

# Hbo-professionals die het >biopsychosociale welzijn van mensen bevorderen

Gezamenlijke ambitie en plan van aanpak voor het versterken van de erkenning, herkenbaarheid en structurering van professionals

Januari 2023

# Inhoud

- Ambitie tot verduidelijking bij verschillende betrokkenen
- Uitwerking van de drie bouwstenen van de ambitie
- Bijlagen:
  - Overzicht deelnemers aan project
  - Resultaten vragenlijst cliënten en naasten



# Ambitie tot verduidelijking bij verschillende betrokkenen

# We voerden een project uit in 2 delen: We (1) brachten (post-)hbo-professionals in kaart en (2) verkenden de ambitie tot verduidelijking

## Doel project

**1**  
**In kaart brengen (post-)hbo-professionals:** Welke hbo-professionals bevorderen het biopsychosociale welzijn van mensen en hoe zijn zij opgeleid?

**2**  
**Verkennen ambitie tot verduidelijking:** In welke mate is er behoefte aan verduidelijking bij verschillende betrokkenen?

## Aanpak

**Opstellen factsheets** o.b.v. landelijke opleidingsprofielen en competentieprofielen

**Toetsen factsheets** bij professionals<sup>1</sup> en vervolgens bij relevante verenigingen

Voeren van ca. 40 **interviews**

Uitzetten **vragenlijst onder cliënten**

Organiseren **focusgroepen en gesprekken**

## Resultaat

Dertien factsheets die meer zicht geven op welke (post-)hbo-professionals het biopsychosociale welzijn bevorderen en hoe zij zijn opgeleid – zie [www.p3nl.nl](http://www.p3nl.nl).

Een plan van aanpak over de ambitie bij de verschillende betrokkenen en hoe partijen vanaf 2023 kunnen werken aan het invullen hiervan – zie dit document.

# Dit document bevat het resultaat van doel 2: de verkenning van de ambitie tot verduidelijking vertaald in een plan van aanpak

## Doel project

## Aanpak<sup>1</sup>

## Resultaat

2

### Verkennen ambitie tot verduidelijking

In welke mate is er behoefte aan 'verduidelijking' bij verschillende betrokkenen voor (post-)hbo-professionals die het biopsychosociale welzijn van mensen bevorderen?

### Voeren van ca. 40 interviews

Circa 40 interviews met betrokken organisaties en verenigingen.

Hieruit kwam een ambitie met drie bouwstenen naar voren.

### Uitzetten vragenlijst onder cliënten<sup>2</sup>

MIND bood aan een vragenlijst uit te zetten om te toetsen in hoeverre de achterban van MIND knelpunten ervaart.

De resultaten zijn getoetst bij diverse cliëntenverenigingen.

### Organiseren focusgroepen en gesprekken

We organiseerden focusgroepen en groepsgesprekken om de drie bouwstenen van de ambitie aan te scherpen en te bespreken wat hiervoor nodig is.

Professionals en werkgevers willen de erkenning, herkenbaarheid en structurering van (post-)hbo-professionals versterken.

Opleiders en financiers stemmen in met de ambitie. Voor cliënten, naasten en verwijzers lijkt geen sprake van grote knelpunten.

**Dit plan van aanpak bevat drie uitgewerkte bouwstenen voor het realiseren van de ambitie in vervolgprojecten.**

# Professionals en werkgevers willen de erkenning, herkenbaarheid en structurering van (post-)hbo-professionals versterken

## Ambitie

Professionals en werkgevers hebben de ambitie om de **erkenning, herkenbaarheid en structurering van (post-)hbo-professionals te versterken**.<sup>1</sup>

Zij zien hiervoor kansen in een gezamenlijke landelijke vervolgaanpak. Zij benoemen drie bouwstenen voor het realiseren van de ambitie:

### Bouwsteen 1



- A. Breng een clustering en verbetering aan in de veelheid aan verschillende functies.
- B. Bundel vervolgens de verscheidenheid aan kwaliteitsregisters.

### Bouwsteen 2



Stem bestaande opleidingen af op wat nodig is op de arbeidsmarkt (en wees kritisch op het toevoegen van nieuwe opleidingen).

### Bouwsteen 3



Zet in op een verenigde stem van hbo-professionals, vooral richting beleidsmakers en financiers.

# Opleiders en financiers stemmen in met deze ambitie. Voor cliënten, naasten en verwijzers lijkt geen sprake van grote knelpunten.

## Opleiders



- Opleiders benadrukken belang van het kunnen inzetten van de (post-)hbo-professional in de praktijk. Zij zoeken daarom graag en in toenemende mate verbinding met de praktijk.
- Opleiders willen waken voor een te 'dichtgetimmerde' structuur.

## Financiers



- Financiers hopen op minder 'verdeeldheid' over wie wat kan en mag en over hoe elke professional bijdraagt aan kwaliteit.
- Zij laten het gesprek hierover graag aan de beroepsgroepen.
- Ze adviseren te starten met het verhelderen van de opleidingsstructuur. (Aansluitend bij bouwsteen B van professionals en werkgevers)

## Cliënten en naasten<sup>1</sup>



- Cliënten en naasten lijken geen grote knelpunten te ervaren:
  - Weten redelijk goed wat zij kunnen verwachten.
  - Persoonlijke klik en levenservaring belangrijker dan opleidingsachtergrond.
  - Vaak geen invloed op keuze voor hulpverlener.
- Meer duidelijkheid zit vooral in communicatie vanuit professional zelf.
- Zie de bijlage voor meer detail.

## Verwijzers



- Er lijkt geen sprake van knelpunten. Verwijzen voornamelijk naar instellingen of vrijgevestigden in een academische functie.



# Uitwerking van de drie bouwstenen van de ambitie

Ambitie: Versterken erkenning, herkenbaarheid en  
structurering van (post-)hbo-professionals



# Bouwsteen 1A: Breng een clustering en verbetering aan in de veelheid aan verschillende functies (1)



## Waarom

## Wie

### Achtergrond

### Doel

- Instellingen binnen zorg en welzijn geven hun eigen functiebeleid vorm.
- Hierdoor is er een zeer breed scala aan functies en functiebenamingen.
- Dit maakt het onduidelijk welke functie welke expertise en competenties omvat.

- Dat burgers/cliënten, naasten, (toekomstige) professionals en werkgevers beter weten wat ze van functies kunnen verwachten.
- Dat (blijven) werken in zorg en welzijn aantrekkelijker is, doordat:
  - Functies beter aansluiten op de expertise en competenties van professionals.
  - Het loopbaanperspectief per functie duidelijker is.
  - Het eenvoudiger is voor professionals om te switchen tussen instellingen en tussen sectoren binnen zorg en welzijn. Dit vergroot de kans dat professionals voor de zorg behouden blijven als zij een nieuwe uitdaging of werkomgeving zoeken.

- Naast de branchebrede aanpak is een aanpak over opleidingsniveaus heen gewenst (in ieder geval mbo en hbo). Functies gaan over opleidingsniveaus heen, waardoor een focus op alleen hbo-professionals niet wenselijk is.
- Brancheverenigingen de Nederlandse ggz, Jeugdzorg Nederland, Sociaal Werk Nederland en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland starten graag een gezamenlijk project. Zij gaan na of ook ActiZ wil aansluiten.
- De Nederlandse ggz is initiatiefnemer en aanspreekpunt in verbinding met de andere betrokken brancheverenigingen.
- Relevante beroeps-, vak- en wetenschappelijke verenigingen worden vanaf de start actief betrokken (bijv. in een klankbordgroep).

# Bouwsteen 1A: Breng een clustering en verbetering aan in de veelheid aan verschillende functies (2)



## Vervolgstappen

De brancheverenigingen verkennen de mogelijkheden voor een gezamenlijk project

De brancheverenigingen verkennen de mogelijkheden voor een gezamenlijke subsidieaanvraag

### 1. Verkennen huidige situatie

Op basis van beschikbare documenten<sup>1</sup> en een verkenning bij verschillende instellingen per sector.

### 2. Verkennen gewenste situatie

Op basis van beschikbare documenten<sup>1</sup>, onderliggende beroepen/ beroepsprofielen en sessies met o.a. leerspecialisten, opleidingsadviseurs, opleidingsmanagers en HR-adviseurs uit de verschillende sectoren.

- Wat zijn de benodigde expertises en competenties in de toekomst, waar bijdragen aan functioneren en kwaliteit van leven van cliënten centraal staat?
- Wat is een logische clustering van functies? Wat zijn hierbij de gemeenschappelijke expertises en competenties over sectoren heen en onderscheidende expertises en competenties per sector?

### 3. Gezamenlijk komen tot een clustering en verbetering in veelheid aan functies

- In expertisebeschrijvingen zowel maatwerk bieden voor professionals (waaronder zij-instromers) als duidelijkheid bieden over wat je van professionals kunt verwachten.
- Onderscheid maken tussen generieke en onderscheidende expertises per sector en de onderlinge verbinding.

- De Nederlandse ggz heeft een eerste plan voor een functieverkenning laten opstellen waar de andere verenigingen mogelijk bij kunnen aanhaken.
- Het is relevant om in een subsidieaanvraag verletkosten voor deelnemende professionals op te nemen.

<sup>1</sup> In verschillende sectoren in zorg en welzijn is al informatie beschikbaar die gebruikt kan worden, waardoor in deze sectoren minder verkenning nodig zal zijn. Belangrijke documenten zijn het trendonderzoek en de Atlas voor Competentieontwikkeling (sociaal werk, gehandicaptenzorg, VVT), de nieuwe beroepsprofielen voor de gehandicaptenzorg en het functieboek sociaal werk.

# Bouwsteen 1B: Bundel vervolgens de verscheidenheid aan kwaliteitsregisters



## Waarom

- Er zijn op dit moment veel losse (niet-wettelijke) kwaliteitsregisters voor hbo-professionals.
- In plaats hiervan zijn overkoepelende registers gewenst:
  - Het scheelt tijd, energie en geld<sup>1</sup> van professionals om aan meerdere (her)registratie-eisen te voldoen.
  - Dit kan een gewichtiger keurmerk creëren voor aangesloten beroepsgroepen en zo bijdragen aan de erkenning van (post-)hbo-professionals.

## Vervolgstappen

- De operationalisatie van overkoepelende registers vormt een uitdaging. Het overkoepelend kwaliteitsregister waar wo-beroepsgroepen nu naartoe werken zou een kans kunnen bieden. Betrokkenen geven wel aan dat toewerken naar één register voor (post-)hbo-professionals voorlopig nog te vroeg is.
- **Op basis van de resultaten die volgen uit de clustering van functiebenamingen kan gekeken worden welke bundeling van kwaliteitsregisters gewenst is.** De invulling van bouwsteen 1B (bundeling van verscheidenheid aan kwaliteitsregisters) volgt dus als er meer duidelijkheid is over de clustering van functiebenamingen (bouwsteen 1A).
- Voor het toewerken naar overkoepelende registers kan gebruik gemaakt worden van onderzoeksmateriaal wat al beschikbaar is, o.a. bij de Nederlandse ggz.<sup>1</sup>



# Bouwsteen 2: Stem bestaande opleidingen af op wat nodig is op de arbeidsmarkt (en wees kritisch op toevoegen nieuwe opleidingen) (1)

## Waarom

- Om te zorgen dat professionals na hun opleiding goed inzetbaar zijn en een duidelijk carrièreperspectief hebben, is het wenselijk dat (post-)hbo-opleidingen goed afgestemd zijn op wat de arbeidsmarkt nodig heeft (volgens cliënten, beroepsgroepen en werkgevers).
- Opleiders van (post-)hbo-opleidingen zouden zich moeten afvragen: tot welk(e) beroepsbeeld(en) leiden wij op?
- Ook is er de wens om kritisch te zijn op het toevoegen van nieuwe opleidingen, om een veelheid aan opleidingstitels te voorkomen. Liever een aanscherping van bestaande opleidingen op basis van signalen uit de praktijk.

## Wat gebeurt er al

- Hbo-opleidingen worden elke zes jaar beoordeeld door een onafhankelijk panel. Dit panel bestaat uit deskundigen met recente ervaring in het relevante werkveld. Het panel toetst o.a. of leerresultaten zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied.<sup>1</sup>
- Volgens de procedure voor landelijke opleidingsprofielen<sup>2</sup> moet het opleidingsprofiel beschrijven hoe het relevante werk- cq. beroepenveld betrokken is geweest bij de totstandkoming en hoe de uitkomsten daarvan zijn verwerkt in het opleidingsprofiel.<sup>3</sup>
- Hogescholen, universiteiten en het ministerie van OCW sloten in de zomer van 2022 een [Bestuursakkoord](#) hoger onderwijs en onderzoek. Hierin spraken zij o.a. af dat onderwijs en arbeidsmarkt op elkaar moeten aansluiten.
- De Vereniging Hogescholen en VNO-NCW stellen op dit moment een convenant op voor concretisering van de samenwerking tussen hogescholen en werkveld.
- Er zijn diverse (regionale) initiatieven gaande om goede afstemming te realiseren. Sommige opleidingen brengen dit al goed in de praktijk.



# Bouwsteen 2: Stem bestaande opleidingen af op wat nodig is op de arbeidsmarkt (en wees kritisch op toevoegen nieuwe opleidingen) (2)

## Wie

- P3NL en de BPSW zijn gezamenlijk eerste initiatiefnemer.
- Zij gaan na welke partijen – die een belangrijke rol hebben binnen de driehoek van beroepsverenigingen, werkgevers en opleiders – bijeen moeten komen om dit initiatief verder op te pakken en deze bouwsteen verdere invulling te geven.

## Vervolgstappen

### 1. Best practices in kaart brengen

Welke activiteiten ondernemen opleidingen binnen zorg en welzijn die regelmatig afstemmen met het werkveld en opleidingen tijdig aanpassen aan (toekomstige) behoeften op de arbeidsmarkt?

### 2. Nagaan wat er nodig is om deze (en andere gewenste ontwikkelingen) te stimuleren

In overleg met het ministerie van OCW, MEVA, de sectorale adviescolleges van de Vereniging Hogescholen en opleidingsinstellingen nagaan wat nodig is om:

- Deze 'best practices' voor regelmatige afstemming tussen opleidingen en het werkveld meer de 'standaard' te maken voor (post-)hbo-opleidingen in zorg en welzijn.
- Te stimuleren dat zo min mogelijk nieuwe opleidingstitels toegevoegd worden in zorg en welzijn (en in plaats daarvan bij signalen uit de praktijk bestaande opleidingen aangescherpt worden).

# Bouwsteen 3: Zet in op een verenigde stem van hbo-professionals, vooral richting beleidsmakers en financiers



## Waarom

- Het verenigen van de stem van hbo-professionals kan een sterkere overkoepelende identiteit van de hbo-professional realiseren.
- Dit kan bijdragen aan de erkenning en herkenning van hbo-professionals doordat een sterkere overkoepelende identiteit hbo-professionals zichtbaarder kan maken in de arbeidsmarkt, en hiermee capaciteit beter benut wordt.
- Ook kan het verenigen van de stem bijdragen aan een sterkere positie t.o.v. andere beroepsgroepen, beleidsmakers en financiers. Bijvoorbeeld bij het maken van strategische afspraken over de toekomst van de zorg of de bekostiging.

## Vervolgstappen en wie

- Bij het realiseren van een verenigde stem is het belangrijk om de eigen beroeps- en/of functie-identiteit te behouden en dus vooral de krachten naar boven te bundelen.
- P3NL is eerste initiatiefnemer. P3NL gaat na welke partijen betrokken moeten worden bij het verder oppakken en invullen van deze bouwsteen.
- P3NL zoekt begin 2023 contact met de Samenwerkende Beroepsorganisaties Jeugd en het Breed Overleg Beroepsverenigingen in het Sociaal Domein. P3NL vraagt om een verkennend gesprek met de vragen:
  - Wat de verenigingen gemeen hebben.
  - Waarin verenigingen mogelijk samen zouden willen optrekken.
  - Wat mogelijkheden zijn voor meer samenwerking onderling en eventueel met andere verenigingen die in beide niet verenigd zijn.

# Bijlagen

# Overzicht deelnemers aan project



# De opdrachtgevende verenigingen namen deel aan een werkgroep. Het project is begeleid door een begeleidingscommissie.

## Opdrachtgeversrol werkgroep

- Verloopt project volgens planning?
- Voeren we activiteiten uit zoals afgesproken?
- Vergeten we geen informatie mee te nemen?
- Sluiten vragen in vragenlijsten die we uitzetten voldoende aan?
- Sluit plan van aanpak voor fase 2 voldoende aan?

## Rol begeleidingscommissie

- In fase A (concretiseren aanpak):  
**meedenken over de aanpak** van de verkenning.
- In fase B (uitvoeren verkenning):  
ons **helpen te beschikken over juiste informatie** voor desk research, de **juiste personen** om te interviewen en **goede kanalen** voor het uitzetten van een vragenlijst.
- In fase C (opstellen plan van aanpak voor eventueel vervolg):  
**meedenken over doelstelling, scope en plan van aanpak** voor eventueel vervolg.

# Overzicht deelnemers aan werkgroep

Vereniging	Afkorting	Naam
Landelijke Vereniging POH GGZ	LV POH GGZ	Emmy van der Graaf
Nederlandse Beroepsvereniging voor Toegepaste Psychologie	NBTP	Conny van der Heul, Mieke van Herk
Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie	NVRG	Edward Koldewijn, Els de Groot, Carolien van der Rest
Nederlandse Wetenschappelijke Vereniging voor Seksuologie	NVVS	Welmoed Visser-Korevaar
Federatie van psychologen, psychotherapeuten en pedagogen	P3NL	Rianne Groen, Marnix de Romph
Vereniging voor Gedragtherapie en Cognitieve therapie	VGCT	Hubert van der Kleij
Vereniging Van Psychodiagnostisch werkenden	VVP	Nordin Dahoum





















# Overzicht deelnemers aan begeleidingscommissie

	Vereniging	Afkorting	Naam
Vertegenwoordigende verenigingen professionals	Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk	BPSW	Jan Willem Bruins
	Forensisch Netwerk	FN	Ruud van der Horst
	Federatie Vaktherapeutische Beroepen	FVB	Irene Rentenaar
	Landelijke Vereniging POH-GGZ	LV POH GGZ	Emmy de Graaff
	Nederlandse Beroepsvereniging voor Toegepaste Psychologie	NBTP	Mieke van Herk
	Nederlands Instituut van Psychologen	NIP	Britt van Beek, Rudolf Ponds
	Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie	NVRG	Els de Groot, Robert van Hennik
	Nederlandse Wetenschappelijke Vereniging voor Seksuologie	NVVS	Esther van der Steeg
	Federatie van psychologen, psychotherapeuten en pedagogen	P3NL	Rianne Groen, Marnix de Romph
	Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland	V&VN	Christian Klijs
Brancheverenigingen	Vereniging voor Gedragtherapie en Cognitieve therapie	VGct	Esther Frusch
	Vereniging Van Psychodiagnostisch werkenden	VVP	Nordin Dahoum
	De Nederlandse GGZ	dNggz	Kees Spitters, Ard Nijland
	Jeugdzorg Nederland	JN	Florian Bootsman
	Sociaal Werk Nederland	SWN	Edwin Luttik
	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland	VGN	Minie Eising

# Overzicht ‘agendaleden’ van begeleidingscommissie

Vereniging/organisatie	Afkorting
Capaciteitsorgaan	
Landelijk Opleidingsoverleg Pedagogiek	LOO Pedagogiek
Landelijk Opleidingsoverleg Social Work	LOO SW
Landelijk Opleidingsoverleg Toegepaste Psychologie	LOO TP
MIND	
Nederlandse Vereiging van Pedagogen en Onderwijskundigen	NVO
Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie	NVvP
Huisartsen Advies Groep Geestelijke Gezondheidszorg	PsyHAG
Registerplein	
RINO Groep	
RINO Zuid	
Stichting Kwaliteitsregister Jeugd	SKJ
Vereniging Hogescholen	
Zilveren Kruis	ZK
Zorgverzekeraars Nederland	ZN

# Overzicht geïnterviewden in fase 1

	Monique van den Eijnden		Hubert van der Kleij, Esther Frusch		Florian Bootsman
	Marcel van Bockel		Edwart Koldewijn, Els de Groot, Robert van Hennik		Ard Nijland, Kees Spitters
	Emmy de Graaff		Christian Klijs, Elfi Rookhuizen		Minie Eising, Elise Nieuwhof
	Nelly van der Gaarden		Ruud van der Horst		Jacky Stuifmeel
	Hennie Zontjies, Irene Rentenaar		Rob Bakker		Roger Kerff
	Jenneken Hasper, Nordin Dahoum		Hedda van 't Land		Nicole Houdijk
	Marlies Post, Marlijn Snoeij-De Vries, Sophie van den Bosch		Marrik van Rozendaal		Job van Huizen
	Welmoed Visser-Korevaar, Esther van der Steeg		Adriaan Oosterloo		Marcel Krijgsheld, David Veenhof
	Britt van Beek, Monique Rook, Hans de Veen		Lisette Weijers		Cornelis Jan Diepeveen, Fred Landwaart
	Jan-Willem Bruins		Frank Posthumus		Maurice Heck, Koen Füssenich
	Mieke van Herk		Camilla Jaspers		Hans Timmerman
	Rudolf Ponds, Ruthie Werner		Nienke Kuyvenhoven		Coen Bouricius, Marjan Osendarp, Gonne Kelder, Linda Miedema-Hilhorst

# Overzichten deelnemers aan focusgroepen en groeps gesprekken in fase 2

## Focusgroep 1

Verkennen ambitie om verbinding tussen opleidingen en werkveld te versterken

Vereniging/organisatie	Naam
FVB	Pim Hoek
NBTP	Mieke van Herk
NVvP	Joost Kamoschinski
VVP	Nordin Dahoum
LOO <sup>1</sup> Social Work	Adriaan Oosterloo
LOO Toegepaste Psychologie	Frank Posthumus
LOO Vaktherapie	Huub Notermans
LOO HBO Verpleegkunde	Corine Latour

## Focusgroep 2

Verkennen ambitie om herkenbaarheid en structurering van (post-)hbo-professionals te versterken

Vereniging/organisatie	Naam
BPSW	Gea Kusters
NBTP	Didi Vrinten
NVRG	Robert van Hennik
NVVS	Cornely Nijholt
VGct	Esther Frusch
V&VN	Ronald Touw
De Nederlandse ggz	Ard Nijland

## Groeps gesprekken

Verkennen ambitie realiseren meer eenheid in functie benamingen

Vereniging/organisatie	Naam
De Nederlandse ggz	Kees Spitters, Ard Nijland
Jeugdzorg Nederland	Florian Bootsman
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland	Minie Eising
Sociaal Werk Nederland	Edwin Luttkik

# Resultaten vragenlijst cliënten en naasten

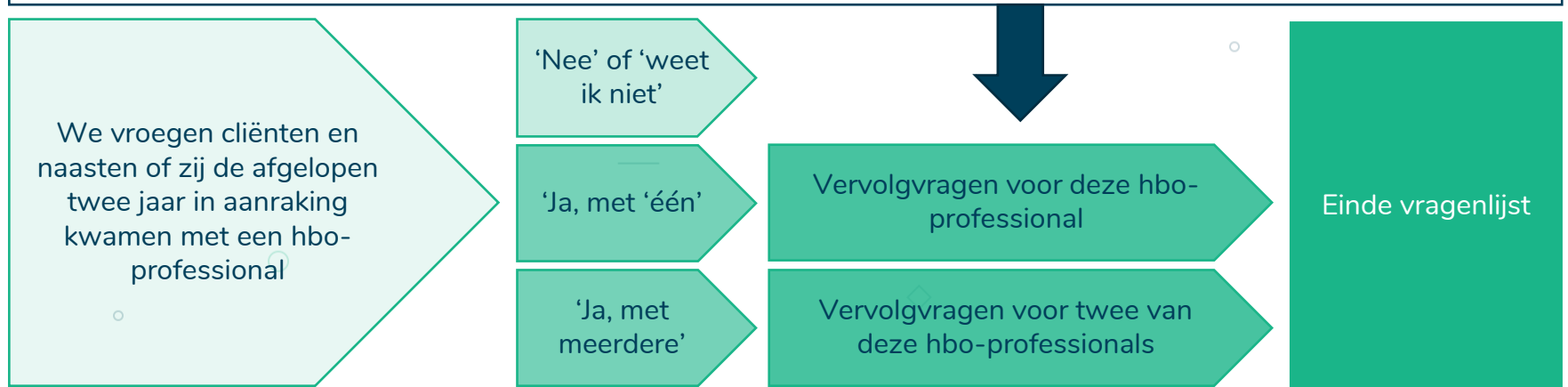
Vragenlijst via MIND uitgezet in juli 2022  
Per mail getoetst bij andere cliëntenverenigingen

# MIND<sup>x</sup> bood aan een vragenlijst uit te zetten om ervaren knelpunten en verwachtingen van cliënten en naasten te inventariseren



In de vragenlijst die in juli 2022 uitstond, inventariseerden we:

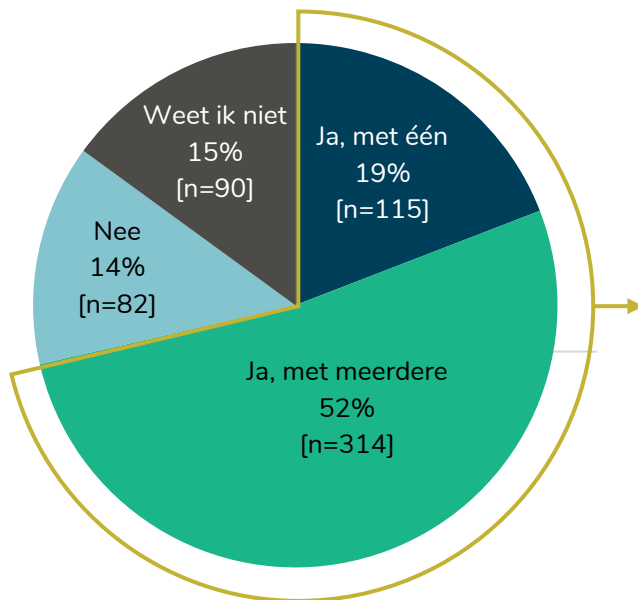
- In hoeverre cliënten en naasten wisten wat de opleidingsachtergrond van de hbo-professional was.
- In hoeverre zij wisten wat te verwachten van deze hbo-professional en of hun ervaring klopte met deze verwachting.





# In totaal vulden 601 personen de vragenlijst in, waarvan 71% met één of meerdere hbo-professionals in aanraking kwam

Kwam je in de afgelopen twee jaar in aanraking met een hbo-professional? [n=601]



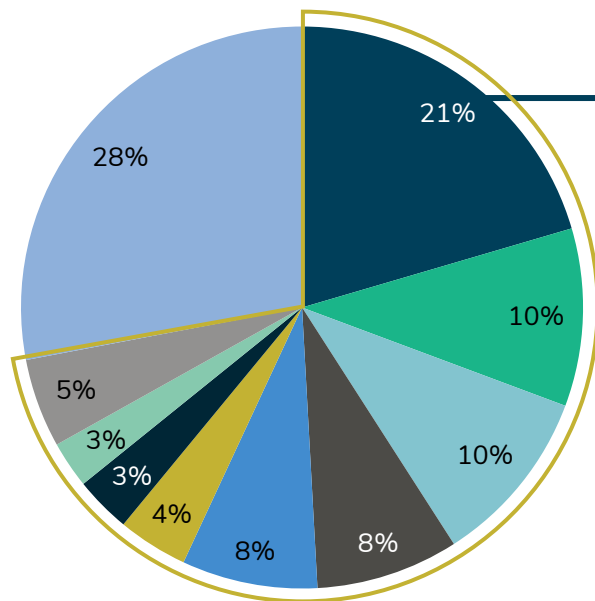
- In totaal kwam 71% (n=429) van de respondenten met één of meerdere hbo-professionals in aanraking in de afgelopen twee jaar. Voor deze personen volgde de rest van de vragen in de vragenlijst.
- Omdat de 314 personen die met meerdere hbo-professionals in aanraking kwamen, voor 2 hbo-professionals de vragen konden invullen, leidde dit in totaal tot:
  - $115 + (2 \times 314) = 743$  antwoorden
- De resultaten op de volgende slides gaan over deze 743 antwoorden.

# Van 72% van de hbo-professionals waarmee respondenten in aanraking kwamen, wisten zij wat hun opleidingsachtergrond was

Welke opleidingsachtergrond had de hbo-professional waarmee je in aanraking kwam?

[n=743]

- Verpleegkunde
- Sociaal Werk
- POH-GGZ
- TP / PDW
- Vaktherapie
- ST / STW
- GGZ-agoog
- CGW
- CSG [n=0]
- Anders
- Weet ik niet

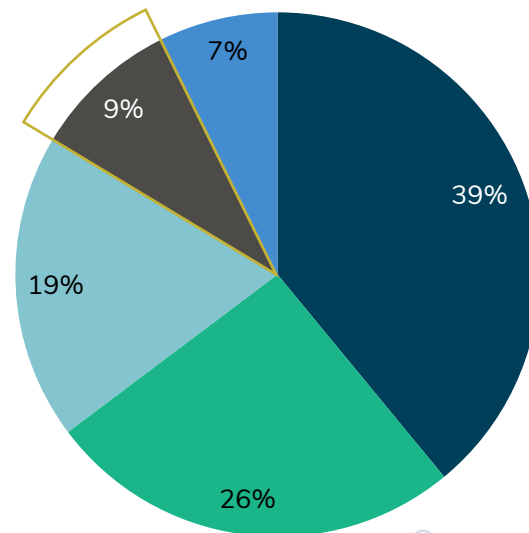


- 45% SPV
- 37% VS GGZ
- 18% Verpleegkundige of onbekend

# Negen procent<sup>1</sup> geeft aan invloed te hebben in keuze voor hbo-professionals, maar onvoldoende duidelijkheid te hebben

Had je invloed op of deze hbo-professional onderdeel was van jouw zorg-/begeleidingstraject? [n=743]

- Nee, en dit vond ik geen probleem
- Nee, maar ik had deze invloed wel graag gehad
- Ja, en ik wist wat ik van welke hulpverlener kon verwachten en dit hielp me om een keuze te maken
- Ja, maar ik wist niet wat ik van welke hulpverlener kon verwachten, waardoor het lastig was om een keuze te maken
- Geen mening of weet ik niet



# Ook voor de 26% die graag invloed zou willen hebben, zou een verduidelijking van de structuur mogelijk kunnen bijdragen

Had je invloed op of deze hbo-professional onderdeel was van jouw zorg-/begeleidingstraject? [n=743]

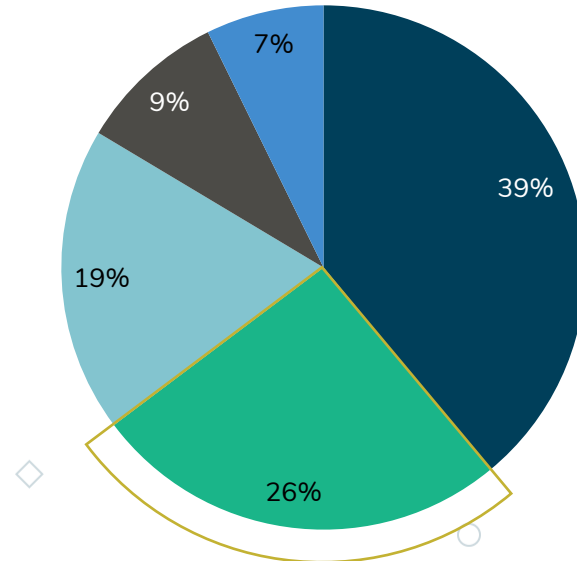
■ Nee, en dit vond ik geen probleem

■ Nee, maar ik had deze invloed wel graag gehad

■ Ja, en ik wist wat ik van welke hulpverlener kon verwachten en dit hielp me om een keuze te maken

■ Ja, maar ik wist niet wat ik van welke hulpverlener kon verwachten, waardoor het lastig was om een keuze te maken

■ Geen mening of weet ik niet



# Bijna 60 procent<sup>1</sup> geeft impliciet aan geen behoefte te hebben aan een verduidelijking in opleidingstitels van hbo-professionals

Had je invloed op of deze hbo-professional onderdeel was van jouw zorg-/begeleidingstraject? [n=743]

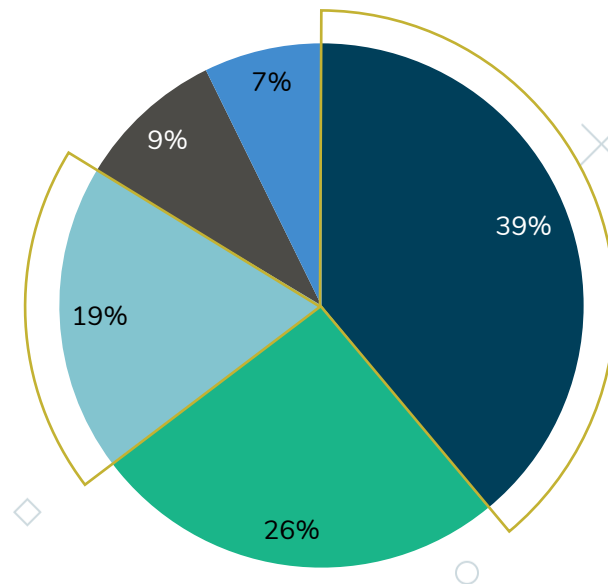
■ Nee, en dit vond ik geen probleem

■ Nee, maar ik had deze invloed wel graag gehad

■ Ja, en ik wist wat ik van welke hulpverlener kon verwachten en dit hielp me om een keuze te maken

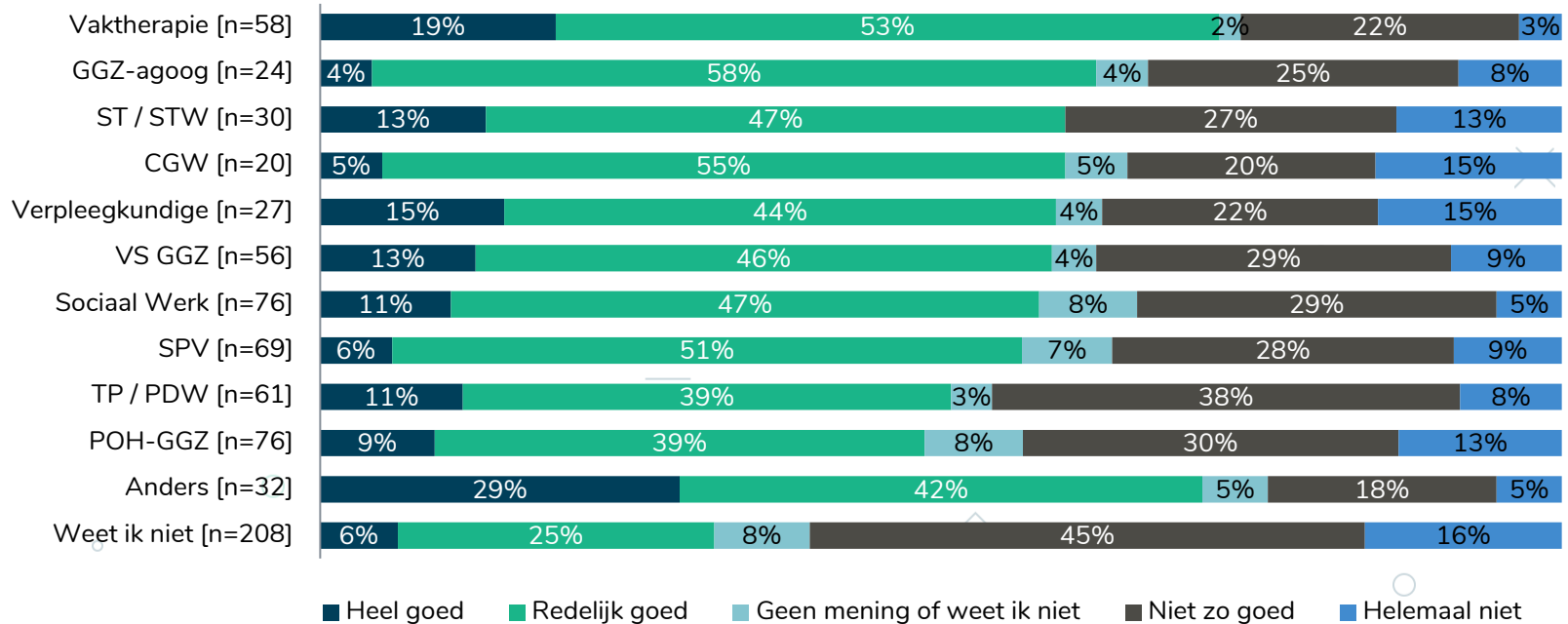
■ Ja, maar ik wist niet wat ik van welke hulpverlener kon verwachten, waardoor het lastig was om een keuze te maken

■ Geen mening of weet ik niet



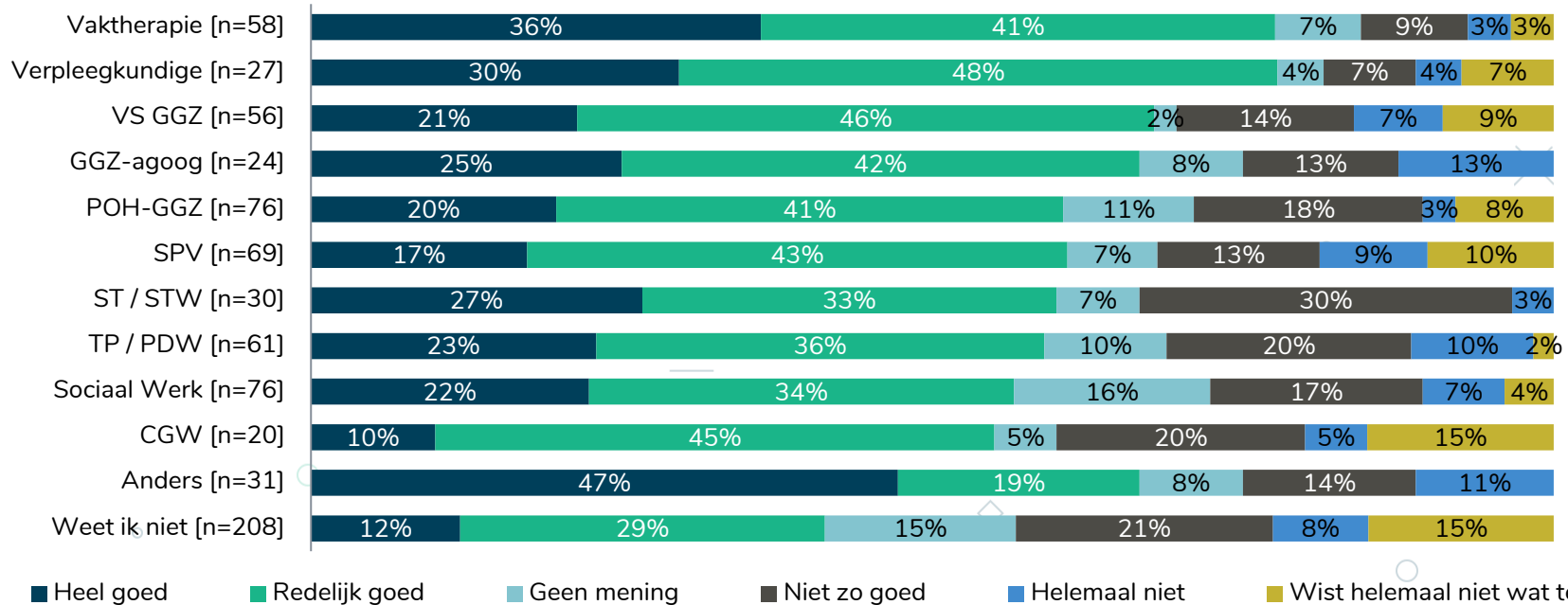
# Voor de meeste hbo-professionals geldt dat meer dan de helft van de respondenten (vrij) goed weet wat zij kunnen verwachten

Wist je wat je van deze professional kon verwachten? [n=743]



# Voor de meeste hbo-professionals geldt ook dat voor meer dan de helft van de respondenten hun ervaring klopte met de verwachting

Klopte je ervaring met de verwachting die je van de professional had? [n=743]



# In de open vraag gaven respondenten aan (zicht op) opleidingsachtergrond niet altijd even belangrijk te vinden



In de open vraag gaven respondenten aan:

- Vaak geen (behoefte aan) invloed te hebben op welke professional onderdeel is van de zorg.
- Meestal een persoonlijke klik en/of werk- en levenservaring belangrijker te vinden dan opleidingsachtergrond of competenties op papier.
- Dat professionals met dezelfde opleidingsachtergrond onderling sterk verschillen. Opleidingsachtergrond is volgens hen niet altijd een goede graadmeter.
- Dat vooral beperkte communicatie vanuit de professional zelf voor onduidelijkheid zorgt over wat ze van diegene kunnen verwachten.





# Conclusie: de MIND-achterban ondervindt weinig hinder van onduidelijkheden in opleidingsachtergrond en titels van hbo-professionals

Geen behoefte aan  
verduidelijking



Kansen voor  
verduidelijking liggen  
meer op niveau van de  
professional zelf



- Slechts 9% geeft aan invloed te hebben in keuze voor hbo-professionals, maar onvoldoende duidelijkheid te hebben.
- Het merendeel van respondenten weet bij de verschillende hbo-professionals vrij goed wat te verwachten. Ook komt hun ervaring meestal vrij goed overeen.
- Respondenten geven aan dat opleidingsachtergrond voor hen niet altijd relevant is:
  - Geen (behoefte aan) invloed op of professional onderdeel is van de zorg.
  - Persoonlijke klik en/of werk- en levenservaring belangrijker.
- Respondenten geven aan dat opleidingsachtergrond niet altijd een goede graadmeter is. Professionals met dezelfde opleidingsachtergrond verschillen onderling vaak.
- Respondenten geven aan dat meer duidelijkheid over de taken vooral zit in de communicatie vanuit de professional zelf.

# Uit de toets van de resultaten bij andere verenigingen<sup>1</sup> komen grotendeels dezelfde signalen naar voren als bij MIND

## Ieder(in)

netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte

## Netwerk Beter Samen

netwerk van ouders, jongeren en professionals met ervaringskennis in de jeugdhulp

## LOC Waardevolle Zorg

netwerk van mensen die betrokken zijn bij zorg en welzijn

Ieder(in) herkent zich in de resultaten van de MIND-vragenlijst:

- Onduidelijkheid over functiebenamingen is geen vraagstuk bij de achterban.
- Ervaringen in praktijk wijzen meer op belang van een persoonlijke klik en stabiliteit van de behandelrelatie.
- De achterban heeft graag meer invloed in de keuze voor een hulpverlener.
- NBS onderschrijft het belang van een persoonlijke klik en een goede behandelrelatie.
- Aanvullend noemt NBS dat cliënten zich niet altijd bewust zijn of de juiste professional hen begeleidt. Dit realiseren zij zich vaak pas wanneer zij al veel verschillende hulpverleners hebben gehad.
- LOC Waardevolle Zorg geeft aan geen uitspraken te kunnen doen, omdat er bij hen zeer diverse cliëntenraden zijn aangesloten voor wie de vraagstelling te specifiek en gedetailleerd is.

# Vragenlijst onder professionals

Vragenlijst uitgezet in zomer<sup>1</sup> 2022 via betrokken organisaties

# Via betrokken organisaties stond een vragenlijst uit om de factsheets te toetsen en aan te vullen. Deze is 1588 keer ingevuld.

## We hebben een vragenlijst uitgezet via organisaties van (post-)hbo-professionals

Met de vragenlijst:

- Toetsten we de opgenomen informatie in de factsheets onder 'Vak' (kern van het vak, cliëntgebonden kerntaken, onderscheidende meerwaarde).
- Vulden we de informatie onder 'Rol in het werkveld' aan (domeinen, beroepscontext, taakverdeling en samenwerking, veelvoorkomende beroepstitels en functiebenamingen, vergoeding).

De vragenlijst stond uit in de zomer. We verwerkten de resultaten in de factsheets.

## De vragenlijst stond uit via verschillende organisaties:

FVB

LV POH GGZ

NBTP

NVVS

NVRG

P3NL

SKJ

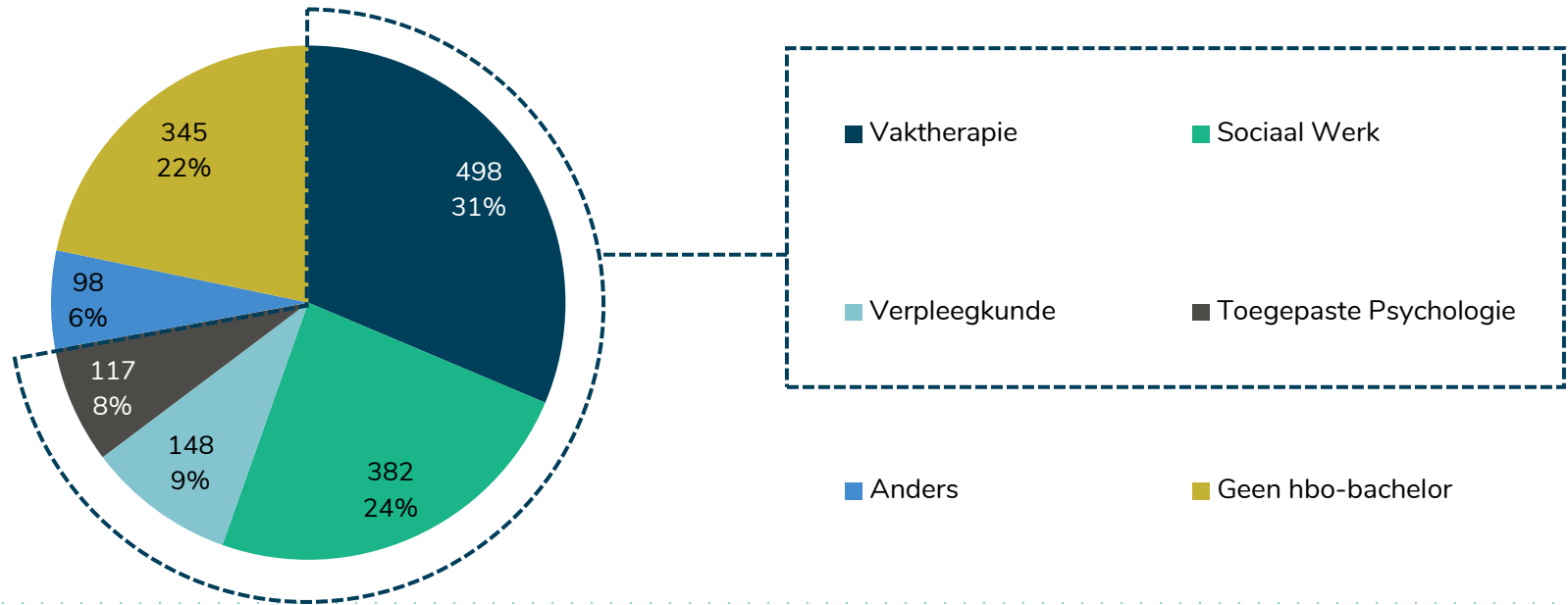
VGct

VVP

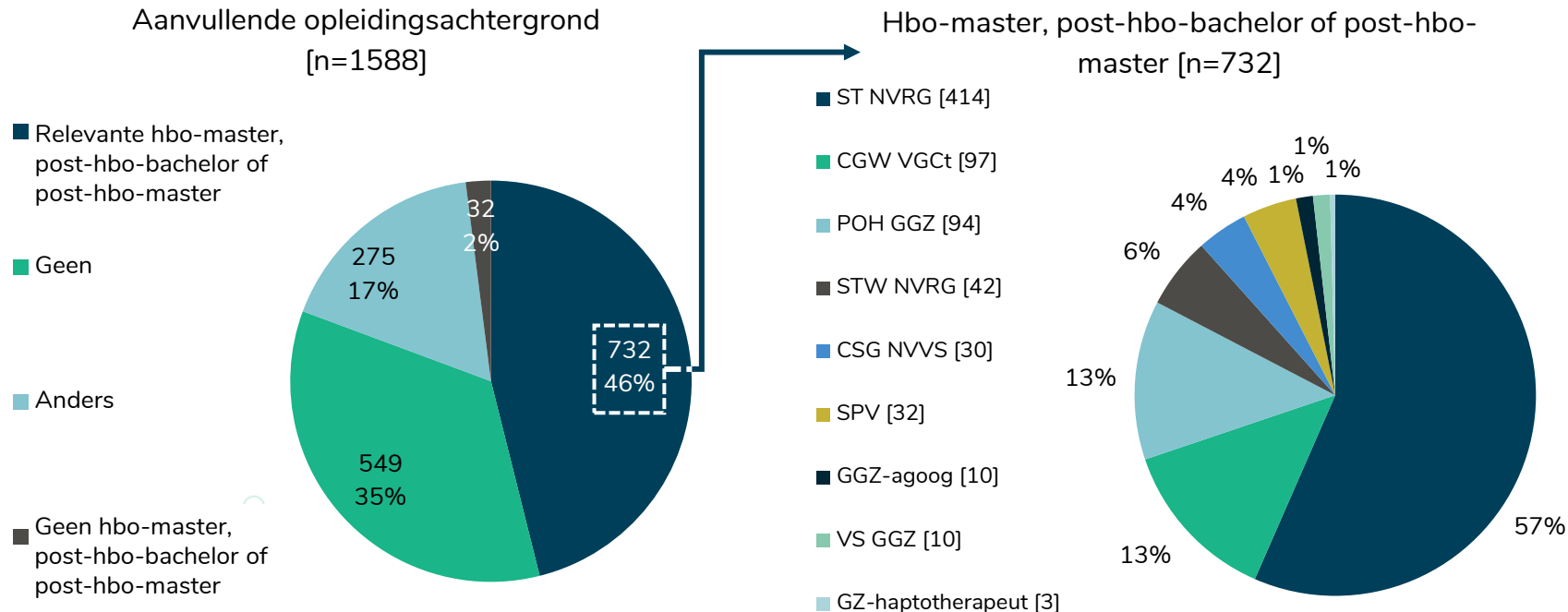
# Bijna driekwart van de respondenten heeft een bachelor-achtergrond die relevant is voor dit project



Opleidingsachtergrond hbo-bachelor [n=1588]



# Bijna de helft van de respondenten volgde een hbo-master, post-hbo-bachelor of post-hbo-master die relevant is voor dit project



# We hebben factsheets aangescherpt en per factsheet een bijlage opgesteld met aanvullingen bij het vak en wat opvalt in de vragenlijst

## In de vragenlijst

Toetsten we de informatie die we, vanuit de opleidings- en competentieprofielen, opnamen onder het 'Vak' van de professional:

- Kern van het vak
- Cliëntgebonden kerntaken
- Onderscheidende meerwaarde

Vroegen we naar domeinen, beroepscontext, taakverdeling en samenwerking, registraties en functiebenamingen.

## We brachten in beeld

- In hoeverre respondenten zich kunnen vinden in deze beschrijvingen.
- Veelgenoemde aanvullingen of aanscherpingen en hoe vaak deze zijn genoemd.

Eventuele andere opvallendheden aan de hand van deze resultaten. De 'objectieve' informatie verwerkten we in de factsheets zelf (bijv. domeinen en functiebenamingen).

## We stelden een bijlage per factsheet op

Met deze aanvullende informatie bieden de bijlagen inzicht in mogelijke discrepanties tussen de beschrijvingen in het opleidings- en/of competentieprofiel en het werkveld van professionals.

De bijlage per factsheet was daarom vooral waardevol om met de betrokken vereniging(en) te delen. De bijlagen zijn niet verder verspreid.