

RINO Groep

Verslag

Vergadering: Opleidingscommissie Psychotherapie

Datum: 19 maart 2025, 10.30-12.00 uur

Locatie: Zoom

Verslag: Katy Boesten (Het Notuleercentrum)

Deelnemers:

Trudy Mooren (voorzitter), Utah Ambachtsheer, Leonie Baake, Sacha van de Barkhof-van de Lande, Maurits Boer, Gilian Buijs, Natasja Castano, Jorinde Derrix, Eelco van Doorn, Frans-Joris Esmeijer, Jamilla van der Helm-Jonkers, Inkeri Herfs, Mirjam Jonkers, Fiona Kat, Ayse Kaya-Bostan, Saskia de Koning, Hans Kortrijk, Hanneke Kroeze, Alitha Lanting-Werner, Ante Lemkes, Judith Ligthart, Martina Meijer-Bakker, Merijn Merbis, Mart Mooren, Marieke ten Napel-Schutz, Lian Nijland, Charlotte Oele, Helena Oldenhof, Ils de Ost, Mariken van Onna, Janet van der Peet, Anette Pet, Els van der Ploeg, Laura Renes,, Carin de Ridder, Lies Roeks, Calder Rokosch,, Natasja de Ruijter-Buurman, Linda Schipper-de Paauw, Marlie Seesing, Marije Smale, Edwin Spapens, Marlies aan de Stegge, Fraukje van Tienen, Simone Toncman, , Koert Velders, Saskia Vervuren, Mandy van der Voort, Gertjan Wieringa, Judith Zandbergen, Adinda Zevenbergen.

1. Welkom en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 10.30 uur en heet alle aanwezigen van harte welkom. Kirsten Stolk is afwezig en de voorzitter bedankt Leonie Baake voor de ondersteuning. Het hoofdthema van vandaag is negatieve beoordelingen/onvoldoendes.

a) Update (einde)beroepenstructuur KP-PT

De voorzitter meldt dat de bijeenkomst in oktober in het teken stond van het anticiperen op het wijzigen van de beroepenstructuur in het register, maar dat minister Agema hier een streep doorheen heeft gezet. Dit besluit heeft nogal wat consequenties omdat in 2025 de driejarige PT-opleiding zou starten. De nieuwe groepen zijn inmiddels gestart en er zijn diploma's uitgereikt aan de vorige jaargroepen.

b) Doorstart PT VO & KJ 2026

Er was landelijk afgestemd om in 2026 een doorstart te maken met de opleidingen voor de PT-driejarige. Vooralsnog zijn de vierjarige opleidingen on hold gezet, onder andere omdat het APV-programma aangeeft dat er doorlopende leerlijnen komen, en het haaks zou staan op deze ontwikkeling om de PT-vierjarige als een soort zijbeweging te organiseren. Mocht het zo zijn dat dit landelijk wel de wens is, dan zijn de RINO's uitvoerend en kan dit opnieuw op de agenda komen. Vooralsnog is met andere regio's afgesproken om de driejarige opleiding te organiseren. Volgens de laatste aanmeldingscijfers zijn voor VO 36 plaatsen en voor de KJ 20 plaatsen aangevraagd, terwijl dit het voorgaande jaar 58 VO- en 16 KJ-plaatsen waren. De conclusie is dat het aantal aanvragen voor KJ gelijk blijft, maar voor VO daalt. Het huidige aantal aanmeldingen voor VO is conform de jaren voor de eindsprint richting de beroepenstructuur (2023 en het jaar daarvoor), omdat men toen de eindstreep in gedachten had. De huidige ontwikkeling is een belangrijk informatief signaal, want het laat zien hoeveel belangstelling er is voor de PT-opleiding. In 2025 was er subsidie voor 171 plaatsen, maar zijn er slechts 135 toegewezen. Rond 1 april 2025 verwacht men van VWS te horen hoeveel subsidie er voor 2026 beschikbaar is. Subsidie is belangrijk om opleidingsplaatsen te realiseren en momenteel blijft er veel potentieel liggen.

Simone Toncman meldt dat haar organisatie intern worstelt met de vraag een opleidingsplek aan te vragen, omdat vorig jaar extra plekken zijn aangevraagd met de eindstreep in gedachten. Er was geen behoefte om dit jaar iemand op te leiden, maar tevens was er de angst om de boot te missen wanneer men het jaar daarna weer een opleidingsplaats zou willen. Zij heeft hierover gemaild met TOP, Nza en een andere partij, maar niemand kon hier iets over zeggen. Zij is verrast over de cijfers en benieuwd wat dit volgend jaar gaat doen met de subsidies.

Marlies Aan de Stegge is eveneens verbaasd over de cijfers. Zij werkt bij een kleine ggz-instelling die lang heeft getwijfeld een tweede medewerker op te laten opleiden vanwege onzekerheid over de TOP-subsidie. Er werd aangegeven dat de kans hierop maar 60% was en zij vindt het bijzonder dat nu blijkt dat er subsidies op de plank blijven liggen.

De voorzitter antwoordt dat het mogelijk is dat er een verwarring is met de GZ, omdat daar een tekort is aan subsidies. De afgelopen maanden waren erg onzeker en in alle gremia is flink overlegd. Het NIP en de Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie hebben een grote survey uitgezet om te onderzoeken wat momenteel aan de hand is, en wat de achterban wil. Er is van alles in ontwikkeling om te kijken hoe men voor de ggz kan blijven opleiden. Ondertussen ligt er een prachtig programma met een mooi curriculum, en gaat de RINO Groep met curriculumcommissies verder aan de slag om ervoor te zorgen dat de kwaliteit behouden kan blijven. Binnen de CC's is besproken wat de doorhaling door de minister voor de toekomst betekent. .

2. Notulen OC PT 16 oktober 2024

Naar aanleiding van

- Pagina 2. De opmerking betreft de rolverdeling binnen de KP-opleidingen moet zijn: *PT*-opleidingen.
- De voorzitter zou het leuk vinden om de aanwezigen te treffen op het WKK-congres van 17 en 18 april

De notulen van 16 oktober worden met inachtneming van bovenstaande opmerking vastgesteld.

3. Ontwikkelingen in CC V&O

De voorzitter licht toe dat met de hoofddocenten goede gesprekken zijn gevoerd. De hoofddocenten zijn ontzettend gemotiveerd en willen graag verbonden blijven met de opleiding. De gemiddelde leeftijd ligt lager dan bij K&J dus het perspectief is anders. Er was in oktober een interessante heidag – voordat de minister een streep door het plan zette – om te bespreken wat er aangepast moest worden in het curriculum zodat het goed geïntegreerd kon worden. Momenteel gaat men door met de aandachtspunten die daaruit naar voren kwamen:

- Goede inbedding van de diagnostiek in de PT-opleiding van drie jaar.
- Werken aan de wetenschappelijke attitude.

De keuzemodules zijn een terugkerend onderwerp in de KP- en PT-opleiding omdat dit gezamenlijk wordt gedaan. Hiervoor is nog geen passende oplossing, maar het onderwerp staat steeds op de agenda. Samengevat is de koers herpakt en gaat de RINO Groep hier met de praktijkinstellingen mee door, tot zich een andere visie aandient bij de overheid.

Marlies aan de Stegge vraagt hoe het met de vierjarige opleiding verder gaat. De voorzitter antwoordt dat de vierjarige opleiding en de verkorte opleiding vooralsnog niet doorgaan. Voor de vierjarige opleiding is input van praktijkinstellingen nodig en landelijke afstemming. In het hoofdopleidersoverleg werd gewaarschuwd op te passen, omdat anders kapers op de kust komen die de vierjarige opleiding gaan aanbieden omdat hier vraag naar is, maar vooralsnog heeft de opleidingscommissie zich hier, in samenwerking met de RINO's, niet gek door laten maken en tracht men contact te houden met wat het veld wil. Een argument om de vierjarige opleiding niet te doen was de ambitie om doorlopende leerlijnen op te bouwen, waarbij de driejarige PT niet in de weg zit en de vierjarige wel. Tevens is

contact nodig met het NIP en de NVP omtrent de vraag waarin zij willen dat wordt opgeleid. Een ander spanningsveld is het feit dat psychotherapeut een artikel-3-beroep is, terwijl men wil toewerken naar een specialisme.

Eelco van Doorn vraagt of de keuzemodules nog terugkomen in het curriculum voor volwassenen. De voorzitter antwoordt dat zij momenteel niet meer informatie heeft. In het aanbod is ruimte voor EFT en AFT. Soms zijn de aangeboden keuzemodules al eerder aan de orde geweest en zijn er roostertechnische vragen. Dit blijft een organisatorische puzzel en een blijvend aandachtspunt.

Gertjan Wieringa merkt op dat zijn organisatie veel opleidingen heeft. Sommigen van hen hebben de houding aangenomen dat het allemaal niet meer hoeft omdat zij toch psychotherapeut blijven. Hij stimuleert hen om door te blijven ontwikkelen en vraagt de voorzitter wat hij het beste kan zeggen. De voorzitter vindt het een leuke vraag en adviseert dit aan collega's en jaarvertegenwoordigers te vragen. Zij hoort het graag wanneer de PT-opleiding de mogelijkheid biedt om 'lui' te zijn, want volgens haar ervaring is de opleiding streng en wordt er erg op aanwezigheid en actieve deelname gestuurd. Gertjan Wieringa merkt op dat een groep opleidingen de hoop wil hebben dat doorstuderen relevant is voor hun positie. De voorzitter antwoordt dat men niet weet wat de toekomst gaat brengen. Zij probeert de groepen te enthousiasmeren verantwoordelijk te zijn voor hun vak, na te denken welke competenties zij in hun werk belangrijk vinden en ook hoe zij dit invulling kunnen geven in de toekomst. Levenslang leren is mogelijk en de RINO's kunnen bij voldoende vraag meer aanbod organiseren. Charlotte Oele voegt toe dat men momenteel in ieder geval weer een keuze heeft. Dit is prettig want veel psychotherapeuten willen blijven behandelen en hoeven niet per se manager of onderzoeker te worden. Voor de patiënten is het fijn dat in een betaalbare functieschaal gespecialiseerde veranderspecialisten zijn die met de handen aan het bed willen staan. Voor de mensen die wel verder willen is er altijd de weg om via de verkorte KP klinisch psycholoog te worden. Voor K&J blijft het spannend mensen te behouden voor de groep onder de 18 jaar, hoewel veel psychotherapeuten binnen de instelling blijven omdat het niet mogelijk is zelfstandig aanbesteed te worden. Tot nu toe lukt het om een grote groep te behouden.

Ayse Bostan is de waarnemende jaargroepvertegenwoordiger van PT-23B en meldt dat de groep de 100% aanwezigheid als belastend heeft ervaren. Zij is het daarom niet eens met de opmerking over luiheid en wil zelfs de mogelijkheid om tweemaal een joker in te zetten voorstellen. De voorzitter beaamt dat deze opmerking haar observatie onderstreept dat er geen sprake is van luiheid.

Judith Ligthart is het eens met deze opmerking, aangezien haar opleidingen soms ziek naar huis gaan omdat een bepaalde vervangende opdracht te veel werk is. Zij gaat binnenkort een bijscholingscursus bij de RINO Groep doen en hoeft hierbij niet 100% aanwezig te zijn. Zij weet dat 100% aanwezigheid in het OER staat, maar toen zij de KP-opleiding deed was dit niet zo. Met betrekking tot mentale belastbaarheid en gezondheid vindt zij 100% aanwezigheid vreemd. De voorzitter beaamt dat de opleidingen het niet gemakkelijk hebben.

Charlotte Oele merkt op dat het soms lastig is om iemand een vervangende opdracht te geven wanneer iemand een dag niet kan komen. Zij erkent de vraag of 100% aanwezigheid noodzakelijk is, maar tegelijkertijd geven de meeste docenten een passende vervangende opdracht waar men minder dan zeven uur mee bezig is. Vaak betreft de opdracht iets dat die lesdag gedaan is, en zij deelt daarom niet de visie dat de vervangende opdracht ongelooflijk zwaar is.

De voorzitter adviseert dit onderwerp de volgende bijeenkomst centraal te stellen.

4. Ontwikkelingen in CC K&J

Charlotte Oele licht toe dat de meeste praktijkopleiders en betrokkenen dachten dat de CC in 2025 zou stoppen, maar toen kwam hier meer achteraan. Het merendeel van de opleiders zit op de gepensioneerd leeftijd of ertegenaan. Bij een inventarisatie is gebleken dat zowel de hoofddocenten als de meeste docenten eigenlijk na de ronde van 2025 niet verder willen gaan met het werk. Dit betekent dat K&J aan het werven is voor een groep nieuwe hoofddocenten en dat er vermoedelijk een periode zal komen waarin er twee CC's naast elkaar zullen bestaan óf één grote CC waarin nieuwe mensen worden ingevoegd die vanaf 2026 les gaan geven en als hoofddocent een rol krijgen, met daarnaast een groep die in 2025 de zaken afmaakt. Er zal in ieder geval een behoorlijke wisseling van de wacht komen. Toen iedereen drie à vier jaar geleden dacht dat de opleiding ging stoppen wilde men voor zo'n korte tijd geen nieuwe docenten meer laten komen. Momenteel is men met een aantal kandidaten in gesprek en zij en Trudy Mooren zullen met de andere hoofdopleiders afstemmen hoe dit in de toekomst vorm gegeven wordt.

5. Hoe om te gaan met negatieve beoordelingen/onvoldoendes

De voorzitter meldt dat er soms onvoldoende beoordeeld moet worden omdat het de plicht is om goede psychotherapeuten af te leveren. Soms lukt het iemand niet om dit in een bepaalde tijd te laten zien en is het de vraag wat men dan moet doen. Dit vergt een zorgvuldige afweging, communicatie en een goede blik wanneer iets onvoldoende is. Na een presentatie van de OER-termen en ruimte voor het stellen van vragen zullen de aanwezigen het thema in subgroepen bespreken en de highlights delen.

Jorinde Derrix geeft een presentatie over de werking van het OER en zal de onvoldoendes in het cursorisch onderwijs en in de praktijk bespreken. De regels van het OER zijn tevens te vinden op de site van de RINO Groep, onder belangrijke bijlagen bij de studiegids. Het betreft twee aparte OER'en, maar het stukje onvoldoendes is inhoudelijk precies hetzelfde. Onvoldoendes in het cursorisch onderwijs zijn duidelijk aantoonbaar, maar in de praktijk gaat een onvoldoende vaak over onvoldoende vooruitgang op basis van bijvoorbeeld de competenties. In het OER staat dat de hoofdopleider dit bepaalt, maar in de praktijk is de praktijkopleider gedelegeerd bevoegd om dit te beoordelen. Een onvoldoende beoordeling kan jaarlijks worden gegeven, maar ook – wanneer er zorgen zijn – tussendoor. Er volgt dan een beoordelingstraject van drie maanden op specifieke competenties.

Simone Toncman merkt op dat zij deze situatie in de GZ-opleiding aan de hand heeft gehad bij RINO-Zuid. Haar organisatie moest toen wachten tot het eerste jaar verstreken was, omdat toen pas de geschiktheidsbeoordeling plaatsvond, waarna het vervolgtraject pas in werking ging. Zij vraagt of dit een verschil is tussen de GZ en de PT. Jolinde Derrix antwoordt dat het beleid hierin mogelijk verschillend is binnen de opleiding of de regionale opleidingsinstellingen. In ieder geval doet de RINO Groep tussentijds een competentiebeoordeling bij zorgelijke signalen.

Jolinde Derrix licht toe dat een tussentijdse beoordeling altijd drie maanden duurt. Daarna volgt opnieuw een competentiebeoordeling. Wanneer er wederom onvoldoende vooruitgang is kan er nogmaals drie maanden een verbetertraject komen. Bij nogmaals onvoldoende moet de deelnemer de opleiding staken. De jaargroepopleider is gedelegeerd bevoegd om de beoordelingsgesprekken te voeren, maar zal dit altijd in samenspraak doen met de opleiding. Het overleg tussen de praktijkopleider en de jaargroepopleider kan zelfs al voor de beoordeling om een klankbord te hebben, aangezien het vaak moeilijk is om te formuleren dat iets onvoldoende is. De praktijkopleider doet het voorstel voor het verbeterplan.

Frans-Joris Esmeijer heeft het afgelopen jaar tweemaal meegemaakt dat een opleiding niet goed functioneerde. Hierbij speelden veel zaken een rol, onder andere de werkrelatie met de werkbegeleider. Hij wil dit inbrengen als een belangrijk perspectief omdat het de vraag is wat men hiermee moet doen. Het format hoe te reageren is helpend, maar op de plek waar dit speelde was dit

niet zo en moest hij de aanpak improviseren. Bij een slechte werkrelatie kan de stagnerende dynamiek uitvergroot raken en het vraagt een andere interventie om dit op te lossen. Jolinde Derrix vindt dit herkenbaar. Het OER voorziet niet in een slechte werkrelatie, maar zij vindt dit een mooi onderwerp voor de breakout rooms.

Jolinde Derrix geeft enkele voorbeelden van onvoldoende vooruitgang in de competenties. De RINO-Groep beschikt over een format voor een verbeterplan. Binnen de PT is er geen standaardformat, maar bij de GZ is een format in ontwikkeling waar men op kan leunen. Zij adviseert de gemaakte afspraken met de deelnemer op te nemen in de RINO Portal. Praktijkuren en supervisies kunnen meetellen tijdens het beoordelingstraject, tenzij men anders afsprekt. In principe hoeft een negatieve beoordeling dus niet tot uitloop te leiden. Het cursorisch onderwijs kan eveneens doorgang vinden, tenzij hier iets anders over is afgesproken.

Judith Ligthart had laatst een negatieve beoordeling van een supervisietraject van twaalf sessies. Dit was aan het einde van de opleiding, maar de praktijkopleider had wel alle competenties voldoende beoordeeld. Zij vraagt of een supervisietraject onvoldoende mag zijn wanneer een praktijkopleider alle competenties op niveau beoordeelt. Jolinde Derrix vindt dit een interessant punt en meldt dat het OER hierin niet voorziet. Judith Ligthart antwoordt dat RINO-Amsterdam dit juridisch heeft uitgezocht, waaruit bleek dat de praktijkopleider uiteindelijk bepaalt. Jolinde Derrix geeft aan dat de jaargroepopleider hier ook iets van zou kunnen vinden, omdat hij de beoordeling uiteindelijk moet vaststellen. Zij denkt dat een supervisor iets onvoldoende kan beoordelen, maar men toch tot de conclusie kan komen dat iemand door kan. Judith Ligthart merkt op dat de praktijkopleider gedelegeerd bevoegd is, maar de hoofdopleider is eindverantwoordelijk en men wil niet in de situatie komen dat dit wordt overruled. Jolinde Derrix beaamt dat de hoofdopleider bij zwaarwegende redenen de beoordeling van de praktijkopleider kan overrulen. Het betrof in dit geval een conflict tussen de supervisor, en een praktijkopleider die niet weet wat hij hiermee moet doen. Na een eerste gesprek kan de jaargroepopleider dit gaan wegen. Daarna heeft de praktijkopleider het definitieve antwoord.

Koert Velders merkt op dat vaak gezegd is dat alle competenties een 4 moeten zijn, terwijl een aantal hiervan in de praktijk soms heel slecht te beoordelen zijn door een werk- of praktijkopleider. Soms wordt een moeilijk te beoordelen competentie op een 3 beoordeeld, terwijl iemand een uitstekende psycholoog is. Een voorbeeld hiervan is het verspreiden van wetenschappelijke kennis. Jolinde Derrix vindt dit een goed onderwerp voor een subgroepje, met de vraag wat hierin valt te verbeteren.

Hans Kortrijk heeft de ervaring dat hij een competentiegebied met een 3 had beoordeeld, maar het competentiegebied als geheel een voldoende gaf. Hij werd toen door de RINO Groep teruggefloten en dit pakte heel naar uit. Hij adviseert daarom het beoordelingsformulier zo in te richten dat dit niet mogelijk is. Jolinde Derrix markeert deze opmerking.

De aanwezigen gaan naar verschillende kamers om te bespreken welke punten belangrijk zijn om mee te nemen, waarna dit centraal wordt gedeeld:

Kamer 1: Wat doet men als er zorgen zijn over de werkrelatie tussen de werkbegeleider en de deelnemer?

- Wanneer er geen goede relatie is, ontstaat een spin-off van onveiligheid naar de organisatie.
- Wanneer een opleiding meer bezig is met de dynamiek in de relatie met de werkbegeleider, moet men alle alarmbellen aanzetten en sneller gaan schakelen of de opleiding hier nog voldoende kan leren.

Kamer 2: Wat doet men als er zorgen zijn over de werkrelatie tussen de werkbegeleider en de deelnemer?

- Er wordt uitgewisseld in verschillende sectoren, maar soms loopt een opleiding hierbij vast in een sector. De vraag is hoe hiermee om te gaan.
- Bij een onvoldoende gebeurt er vaak veel op betrekkningsniveau.
- Er was consensus om de opleiding de kans te geven te laten zien wat hij/zij kan. Hiervoor moet men zaken concreet maken met video-opnames, voorbeelden en concrete doelen zodat helder wordt waar het goed of fout gaat.

Kamer 3: De moeilijk te beoordelen competenties.

- Niet alle competenties zijn altijd aan de orde. Dit is afhankelijk van grote of kleine praktijken, waardoor de competenties niet altijd goed te signaleren zijn.
- Het cijfermatig indelen van competenties blijft af en toe kunstmatig.
- Een suggestie is dat de werkbegeleider vaker samen met de opleiding de competenties doorloopt, niet zozeer op cijfers, maar op wat men zou kunnen doen om hier in de praktijk aan tegemoet te komen.
- Praktijkopleiders zouden in feite zichzelf moeten beoordelen op het halen van 4'en, waardoor dit een betere relativering wordt van de beoordeling.
- Bij de competentiegebieden waarop een 4 moet worden behaald, zou een 3 voldoende moeten zijn wanneer het lastig te beoordelen gebieden betreft.

Kamer 4 (praktijkopleiders): Alle overige ervaringen.

- Het brede zicht ontbreekt bij de praktijkopleiders vaak. De vraag is hoe men zicht krijgt op bijvoorbeeld het functioneren van de opleiding in het cursorisch onderwijs, zodat men dit mee kan nemen in het hele beeld. De voorzitter vindt dit een mooi punt voor de CC.
- Er moet worden getracht het onderbuikgevoel eerder op tafel te krijgen, want vaak komen de verbetertrajecten pas aan het einde van de opleiding.

Kamer 5 (jaargroepvertegenwoordigers): Alle overige ervaringen

- Er zijn veel verschillen op werkplekken en de wijze van beoordeling. Als verbeterpunt zou het mooi zijn om het competentieprofiel met de werkplek en de praktijkopleider in te vullen, waardoor de communicatie meer een geheel wordt.
- In de groepen merkt men dat het bij degenen die wisselen van werkplek, of knel zitten, vrijwel altijd gaat over de werkrelatie, en hoe kwetsbaar men kan zijn in deze positie. Hierover zijn nog geen verbeterpunten besproken.
- Het zou wellicht interessant zijn om de praktijk- of werkbegeleider te evalueren. Vanuit de aanwezigen wordt opgemerkt dat in het LUMC een voorbeeld ligt van de artsen in opleiding die hun opleiders feedback geven. Deze opleidingsmonitor wordt nu ook voor andere richtingen ingezet.
- De verschillen in de invulling van de rol van jaargroepopleider speelt eveneens mee. Er is geen competentieprofiel voor de rol van jaargroepopleider, terwijl aan alle rollen binnen het team eisen worden gesteld qua werkervaring en registratie. Soms werkt een jaargroepopleider in de eigen organisatie, en wanneer men knel zit kan dit lastig zijn. De voorzitter neemt dit punt mee en merkt op dat dit bij K&J niet gebeurt.

6. Rondvraag en afsluiting

Er zijn geen punten.

De voorzitter bedankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering om 12.00 uur.