stimuleren en te faciliteren. In 2019 en 2020 zijn de proeftuinen begeleid en geëvalueerd door het externe onderzoeksbureau Common Eye.

TOP Opleidingsplaatsen heeft op basis van de evaluaties geconcludeerd dat er vooral operationele successen zijn behaald omtrent de kwaliteit van opleiden, de infrastructuur en de administratie binnen



de proeftuinen. Echter de hoofdvraagstukken die er bij de start van de proeftuinen waren, bestaan nog steeds:

1. Toewijzen van instroomplaatsen aan een samenwerkingsverband van erkende praktijkopleidingsinstellingen.
2. Inrichten van samenwerkingsverbanden met benodigde differentiatie in werksoorten/sectoren c.q. settingen die aansluiten bij ontwikkeling van de zorgvraag.
3. Perspectief bieden aan kleine instellingen en praktijken zodat zij kunnen blijven opleiden door zich aan te sluiten bij een samenwerkingsverband.
4. Ontwikkelen van financieel-organisatorisch kader voor het opleiden in een samenwerkingsverband.

Daarnaast zijn er ontwikkelingen in het veld, zoals bijvoorbeeld het APV-programma, die ook kijken naar de proeftuinen als bron van informatie voor de verdere uitrol van het programma. Het is de wens van TOP opleidingsplaatsen en APV om deze evaluatie ook te gebruiken ten behoeve daarvan. Ten slotte heeft TOP Opleidingsplaatsen de wens geuit om niet alleen de proeftuinen, maar ook andere samenwerkingsverbanden te betrekken in de evaluatie.

### **3.2. Bevindingen uit de assessmentfase over de evaluatie proeftuinen**

- De term doorontwikkeling proeftuinen wekt verwarring. Het is beter te spreken over evaluatie proeftuinen waarbij adviezen voor de doorontwikkeling niet mogen ontbreken. Dit is direct toegepast in dit plan van aanpak.
- De proeftuinen vallen formeel buiten de opdracht die TOP Opleidingsplaatsen van VWS heeft (namelijk: toewijzen). Destijds zijn de proeftuinen dan ook opgestart vanuit een wens uit het veld, met een stuurgroep waarin het veld vertegenwoordigd was, en sindsdien evalueert en continueert TOP Opleidingsplaatsen de proeftuinen. Het is van meet af aan niet de intentie geweest, dat dit onder het beheer van TOP Opleidingsplaatsen zou blijven. Voor de doorontwikkeling liggen alle opties open en is de evaluatie voor een bredere doelgroep dan alleen TOP.
- Het is van belang om ook andere samenwerkingsverbanden rond opleiden mee te nemen in de evaluatie. Om te bepalen welke dit zijn moeten inclusiecriteria opgesteld worden.
- Het is belangrijk om in de evaluatie de continuïteit van opleiden bij kleine samenwerkingspartners mee te nemen.
- Breed opleiden (dit minimaal dat de PIOG gedurende een gelijkwaardig aandeel van de studie in twee verschillende praktijkopleidingsinstellingen in verschillende sectoren zijn/haar opleiding volgt)<sup>2</sup> is een uitgangspunt dat door de meesten wordt ondersteund en bovendien ook passend is bij de ontwikkelingen beschreven in het APV-programma. Door ook andere samenwerkingsverbanden mee te nemen in de evaluatie wordt hier mogelijk nog nieuwe informatie over opgehaald.
- In de evaluaties van Common Eye is de PIOG ook uitgebreid meegenomen. Deze evaluatie mag meer op systeemniveau plaatsvinden. Als het gaat om evaluatie van het systeem als geheel kan er wel voor gekozen worden om een focusgroep met een vertegenwoordiging van PIOG's te organiseren.
- Het is van belang de evaluatie van de proeftuinen en de adviezen voor doorontwikkeling te kaderen vanuit de keuze voor de naar nieuwe toewijzingssystematiek enerzijds en de uitrol van APV anderzijds.

---

<sup>2</sup> Evaluaties Common Eye





- Het is van belang om in de evaluatie oog te hebben voor de perspectieven van de verschillende branches en sectoren,

### 3.3. Uitgangspunten voor de evaluatie

Vanuit de vraag van TOP-opleidingsplaatsen en de bevindingen uit de assessmentfase, valt op dat er sprake is van meerdere perspectieven van waaruit je de evaluatie kunt doen:

- Perspectief van *toewijzen*
- Perspectief van *breed opleiden*
- Perspectief van *kwaliteit van opleiden*
- Perspectief van *de kwaliteit van de netwerkkorganisatie* waarbinnen wordt opgeleid (de werkbaarheid van het juridische construct én de kwaliteit van de samenwerking).
- Perspectief van *kwaliteit van werkgeverschap* – dit is door common eye uitgebreid geëvalueerd. We laten dat hier buiten beschouwing; wat we wel meenemen is *de regeldruk en administratieve lasten* en de verdeling daarvan over de samenwerkingspartners. Hier is een samenhang met het construct, dat heeft invloed op de kwaliteit van het werkgeverschap.
- Daarnaast is er sprake van verschillende doelgroepen zoals: TOP Opleidingsplaatsen, hoofdopleiders, P-opleiders, PIOG's, organisaties. Hoewel de doelgroepen vaak een mening hebben, is het goed om in de uitwerking van de evaluatieaanpak te verhelderen wiens mening per perspectief ter zake doet.

Deze perspectieven vormen het uitgangspunt van de inrichting van de evaluatie. Samenvattend vanuit de opdracht van TOP Opleidingsplaatsen en de assessmentfase dient de evaluatie aan de volgende doelen te voldoen:

- Verbeterpunten voor het huidige construct voor de proeftuinen destilleren, zowel vanuit de huidige proeftuinen als vanuit andere samenwerkingsverbanden (zie ook de punten uit de inleiding).
- Adviezen voor de doorontwikkeling van de proeftuinen te geven, inclusief een alternatief voor de huidige coördinerende en faciliterende rol van TOP Opleidingsplaatsen.
- De voortgang op de aanbevelingen van de laatste evaluatie (September 2020, Common Eye, zie bijlage 1 voor de aanbevelingen) toetsen.
- Input verzamelen voor fase 2 van het APV-programma (zie kader).

Er is een aantal onderwerpen die ook APV als belangrijke aandachtspunten in APV-voorstellen zijn genoemd en die in het TOP-programma ook zijn voorzien. Het gaat om onderwerpen als werkgeverschap, facilitaire zaken, borging breedheid opleiden, de verbinding wetenschap-praktijk, governance van het samenwerkingsverband, en representativiteit van de evaluatie voor heel Nederland. Door APV deel te laten nemen aan de meedenkgroep kan dit in gezamenlijkheid verder uitgewerkt worden.



### 3.4. Aanpak

We splitsen de evaluatie op in twee lijnen:

*Lijn 1: vormgeving van de evaluatie.*

Hierbij worden alle benoemde perspectieven voldoende onderzocht, zowel in het ophalen van informatie, als in de analyse en verslaglegging ervan.

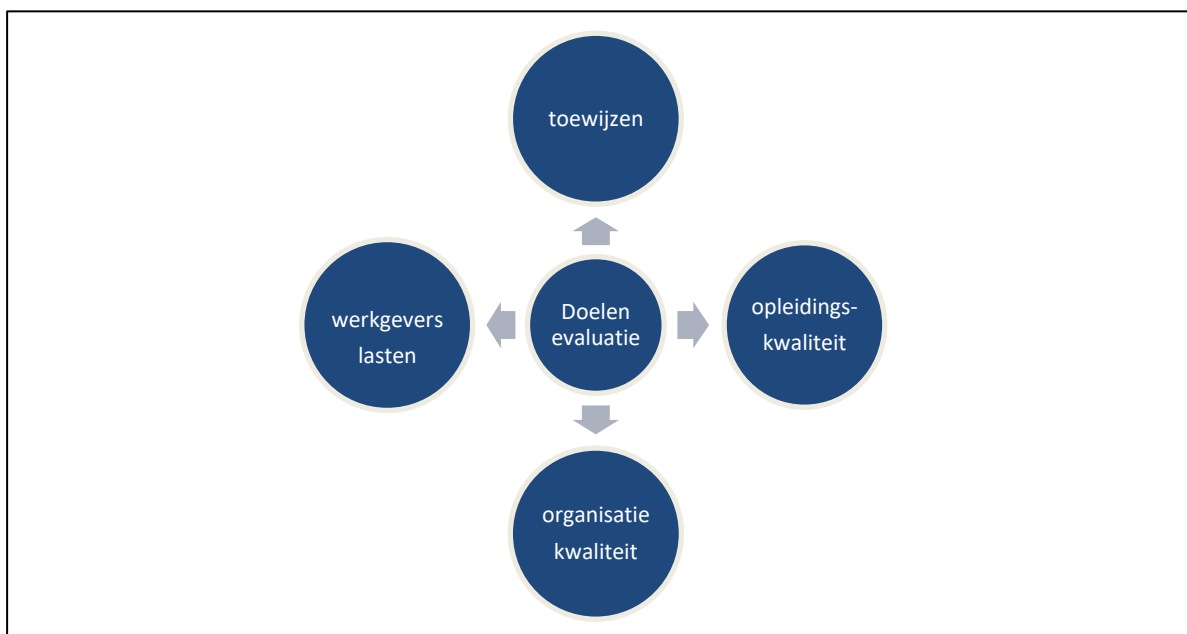
- Welke zaken moeten geëvalueerd worden om aan de doelstellingen van de evaluatie te voldoen?
- Welke inclusiecriteria hanteren we voor samenwerkingsverbanden buiten de proeftuinen? En is de selectie dan voldoende representatief?
- Aan wie bevragen we wat (wiens mening doet waar terzake)?
- De aanbevelingen vanuit de laatste evaluatie wegen:
  - Niets mee gedaan, aanbeveling blijft staan,
  - Iets mee gedaan, opnieuw evalueren,
  - Niet langer relevant.
- Twee bijeenkomsten, een voorafgaand aan de evaluatie en een om de resultaten en verslaglegging te bespreken, om te borgen dat perspectieven voldoende aan bod komen in de verslaglegging.

*Lijn 2: de evaluatie zelf, uitgevoerd door Bosman & Vos.*

De evaluatie kan bestaan uit:

- Enquêtes
- Diepte-interviews
- Organiseren van focusgroepen rond thema's
- Een combinatie van deze methodieken. Naar aanleiding van lijn 1 wordt dit nader uitgewerkt. Dit past bij het kort cyclisch werken.

Het kader voor de evaluatie wordt gevormd door een combinatie van de perspectieven en de doelstellingen.





## 4. Betrekken belanghebbenden en planning

### 4.1. Communicatie en betrekken van belanghebbenden

Gezien de veelheid van partijen en belangen in het veld is oog voor communicatie en afstemming belangrijk. Zowel richting overheid (VWS, Capaciteitsorgaan en zo nodig ook NZa) als richting de veldpartijen. Concreet betekent dit: kort-cyclisch werken met duidelijke mijlpalen en afstemmomenten en heldere communicatie met het veld per stap.

#### *Meedenkgroep*

In de vorige hoofdstukken kwam al aan de orde dat we een meedenkgroep organiseren voor beide projecten. Leden van deze groep zijn goed op de hoogte van actuele ontwikkelingen in het (opleidings)veld en van landelijke ontwikkelingen. Zij kunnen meedenken met en een rol spelen bij de communicatie met het veld. Daarmee is de meedenkgroep voedend/adviserend. De verbinding met APV is bedoeld om efficiënt gebruik te maken van elkaars inspanningen en om te voorkomen dat we dingen dubbel doen.

De meedenkgroep bestaat uit:

1. Programmamanager APV, of iemand anders die in de kern van het programma betrokken is.
2. Vertegenwoordiger LPO
3. *Vertegenwoordiger Opleidingsraad. Programmamanager APV checkt of dit apart nodig is*
4. Hoofdopleider GZ
5. Vertegenwoordiger opleidingsinstellingen/vLogo
6. Leden SOTOP (TOP Opleidingsplaatsen)

In totaal organiseren we vier online bijeenkomsten

1. In mei, gedurende 2 uur. Onderwerpen: de aanpak van de evaluatie en over het lange termijn perspectief over de toewijzingscriteria en de toewijzingssystematiek.
2. In juni, gedurende 1 uur. Onderwerpen: voortgang evaluatie en bevindingen bij de uitwerking van de toewijzingscriteria.
3. In september: gedurende 1 uur. Onderwerpen: lange termijn agenda voor toewijzingscriteria en toewijzingssystematiek en voortgang evaluatie.
4. Medio oktober, gedurende 2 uur: bespreken resultaten van de evaluatie en de lange termijn ontwikkelagenda voor toewijzingscriteria en toewijzingssystematiek.

#### *Klankbordbijeenkomsten*

Met de achterbannen van de veldpartijen en andere belanghebbenden organiseren we online klankbordbijeenkomsten, doel van deze bijeenkomsten is om bij een aantal stappen van beide projecten een toelichting te geven en om hierover het gesprek te voeren. Deelnemers blijven hiermee goed op de hoogte en kunnen aandachtspunten meegeven.

We organiseren gedurende het traject drie keer een set van twee identieke bijeenkomsten. Waarbij we de reacties uit de eerste bijeenkomst meenemen naar de tweede bijeenkomst. Dit doen we om het bereik te vergroten (deelnemers hebben meerdere opties om deel te nemen)



1. Op donderdag 23 juni en op dinsdag 28 juni van 16:00 tot 17:00 uur. Hierin geven we een toelichting op de aanpak, de eerste bevindingen t.a.v. de toewijzingscriteria en onze verwachtingen bij de verdere uitwerking.
2. Op donderdag 8 september en dinsdag 13 september van 16:00 tot 17:00 uur. Hierin geven we een toelichting op de uitkomst rond de toewijzingscriteria en de uitvoering van de evaluatie.
3. Op donderdag 17 november en dinsdag 22 november van 16:00 tot 17:00 uur. Hierin lichten we de bevindingen van de evaluatie toe en de lange termijn agenda voor de toewijzingscriteria en de toewijzingssystematiek.

Van elke bijeenkomst maken we een verslag. Het verslag delen we de deelnemers, de meedenkgroep en het bestuur.

#### *VWS, capaciteitsorgaan en NZa*

Met VWS schakelen we om hen op de hoogte te houden van de voortgang van beide projecten en om helderheid te krijgen over de (on)mogelijkheden bij het korte en lange termijn perspectief. Met het capaciteitsorgaan en NZa schakelen we rond inhoudelijke vraagstukken.

#### *Overall*

We maken gebruik van de communicatiemiddelen en kanalen van TOP: de website en de nieuwsbrieven. Daarnaast kunnen de bestuur- en SOTOP-leden van TOP Opleidingsplaatsen hun achterban informeren via hun kanalen. Tot slot zijn er diverse overlegmomenten die gebruikt kunnen worden zoals het regiehouderoverleg en de geplande veldbijeenkomst.

Uitnodigingen voor deze bijeenkomsten verspreiden we via de kanalen van TOP en via de SOTOP leden. We leggen aan de meedenkgroep voor welke kanalen nog meer te benutten zijn.

## 4.2. Tijdsplan

Tijdsplan	Toewijzingssystematiek	Evaluatie
April	Inrichten meedenkgroep	
Mei	<b>Stap 1:</b> Start uitvoering verkenning	Opstellen evaluatiemethode.
	Eerste bijeenkomst met meedenkgroep	
31 mei SOTOP	<b>Stap 2:</b> Toetsing lange termijn	Toetsing aanpak evaluatiemethode
8 juni Bestuur	Stap 3: Toetsing lange termijn	Vaststellen evaluatiemethode (EPT)
Juni	Uitwerken korte en lange termijn	Start uitvoering evaluatie
	Eerste set klankbordbijeenkomsten	
	Tweede bijeenkomst meedenkgroep	
Juli	Uitwerken korte en lange termijn	Uitvoering evaluatie
12 juli SOTOP	<b>Stap 3:</b> Toetsen korte termijn voorstel	
13 juli bestuur	Besluitvorming korte termijn voorstel	
Augustus	Eventueel reserve tijd korte termijn voorstel.	
September	Derde bijeenkomst meedenkgroep	
	Tweede set klankbordbijeenkomsten	
	<b>Stap 4:</b> Door ontwikkelen lange termijn voorstel	
Oktober		Rapportage evaluatie



	Vierde bijeenkomst meedenkgroep	
1 nov SOTOP	Tussentijdse bespreking lange termijn	Toetsing evaluatie
9 nov bestuur	Tussentijdse bespreking lange termijn	Besluitvorming evaluatie
	Derde set klankbordbijeenkomsten	
6 dec SOTOP	<b>Stap 6:</b> Toetsing lange termijn	
14 dec bestuur	Stap 6: Besluitvorming lange termijn	



## Bijlage 1 Respondenten assessmentfase

categorie	Respondent	Organisatie
Proeftuinen	Anneloes van der Broek, opleider	GGZ Breburg
	Tonnie Prinsen, opleider	Dimence
Beroeps- brancheorganisaties	Rob Verrips, programmamanager APV	FGzPt
	Yvonne Molenaar, beleidsmedewerker	NIP
	Karin de Poorter, beleidsadviseur	ActiZ
SOTOP	Kees Spitters	NL GGZ
	Ria Mous	LVVP
	Chris Nas	LVVP
	Anne Wisman	NvGzP
Bestuur TOP	Corstiaan Bruinsma	NL GGZ
	Rudolf Ponds	NvGzP
	Don Olthof	TOP
	Robert Meijburg	V&VN
	Annika Cornelissen	LVVP
Overheid	Linda Miedema	VWS
	Koen Fussenich en Maurice Heck	Capaciteitsorgaan



## **Bijlage 2: Aanbevelingen Common Eye**

### **Aanbevelingen Common Eye evaluatie 3, rapport september 2020.**

#### Aanbeveling 1

Ondersteun en breid de onderlinge kennisuitwisseling rond het gezamenlijk breed opleiden uit, waar de proeftuinen het vliegwiel voor vormen. Besteed daarbij aandacht aan het faciliteren van uitwisseling, verbetering en (her)gebruik van de opgedane kennis.

#### Aanbeveling 2

Blijf voldoende stimuleren en investeren in de initiatieven voor gezamenlijk opleiden, waardoor het permanente noodzakelijke onderhoud van de organisatie van de samenwerking voor breed opleiden kan worden uitgevoerd.

#### Aanbeveling 3

Moedig het breed opleiden voor de markt aan vanuit een gedeelde visie tussen samenwerkende instellingen. Dit geeft richting aan het inregelen van alle werkprocessen rond opleiden die regionaal passend zijn.

#### Aanbeveling 4

Faciliteer meer aandacht voor de kleinere partners in de samenwerkingsverbanden, waar sprake is van achterstand door achterstand in de context kennis. (Hierbij wordt niet bedoeld op de VGP, waar de uitdagingen doorgaans meer in de organisatorische en financiële sfeer zitten, maar de instellingen die niet zelfstandig kunnen opleiden, zoals ouderenzorg en revalidatie).<sup>18</sup>

#### Aanbeveling 5

Draag zorg voor een permanente uitnodiging of noodzaak tot samenwerken tussen instellingen met heldere landelijke kaders en ruimte voor couleur locale. In alle proeftuinen zijn positieve ontwikkelingen zichtbaar ten aanzien van de samenwerking tussen instellingen en organisatie van de opleidingsroutes, waarbij er verschillende ontwikkelrichtingen zichtbaar worden: het inzetten op formaliseren en uniformeren, versus het inzetten op de onderlinge relaties met ruimte voor diversiteit. Beide ontwikkelingen leiden tot positieve uitkomsten en het verdient dan ook aanbeveling ruimte te geven voor regionale variatie, passend bij de regionale historie, cultuur en relaties.

#### Aanbeveling 6

Werk aan meer consensus over het begrip 'breed opleiden'. De focus op sectoren heeft effect gesorteerd (93% van de opleidingsroutes omvat meerdere sectoren). Wat 'breed' is, is evenwel een breed en niet helder gedefinieerd begrip, waardoor niet duidelijk is wanneer een opleidingstraject 'breed genoeg' is. Deze evaluatie liet in beschrijvende zin zien dat er, naast sector, aanvullende aspecten zijn waarop de breedte van een opleidingstraject in kaart kan worden gebracht. Het verdient aanbeveling om in samenspraak met o.a. betrokkenen in de proeftuinen een kader te ontwikkelen ten aanzien van de vraag hoe breed een opleidingsroute dient te zijn.

#### Aanbeveling 7

Start de dialoog over de mogelijke contrasten in de opleidingsroute. De bevindingen duiden erop dat hoe groter het contrast is met de voor PIOGs reeds bekende context, hoe uitdagender maar ook hoe



meer verbredend en rijker de opleiding wordt ervaren en hoe meer PIOGs de opleiding daadwerkelijk als 'leertijd' (mogen) beleven.

#### Aanbeveling 8

Benut de positieve ervaringen van de PIOGs uit de proeftuinen in bijv. opleidingscurricula of in een mentorrol. PIOGs zien hun opleidingsroute als bevestiging van hun eerder gemaakte keuze, dan wel als motor voor verdieping of verandering.

#### Tot slot

Alle proeftuinen laten positieve ontwikkelingen zien ten aanzien van de samenwerking tussen instellingen en organisatie en borging van de opleidingsroutes. Ook wordt de meerwaarde van gezamenlijk en breed opleiden breed gedeeld, onder P-opleiders, praktijkopleiders en PIOGs en men overwegend tevreden over de samenwerking, de ontwikkelingen en de opbrengsten. Deze bevindingen kunnen aanleiding geven om de achterliggende vraag te stellen: in hoeverre maken de proeftuinen als beleidsinstrument het verschil? Zorgen de proeftuinen tot bredere opleidingsroutes en/of betere generalisten of zouden vergelijkbare resultaten zijn behaald zonder het 'proeftuinconstruct'. Het komen tot een uitspraak over deze 'vraag achter de vraag' zou evenwel vragen om een aanvullend, vergelijkend onderzoek naar samenwerkings- en niet-samenwerkingsinitiatieven buiten de proeftuinen.





### Bijlage 3: Veldpartijen

- De Nederlandse GGZ. Brancheorganisatie voor instellingen in de geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg.
- LVVP: Landelijke Vereniging van Vrijgevestigde Psychologen & Psychotherapeuten.
- NVZ; Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen.
- NFU: Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra.
- VGN: Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland.
- Actiz: Branchevereniging van Nederlandse zorgorganisaties.
- NIP: Nederlands Instituut van Psychologen.
- NVO: Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen.
- NVP: Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie.
- NVGzP: Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen.
- V&VN Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland.