



Landelijk
P-opleiders
Overleg

LPO
Stadsplateau 7 – 8.22
3521 AZ Utrecht
info@p-opleiders.nl
KvK 69605793
IBAN NL70 INGB 0009 6769 35

Opleidingsraad

t.a.v. de voorzitter van de Opleidingsraad psychologische BIG-beroepen

Arthur van Schendelstraat 650

3511 MJ Utrecht

Datum: 18-10-2021

Onderwerp: Reactie Landelijke P-Opleiders Overleg (LPO) op consultatieronde APV

Geachte mevrouw Schoorl, beste Maartje en leden van de Opleidingsraad,

Met veel plezier heeft het LPO de stukken gelezen afkomstig van het APV (Hoofdnotitie: Samen Navigeren naar adaptieve psychologische vervolgopleidingen. Voor een leven lang bekwaam.). Na intensieve discussies, waar veel LPO-leden bij betrokken waren het afgelopen jaar, zijn er uitgebreide voorstellen gedaan gericht op het verder verbeteren van het opleiden in de psychologische beroepen. De intensieve samenwerking met diverse partijen heeft verdieping van inzicht en verbreding van perspectief opgeleverd. We waarderen de inzet van alle betrokken partijen in deze discussies.

Het LPO heeft in afstemming met de leden van de Taskforce de discussies verbreed door bij verschillende bijeenkomsten alle P-opleiders en praktijkopleiders (ook van alle kleinere instellingen) te betrekken en de gelegenheid te geven inspraak te hebben. Deze input is meegenomen in onderstaand advies.

Het merendeel van de adviezen wordt door het LPO herkend en hiermee wordt ingestemd. We maken graag gebruik van deze consultatiefase om nog enige gerichte opmerkingen te maken t.a.v. diverse aspecten van de programma's. We willen op deze wijze een bijdrage leveren aan verbetering van de opleiding in de toekomst. Te beginnen met het zetten van de belangrijkste eerste stappen die hierin noodzakelijk zijn, namelijk het inrichten van het EVC traject, het ontwikkelen van een selectieve master en van een daarbij passende en doelmatige selectieprocedure.

Onze kanttekeningen en opmerkingen met betrekking tot de notitie staan in onderstaande tekst (gerelateerd aan de hoofdstukken en paragrafen van het advies) waarin de deelonderwerpen APV achtereenvolgens besproken zullen worden.



Hoofdstuk 2, Knelpunten

- **Doorlopende leerlijnen:**
We herkennen ons in veel van de genoemde knelpunten. Waar we ons minder in herkennen is het gebrek aan doorlopende leerontwikkeling. Wij zien (zeker in het praktijkdeel van de opleiding) een duidelijke leerontwikkeling die evolueert over de aaneengesloten opleidingsonderdelen.
- **2.7 Kloof tussen wetenschap en praktijk:**
De kloof tussen wetenschap en praktijk vinden we wisselend aanwezig. In de praktijk zien we veel wetenschappelijke kennis terugkomen in het therapeutisch handelen. Aangezien er opgeleid wordt in door de CRT erkende praktijkopleidingsinstellingen waar BIG-geregistreerde collega's volgens up-to-date richtlijnen en zorgstandaarden (evidence based) werkzaam zijn, zien we de praktijkwerkzaamheden juist als uiting van verbinding tussen wetenschap en praktijk. We vinden het van belang de kloof tussen cursorisch onderwijs en toetsen zo klein mogelijk te houden maar zien het minder als voorliggend probleem. Bovendien ervaren we de borging van de wetenschap en het academisch gedachtengoed in de opleiding middels de connectie met universiteiten en hoogleraren in hun rol als hoofdopleider bij de opleidingsinstituten.

Hoofdstuk 3 Oplossingen

3.1 De adviezen van de taskforce Aansluiting Master – GZ

- **Directe aansluiting**
We herkennen ons in de veel te lange tussentijd tussen master en GZ met alle negatieve gevolgen van dien. De keus om 'direct' van 'directe aansluiting' tot een maximum van 6 maanden te stellen, zien wij als een erg stellig en optimistisch besluit. We denken dat dit bij een heel aantal opleidingen gaat lukken maar dat dit lang niet in alle situaties realistisch is.
In de vergelijking tussen geïntegreerd versus logistieke aansluiting steunen we het laatste model. Hierbij pleiten we er wel voor te streven naar een directe aansluiting, zo kort als mogelijk (bijvoorbeeld 6 maanden) tot maximaal 1 à 2 jaar. Daarnaast pleiten we (zoals ook in de rapportage genoemd) voor voldoende ruimte voor zij-instroom. We zien het als een gemiste kans dat in de rapportage geen nader onderzoek gedaan is naar een variant met tussenruimte van 1 à 2 jaar, ondanks dat daar goede argumenten voor zijn. We pleiten er voor deze variant ook te onderzoeken in de pilots (zie hieronder).
- **Contouren van een geïntegreerde Master-GZ opleiding (SiRM rapport)**
De directe aansluiting geïntegreerd model valt financieel gunstig uit i.v.m. de 'aanne' (op p. 7 en bijlage hoofdnootie: SiRM onderzoek directe aansluiting) dat studenten (die een beurs ontvangen) tevens tijdschrijvend mogen zijn. Omdat deze aanname wat ons betreft zeer twijfelachtig is, weten we nog niet wat de impact is en hoe die analyse uitvalt. Om die reden herkennen wij ons nog niet in de impactanalyse. We denken dat deze personen dan '2x inkomsten voor dezelfde tijd' ontvangen en dat dit maatschappelijk niet gehonoreerd wordt door verzekeraars/overheid.



- **Structuur van de geïntegreerde opleiding**
We hebben sterke twijfels bij het Model geïntegreerd opleiden. We zijn hier geen voorstander van, onder verwijzing naar de argumenten genoemd in de brief van het vertegenwoordigende LPO lid (S. de la Rie, 3 mei 2021) welke is gedeeld met de werkgroep LTA. We denken dat het nader onderzoek doen naar het Geïntegreerd model momenteel te veel tijd en energie gaat kosten (en een langer durende periode van onzekerheid met zich meebrengt). Deze tijd en energie hebben we met elkaar hard nodig om een succes te maken van de andere APV-voorstellen zoals: EVC, pilots logistieke aansluiting; opleiden in samenwerkingsverbanden en professionalisering van opleiderscompetenties in de diverse rollen (docent, werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider). Boven de markt laten hangen van het 'geïntegreerd model' lijkt ons geen verstandige keus.
- **EVC als oplossing voor het huidige tekort aan GZ-psychologen:**
We steunen de ontwikkelrichting van EVC ter ondersteuning van de snelle groei in het aantal GZ-psychologen. We willen de (in het programma genoemde) noodzaak benadrukken van aanvullende financiële middelen om dit mogelijk te maken. Het advies is om de EVC-trajecten te organiseren vanuit de FGzPt.
- **Een selectieve master om in – en uitstroom te reguleren**
Wij steunen het invoeren van een selectieve master en van een daarbij passende en doelmatige selectieprocedure en zien dit ook als voorwaarde om de instroom in de opleidingen verder te reguleren. De financiering van de (selectie)uren dient onderdeel te zijn van het project, met name de investering in selectie voor de master.
- **Pilots:** We staan achter de uitvoering van pilots om de aansluitingsduur substantieel te verkorten. We stellen voor om van de pilots een vergelijking te maken met drie groepen (nl: huidige situatie, 0- 6 maanden tussentijd; tevens zij-instroom met 1 à 2 jaar tussentijd). Voor een goede vergelijking tussen deze pilotgroepen dienen ze gevolgd te worden vanaf de aanname en logistieke aspecten vooraf tot het einde plus twee jaar na afronding opleiding. Tevens vinden we dat de groepsgrootte van de afzonderlijke pilots voldoende dient te zijn voor heldere uitspraken met evenwichtige landelijke spreiding over de regio's. De vergelijking van deze groepen dient zowel logistiek als bedrijfsmatig en inhoudelijk te zijn met metingen waarin naast haalbaarheid ook de zorgpunten (p. 20 rapport logistieke aansluiting) meegenomen worden in de gestructureerde evaluatie (waaronder punten als: instroom, selectie, uitloop/ uitval, zelfstandigheid na afronding t.a.v. oppakken regiebehandelaarschap, tevredenheid etc.).

3.2 De adviezen van de projectgroep Visie en Infrastructuur

- **Breedheid van opleiden voor bredere inzetbaarheid**
- **Levenslopperspectief en V&O versus K&J.** Bij breed opleiden steunen wij het levenslopperspectief dat in het cursorisch onderwijs een rol speelt. In de praktijk willen we wel het onderscheid houden tussen GZ K&J en GZ V&O omdat de vaardigheden die voor deze twee leeftijdsgroepen nodig zijn zodanig verschillen dat dit bundelen in een tweejarige opleiding naar verwachting onvoldoende leidt tot de gewenste eindresultaten.
- **Intersectoraal opleiden in samenwerkingsverband.** Veel LPO-leden staan achter breed opleiden in samenwerkingsverbanden, waarbij het vooral gaat om het behalen



van de juiste competenties. Bovendien dienen deze competenties zodanig te worden geleerd dat toepassing hiervan generaliseerbaar is. Hiervoor zijn een paar 'langere' stages nodig (voorkeur voor twee stages van één jaar) in plaats van zoveel mogelijk kortere 'meeloopstages' om alles gezien te hebben. Bij voorkeur in twee sectoren. Samenwerking is het middel en niet een doel op zich. Het organiseren van deze samenwerking dient voldoende gefaciliteerd te worden. Enkele kleinere POI's zien een risico op afhankelijkheid van een grotere POI en leiden liever in eigen instelling op.

- **Meekijkstages:** De voorstellen voor vier tot zes meeloopstages zien wij als onrealistisch, niet te organiseren in de praktijk en een te grote belasting voor de begeleiders. Tevens wordt deze vorm voor het 'leren' van de juiste competenties eerder als belemmerend dan verdiepend gezien. We stellen voor dat deze uit de voorstellen gehaald worden. Bovendien hebben we in de praktijk te maken met cliënten voor wie de toename van frequentie in wisseling van betrokken behandelaren onacceptabel is.
- **Kennismakingsstages in de bachelor:** We hebben tevens twijfels over de mate waarin 'kennismakingsstages' tijdens de bachelor realistisch zijn en stellen vragen bij de belasting voor de praktijk. Varianten van deze kennismaking tijdens de bachelor dienen eerst verder uitgewerkt te worden en vervolgens getoetst op haalbaarheid en effect (bijvoorbeeld middels pilots).
- **Beschikbaarheidsbijdrage toewijzen:** We stellen voor dat de toewijzing van de beschikbaarheidsbijdragen meer adaptief georganiseerd wordt. Dit betekent een nieuwe combinatie van zowel stabiliteit (meerjarig toewijzen) als mogelijkheden om daarbinnen eenvoudig adaptief te zijn aan (personeels-)wisselingen en omstandigheden. (bv door plekken makkelijk 'bij de burens' te mogen invullen i.p.v. alleen zelf), of plekken 'later in het jaar' te kunnen creëren. Het NZa-verdeelplan dient hierbij flexibeler zich aan te kunnen passen aan de reële werkelijkheid in een praktijk die voortdurend in beweging is. We stellen voor dat hier een aparte werkgroep voor komt die dit met betrokken stakeholders nader onderzoekt en uitwerkt.
- **Werkgeverschap:** Uitgangspunt van het LPO is dat het werkgeverschap van de opleidingen dient te (blijven) liggen bij de POI's (al dan niet in samenwerking met elkaar). Wanneer opleiderschap en werkgeverschap aan elkaar verbonden zijn, kunnen werkgevers optimaal hun verantwoordelijkheid nemen in het opleidingsproces waardoor geen verantwoordelijkheden afgeschoven kunnen worden.
- **SPOO en centraal werkgeverschap.** Wij steunen bredere regionale samenwerkingsorganisaties (SPOO) met een grote POI als verantwoordelijke partij waar ook de jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen deel van uitmaken. Verdere inrichting dient nader onderzocht te worden, voortbouwend op het rapport van de proeftuinen. Een volledig centraal werkgeverschap wijzen wij af en pleiten er voor de verantwoordelijkheden bij de POI te houden en juridische en opleidingsverantwoordelijkheid in dezelfde hand te houden. Wij verwachten dat dit punt verder uitgewerkt wordt ten aanzien van samenwerking en verantwoordelijkheden in de opleiding.



3.3 De adviezen van de projectgroep Didactische ontwikkeling en instrumenten (DO en I)

We steunen in grote lijnen de denkrichting en voorstellen van de werkgroep DO&I. We hebben onderstaande aandachtspunten ter aanvulling aan het rapport.

- **Belang van 'vaardigheidsonderwijs'**: We denken dat het van belang is dat er meer vaardigheidsonderwijs gegeven wordt tijdens het cursorisch onderwijs (opleidingen 'oefenen' te weinig hun vaardigheden).
- **Rolbeschrijving P-opleiders**: Naast de beschreven rollen van praktijkopleider/werkbegeleider/supervisor, met passende competentieprofiel (en bijkomend opleidingsprofiel), menen we dat voor de rol van P-opleider een aanvullende taak/functiebeschrijving zinvol is, eventueel met bijpassende opleidingseisen. Deze kan toegevoegd worden in de voorstellen van DO&I.
- **Financiering scholing van opleiders**: Het scholen (en permanent bijscholen) van opleiders (docenten, praktijkopleiders, werkbegeleiders, supervisors) kost tijd en geld. Dit dient adequaat gefinancierd te worden, (mogelijk als onderdeel van de beschikbaarheidsbijdrage). Dit dient onderdeel van het APV-rapport te worden.
- **Tijdsbelasting voor professionals**: We denken dat bij alle scholingsvoorstellen die een tijdsbelasting vormen voor de (drukbezette) professionals wel overwogen dient te worden of het voor de professional 'haalbaar' is in combinatie met de werkdruk en alle overige accreditatie-eisen. Dit ter voorkoming van 'afhaken van het opleiden'.

Wij wensen jullie veel succes en energie bij de formulering van het definitieve advies naar het ministerie van VWS en hopen op een voortzetting van de constructieve samenwerking tussen alle partijen in fase 2 van het project APV,

Met vriendelijke groet,

Namens het bestuur van het LPO

Mw. Dr. A.H.S. van den Broek,

Voorzitter LPO