

# CONCEPT

## CONCEPT Reactie LPO richting opleidingsraad in de consultatiefase:

Geachte opleidingsraad,

Met veel genoegen 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. Tegelijkertijd maken we graag gebruik van deze consultatiefase om nog enige gerichte opmerkingen te maken t.a.v. diverse aspecten van de programma's. Deze beslaan niet alle adviezen aangezien we ons in de meeste adviezen herkennen, er mee instemmen om hier actief richting de toekomst aan willen bijdragen om de opleiding nog verder te verbeteren. 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 mbt de notitie staan in onderstaande tekst 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 (zeker in sommige van de TOP-GGZ plekken, 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 opleidingsinstututen

## 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. We pleiten er voor te streven naar een directere aansluiting, zo kort als mogelijk tot maximaal 2 jaar. Daarnaast pleiten we (zoals ook in de rapportage genoemd) voor voldoende ruimte voor zij-instroom.
- **Contouren van een geïntegreerde master-GZ opleiding**
- De directe aansluiting geïntegreerd model valt financieel gunstig uit ivm de 'aanne' (op pag 7 en bijlage hoofdnotitie: SiRM onderzoek directe aansluiting) dat studenten (die een beurs ontvangen) TEVENS ZPM 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 wijzen het Model geïntegreerd opleiden af, onder verwijzing naar de argumenten genoemd in de brief van het vertegenwoordigende LPO lid. 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 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 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 (wetenschappelijke) vergelijking te maken met 2 (of 3) groepen (nl: huidige situatie, 6 maanden tussentijd (tevens zijinstroom met 2 jr tussentijd), met metingen waarin ook de zorgpunten (pag 20 rapport logistieke aansluiting) meegenomen worden in de gestructureerde evaluatie. We willen deze pilotgroepen volgen van begin (aanne' en logistieke aspecten) tot einde plus 2 jaar na afronding opleiding, (afronding / uitloop/ uitval zelfstandigheid na afronding tav oppakken regiebehandelaarschap) en verwachten dat een wetenschappelijk relevant aantal deelnemers hierin betrokken wordt. De impact willen we volgen op individueel, institutioneel en landelijk niveau, op logistiek, bedrijfsmatige en inhoudelijke kant.

### 3.2 De adviezen van de projectgroep Visie en Infrastructuur

- **Breedheid van opleiden voor bredere inzetbaarheid**
  - **Levensloopperspectief en V&O vs K&J** Bij breed opleiden steunen wij het levensloopperspectief 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 2 leeftijdsgroepen nodig zijn zodanig verschillen dat dit in een 2-jarige opleiding bundelen, naar verwachting onvoldoende leidt tot de gewenste eindresultaten.
  - **Intersectoraal opleiden:** We steunen dat GZ plekken in 2 sectoren georganiseerd worden (met 2 stages).
  - **Stageduur en Meekijkstages:** We denken dat de veelal optimale stageduur 2 stages van 1 jaar omvatten (eventueel met een kleine meekijkstage). De voorstellen voor stages van 8 maanden en 4-6 meeloopstages zien wij als onrealistisch, niet te organiseren in de praktijk, een te grote belasting voor de begeleiders en het 'leren' eerder belemmeren als verdiepen. 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 in welke mate 'kennismakingsstages' tijdens de bachelor realistisch is en niet een te grote belasting van de praktijk. We denken dat dit nader uitgewerkt dient te worden (bv in 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 ipv 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 is, 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 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 v.d. 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 en 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).

- **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 v/d beschikbaarheidsbijdrage). Dit dient onderdeel van APV rapport te worden.

LPO bestuur

CONCEPT