



# Hoe behoud je specialisten in je organisatie?

Voor de grote GGZ-instellingen & ernstige problematiek

Loes Marquenie en Wieneke Goenee

# Aanleiding

- De aanleiding is:
  - Praktijkopleiders melden dat opleidingen na opleiding uitstromen
  - Personeelstekort in GGZ ook wv de KP-discipline
  - KP & PT kiest voor vrijgevestigde praktijk, terwijl KP weinig vindbaar is op afdelingen voor ernstige problematiek.
  - Rapporten: EPA en preventie worden belangrijker

*Cijfers: ... ?*

- Doel: specialisten verkrijgen en behouden voor de grote GGZinstellingen
- Middel: invitational leidend tot een manifest

# Programma

- Kennismaking
- Inventarisatie oorzaken en oplossingen

## *Groepjes*

- Nabespreken
- Input voor invitational

# Kennismaking

Ga naar [Menti.com](https://www.menti.com)



# Brainstorm meeting behoud specialisten met NIP in 2024

Uitkomst:

1. Positionering van de KP-er
  - t.o.v. de psychiater
  - KP zichtbaarder maken o.a. via academische centra
2. Goed werkgeverschap
  - Inzichten uit medewerkerstevredenheid-onderzoeken
  - Wat kunnen het veld en werkgevers doen (wet DBA, productienormen, HR)
3. Financiële kaders
  - Verschillen tussen beloning in loondienst en als ondernemer
  - Rol van zorgverzekeraars: vergoeding, ZPM, indexatie en zorgplafonds

# Enquête onder Alumni (47 respondenten)

## 1. KP'ers blijven in instellingen

- 87% werkt volledig binnen een instelling, 9% deels en slechts 4% van de respondenten werkt volledig vrijgevestigd.

## 2. Autonomie is de sleutel

- Behoeftte aan meer professionele ruimte, minder bureaucratie en meer invloed op beleid.

### **Instelling +**

Multidisciplinair werken  
Complexe casuïstiek  
Team & collegiale samenwerking  
Opleidingsklimaat  
Stabiliteit

### **Instelling -**

Hoge werkdruk  
Personeelstekorten  
Bureaucratie  
Beperkte invloed op beleid

### **Vrijgevestigd +**

Meer autonomie  
Meer regie over agenda en behandelinhoud  
Minder bureaucratistische druk

### **Vrijgevestigd -**

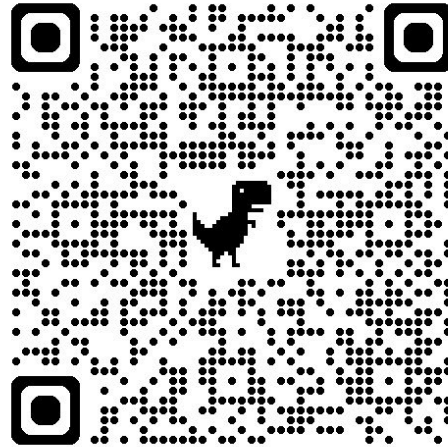
Kwetsbaarheid eenpitter  
Administratieve lasten

## 3. Werkdruk & waardering bepalen behoud

- Hoge werkdruk, behoefte aan betere inschaling (schaal 75) en sterkere positionering van de KP-rol.
- Beleid kan zich richten op: autonomie vergroten, werkdruk verlagen, professionele positionering versterken en betere inschaling (schaal 75) realiseren

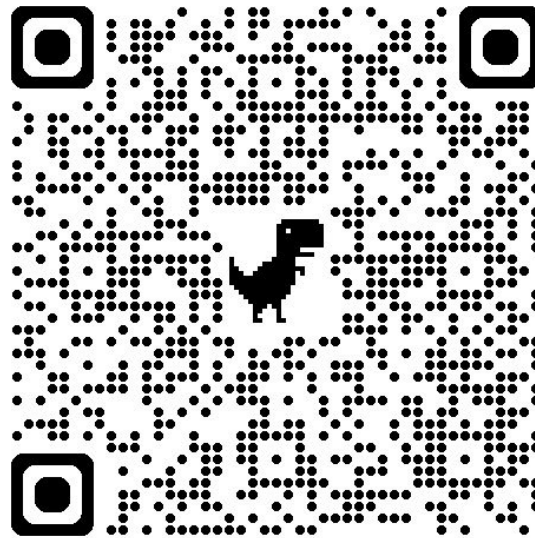
# Discussie

*Subgroepjes oorzaken & oplossingen - Google slides*



Financiën - Positionering – Werkgever – Opl cursorisch – Opl praktijk - Overig

# Oorzaken en oplossingen - subgroepjes



# Samenvatten discussie



# Invitational – wie?

- Wie moeten er komen? Wie moeten er spreken?
- Wat is de opzet van de Invitational en werkvormen?

# Invitational – wie?

- Om een goede discussie te voeren op de Invitational in mei 2026
  - Wie moeten daarbij aanwezig zijn?

## **Hele veld is nodig!**

- Alumni
- Praktijk-opleiders
- GGZ-managers
- HR afdeling
- NIP
- Verzekeraar
- NZA

*Nog andere instanties/namen die we kunnen uitnodigen?*

# Opzet invitationaal

Bijvoorbeeld:

- Storytelling
- Brainstorm
- Stelling
- Manifest

*Nog aanvullingen of ideeën?*

Einde

Dank!



STICHTING POSTACADEMISCHE (G)GZ-OPLEIDINGEN AMSTERDAM  
EN RINO AMSTERDAM PRESENTEREN:

# De veelzijdigheid van VEILIG OPLEIDEN

Praktijkopleidersmiddag 2026

12 FEBRUARI  
AMSTERDAM