

AB 18.03.08.b

Verkennde Notitie Strategie NVGzP 2018 -2022, maart 2018

Inleiding

De NVGzP bestaat ruim 5,5 jaar en het tijdstip van bezinning en koersvernieuwing is gekomen. Wat vonden wij 5 jaar geleden belangrijk en wat staat er nu nog van overeind, kijkend naar de toekomst van de gz-psychologie?

Visie

De visie van de NVGzP is: 'Versterking van de gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen levert een inhoudelijk waardevolle bijdrage aan de bevordering van de psychologische gezondheidszorg in Nederland'.

De NVGzP staat voor het bevorderen en waarderen van de kwaliteit van het vak en de kwaliteit van de individuele psychologische gezondheidszorg.

Missie

Dit betekent dat de missie van de NVGzP is:

- het bevorderen van de gezondheidszorgpsychologie en de klinische (neuro)psychologie;
- het versterken van de positie van gezondheidszorgpsychologen en klinisch (neuro)psychologen;
- het behartigen van de belangen van gezondheidszorgpsychologen en klinisch (neuro)psychologen.

Concrete doelen zijn daarmee:

1. Alle psychologen/pedagogen, werkzaam met patiënten in de individuele gezondheidszorg, zijn BIG-geregistreerd (FGzPt, EVC, lobby, PR, actieve leden, beschrijving identiteit).
2. Zij werken vanuit een transparante, herkenbare en toetsbare kwaliteit (beroepscode en visitatie).
3. Zij nemen hun verantwoordelijkheid om kennis en vaardigheden actueel te houden (opleiding, nascholing, onderzoek, intervisie/supervisie, collegiale netwerken, leden helpen leden, accreditatie).

De balans anno maart 2018

Terugkijkend op de in 2013 geformuleerde visie en missie kan gesteld worden dat de NVGzP een volwaardige beroepsorganisatie is geworden voor de gz-psychologie en haar specialismen en daarmee een volwaardig alternatief voor andere beroepsverenigingen.

Het groeipotentieel van de NVGzP als 'extra' vereniging (naast de reeds aanwezige anderen) is groot mits wij meer en wellicht vooral andere zaken bieden voor de gz-psychologen en specialisten dan de andere verenigingen. Om daar meer zicht op te krijgen moeten we de volgende zes vragen beantwoorden:

1. **Hoe zijn we gestart?** De NVGzP is gestart door drie unique selling points te benoemen en gestalte te geven:
 - specifiek voor BIG-geregistreerde psychologen;
 - lidmaatschap op maat; leden betalen alleen voor de diensten waar zij gebruik van wensen te maken. Dit draagt bij aan transparantie.
 - de NVGzP streeft naar de ontwikkeling van een totaalpakket aan diensten voor de hele beroepsgroep, eventueel in samenwerking met partners (bijv. VvAA, VGct). Partnership met VvAA, VGct en andere wetenschappelijke verenigingen is in ontwikkeling. Ook partnership met NIP en andere beroepsorganisaties is in ontwikkeling.
2. **Hoe waarden we dat anno nu?** Getoetst aan de uitgangspunten van 2012 is de uitkomst dat we ons duidelijk willen blijven richten op de BIG-geregistreerde psychologen. Hiertoe zijn we tevens de psychologen en pedagogen in opleiding tot gz-psycholoog, en diegenen die wachten op een opleidingsplaats (zij met een LOGO-verklaring), gaan rekenen. We willen nog steeds een lage basiscontributie hebben en leden alleen extra laten betalen voor aanvullende diensten. Daarbij zijn sommige aanvullende diensten facultatief, terwijl andere verplicht kunnen worden gesteld voor groepen leden. Tevens willen we ook de samenwerking met andere partijen op relevante dossiers opzoeken. Inmiddels zijn wij hier volop mee bezig.
3. **Waar staan we voor en waar zijn we goed in?**

Binnen de NVGzP zijn er een aantal zaken te benoemen waar we trots op zijn en die we moeten koesteren. Genoemd kunnen worden: de website, de goedlopende vacaturebank, de commissie Kwaliteit, het voorgenomen plan om te komen tot een eigen beroepseed en beroepscode, de commissie Psychodiagnostiek en de bijdrage aan de zorgstandaarden. Verder is het ook een feit dat de NVGzP de enige vereniging voor de BIG-geregistreerde psychologen is en dat dit in de discussie rondom het veld van en beroepen in de zorg ook voor andere partijen steeds meer meerwaarde geeft. We worden steeds meer gezien als dé representant van de BIG-geregistreerde psychologen.
4. **Waar is ruimte voor verbetering?** Of anders geformuleerd: welke zaken kunnen we meer en beter doen? Als we dit vertalen naar de genoemde drie doelen die we hebben geformuleerd, namelijk: de BIG-registratie, de toetsbare kwaliteit en de wens en wil om een bijdrage te leveren om kennis voor gz-psychologen actueel te houden, dan komen we op de volgende onderwerpen uit die we kunnen verbeteren.

Doel 1 NVGzP. De BIG-registratie:

- BIG-geregistreerden moeten elkaar beter kunnen vinden. De website kan en moet hier beter voor gebruikt worden.
- Gz-psychologen moeten (meer dan nu) bij ons terecht kunnen voor toelichting, uitleg, normen en kennis rondom de POH-GGZ, de masterpsycholoog/-pedagoog, de gz-psycholoog en de klinisch (neuro)psycholoog.

Doel 2 NVGzP. Wij staan voor transparante, herkenbare en toetsbare kwaliteit.

- We kunnen nog meer dan nu het aanspreekpunt voor richtlijnen, zorgstandaarden en kwaliteit van zorg worden.
- Meer en beter ingebed zijn en gebruikmaken van onze netwerken. Contacten met de patiëntenverenigingen beter oppakken dan nu. Stakeholders moeten weten dat ze inzake de inhoud en kwaliteit van de gz-psychologie bij ons moeten zijn.
- Oog hebben voor intensievere samenwerking met andere verenigingen op inhoudelijke dossiers en met betrekking tot de verdere beroepsontwikkeling ook in onderscheid met andere beroepen (o.a. LVMP en NVP). Daarnaast is ook van belang om onze samenwerking met andere partijen te intensiveren als manier om invloed uit te kunnen oefenen.

Doel 3 NVGzP. Zorgen dat gz-psychologen en specialisten hun kennis en vaardigheden actueel kunnen houden.

- Wij kunnen op veel meer momenten en plaatsen de belangen van onze leden behartigen. We kunnen onze leden ongevraagd (op maat) informatie leveren, attenderen op contracten van zorgverzekeraars en invulhulpen maken voor bijv. een kwaliteitsstatuut.
- Verder is het belangrijk dat de NVGzP een eigen accreditatiesysteem krijgt en dat bij- en nascholing een plek op de website krijgt.

5. Waar liggen de kansen?

Doel 1 NVGzP. De BIG-registratie.

- De echte kansen liggen bij het toevoegen van meerwaarde aan onze beroepsidentiteit. Hierbij gaat het ook om identiteitstraining. Daarbij is de beroepseed misschien nog wel belangrijker dan de beroepscode. Daarmee worden de gz-psychologen gepositioneerd; zowel bij zichzelf als bij de overheid en bij zorgverzekeraars etc. Het is van groot belang dat wij onszelf presenteren met één beeld van binnen naar buiten. Als we dit goed doen dan maakt dat het samenwerken met andere partijen ook gemakkelijker, omdat wijzelf en anderen beter weten wie wij zijn en waar wij (voor) staan.
- Het beroepengebouw. De BIG bestaat uit basisberoepen en specialistische beroepen. Daar tussen zitten profielopleidingen die tot op heden onvoldoende van de grond zijn gekomen. Het is goed om ons daar over te (her)bezinnen in de vorm van bijvoorbeeld profielopleidingen gebaseerd op specifieke behandelmethodieken, zoals bijvoorbeeld een profielopleiding schematherapie, gedragstherapie etc. (vergelijk bijvoorbeeld de wijze waarop tandartsen of fysiotherapeuten hun profielen organiseren). Samen met de collega-wetenschappelijke verenigingen kunnen we naar een systeem met deze profielopleidingen

(gz-psycholoog/schematherapeut of gz-psycholoog/gedragstherapeut) streven en daarin met hen samenwerken. Dat is een kans voor de NVGzP: werk maken van het beroepengebouw en de profielen. Daarbij is het van belang om deze profielen in eerste instantie aan inhoudelijke behandelvormen te koppelen: schematherapie, EMDR, gedragstherapie etc. Daarmee zouden we duidelijker tot één BIG-beroep met drie afdelingen kunnen komen: basis, profiel, specialistisch. Naast deze afdelingen, zijn er nog steeds (want de oorspronkelijke opzet van de profielopleidingen) inhoudelijke profielen mogelijk gekoppeld aan werkvelden of sectoren waarin de gz-psycholoog actief is. Gz-psychologen kunnen zo hun deskundigheid naar methodisch profiel en werkveld ordenen in een zogenaamd kubusmodel. Als voorbeeld: een gz-psycholoog, werkzaam in de forensische sector en als gedragstherapeut. Deze kan zich aansluiten bij de NVGzP; in de afdeling gz-psycholoog met het profiel gedragstherapeut en werkveld forensisch.

Dat betekent dat we uitgaan van één basisberoep met profielen en dat ook blijven doen. Een kroonjuweel zou kunnen zijn: het bewerkstelligen van een profielopleiding door de NVGzP of gezamenlijk met de andere verenigingen voor BIG-geregistreerden.

- Voor een eerste toelichting op het kubusmodel zie Bijlage 1.

Doel 2 NVGzP. Wij staan voor transparante, herkenbare en toetsbare kwaliteit.

Doel 3 NVGzP. Zorgen dat gz-psychologen en specialisten hun kennis en vaardigheden actueel kunnen houden.

- Wij willen ons verder bekwamen in het leden toegang laten krijgen tot richtlijnen, zorgstandaarden en bijvoorbeeld accreditatie en het ontsluiten van wetenschappelijke kennis in bredere zin. In eerste instantie willen we dit vooral faciliteren en ontsluiten voor leden. In tweede instantie willen we leden ook meer pro-actief ondersteunen. Denk aan het kunnen vinden van supervisors via onze website.

6. Waar beweegt de zorg zich naar toe?

De verwachting is dat er meer gepersonaliseerde diagnostiek en meer gepersonaliseerde behandelingen parallel aan de shared decision making gaan komen. Hierbij zal de matched care aan betekenis winnen. Niet meer zorg dan noodzakelijk en de client meer positie geven in het op- en afschalen van zorg op basis van afgesproken criteria. De patiënt is op basis van vrij beschikbare kennis, e-health en ROM meer zijn eigen therapeut aan het worden. En de psycholoog die gebruikmakend van netwerkmodellen van psychopathologie komt tot een geïndividualiseerde casusconceptualisatie op grond waarvan patiënt specifieke interventies kunnen worden geïndiceerd een psychotechnicus. Dat betekent dat deze meer kennis moet hebben van andere ondersteunende middelen en technieken dan tot op heden gebruikelijk. De gz-psycholoog gaat steeds meer vanuit een ondersteunende rol werken. Al naar gelang de zorgvraagzwaarte, moet er een andere ondersteuning worden ingezet. Dichtbij als het kan en ver weg als het moet (hoog complex).

De trend is ook dat het aantal niet-gecontracteerde hulpverleners binnen de GGZ toeneemt. Men is steeds meer bereid zelf te betalen. Waarschijnlijk zullen er meer ZBC's in de GGZ verschijnen. Dan komt er automatisch meer gepersonaliseerde diagnostiek. Hierdoor zal het makkelijker worden om te differentiëren in complexiteit. De nieuwe productstructuur voor 2020 sorteert daar op voor.

Samenvatting en conclusie of: wat betekent dat voor onze toekomst en met wie willen we ons verbinden?

De NVGzP wil zaken vooral uit eigen kracht en vanuit de eigen sterktes doen. Een groei met geïntensiveerde samenwerking met andere beroepsverenigingen betekent dat een omvang van 5.000 tot 6.000 leden mogelijk, realistisch en haalbaar is.

De gedachte is dat we door samen te werken verder gaan komen t.b.v. de gezondheidszorgpsychologie. Ook de samenwerking met het NIP kan heel veel opleveren, mits het NIP hiervoor open staat. Dat betekent dat we de krachten moeten bundelen dus, omdat de verwachting is dat dit de kwaliteit van zorg en de gezondheidszorgpsychologie het meest gaat helpen. Tegelijkertijd willen we niet gaan wachten tot anderen naar ons toekomen voor samenwerking. We willen het eigen beleid voortzetten en op bestuur- en directieniveau kijken wat er leeft bij de andere beroepsverenigingen op dit gebied. De verenigingen die het dichtst bij ons staan op basis van de eerder geschetste kubus, zijn de LVMP en de VGCT, dus daar gaan we mee starten. Het doel is daarbij om door samenwerking elkaars positie te versterken.

De LVMP wil haar eigen signatuur houden als werkveldvereniging. De NVGzP heeft veel communicatiekanalen, veel contacten met de overheid, en kan zo'n werkveld op de kaart zetten. Starten met combinatieledenmaatschappen kan, maar beter lijkt het in ruimere zin samenwerkingsafspraken met hen af te spreken en uit te voeren.

De VGCT wil dat al hun leden BIG-geregistreerd zijn. Zij zien de NVGzP als natuurlijke samenwerkingspartner waarbij de NVGzP het beroepsbelang organiseert en de VGCT de wetenschappelijke en methodische inhoud rondom gedragstherapie. VGCT-leden die gz-psycholoog zijn en nog geen lid van de NVGzP, zouden dat dan moeten worden. De VGCT wil een brede vakvereniging worden op inhoud. Veel VGCT-leden zijn al gz-psycholoog. De VGCT is zonder meer complementair aan de NVGzP te noemen. Op inhoud zijn er een aantal natuurlijke onderwerpen en er zijn verschillende soorten samenwerkingsverbanden denkbaar.

In verband met beperkte menskracht en middelen bij de NVGzP moeten er keuzes worden gemaakt. We spreken af dat we het gedachtengoed van de profielen uitwerken en dat we de gesprekken met de andere beroepsverenigingen in gang gaan zetten. Ook willen we verkennen in hoeverre de NVGzP met het NIP tot een 'KNMG/NVvP-constructie' kan komen. Zowel het NIP als de VGCT willen samenwerken met de NVGzP. Met wie gaan we het eerste in zee?

Conclusie: we gaan ons extern oriënteren op de verbindingen die op onderdelen gelegd kunnen worden met NIP, VGCT en de LVMP. Dat betekent concreet dat we als vereniging naar een kubusstructuur (interne kant) willen gaan, maar dat we ons ook als vereniging willen plaatsen onder een koepelorganisatie van alle psychologen waarbij de NVGzP de vereniging is voor de BIG-geregistreerde psychologen in de gezondheidszorg ('het KNMG-/NVvP-model'), waarbij de NVGzP het NIP uitnodigt om de koepel te worden.

Hoe gaan we dit verbinden aan:

De NVGzP functioneert in de driehoek opleiding, werkveld en wetenschap met kwaliteit als verbindende waarde. Als deze driehoek en het daarin willen verbinden op kwaliteit wordt gekoppeld aan de door de NVGzP gestelde strategische doelen en de hierboven geschetste kansen en mogelijkheden om meerwaarde te bieden, dan ontstaat het navolgende perspectief op de toekomst.

Willen we de in deze notitie strategische verkenning koppelen aan wat we al vonden, deden en doen en in 4 jaar (datum: 1 januari 2022) naar 5.000 tot 6.000 leden groeien, dan moet dit met verhoogde aandacht voor of inzet op een aantal onderwerpen gepaard gaan. Die onderwerpen zullen soms nieuw zijn en bovenop de resultaten komen die we onszelf reeds gesteld hebben op basis van het strategische plan 2017-2020 en het werkplan 2018. Maar veel is tegelijkertijd al in gang gezet of voorgenomen als activiteit in onze eerdere plannen. Echter nu weer meer ingekaderd in een perspectief op de toekomst van de vereniging.

Wat dit precies betekent voor wat we gaan doen en wat we nodig hebben aan diensten en middelen om dat te realiseren is daarmee de vraag die hierna beantwoord moet worden.

Naar aanleiding van de verkennende notitie

Doel 2022: 5.000 tot 6.000 leden per 1 januari 2022

Activiteiten:

1. **Vergroten zichtbaarheid vereniging**

- a. Samenwerking met BSL met betrekking tot het verder ontwikkelen van het tijdschrift GZ-psychologie; e-learning meer inzetten voor jongere doelgroepen. Onderzoeken in hoeverre GZ-psychologie ook digitaal voor onze leden beschikbaar kan komen. Leden mee laten denken en praten over onderwerpen GZ-psychologie door ze via de website hiernaar te vragen.

Actiepunt: Uitbouw samenwerking BSL.

Samenwerking met Boom met betrekking tot het aanbieden van relevante e-learnings, het welkomstgeschenk nieuwe leden (bijv. nieuwe handboek GZ-psychologie) en vijf vaste boeken met korting aanbieden voor alle 5 opleidingsinstituten voor de Piogs.

Actiepunt: Uitbouw samenwerking Boom.

- b. Actieve aanwezigheid bij congressen en relevante bijeenkomsten van externen en andere verenigingen waar dat kan en relevant is, streven naar 'adoptie' en samenwerking inzake congressen/workshops van derden.

Actiepunt: ledenwerving.

- c. Zichtbaarheid bij opleidingscentra (universiteiten, postacademische beroepsopleidingen en instituten voor bij- en nascholing) en praktijkopleidingsinstellingen vergroten. Doel: bij alle zeven opleidingsinstellingen van de opleidingen tot gz-psycholoog, klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog eind 2018 weten wat Piogs en Gios willen van ons als beroepsvereniging en vergroting naams- en inhoudsbekendheid bij alle Piogs in hun laatste jaar en voor hun afstuderen. Verder moeten dan de ontwikkelde diensten, producten of samenwerkingsverbanden ook aangeboden zijn.

Actiepunt: nieuwe producten en diensten ontwikkelen en leden werven.

Actiepunt: afstudeerdata Piogs en Gios kennen en beroepsprofielen, flyers plus wervingsbrief op tijd ter plaatse hebben. Verder aanwezig zijn bij alle 7 opleidingsinstituten op vaste les- en/of leermomenten per jaar.

2. **Vergroting van de meerwaarde van het lidmaatschap**

- a. Samenwerking stichting WKK verder uitbouwen. Verzoek doen om ondersteuning bij het ontwikkelen van het eigen kennisplatform en congres samen organiseren in 2019 (verder inrichten).
Actie: voorbereidende stappen zetten en plan maken ontwikkeling kennisplatform.
- b. Samenwerking met de LVMP verder uitbouwen. Het begrip 'visitatie in ziekenhuizen' via een nog nader uit te werken samenwerkingsconstructie mede benutten om de leden van de NVGzP te ondersteunen.
Actie: verder te ontwikkelen in 2019.
- c. Verder de kennis van de LVMP inzetten en deze benutten om kwaliteitsvisitatie voor de GGZ nader te ontwikkelen.
Actie: in 2018 met een pilot beginnen.
- d. Samenwerking met de VGct verder uitbouwen.
Actie: in 2018 voorbereidende stappen zette op bestuursniveau
Actie: Op directieniveau op enkele deelonderwerpen de samenwerking oppakken..
- e. Ontwikkeling van/voor leden cruciale diensten, bijvoorbeeld aanbieden van praktijkvisitatieregeling voor vrijgevestigden via het modulemodel en Eiswijzer aanbieden.
Actie: Eiswijzer gereed.
- f. Consolidatie en selectieve uitbouw ledenvoordeel. Dit ook goed benutten als manier om contributie snel terug te verdienen. Bijv. Starterswerkboek voor vrijgevestigden.
Actie: gereed.

3. **Vergroten identiteit van de vereniging.**

- a. Het ontwikkelen van een heldere en overzichtelijke beroepscode en beroepseed voor gz-psychologen, gebaseerd op de bestaande wet- en regelgeving die ondersteunend is voor de herkenbare en toetsbare kwaliteit waar de NVGzP voor staat.
Actie: in gang gezet.
- b. Verstevenigen van de afdeling Specialisten met behulp van de binnen de vereniging aanwezige bestuurlijke ervaring met als belangrijkste doel voor 2018 het versterken van de positie van de klinisch psycholoog en de klinisch neuropsycholoog als scientist practitioner. Hierin passen thema's als: kwaliteit van zorg (richtlijnen), beroepsidentiteit en -profilering, maar bovenal positionering, multidisciplinaire en organisatorische samenwerking. Als het gaat om opleiding, scholingsbudget en betere studiekostenregelingen, het versterken van de positie naar stakeholders toe, verschillen in cao's en financiering van de zorg kan er ook door de aansluiting bij FBZ meer inhoud gegeven worden, naast professioneel statuut, intervisie en netwerkvorming.
Actie: afstemming st. WKK zoeken en wellicht hoogleraar koppelen aan de afdeling t.b.v. richting en inhoud.

- c. Oprichting afdeling Somatische Werkvelden die plaats moet bieden aan de werkvelden revalidatie, verpleging- en verzorgingssector en de medische psychologie. Een belangrijk hier op te pakken onderwerp zal kwaliteitsvisitatie binnen ziekenhuizen zijn en de mate waarin deze vertaalbaar is naar andere 'somatische' sectoren.
Actie: 2018, 2019.
- d. Meer gebruikmaken van de digitale mogelijkheden; bijv. digitale ledenenquêtes, NVGzP-app of Whatsapp-groep. Vorming van (e-mail) 'klankbordgroepen' rond onderwerpen waarmee input wordt verkregen zonder formele binding met deze leden.
Actie: 2018, 2019.
- e. Versterken inhoud en zichtbaarheid Commissie Jeugd, Commissie Kwaliteit en afdeling Specialisten . In alle uitingen het belang van de BIG-registratie en de specifieke competentie van de gz-psycholoog en de specialisten benadrukken.
Acties: website, blogs, congressen, forum.
- f. Het ondersteunen van de gz-psychologen en specialisten in het regiebehandelaarschap. Het regiebehandelaarschap vergt competenties. Hiervoor tools aanreiken, bijv. d.m.v. het organiseren van workshops/seminars. Verder moeten we onderzoeken hoe positionering ook op andere wijze ingevuld kan worden.
Actie: onderzoeken of we bij het RCSW, waar dit reeds in voorbereiding is, kunnen aanhaken in enigerlei vorm.

BIG-waarden: belangenbehartiging, identiteit en gezamenlijkheid.

Belang van BIG-registratie: een standpunt innemen als het gaat om welke zorgverleners individuele cliënten mogen behandelen:

- alleen BIG-geregistreerden (net zoals in de Jeugdwet is geregeld dat inschrijving in BIG-register of Kwaliteitsregister Jeugd verplicht is);
- psychologen die in opleiding tot gz-psycholoog zijn.

Beroepsstandaard: om aan het gewenste niveau van de psychologische BIG-beroepen te kunnen blijven voldoen, biedt de NVGzP een kader voor supervisie, intervisie en geaccrediteerde bij- en nascholing. Daarnaast stimuleert en faciliteert ze de ontwikkeling en het aanbieden van visitatie-instrumenten.

- a.) Visitatie: binnen de NVGzP wordt onderscheid gemaakt tussen de kwaliteitsvisitatie voor (GGZ-)instellingen en ziekenhuizen versus de praktijkvisitatie van vrijgevestigden. Voor de vrijgevestigden zal in 2018 een pakket beschikbaar komen. Voor wat de (GGZ-)instellingen betreft zal, na een nog te houden brainstorm, een pad gekozen moeten worden. De samenwerking met de medische psychologie is door de LVMP met de NVGzP opgezocht.
Actie: samenwerking uitbouwen.
- b.) Kwaliteitsstatuut: moet in 2018 geëvalueerd zijn. De te verwachten ontwikkeling is die van een kwaliteitsstatuut 2.0 met nadere normering en helderder toetsingskader.
Actie: KS in kwaliteitsvisitatie betrekken.
- c.) Kwaliteit van wetenschap: een bijdrage leveren aan de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke methoden en technieken, bijvoorbeeld door zitting te nemen in wetenschappelijke adviesraden. Verder via de afdeling Specialisten de scientist practitioner neerzetten en de website gebruiken om artikelen, afkomstig van

afstudeeronderzoeken van klinisch psychologen, beschikbaar te stellen.

Actie: Ontwikkeling kennisplatform met WKK oppakken.

Kwaliteit van de beroepsuitoefening: bijdragen leveren aan de totstandkoming en accreditatie van zorgstandaarden (NKO), aan transparantie en gepast gebruik (Agenda van de GGZ, mede in P3NL-verband).

Actie: Oppakken samen met kwaliteitsvisitatie.

- d.) (Accreditatie) bij- en nascholing en herregistratie: bij- en nascholing nadrukkelijk neerzetten als kwaliteitseis voor de wettelijke herregistratie van BIG-geregistreerde psychologen, dus ook voor gz-psychologen. Daarnaast bijdragen aan meer eenheid, overzichtelijker organisatie-afstemming tussen verschillende verenigingen m.b.t. accreditatieregelingen. Het opzetten van een supervisorenregister en de bijscholing van supervisoren verder faciliteren. Verder toegankelijkheid van de bij- en nascholing verbeteren door stimuleren van faciliteiten, daarvoor geboden door werkgevers in tijd en geld.

Actie: Samenwerking en/of aansluiting met FBZ hierin nader onderzoeken.

- e.) Commissie psychodiagnostiek op- en inrichten: vanuit de constatering dat er wat betreft psychodiagnostiek een gering aantal richtlijnen bestaat. Daarbij wordt aandacht besteed aan de relatie tussen diagnostiek en indicatie ter voorkoming van over- en onderbehandeling (gepast gebruik). Verder zijn onderwerpen: kwalificatie-eisen diagnostische activiteiten, supervisoren, intervisiemogelijkheden voor diagnostiek. Mogelijk komt hier ook een aantal bij- en nascholingseisen voor gz-psychologen uit voort.

Actie: loopt.

- f.) Bekostiging. Zo mogelijk in P3NL-verband ontwikkelen van een duidelijke strategie richting zorgverzekeraars, Zorginstituut/NZa (zowel wat betreft de GGZ als wat betreft andere werkvelden en (wat betreft jeugdzorg) de gemeenten.

Acties:

(1) definiëren van grootste probleemgebieden in huidige bekostiging en

(2) formuleren van constructieve en realistische voorstellen voor aanpassing van de bekostigingsregels, zowel op beleidsniveau (regelgeving) als op het niveau van individuele zorgverzekeraars (inkoop- en polisvoorwaarden).

- g.) Oriënteren op en beïnvloeden van het nieuwe model van bekostiging per 2019/2020 met het oog op het naar de competenties van onze beroepen inzetten van professionals en de bijhorende beroepsstandaarden binnen dit model en het verminderen van administratieve lasten.

Actie: Via P3NL en deze vanuit NVGzP ondersteunen.

- h.) Evaluatie Transitie jeugdzorg: binnen de Tafel Jeugd van P3NL volgen van de ontwikkelingen binnen de transitie jeugdzorg, werkwijze en verantwoordelijkheden wat betreft kwaliteitsborging, Portal, preventie in de jeugdhulp, signaleren van knelpunten (ook m.b.t. de GZ-opleiding), ondersteuning van onze leden, ontwikkeling strategie richting gemeenten.

Actie: input leveren via Commissie Jeugd van P3NL

j.) Commissie Jeugd focust op de evaluatie van de Jeugdwet. De Commissie Kwaliteit op psychodiagnostiek, de scientist practitioner en kwaliteitsvisitatie GGZ. De afdeling Specialisten op belangenbehartiging en positionering.

Acties: zichtbaarheid NVGzP via mediabeleid en social media hierop vergroten.

k.) Vergroten aantal actieve leden. De nieuwe verenigingsstructuur met diverse gremia biedt hiervoor een beter kader. Tevens de opleidingsinstellingen hiervoor benutten. Waar dat kan, relevante en prominente leden inzetten ten behoeve van de vereniging.

Actie: ingezet beleid continueren.

Voor de benodigde beraamde extra capaciteit nodig voor het in gang zetten, uitvoeren en volgen van de verschillende bovenstaande acties: zie bijlage 2.

Bijlage 1

DE KUBUS en de ORGANISATIE VAN GZ-PSYCHOLOGEN

Gz-psychologen hebben sinds 2012 een eigen beroepsvereniging, de Nederlandse Vereniging van Gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen (NVGzP). Daarnaast zijn veel gz-psychologen aangesloten bij bredere beroepsorganisaties van psychologen en pedagogen, respectievelijk het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en de Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen (NVO). Ook psychologen en pedagogen zonder BIG-registratie kunnen lid zijn van deze organisaties.

Wat de NVGzP echter onderscheidt van de andere verenigingen, is de wijze waarop ze naar de gz-psychologie en haar BIG-registratie kijkt. De NVGzP streeft het volgende na:

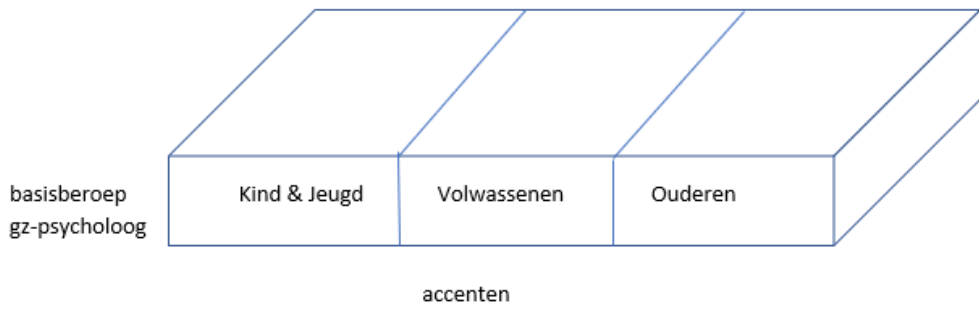
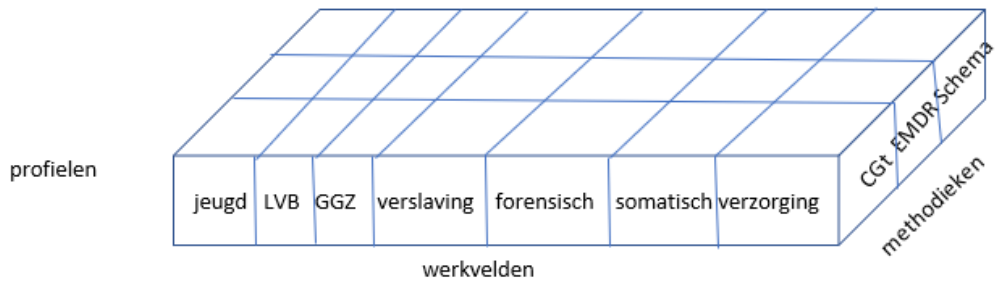
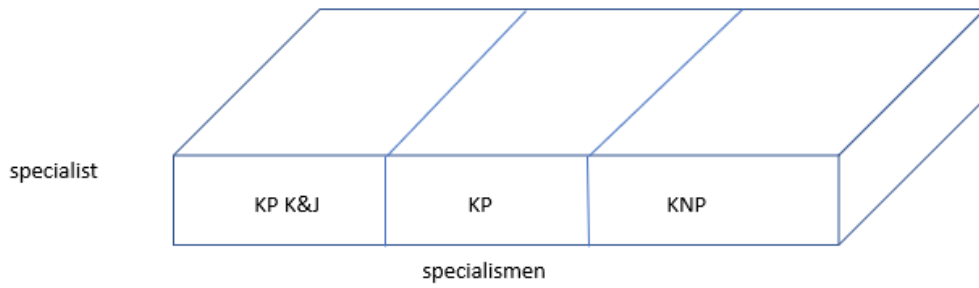
- In de individuele gezondheidszorg werken alleen BIG-psychologen > identiteit.
- Het bevorderen van de vakinhoudelijke kwaliteit > gezamenlijkheid.
- Het versterken van de positie van de GZ-psycholoog en die van de specialismen > belangenbehartiging.

Om hier vorm en inhoud aan te geven, hanteren wij het kubusmodel: de kubus (uitgangspunt, sectorindeling, inhoudelijke profielen).

1. Het uitgangspunt is de Wet BIG. Deze kent twee artikel 3-beroepen, de gz-psycholoog, de psychotherapeut en twee artikel 14-beroepen; de klinisch psycholoog en de klinisch neuropsycholoog.
2. De verschillende werkvelden waarin gz-psychologen werkzaam zijn, te weten: GGZ, somatische zorg > ziekenhuizen, revalidatie, forensische psychologie, ouderenzorg, jeugd, lvb, naast de vrijgevestigde gz-psychologen.
3. De inhoudelijke toepassingen van het vak: CGT, schematherapie en EMDR zijn daarvan op dit moment de meest voorkomende.

Met betrekking tot de inhoudelijke toepassingen, beter te formuleren als inhoudelijke profielen, is een verdere uitwerking op zijn plaats.

Profielopleidingen zijn relatief nieuw, ze hebben nog niet de status en bekendheid van een gevestigd 'instituut', zoals de opleiding tot gz-psycholoog die al enige tijd heeft bereikt. Een zogenoemd profiel is een deelgebied van de gezondheidszorgpsychologie dat zich leent voor een aanvullende opleiding na de opleiding tot gz-psycholoog. De opleiding tot gz-psycholoog is een algemene postacademische opleiding die masterpsychologen toerust om zelfstandig te kunnen werken als psycholoog in de gezondheidszorg. Daarmee is de BIG-geregistreerde gz-psycholoog niet meer en niet minder dan een basisberoep voor de psychologische beroepsgroep, vergelijkbaar met de tandarts, apotheker of fysiotherapeut als vergelijkbare BIG-beroepen. Deze registratie legt het fundament voor verdere ontwikkeling binnen het vak (Hutschemaekers, 2011). De gz-psycholoog is een algemeen opgeleide psycholoog die inzetbaar is over de hele breedte van de individuele gezondheidszorg. Voor de afzonderlijke specialisaties bestaat er behoefte aan specifieke kennis en vaardigheden.



Bijlage 2

Diensten en middelen. Een eerste opzet m.b.t. de benodigde capaciteit.

Er zal een aantal zaken opgepakt en met meer inspanning en richting ingevuld moeten worden willen de, in de verkennende notitie geformuleerde, doelstellingen slagen:

Zichtbaarheid:

- Strategisch mediaplan schrijven en uitvoeren, ook naar leden die opzeggen.
Structureel: 4 uur per week.
- Activiteiten op social media en pro-actief zaken uitzoeken en op sturen. Hier is nu geen capaciteit voor (ca. 1 uur per week). Dit moet veel meer dan nu.
Raming: 8 uur per week.
- Meer samenwerking extern: workshops, seminars, congressen, opleidingsinstellingen uitbouwen. Hier is nu geen capaciteit voor. Dit moet veel meer dan nu.
Raming: 8 uur per week.
- CMS-systeem implementeren o.b.v. digitale ledenadministratie, opdat leden elkaar vinden (bijv. intervisiegroepen).
Raming: 2 uur per week.
- Advertentiebeleid uitbouwen. Werken met contentkalenders.
Raming: 1 uur per week.

Meerwaarde lidmaatschap.

- Ledenvragen structureel inventariseren en FAQ's schrijven. Website op basis hiervan actueel houden.
Raming: 4 uur per week.
- Samenwerking FBZ, NIP, WKK, LVMP, VGCT uitbouwen.
Raming: 4 uur per week.
- Ontwikkelen netwerk tactisch niveau bij bijv. NVO, NZa, SKJ, P3NL. Samen diensten ontwikkelen, pilots draaien en uitbouwen.
Raming: 8 uur per week.
- Digitale ledenadministratie waarmee leden zelf veel meer de regie hebben.
Raming beheer hiervan: 16 uur per week (Cantrijn verdwijnt, behalve voor de financiële administratie). Onderhoud van, rapportages maken, mailen met leden en telefoneren.
- Nieuwe diensten ontwikkelen: 2 uur per week.

Structureel moet er 2x 18 uur per week bij komen inzake beleidszaken (hbo-niveau) en communicatie en PR (hbo-niveau), anders kunnen de ambities van de vereniging niet waargemaakt worden. Verder moet er om de ledenadministratie, de mailservice en de telefonische service van Cantrijn over te kunnen nemen, 16 uur per week ondersteuning ledenadministratie bij.

Een tussenoplossing is een voorzichtige uitbreiding van beleidsmedewerker en PR- en communicatiemedewerker met 6 uur omhoog naar 24 uur ingaande 1 juli 2018 en omhoog naar 32 uur, ingaande 1 januari 2019.

De ondersteuning inzake de ledenadministratie zou ook kunnen starten op 1 juli 2018 voor 8 uur per week om te zien of dit vooralsnog de verschuiving van taken gedeeltelijk op kan vangen.

Voorstel: wel 2x 32 uur begroten plus 1x 16 uur voor 2019 en in november evalueren of het noodzakelijk is dit ook uit te voeren.