Beroepenvorming Psychologisch Medewerker en macrodoelmatigheid van de HBO-opleiding Psychologie

Eindrapportage

Hans Schuit
Jos Frietman

Nijmegen, 1 mei 2006

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1

2 Ontwikkelingen in de richting van een beroepscompetentieprofiel van Psychologisch Medewerker 7
2.1 Inleiding 7
2.2 Ontwikkelingen potentiële werkvelden Psychologisch Medewerkers 7
2.2.1 Ontwikkelingen zorg 7
2.2.2 Ontwikkelingen Arbeid en Organisatie 9
2.3 Ontwikkelingen in de richting van nieuwe taak- en competentieclusters 10
2.4 Conclusies beroepenvormingsproces Psychologisch Medewerker 14

3 Macrodoelmatigheid 17
3.1 Inleiding 17
3.2 Blauwdruk opleiding HBO Psychologie 17
3.3 Opleidingenstructuur domein psychologische en aanverwante beroepen 20
3.4 Macrodoelmatigheid volgens de sleutelpersonen 21
3.5 Resultaten van het survey-onderzoek 23
3.5.1 Voorkomen beroepsprofiel Psychologisch Medewerker 23
3.5.2 Behoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie 25
3.5.3 Arbeidsmarktvraag naar Psychologisch Medewerkers vanaf 2011 27
3.5.4 Vertaling arbeidsmarktvraag in opleidingsvraag 29

4 Conclusies en slotbeschouwing 31

Geraadpleegde literatuur 35

Bijlagen 37
Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen 39
Bijlage 2 – Schema beroepenstructuur GGZ 40
Bijlage 3 – Berekening beroepsbeoefenaren sectoren Zorg en Arbeid en Organisatie 41
Bijlage 4 – berekening betrouwbaarheidsintervallen arbeidsmarktbehoefte 42

1 Inleiding

Achtergronden

De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) is van plan om zijn opleidingenaanbod uit te breiden met een opleiding HBO-Psychologie. Inmiddels is voor de bedoelde opleiding het accreditatietraject bij de NVAO van start gegaan. Met het oog op het licentietraject bij OCW en de daarvoor te verrichten 'toets op macro-doelmatigheid' heeft de HAN contact gezocht met het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA).

De faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij van de HAN neemt ontwikkelingen in de samenleving waar die als het ware vragen om het opleiden van Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau. Ontwikkelingen waar de beoogde nieuwe opleiding HBO-Psychologie op in wil spelen zijn:

- toenemende behoefte aan toegepaste psychologische kennis binnen eerstelijns GGZ;
- groeiende vraag naar psychische hulpverlening;
- groeiend bewustzijn bij werkgevers, ARBO-diensten en reïntegratiebedrijven van psychische dimensie bij verzuim en arbeidsongeschiktheid;
- meer aandacht voor de persoon van de werknemer in HRM-beleid ondernemingen;
- toenemend gebruik van assessments in selectieprocedures en loopbaanbeleid;
- meer psychisch-gerelateerde gedragsproblemen binnen het onderwijs;
- psychologisering van de samenleving.

Het voorliggende onderzoeksrapport geeft een nadere validering van het beroepscompetentieprofiel van de Psychologisch Medewerker op HBO-niveau en van de doelmatigheid van de beoogde opleiding HBO Psychologie.

Onderzoeksaanpak

Idealiter wordt een nieuwe opleiding opgezet op basis van veranderingen in taak- en competentieprofielen binnen de bestaande beroepspraktijk, die een zodanig karakter hebben dat zij vragen om nieuwe specialisaties of zelfs nieuwe beroepen (cf.Hövels en anderen, 1999). De beroepenstructuur kent een dynamisch karakter: beroepen verdwijnen (voorbeeld: de teloorgang van de "scharensliep"), beroepen veranderen (vergelijk de boer van nu maar eens met de boer van 20 jaar geleden) en er komen nieuwe beroepen bij (ICT-consultants, nurse-practitioners). Dit proces van beroepenvorming is diffuus, allesbehalve een project met een helder omschreven begin- en eindpunt.

Het is gebruikelijk om bij onderzoek naar nieuwe beroepscompetentieprofielen en het creëren van nieuwe opleidingen ontwikkelingen in de arbeid (de vraagkant) als primaire invalshoek te hanteren. Tegelijkertijd is er ook oog voor het feit dat ontwikkelingen aan de aanbodzijde (het ontwikkelen en aanbieden van nieuwe opleidingen) een niet onbelangrijke rol (kunnen) spelen bij het proces van beroepenvorming (versterken institutionaliseringsproces), en dat het aanbod ook vraag kan creëren. Een bekend voorbeeld hiervan is het ontstaan van de opleiding politico-

logie zonder dat hier een expliciete vraag vanuit de arbeidsmarkt aan ten grondslag lag. Het merendeel van de afgestudeerde politicologen vond een positie op de arbeidsmarkt (cf. Van Hoof en Dronkers, 1980, p.61; Vlaskamp en Hövels, 1980). Ook bleken specifieke kwalificaties van afgestudeerde politicologen van invloed te zijn op de vormgeving van de functies, waarbinnen zij kwamen te werken.

Het voorliggende onderzoek ten behoeve van een opleiding HBO Psychologie start op een moment, dat er reeds beroepsprofielen door de HAN zijn vastgesteld op grond van interviews met sleutelpersonen en beroepsbeoefenaren binnen een aantal relevante werkvelden (cf. HAN-notities 'Beroepstaken HBO-Psychologie', 'Competenties HBO-Psychologie' d.d. 09-11-2005). In de HAN-notitie over beroepstaken worden de volgende beroepstaken voor de opleiding HBO Psychologie benoemd:

1. behandelondersteuning;
2. begeleiding;
3. competentie-ontwikkeling;
4. case-management;
5. werken aan preventie.

Voor het onderzoek naar de arbeidsmarktrelevantie van de nieuwe opleiding betekent het gegeven van een min of meer vaststaand opleidingsprofiel, dat er binnen het onderzoek wel aandacht wordt besteed aan het identificeren van ontwikkelingen binnen taak- en competentieclusters binnen de psychologische beroepspraktijk, maar dat het zwaartepunt van het onderzoek ligt op het onderzoek naar de macrodoelmatigheid, op de arbeidsmarktrelevantie van de opleiding.

Er is gekozen voor een onderzoeksaanpak bestaande uit twee met elkaar verweven fasen, te weten:

1. een fase waarin sleutelpersonen geïnterviewd worden om te onderzoeken of er zich ontwikkelingen in de richting van nieuwe taak- en competentieclusters voordoen binnen de arbeidsmarkt, die als het ware vragen om het creëren van een functie van Psychologisch Medewerker op HBO-niveau. De geïdentificeerde taak- en competentieclusters worden vergeleken met de beroepstaken en -competenties zoals die door de HAN als uitgangspunt zijn genomen voor het opstellen van een curriculum HBO Psychologie (cf. genoemde HAN-notities d.d. 09-11-2005);
2. een fase waarin de macrodoelmatigheid van de opleiding HBO Psychologie wordt onderzocht door een enquête af te nemen bij managers en P&O-ers van organisaties in de werkvelden waar kansen liggen voor afgestudeerden HBO Psychologie.

Tussen beide onderzoeksfasen bestaat een iteratieve verhouding. Het identificeren van relevante ontwikkelingen en veranderende taak- en competentieclusters in de eerste fase van het onderzoek verschaft ook aanwijzingen over de macrodoelmatigheid van een nieuwe opleiding HBO Psychologie. Andersom kunnen de bevindingen uit het macrodoelmatigheidsonderzoek informatie verschaffen waarmee beroepstaken en beroepscompetenties uit de eerste fase van het onderzoek nader verfijnd kunnen worden.

Onderzoeksopzet eerste fase

Voor een eerste verkenning van ontwikkelingen binnen taak- en competentieclusters binnen het werkveld van de psychologische beroepspraktijk zijn 11 sleutelpersonen benaderd (zie bijlage 1) met expertise in en overzicht over deze beroepspraktijk. In semi-gestructureerde vraaggesprekken is hen gevraagd om aan te geven:

- of zij binnen hun werkveld ontwikkelingen waarnemen die tot veranderingen hebben geleid of gaan leiden in de beroepsprofielen van de bestaande psychologische beroepen;
- of deze ontwikkelingen zodanig van karakter zijn, dat zij ruimte bieden voor c.q. vragen om de ontwikkeling van een beroepscompetentieprofiel voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau;
- indien voorgaande vragen positief beantwoord zijn: welke beroepstaken en welke beroepscompetenties kenmerkend zijn voor de –toekomstige- beroepspraktijk van psychologisch functionarissen op HBO-niveau.

Op basis van de gehouden interviews is een eerste indruk te geven van de perceptie van het werkveld op ontwikkelingen in taak- en competentieclusters binnen de psychologische beroepspraktijk waarvoor de opleiding HBO Psychologie wil opleiden. De uitkomsten van de interviews vormen tevens een eerste indicatie voor de macrodoelmatigheid van de opleiding HBO Psychologie. De bevindingen van de interviews zijn door de onderzoekers vergeleken met de beroepstaken en beroepscompetenties, die de HAN heeft neergelegd in de reeds genoemde documenten, die het vertrekpunt vormen voor de opleiding HBO Psychologie.

Onderzoeksopzet tweede fase

In de tweede fase van het onderzoek is een enquête gehouden onder 290 managers en P&O-functionarissen binnen de werkvelden van de ‘Zorg’ en ‘Arbeid & Organisatie’. Onder de ‘Zorg’ rangschikken we instellingen voor verslavingzorg, TBS- en revalidatieklinieken, instellingen voor gehandicaptenzorg, GGZ-organisaties, jeugdzorg en eerstelijnspyschologen, maar ook organisaties die zich op het snijvlak van onderwijs en zorg bevinden: scholen voor speciaal onderwijs en schoolbegeleidingsdiensten. Deze organisaties kennen, net zoals de meer ‘klassieke’ zorginstellingen, functionarissen die zich bezig houden met diagnostiek en behandeltaken/plannen. Onder de noemer arbeid & organisatie herbergen we enerzijds dienstverlenende *organisaties* zoals bureaus werving & selectie, ARBO-diensten en reïntegratiebedrijven, en anderzijds HRM/P&O-*functies* zoals die met name binnen grotere organisaties in allerlei bedrijfstakken voorkomen.

Beschrijving steekproef en respons

De vragenlijst is verstuurd naar 290 respondenten uit de sectoren Zorg en Arbeid & Organisatie. Tabel 1 bevat een schematische weergave van de steekproef en de onderzoeksrespons.

Tabel 1 – Steekproef- en responsverdeling

sector	aantal steekproef	% steekproef	aantal respons	% respons
zorg	205	71%	36	59%
arbeid&organisatie	85	29%	21	34%
onbekend	--	--	4	7%
totaal	290	100%	61	100%

Met een respons van 61 respondenten ligt het responspercentage op 21%. De verdeling naar sectoren wijkt binnen de responsgroep enigszins af van de verdeling binnen de steekproef. De zorgsector is enigszins ondervertegenwoordigd in de responsgroep, de A&O-sector is licht oververtegenwoordigd. De verdeling naar sector binnen de responsgroep wijkt niet significant af van de verdeling binnen de steekproef, zodat uitspraken op sectorniveau verantwoord gedaan kunnen worden.

Omdat de onderzoeksrespons aanvankelijk achterbleef bij de door de onderzoekers gehanteerde ondergrens van 20% is een aantal respondenten nagebeld en de mogelijkheid geboden om een verkorte versie van de vragenlijst in te vullen, waarin slechts de meest basale vragen met betrekking tot macrodoelmatigheid zijn voorgelegd. Van de respondenten hebben 53 mensen de oorspronkelijke versie van de vragenlijst ingevuld en 8 personen een verkorte versie. Het gevolg hiervan is dat de omvang van de respons per vraag kan verschillen. In de tekst en in de tabellen is daarom steeds per onderwerp aangegeven om hoeveel respondenten het gaat.

Het nabellen van respondenten bood tevens de mogelijkheid om een indruk te krijgen van de redenen voor non-respons. Van 47 respondenten is op deze wijze inzicht verkregen in hun beweegredenen om niet mee te doen aan het onderzoek: 39 respondenten gaven organisatie-interne redenen op (werkdruk; reorganisatie; zieken op de afdeling etc.), 5 respondenten zagen onvoldoende aanknopingspunten tussen de beoogde opleiding en hun organisatie en 3 respondenten gaven aan het nut van de opleiding niet te zien zitten. Over het algemeen kan dus gesteld worden, dat non-respondenten niet zijn afgehaakt vanuit een negatieve houding ten opzichte van een HBO-opleiding Psychologie.

Van 51 organisaties zijn gegevens verkregen over de omvang van de formatie. Bij alle onderzochte organisaties gezamenlijk bedraagt de personele omvang 27.223 fte's. De omvang van de onderzochte organisaties fluctueert van 1 tot en met 3700 fte's met een gemiddelde personele sterkte van 534 fte's. Van de organisaties heeft 33% een omvang van tussen de 1 en 100 fte's, 51% organisaties heeft een formatie van tussen de 100 en 1000 fte's, terwijl 16% een personele omvang van meer dan 1000 fte's heeft.

Opbouw van de rapportage

In hoofdstuk 2 worden relevante ontwikkelingen in het zorgdomein en het A&O-werkveld beschreven. In het zelfde hoofdstuk wordt ingegaan op de uitkomsten van de interviews met sleutelpersonen op deze werkvelden. Hierin staan de bevindingen centraal met betrekking tot mogelijke nieuwe taak- en competentieclusters en de ontwikkelingen in de richting van een beroepscompetentieprofiel voor Psychologisch Medewerker op HBO-niveau. De bevindingen uit de interviews worden vervolgens vergeleken met de beroepstaken en beroepscompetenties

zoals deze zijn neergelegd door de HAN in het profiel van de opleiding HBO Psychologie. Het derde hoofdstuk gaat in op de bevindingen uit de macrodoelmatigheids-enquête. Het afsluitende hoofdstuk 4 bevat de conclusies van het onderzoek en een slotbeschouwing.

2 Ontwikkelingen in de richting van een beroepscompetentieprofiel van Psychologisch Medewerker

2.1 Inleiding

Als opmaat voor het onderzoek naar het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters en van nieuwe beroepscompetentieprofielen in het werkveld van psychologische beroepen is in de gesprekken met sleutelfiguren ingegaan op de voor de beroepsuitoefening meest belangrijke ontwikkelingen die zich voordoen in hun respectievelijke werkvelden. In het navolgende worden die ontwikkelingen, zoals die uit de gesprekken met de informanten en de literatuur naar voren zijn gekomen, beknopt weergegeven.

2.2 Ontwikkelingen binnen potentiële werkvelden voor Psychologisch Medewerkers

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven hanteren we een vrij ruime afbakening van de zorgsector, die zowel de eerste en tweedelijns GGZ omvat als ook TBS- en revalidatieklinieken, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, schoolbegeleiding en speciaal onderwijs. Kenmerkend is dat er sprake is van functies waarin diagnostiek en het opstellen en uitvoeren van behandelplannen centraal staan. Onder onze eveneens ruime definitie van 'Arbeid & Organisatie' vallen enerzijds dienstverlenende *organisaties* (bureaus voor werving en selectie, reïntegratiebureaus; ARBO-diensten) en anderzijds HRM/P&O-*functies*. De gehouden interviews met de geselecteerde sleutelpersonen (zie bijlage 1) geven naar ons oordeel geen limitatieve beschrijving maar wel een goede indruk van belangrijke ontwikkelingen die spelen binnen de zorg en de A&O-sector.

2.2.1 Ontwikkelingen zorg

Kostenbeheersing, vraagsturing: fusietrend
De respondenten signaleren een trend waarbij de overheid door het al maar toenemende beroep op de gezondheidszorg samen met de ziektekostenverzekeraars steeds meer probeert te sturen op kostenbeheersing en de positie van ziektekostenverzekeraars en patiënten tracht te verstevigen. De uitkomsten van dit proces aan de vraagkant zijn nog ongewis, maar laten zien dat burgers inderdaad gebruik maken van hun persoonsgebonden budget en in grote aantallen van ziektekostenverzekeraar zijn gewisseld bij de invoering van een nieuw ziektekostenstelsel per 1 januari 2006.

Ironisch genoeg leidt de gecombineerde ontwikkeling van kostenbeheersing en vraagsturing tot een afname van het aantal publiek gefinancierde zorgaanbieders: 42% van de zorgaanbieders verwacht in de komende jaren betrokken te zijn in een fusie (cf. Ott, Paardekooper en Van der Windt, 2005, p.30). Er zijn nauwelijks zorgaanbieders te vinden, die de afgelopen jaren niet betrokken zijn geweest bij een fusie-operatie. De schaalvergroting gaat zo ver, dat in een aantal gevallen de Nederlandse Mededingings Autoriteit (NMA) zich genoodzaakt ziet tot ingrijpen, omdat anders de keuzevrijheid van de zorgvragers niet langer voldoende gewaarborgd zou zijn:

een voorbeeld hiervan is de voorgenomen fusie tussen Vizier en De Wendel, twee instellingen voor verstandelijk gehandicaptenzorg in Noord-Limburg (bron: persbericht NMA d.d. 20 juni 2005). Door de schaalvergrotingsoperaties worden in veel gevallen ook de traditionele grenzen tussen zorgdisciplines overschreden. Er zijn zorgconglomeraten, die zich bezighouden met ouderenzorg, jeugdzorg, eerste en tweedelijns GGZ, gehandicaptenzorg en speciaal onderwijs. Naast kostenbeheersing en efficiency-vergroting wordt ook het beter kunnen leveren van 'zorg op maat' als reden voor schaalvergroting genoemd. 'Zorg op maat' kunnen leveren wordt steeds belangrijker, naarmate de keuzevrijheid van patiënten toeneemt en meer commerciële partijen zich op de zorgmarkt gaan begeven.

Interne effecten binnen zorginstellingen
Vanuit de achterliggende redenen voor schaalvergroting nemen de respondenten ook binnen zorginstellingen zelf meer aandacht waar voor kostenbeheersing en zorg op maat. Door deze verzakelijking binnen de 'warme' zorgsector wordt ook het handelen van professionals in toenemende mate gereglementeerd door voorschriften van het management die hun oorsprong vinden in wet- en regelgeving van overheid en zorgverzekeraars. Behandelingen worden in toenemende geprotocolliseerd en gekoppeld aan normvergoedingen. Verrichtingen binnen de zorg vinden in toenemende mate plaats op basis van evidence-based protocollen. Daarnaast wordt de grondslag van bekostiging steeds meer gevormd door zogenaamde diagnose-behandel-combinaties (DBC's): 'Een DBC typeert het geheel van activiteiten (behandelcontacten, verpleegdagen e.d.) van de instelling en de (medisch) specialist voortvloeiend uit de zorgvraag van de patiënt/cliënt' (bron: www.ggzbeleid.nl). Op basis van een gestandaardiseerde wijze van categorisering van de cliëntvraag en daarop gebaseerde standaarden voor behandelinterventies worden modelkostprijzen per DBC vastgesteld. In toenemende mate zal het DBC-principe grondslag worden voor de bekostiging van verrichtingen binnen de zorg, waarbij verzekeraars met aanbieders op basis van de vastgestelde richtprijzen zullen onderhandelen over de vergoeding die de aanbieder bij de verzekeraar in rekening kan brengen. De DBC-ontwikkeling zal leiden tot meer kostendifferentiatie en vermoedelijk daarmee samenhangend ook functiedifferentiatie.

Verschuiving GGZ van eerste lijn naar tweede lijn
Binnen de GGZ is daarnaast en in samenhang met bovenstaande ontwikkelingen een verschuiving gaande van de relatief dure inzet vanuit de tweede lijn naar de goedkopere eerste lijn, die enerzijds meer eenvoudige en ambulante zorg moet gaan verlenen en anderzijds als toegangspoort voor de duurdere tweedelijns zorg moet gaan fungeren. De minister streeft ernaar om vanaf 1 januari 2007 de eerstelijns psycholoog in de basisziektekostenverzekering te kunnen opnemen.

Tekorten erkende GZ-behandelaars
De geïnterviewde personen wijzen met name op het niveau van GZ-behandelaars binnen de zorg op een tekort aan erkende (NIP/BIG) beroepsbeoefenaren: GZ-psychologen, psychiaters. Deze tekorten leiden tot wachtlijsten, stelselmatig overwerken en in een aantal gevallen tot de introductie van medewerkers, die de erkende behandelaars ondersteunen bij hun taken op het terrein van diagnostiek en behandeling.

Autonome toename zorgvraag
Een autonome factor die de zorgvraag van burgers zal doen toenemen is de vergrijzing van de bevolking. Daarnaast wordt de laatste jaren een inhaalslag gesignaleerd bij allochtone burgers,

die in toenemende mate een beroep zijn gaan doen op ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg en speciaal onderwijs.

Marktwerking schoolbegeleiding
Een enigszins bijzonder arbeidsmarktsegment voor erkende GZ-behandelaars is dat van de schoolbegeleiding. Ook hier zijn de gevolgen van overheidsbeleid gericht op marktwerking, vraagsturing en kostenbeheersing merkbaar. In december 2005 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de invoering van vraagsturing en marktwerking binnen de schoolbegeleiding met ingang van 1 augustus 2006. Marktwerking binnen de schoolbegeleidings-branche zal ertoe leiden dat SBD's meer kostenbewust en meer kostengedifferentieerd zullen gaan opereren. Deze ontwikkeling kan gevolgen hebben voor het functiegebouw binnen schoolbegeleidingsdiensten.

Zorgadviesteams op snijvlak onderwijs-zorg
Binnen het onderwijs is er de laatste jaren een toename van zogenaamde "Zorgadviesteams" (ZAT's). Binnen deze ZAT's werken hulpverleners van binnen en buiten de school (BJZ, GGD, AMW) samen aan de hulp aan jongeren met leer- en/of gedragsproblemen. Bovendien zijn de ZAT's inmiddels bevoegd om te verwijzen naar de GGZ. De ZAT's zijn het verst in hun ontwikkeling binnen het voortgezet onderwijs, maar ook binnen het primair onderwijs en recentelijk de BVE-sector begint de vorming van zorgadviesteams goed op gang te komen. Onduidelijk is nog of de samenwerking tussen diverse handelingsdisciplines bij de hulpverlening aan jongeren zal gaan leiden tot verschuivingen in beroepstaken en beroepscompetenties. Door de toename van zorgadviesteams stijgt het signalerend vermogen van scholen en neemt de behoefte *sec* aan diagnostiek en behandelplannen toe. Dit gegeven kan ertoe leiden dat er met de eerder gesignaleerde trend om diagnostische en behandeltaken binnen schoolbegeleidingsdiensten van het WO- naar het HBO-niveau te verschuiven een toename kan ontstaan van de vraag naar psychodiagnostisch medewerkers op HBO-niveau.

2.2.2 Ontwikkelingen Arbeid en Organisatie

Externe prikkels HRM-investeringen
De A&O-sleutelpersonen signaleren dat bedrijven steeds meer externe prikkels krijgen om te investeren in competentiegericht en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Door de wet WIA, het afbouwen van (pre)pensioenregelingen en de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt vanwege de vergrijzing van de beroepsbevolking dwingen bedrijven als het ware om meer werk te maken van hun HRM-beleid.

Veranderingen binnen het HRM/P&O-vak
Binnen het HRM/P&O-vak is een omslag gaande van P- naar O-advisering. P&O-adviseurs kwamen om diverse redenen niet veel verder dan ad-hoc-advisering over personele kwesties en de toepassing van personele regelingen. De HRM-advisering in relatie tot de doelen van de organisatie is in het algemeen onderbelicht gebleven. HRM-adviseurs moeten meer dan voorheen vanuit de organisatie kunnen denken en in staat zijn om meerdere, soms conflicterende belangen af te kunnen wegen. Binnen de P-kant van het HRM-werk is de laatste jaren door ontwikkelingen in wetgeving en samenleving een omslag naar meer competentiegericht en loopbaangericht personeelsbeleid ontstaan. Daarnaast tekent zich een scherper onderscheid af

tussen personele verantwoordelijkheden van lijnmanagers (functioneringsgesprekken, coaching on the job) en de adviserende verantwoordelijkheid van P&O-ers.

Groter beroep op externe HRM-specialisten
Niet alleen zijn er aanwijzingen voor een groeiende vraag naar HRM-advisering *binnen* organisaties, bovenstaande ontwikkelingen leiden waarschijnlijk ook tot een groter en andersoortig beroep op ARBO- en reïntegratiediensten, waarbij meer aandacht gevraagd wordt voor maatwerk en de (middel)lange termijn en een groter beroep gedaan wordt op coachende vaardigheden van de externe trajectbegeleider, klantmanager. Kleinere bedrijven zonder P&O-functionarissen zijn hiervoor sowieso aangewezen op externe bureaus, maar ook veel (middel) grote bedrijven zullen voor meer specialistische advisering een beroep doen op ARBO-diensten en reïntegratiebedrijven. Ook werving & selectiebureaus lijken zich in toenemende mate bezig te houden met het leveren van diensten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid c.q. loopbaanbeleid.

2.3 Ontwikkelingen in de richting van nieuwe taak- en competentieclusters

Het is de vraag in hoeverre de in de vorige paragraaf geschetste ontwikkelingen (zullen) leiden tot de vorming van nieuwe taak- en competentieprofielen binnen de onderscheiden werkvelden, die vragen om een afzonderlijke opleiding voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau. Bij het beantwoorden van de vraag naar het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters, gaat het vooral om die ontwikkelingen die de bestaande beroepen als het ware overstijgen, om ontwikkelingen die vragen om beroepen naast die van bij voorbeeld GZ-psycholoog, eerstelijns psycholoog, testpsycholoog, adviseur werving en selectie, reïntegratiemedewerker etc..

In eerder door KBA verricht onderzoek naar de zogenaamde ‘witte vlekken’ in de landelijke kwalificatiestructuur voor het secundair beroepsonderwijs is met betrekking tot de ook hier aan de orde gestelde vraag naar het ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters en de behoefte aan nieuwe kwalificaties en opleidingen gekozen voor de beroepenvorming als centrale ingang:

‘Ontwikkelingen in het arbeidsbestel hebben niet alle en niet altijd per definitie ook consequenties in termen van nieuwe competentieclusters noch rechtvaardigen zij de behoefte aan nieuwe kwalificaties in de kwalificatiestructuur. (…) Als centrale conceptuele ingang is gekozen voor beroepenvorming. Daarbij is expliciet uitgegaan van een dynamische invulling van het beroepsconcept door beroepen te beschouwen als een specifieke bundeling van kennis en kunde (competenties) met een bepaalde marktwaarde, waarbij onder invloed van snelle ontwikkelingen in de arbeid en strategisch gedrag van actoren zowel sprake kan zijn van vormgeving van nieuwe beroepen als van afbraak of verandering van bestaande.’ (Hövels e.a., 1999 p. 6).

De onderzoekers hebben een typologie geconstrueerd waarin verschillende soorten nieuwe taak- en competentieprofielen van elkaar kunnen worden onderscheiden. Bij de constructie van een typologie, die ook voor onderhavig onderzoek van nut kan zijn, is uitgegaan van twee dimensies, te weten:

a. de mate waarin het – geheel of gedeeltelijk – *nieuwe* taak- competentieclusters betreft: *de inhoudelijke dimensie*;

De inhoudelijke dimensie is geoperationaliseerd in een drietal hoofdcategorieën: a) de uitbreiding met nieuwe elementen bij of afsplitsing van reeds bestaande beroepen, b) nieuwe gevormde combinaties van bestaande beroepen of onderdelen daarvan, en c) geheel nieuwe beroepen i.c. competentieclusters.
De nadruk ligt dus op het ontstaan van *nieuwe* taak- en competentieclusters. Dat betekent ook dat ontwikkelingen, die zich beperken tot ontwikkelingen bínnen bestaande beroepen buiten beschouwing blijven. In die gevallen wordt gesproken van *herijking* van bestaande beroepscompetentieprofielen, kwalificaties en opleidingen. Denk hierbij bij voorbeeld aan het gebruik van computers ter ondersteuning van front-office of verpleegkundige werkzaamheden.

b. de mate waarin *institutioneel initiatieven* worden ontplooid ten behoeve van de ontwikkeling van competentiestandaarden voor deze clusters (beroepenvorming institutioneel wel of niet opgepakt)*: de procesmatige dimensie.*

De volgende matrix laat zes typen van nieuwe taak- en competentieclusters zien, die op grond van de twee genoemde dimensies ideaaltypisch worden onderscheiden. Deze zes typen zijn ook te beschouwen als zes mogelijke fasen in het proces van beroepenvorming.

Figuur 1 – Matrix beroepenvorming

	vernieuwde beroepen: uitbreiding of afsplitsing van bestaande beroepen	nieuwe combinaties van (onderdelen van) bestaande beroepen	geheel nieuwe taak- en competentieclusters
wel opgepakt	A	B	C
niet opgepakt	D	E	F

Ad a) De inhoudelijke dimensie
De grote bandbreedte binnen de door ons onderscheiden werkvelden voor afgestudeerden van de nieuwe opleiding HBO-Psychologie (de zorgsector en de A&O-sector) maakt dat het niet in alle gevallen mogelijk is om generieke uitspraken te doen over het bestaan en ontstaan van nieuwe taak- en competentieclusters binnen deze werkvelden. Waar dat relevant is zullen we specifiek inzoomen op subdisciplines binnen de zorg- en de A&O-sector.

Zorgsector
We hebben niet de pretentie, dat we in de gesprekken met de sleutelpersonen de hele branche van zorg en hulp kunnen omvatten. Het zwaartepunt in de gesprekken lag binnen de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). Voordat we ingaan op de onderzoeksbevindingen is het van belang om op de rol van beroepslicenties binnen de psychologische beroepspraktijk in te gaan. Om werkzaam te kunnen zijn binnen een behandelfunctie dienen beroepsbeoefenaren te beschikken over een BIG-registratie (Wet BIG: Wet Beroepen in de individuele Gezondheidszorg): WO-psychologen die de universiteit verlaten dienen zich in aanvulling op hun initiële opleiding tot psycholoog via het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) bij te scholen om te kunnen werken binnen GGZ-functies als psychotherapeut en GZ-psycholoog. Zonder NIP-registratie is werken binnen deze functies onmogelijk en mogen psychologen geen diagnoses en behandelplannen (op)stellen.

De voornaamste conclusies ten aanzien van het GGZ-werkveld zijn de volgende:

- De respondenten binnen de zorg zien binnen de psychologische beroepsuitoefening niet direct nieuwe competentieclusters en/of beroepen ontstaan. Desalniettemin ziet een deel van de respondenten desgevraagd wel beroepsmogelijkheden voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau binnen bestaande functies in tweedelijns instellingen op het terrein van de GGZ of de gehandicaptenzorg: (1) enerzijds gaat het hierbij om ondersteunende taken, junior-taken onder verantwoordelijkheid van erkende GZ-behandelaars; (2) anderzijds gaat het om functies op meer uitvoerend niveau zowel individueel als groepsgebonden met een begeleidend, agogisch karakter.
- Binnen de eerstelijns psychologische praktijk bestaat op dit moment al de functie van psychodiagnostisch medewerker, een functie op HBO-niveau. Het verschuiven van tweedelijns GGZ-taken naar de eerste lijn zou er toe kunnen leiden dat meer eenvoudige en diagnostische taken binnen de eerstelijns GGZ-praktijk uitgevoerd (zullen) gaan worden door ondersteunende functionarissen onder eindverantwoordelijkheid van psychiaters en GZ-psychologen.
- In termen van de recent vastgestelde beroepenstructuur voor de GGZ (zie bijlage 2) ziet een deel van respondenten uit de zorg beroepsmogelijkheden voor Psychologisch Medewerkers aan de onderkant van de beroepsgroepen van de psychologische en psycho-therapeutische beroepen (door taakdifferentiatie) en binnen het cluster van agogische beroepen.
- De respondenten uit de zorg zijn over het algemeen terughoudend ten aanzien van de door hen gesignaleerde beroepsmogelijkheden en staan gereserveerd tegenover taakafsplitsing, functiedifferentiatie en de wenselijkheid van Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau. Tegelijkertijd erkennen zij, dat financiële incentives (verzekeraars) en tekorten op de arbeidsmarkt aan NIP-erkende behandelaars ertoe kunnen leiden, dat HBO-ers in toenemende mate belast kunnen worden met de uitvoering van diagnostische en behandeltaken, zij het onder eindverantwoordelijkheid van erkende GZ-behandelaars. Afhankelijk van de mate waarin verrichtingen binnen de zorg gestuurd zullen gaan worden door protocollaire en financiële voorschriften vanuit de ziektekostenverzekeraars (DBC-ontwikkeling) zal er meer of minder sprake zijn van functiedifferentiatie binnen de behandelfuncties binnen de zorg en zullen delen van de huidige takenpakketten van GZ-behandelaars door functionarissen op een lager functie- en opleidingsniveau worden uitgevoerd.
- Binnen de onderwijsbegeleidingswereld bestaat reeds de functie van psycho-diagnostisch medewerker, een functie op HBO-niveau, waarbij de desbetreffende medewerkers onder eindverantwoordelijkheid van een GZ-psycholoog of een orthopedagoog diagnostiek bedrijven en behandelplannen opstellen. Door de tendens tot verdergaande kostendifferentiatie (marktwerking!) zullen SBD's hun WO-formatie (orthopedagogen en GZ-psychologen) naar verwachting voor een deel gaan omzetten in formatie voor psycho-diagnostisch medewerkers op HBO-niveau.
- De ontwikkeling naar een verdergaande uitbouw en professionalisering van Zorgadviesteams binnen het onderwijs zou ertoe kunnen leiden dat er bij de deelnemende disciplines verschuivingen gaan optreden binnen de bestaande taak- en competentieclusters: voor een adequate hulpverlening is het belangrijk dat er een integrale diagnose wordt gesteld en een integraal behandelplan wordt opgesteld. Het wordt belangrijker om breder naar jongeren te kijken dan vanuit de eigen monodiscipline. Deze ontwikkeling vraagt met andere woorden om integrale diagnostische en behandelcompetenties. Daarnaast is er behoefte aan het beleggen van verantwoordelijkheid voor de besluitvorming binnen de ZAT's: de aansturing van ZAT's is (nog) betrekkelijk informeel en het case-management is nog geen uitgekristalliseerde taak of functie binnen ZAT's. Op dit moment is het ongewis of en in welke mate de onderscheiden

disciplines binnen Zorgadviesteams op zullen gaan in meer integrale vormen van diagnostiek en behandeling. Evenmin is duidelijk waar case-management en regieverantwoordelijkheid voor Zorgadviesteams belegd zullen worden. De ZAT-ontwikkeling lijkt vooralsnog geen duidelijke aanknopingspunten te bieden in de richting van taak- en competentieclusters, die als een aanwijzing opgevat kunnen worden voor de vorming van een beroep van Psychologisch Medewerker.

A&O-sector

Onder de kop 'Arbeid en organisatie' vatten we de bevindingen samen voor de werkvelden HRM, ARBO, reïntegratie en werving & selectie:

- De respondenten binnen het A&O-werkveld herkennen niet direct nieuwe taakclusters, maar benadrukken naar aanleiding van het plan van de HAN om een opleiding HBO Psychologie te starten een toenemend belang van toegepaste psychologische kennis en vaardigheden, van competenties op het terrein van gesprekstechniek, persoonlijke effectiviteit en groepsdynamische vaardigheden binnen bestaande advies-en begeleidende functies. Hoewel dit signaal niet direct is op te vatten als een aanwijzing voor het opkomen van een nieuw beroep, is het wellicht op te vatten als een indicatie voor het verouderen van bestaande taak- en competentieclusters. Ook kan in de opvattingen van de A&O-respondenten beluisterd worden dat vernieuwing van het opleidingenaanbod bij zou kunnen dragen aan vernieuwing van bestaande functies.
- In de reïntegratie-branche lijken verschuivingen in taak- en competentieclusters mogelijk bij het afnemen van psychologische tests en assessments. Onze sleutelpersoon uit de reïntegratie-branche taxeert de huidige formatie voor het afnemen van testen en assessments op ongeveer 1 fte per 20 fte. Meestal gebeurt dit type werk op inhuurbasis, in de meeste gevallen door psychologen met een WO-opleiding. Deze WO-status is naar de klant toe een pluspunt, maar uit kostenoverwegingen is een constructie denkbaar waarbij een Psychologisch Medewerker op HBO-niveau, onder verantwoordelijkheid van een NIP-erkende testpsycholoog, testen en onderdelen van assessments afneemt. Binnen de sterk concurrerende verhoudingen van de reïntegratiemarkt is een dergelijke ontwikkeling goed mogelijk, zeker binnen de minder statusgevoelige marktsegmenten. Binnen de functie van reïntegratiemedewerker of klantmanager worden coachende en begeleidende taken steeds belangrijker. Deze taken worden doorgaans gecombineerd met taken op het gebied van job-hunting. Commercieel gerichte reïntegratiemedewerkers schieten vaak tekort op het coachende en begeleidende vlak, terwijl de meer mensgerichte medewerkers vaak minder goed zijn in job-hunting.
- De respondent van de ARBO-dienst onderscheidt 2 beroepsprofielen, waarbinnen toegepaste psychologische competenties steeds belangrijker worden: (1) begeleiding van individuen en groepen (preventief en curatief), (2) ARBO-advisering op organisatie-niveau. Hoewel niet volledig uitgekristalliseerd lijkt dit gegeven een aanwijzing voor verschuivingen binnen bestaande taak- en competentieclusters.
- De geschetste ontwikkelingen binnen de P&O/HRM-disciplines lijken ook vertaald te worden op de arbeidsmarkt. Daar lijkt in toenemende mate sprake van een behoefte aan P&O-functies met een meer adviserend karakter op HBO- en hoger niveau ten koste van P&O-functies op MBO-niveau: tussen 2004 en 2005 is de arbeidsmarktvraag naar P&O-ers per saldo afgenomen met 5.000 personen (bron: pwnet.nl, 10 september 2005). Het aantal functionarissen op MBO-niveau is afgenomen met een kleine 20.000 personen tot 26.000. Het aantal functionarissen op HBO- en WO-niveau steeg met ongeveer 15.000 tot 64.000 personen. Deze ontwikkeling op de arbeidsmarkt is een duidelijke aanwijzing voor een verschui-

ving van taken en competenties van MBO- naar HBO/WO-niveau, maar bevat in zich zelf geen inhoudelijke indicatie in de richting van een toenemende vraag naar Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau.
- Binnen het marktsegment van werving & selectie lijken zich geen grote verschuivingen voor te doen binnen de bestaande taak- en competentieclusters. Op het meer gestandaardiseerde deel van wervings- en selectieprocedures wordt binnen de huidige arbeidsverdeling reeds veel gebruik gemaakt van testmedewerkers op HBO-niveau. Zeker binnen de hogere arbeidsmarktsegmenten ligt het niet in de lijn der verwachting, dat in de bestaande taakverdeling binnen wervings- en selectiebureaus veel wijzigingen zullen optreden.

Ad b) Institutionalisering: de procesmatige dimensie

Binnen de werkvelden van de geïnterviewde sleutelpersonen is geen sprake van een dusdanige verschuiving in beroepscompetentieprofielen, dat er vanuit werkgeverszijde of beroepsbeoefenaren zelf al stappen zijn gezet om deze nieuwe, zich ontwikkelende profielen te institutionaliseren en om te zetten in vastgestelde beroepsprofielen. Daarvoor zijn de geschetste ontwikkelingen misschien nog te weinig uitgekristalliseerd en lijkt er ook niet voldoende inhoudelijke overeenstemming binnen de onderzochte werkvelden te bestaan over noodzaak en richting van verschuivingen in taak- en competentieclusters. Van beroepenvorming in institutionele zin in de richting van een Psychologisch Medewerker op HBO-niveau lijkt vooralsnog geen sprake te zijn. De Nederlandse Vereniging van Psychologen heeft tot nu toe afhoudend gereageerd ten aanzien van opleidingen HBO Psychologie, maar lijkt desalniettemin bereid om met HBO-instellingen en werkgevers in overleg te treden over minimum-eisen te stellen aan HBO-opleidingen Psychologie (NIP, 16 februari 2005).

2.4 Conclusies beroepsvormingsproces Psychologisch Medewerker

Op basis van de gehouden interviews en aanvullende literatuur zijn de volgende conclusies te trekken:

1. Binnen de werkvelden waarbinnen de geïnterviewde respondenten werkzaam zijn, lijkt geen sprake te zijn van uitgekristalliseerde verschuivingen in bestaande taak- en competentieprofielen, die als ‘eenduidig bewijs’ kunnen worden opgevat voor het zich nestelen van een nieuw beroep ‘Psychologisch Medewerker’. De gesignaleerde verschuivingen binnen taak- en competentieclusters hebben nog een diffuus en pril karakter: mogelijk gaat het hier om de voorbodes van een nieuw beroep, maar evengoed is denkbaar dat het gaat om accentverschuivingen binnen bestaande beroepen. Een substantiële minderheid van respondenten binnen de zorg is niet overtuigd van de wenselijkheid van Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau. Institutioneel bezien bevindt de ontwikkeling van een beroep van Psychologisch Medewerker zich eveneens in een pril stadium, waarbij de beroepsvereniging van psychologen (NIP) zich gereserveerd opstelt.
2. Een kleine meerderheid van de respondenten ziet ondanks de voorgaande conclusie beroepsmogelijkheden voor afgestudeerden HBO Psychologie, zij het overwegend binnen bestaande functies.
3. De volgende bestaande functies worden genoemd:
   a. psychodiagnostisch medewerker/testmedewerker (schoolbegeleiding; reïntegratie; werving &selectie; ggz; gehandicaptenzorg);
   b. HRM-adviseur/begeleider op personeelsniveau (P&O; ARBO-dienst; reïntegratie);
   c. HRM-adviseur op organisatieniveau (P&O; ARBO-dienst);

   d. begeleidende functies binnen GGZ en gehandicaptenzorg (vb. therapeutisch medewerker Parnassia);
   e. junior/assistent-behandelfuncties binnen de GGZ en gehandicaptenzorg.
4. Het noemen van bovenstaande functies kan opgevat worden als een aanwijzing dat zich binnen deze branches ontwikkelingen in de bestaande taak- en competentieclusters aan het voltrekken zijn, die nog niet in hun volle omvang door de branches zelf herkend worden, maar ook als een aanwijzing dat het aanbieden van nieuwe opleidingen i.c. HBO Psychologie de vraag naar afgestudeerden vanuit de arbeidsmarkt mede kan beïnvloeden. In termen van de 'matrix voor beroepenvorming' van pagina 9 lijkt het proces van beroepenvorming voor de functie van Psychologisch Medewerker op HBO-niveau het beste te typeren als beroepenvorming van het *type D*: er zijn aanzetten tot uitbreidingen of afsplitsingen van bestaande beroepen, maar van institutionalisering is vooralsnog geen sprake
5. De genoemde beroepsmogelijkheden voor afgestudeerden van een HBO-psychologie-opleiding komen met name overeen met de eerste vier door de HAN geformuleerde beroepstaken voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau: *behandelen, begeleiden, competentie-ontwikkeling en makelen/case-management*.

Van sommige in het vooronderzoek geïdentificeerde beroepen zijn functieprofielen beschikbaar. Deze functieprofielen kunnen over het algemeen overigens niet bogen op branche-erkenning. In veel organisaties zijn door fusies en reorganisaties geen actuele functieprofielen beschikbaar en fungeren soms vele oude functieprofielen door elkaar heen. Parnassia, een GGZ-instelling met een fusiegeschiedenis kent bij voorbeeld alleen al voor de functie van verpleegkundige 48 functieprofielen.

De beroepstaken, die genoemd worden binnen deze functiebeschrijvingen of die besproken zijn gedurende de interviews, komen op hoofdlijnen overeen met vier beroepstaken uit de HAN-notitie "beroepstaken HBO-psychologie" van 9 november 2005: *behandelen, begeleiden, competentie-ontwikkeling en case-management*. De vijfde beroepstaak *werken aan preventie* komt niet expliciet voor binnen de bestudeerde functieprofielen en is in de interviews door de respondenten niet als een kenmerkende beroepstaak aangemerkt. Dit zou te maken kunnen hebben met het gegeven dat preventie tot nu toe binnen veel organisaties een lagere prioriteit heeft in het dagelijkse handelen dan curatie en het gegeven dat functieprofielen eerder een afspiegeling zijn van het verleden dan van de toekomst.

Hoewel de indrukken uit de interviews met de sleutelpersonen diffuus en divers zijn, kan gesteld worden dat de beroepstaken en beroepscompetenties uit het opleidingsprofiel van de HAN over een zekere mate van herkenning en validiteit lijken te beschikken, in ieder geval bij een substantieel deel van de geïnterviewde sleutelpersonen.

Het is overigens de vraag of de beroepstaken uit het opleidingsprofiel voor de Psychologisch Medewerker van de HAN in de werkelijkheid integraal binnen één beroepsprofiel voor zullen komen: case-management zal maar hoogst zelden in dezelfde functie voorkomen als behandelen en begeleiden en ook begeleiden en behandelen komen in de werkelijkheid doorgaans vermoedelijk voor binnen onderscheiden functies. Omdat de beroepspraktijk van een beroepscompetentieprofiel binnen organisaties kan variëren is het niet meer dan logisch, dat een opleidingsprofiel probeert om studenten zo goed mogelijk op de grootst gemene deler uit de beroepspraktijk voor te bereiden.

Om te onderzoeken of het beroepsprofiel van de opleiding HBO Psychologie, zoals de HAN deze wil aanbieden, breder herkend wordt binnen de zorg- en de A&O-sector en of de opleiding over voldoende arbeidsmarktrelevantie beschikt, is een macrodoelmatigheids-enquête onder managers en P&O-functionarissen (zie hoofdstuk 3) uitgevoerd.

3 Macrodoelmatigheid

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is verslag gedaan van een kwalitatieve verkenning van ontwikkelingen in de potentiële werkvelden voor Psychologische Medewerkers en is onderzocht of er sprake is van ontwikkelingen in de richting van nieuwe taak- en competentieclusters, die als het ware vragen om de vorming van een beroep van Psychologisch Medewerker op HBO-niveau. Daarbij hebben we aangegeven dat de gesignaleerde verschuivingen in taak- en competentieclusters een diffuus karakter hebben en niet zonder meer opgevat kunnen worden als een indicatie voor de vorming van een nieuw beroep van Psychologisch Medewerker. Een substantieel deel van de respondenten wijst daarbij overigens op beroepsmogelijkheden voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau binnen bestaande beroepen. De beroepstaken en -competenties die in dat verband werden genoemd komen in belangrijke mate overeen met de beroepstaken en beroepscompetenties zoals geformuleerd door de HAN in zijn documenten over de beoogde opleiding HBO Psychologie. In dit hoofdstuk is de vraag naar de macrodoelmatigheid van de opleiding HBO Psychologie aan de orde. In paragraaf 3.2 beschrijven we de voornaamste kenmerken van de beoogde opleiding HBO Psychologie aan de HAN. In 3.3 positioneren we de beoogde nieuwe opleiding HBO Psychologie binnen het geheel van psychologische opleidingen en beroepen. In 3.4 vatten we de belangrijkste conclusies met betrekking tot macrodoelmatigheid vanuit de eerste fase van het onderzoek samen. In 3.5 doen we verslag van de bevindingen van het survey-onderzoek en geven we een indicatie van de mogelijke arbeidsmarktvraag naar afgestudeerden HBO Psychologie vanaf 2011.

3.2 Blauwdruk opleiding HBO Psychologie

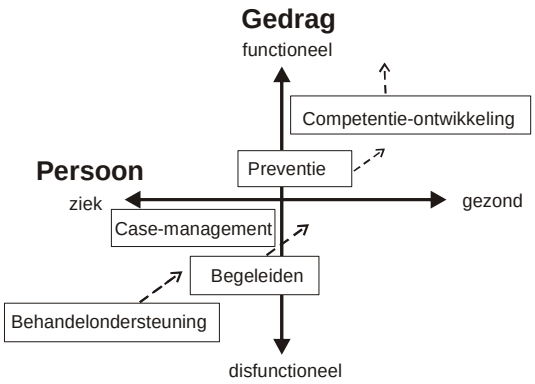
Onderstaande beschrijving van de opleiding HBO Psychologie, waar de HAN mee wil starten, is ontleend aan de beschrijving van de opleiding, die als informatie is bijgesloten bij de schriftelijke vragenlijst van het onderzoek. In het eerste deel van de beschrijving staan meer algemene kenmerken van de opleiding centraal. Het tweede deel van deze ‘blauwdruk’ bevat een beknopte uitwerking van de kerntaken en kerncompetenties van de opleiding.

Nieuwe opleiding voor een nieuw type professional: de Psychologisch Medewerker
De opleiding HBO Psychologie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen leidt een type professional op, dat zich van anderen op de agogische markt onderscheidt door de specifieke deskundigheid op het gebied van het *persoonlijk* functioneren van mensen: de Psychologisch Medewerker. De Psychologisch Medewerker richt zijn dienstverlening op cliënten die vragen hebben voortkomend uit de wens tot verbetering van (geestelijke) gezondheid, verhoging van het welzijn, uitbreiding van het gedragsrepertoire, of verbetering van de gedragsprestatie. De vragen kunnen betrekking hebben op verschillende levensgebieden, zoals (geestelijke) gezondheid, welzijn, arbeid, educatie, privé-leven, en (top)sport. De opleiding richt zich op al deze sectoren.

De Psychologisch Medewerker benut in zijn professionele handelen kennis en inzichten uit verschillende psychologisch-wetenschappelijke perspectieven. Hij heeft daarbij een scherp besef van zijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De grenzen daarvan worden bepaald door eventuele pathologie[1] of complexe problematiek van de cliënt. Het werken met groepen is ook een deskundigheid van de Psychologisch Medewerker waar het de wisselwerking tussen het individu en diens sociale omgeving betreft.

Cliënten en beroepstaken van de Psychologisch Medewerker
De cliënten van de Psychologisch Medewerker variëren van *zieke* tot *gezonde* personen. Daarnaast kunnen cliënten ingedeeld worden naar de mate waarin hun gedrag *(dis)functioneel* is, i.e. personen in staat stelt om beroepsmatig te functioneren en bevredigende relaties met anderen te onderhouden (Van der Molen & Perreijn, 1997). In het verlengde van deze onderscheiden cliëntdimensies (zie figuur 2 voor een schematische weergave) hanteert de opleiding een aantal kerntaken, die de student helpen om de benodigde beroepscompetenties te ontwikkelen (een meer uitgebreide beschrijving van het opleidingsprofiel is verderop in deze paragraaf te vinden onder de kop *opleidingsprofiel Psychologisch Medewerker*).

Figuur 2 – Dimensies beroepstaken Psychologisch Medewerker



De pijlen met stippellijn geven de streefrichting van de interventies bij de betreffende kerntaak weer; bij Case-management staat geen pijl, omdat gedragssturing bij deze kerntaak niet aan de orde is.

Accent in opleiding op praktische competenties
Naast het toepassen van psychologische kennis en vaardigheden loopt de ontwikkeling van persoonlijke competenties als een rode draad door het curriculum van de opleiding HBO Psychologie: vraaggericht handelen, reflectievermogen, persoonlijke effectiviteit, groepsdynamische vaardigheden, employability etc.. De onderwijskundige inrichting (competentiegericht leren) van de opleiding is hiermee congruent. Na een brede basisopleiding kiezen studenten voor een beroepssector of een cluster van bovengenoemde sectoren zodat zij voldoende sectorspecifieke kennis en praktijkervaring opdoen. Na het behalen van een bachelordiploma beschikken afgestudeerden van de opleiding HBO Psychologie over een breed arsenaal van toegepaste psychologische kennis en vaardigheden en zijn zij klaar voor de beroepspraktijk.

Opleidingsprofiel Psychologisch Medewerker
In de HBO-opleiding voor Psychologisch Medewerker staan 5 clusters van *kerntaken* en 10 *kerncompetenties* centraal, die op de volgende pagina beknopt worden uitgewerkt.

1 Van pathologie is sprake wanneer het functioneren te classificeren is in termen van DSM-IV. De classificatie vindt echter altijd plaats door een daartoe bevoegde psycholoog of psychiater.

Clusters van kerntaken en kerncompetenties

1. Behandelondersteuning
In een behandelsetting ondersteunt de Psychologisch Medewerker een erkende behandelaar bij het verrichten van psychodiagnostische handelingen en het uitvoeren, coördineren en registreren van individuele behandelingen. *Mogelijke werkvelden*: GGZ, forensische psychiatrie, verslavingszorg, jeugdzorg, onderwijs, schoolbegeleiding.

2. Begeleiden
Vanuit een gedragsanalyse begeleidt en ondersteunt de Psychologisch Medewerker de ontwikkeling van (het systeem van) cliënten op psycho-sociaal of arbeidsgerelateerd gebied. *Mogelijke werkvelden*: (jeugd-) hulpverlening, ARBO, reïntegratie, verslavingszorg, thuiszorg, eerstelijns gezondheidszorg, onderwijs.

3. Competentie-ontwikkeling
De Psychologisch Medewerker stelt competenties vast (assessment) in het kader van wervings- en selectieprocedures en helpt klanten om hun competenties te ontwikkelen door middel van training en coaching om daarmee tot een verbetering in gedragsprestaties te komen. *Mogelijke werkvelden*: werving- en selectiebureaus, HRD-sector, adviesbureaus, (top-)sport.

4. Case-management
De Psychologisch Medewerker bemiddelt tussen de klant en hulpverleners (conform het makelaarsmodel) om, vanuit een analyse van de hulpvraag (persoonlijke motieven en behoeften), tot optimaal afgestemde en efficiënte trajecten te komen. *Mogelijke werkvelden*: jeugdhulpverlening, RIO's, thuiszorg, onderwijs, ARBO, reïntegratie, gemeente (WMO, persoonsgebonden budget).

5. Werken aan preventie
De Psychologisch Medewerker werkt aan voorkoming van (toename van) psycho-sociale problemen of aan bevordering van psychische gezondheid door het op gang brengen van individuele leerprocessen. *Mogelijke werkvelden*: GGZ, hulpverlening, verslavingszorg, ARBO, thuiszorg, onderwijs, overheid.

Kerncompetenties Psychologisch Medewerker:
Competentie 1: Contact leggen en diagnose stellen *
Competentie 2: Ontwerpen van een plan van aanpak (op individueel en groepsniveau) *
Competentie 3: Uitvoeren van het plan van aanpak *
Competentie 4: Signaleren van risicofactoren op individueel en groepsniveau
Competentie 5: Samenwerken in professionele relaties
Competentie 6: Leiding en begeleiding geven aan (vrijwillige) medewerkers
Competentie 7: Beheren en organiseren
Competentie 8: Werken aan kwaliteit, bijdragen aan beleid
Competentie 9: Bevorderen eigen professionaliteit
Competentie 10: Bijdragen aan de ontwikkeling van het beroep

***** Schriftelijke en mondelinge rapportagevaardigheden vormen een integraal onderdeel van deze competenties.

3.3 Opleidingenstructuur domein psychologische en aanverwante beroepen

Een nieuwe HBO-opleiding Psychologie is niet de enige noch de eerste opleiding met een kwalificatiefunctie voor beroepen in het domein van psychologische beroepen op de arbeidsmarkt. Bij het verwerven van een eigenstandige positie binnen de bestaande opleidingenstructuur (zie figuur 3) en het bijbehorende beroepenveld zal een HBO-opleiding Psychologie zich moeten onderscheiden van deze reeds gevestigde opleidingen. Er bestaan diverse opleidingen die in meer of mindere mate aandacht besteden aan psychologische kennis en vaardigheden op MBO-, HBO- en universitair niveau. Opleidingen met een overwegend psychologisch karakter hebben we in figuur 3 in de linkerkolom geplaatst. Aanverwante opleidingen, die zijdelings aandacht besteden aan psychologische aspecten van de mens staan in de rechterkolom.

Opleidingen met een expliciet psychologisch karakter zijn de WO-opleiding Psychologie en de daarop aansluitende aanvullende post-universitaire opleidingen ter verkrijging van één of meer behandellicenties van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP). Op HBO-niveau komt de opleiding HBO Psychodiagnostiek voor. Deze wordt als onderdeel van HBO/P&A aangeboden. In dit overzicht hebben we de afstudeerrichting HBO Psychodiagnostiek in de linkerkolom geplaatst en HBO/P&A in de rechterkolom. Op MBO-niveau bestaat de opleiding voor Psychologisch assistent. Aanverwante opleidingen op HBO-niveau zijn Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), Pedagogiek en Personeel & Arbeid (P&A). Ook de post-HBO-opleiding Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige besteedt veel aandacht aan psychologische en psychiatrische aspecten van de mens. Op universitair niveau onderscheiden we de opleidingen (Ortho-)Pedagogiek en Personeelswetenschappen. Een aanverwante opleiding op MBO-niveau, tenslotte, is de SPW-opleiding.

Figuur 3 – Opleidingskolom psychologische en aanverwante opleidingen

Psychologische opleidingen	**Aanverwante opleidingen**
post-universitaire psychologische opleidingen (t.b.v. NIP-licenties)	Post-universitaire opleidingen
WO-opleiding Psychologie (masterniveau)	WO-opleidingen pedagogiek, personeelswetenschappen (masterniveau)
--	HBO-opleidingen hoger sociaal-agogisch onderwijs (masterniveau)
--	Post-HBO-specialisaties: SPV*
WO-opleiding Psychologie (bachelorniveau)	WO-opleidingen pedagogiek, personeelswetenschappen (bachelorniveau)
HBO-opleidingen (bachelorniveau): ***HBO Psychologie*** HBO Psychodiagnostiek	HBO-opleidingen (bachelorniveau): HBO/MWD/SPH/Pedagogiek HBO/P&A HBO Verpleegkundige MZ
MBO-opleidingen: MBO psychologisch assistent	MBO-opleidingen: MBO SPW

N.B. de huidige SPV-opleiding komt t.g.v. de BAMA-structuur te vervallen. De SPV-opleiding hebben we geplaatst tussen het bachelor- en masteropleidingsniveau in.

De HBO-opleiding Psychologie leidt beroepsbeoefenaren op die passen binnen het opleidingsprofiel zoals beschreven in paragraaf 3.2. Het is de ambitie van de opleiding om afgestudeerden van deze opleiding door te laten stromen naar functies op de arbeidsmarkt die in grote mate aansluiten bij het profiel van de Psychologisch Medewerker zoals de opleiding dat hanteert. Het is echter ook mogelijk dat afgestudeerden doorstromen naar andere functies binnen dan wel buiten het arbeidsmarktdomein van psychologische beroepen. Omgekeerd is het denkbaar dat afgestudeerden van andere, verwante opleidingen uit figuur 3 terecht komen in functies van Psychologisch Medewerker.

Analyse van een aantal jaargangen van de HBO-Monitor en de SEO-onderzoeksreeks Studie en Werk (in opdracht van Elsevier) bevestigt de opvatting, dat er sprake is van een zekere substitutie op de arbeidsmarkt tussen afgestudeerden van bestaande opleidingen, die als een mogelijke concurrent voor een studie HBO Psychologie beschouwd kunnen worden. Afgestudeerden van deze opleidingen komen terecht in meerdere sectoren, op meerdere beroepsniveaus, in soms sterk uiteenlopende functies en regelmatig in elkaars ‘natuurlijke beroepsdomein’. Zo komen bij voorbeeld niet alleen afgestudeerden van de HBO-opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening terecht in de functie van maatschappelijk/sociaal-cultureel werker, maar ook afgestudeerden Creatieve Therapie, Culturele en Maatschappelijke Vorming, SPH-ers en afgestudeerden van de opleidingen Sociaal-Juridische Dienstverlening en Verpleegkundige Maatschappelijke Gezondheidszorg (bron: HBO-Monitor). Overigens vindt substitutie niet in alle richtingen plaats. Iemand met een SPV-opleiding kan wel maatschappelijk werker worden, maar omgekeerd kan een maatschappelijk werker niet zonder meer werken binnen een SPV-functie, omdat de toelating tot medische functies veel strakker (Wet BIG) gereguleerd is.

Het voorliggende onderzoek heeft tot doel om de macrodoelmatigheid van de opleiding HBO Psychologie te onderzoeken. Onder erkenning dat er op de arbeidsmarkt binnen het sociaalagogische domein sprake is van substitutie-effecten tussen opleidingen gaan we uit van de vooronderstelling dat er sprake zal zijn van een zeker verband tussen de arbeidsmarktbehoefte die respondenten voorzien aan functies voor Psychologisch Medewerkers en hun perceptie van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de opleiding HBO Psychologie.

3.4 Macrodoelmatigheid volgens de sleutelpersonen

De geïnterviewde sleutelpersonen zijn in eerste instantie gevraagd om vanuit hun overzicht over het werkveld en hun expertise aan te geven of er ontwikkelingen plaatsvinden die de ontwikkeling van een nieuw beroepsprofiel i.c. dat van de Psychologisch Medewerker op HBO-niveau nodig c.q. mogelijk te maken. Hoewel het accent op ontwikkelingen binnen taak- en competentieclusters lag, is in de interviews ook het thema macrodoelmatigheid in verkennende zin aan de orde geweest. Deze eerste oriëntatie op het thema macrodoelmatigheid levert een gevarieerd beeld op van een mogelijke arbeidsmarktbehoefte aan psychologische functionarissen op HBO-niveau. Enerzijds zijn er sleutelpersonen, die weinig beroepsmogelijkheden zien voor afgestudeerden HBO Psychologie. Met name voor functies van GZ-behandelaren waarvoor aanvullende NIP-scholing noodzakelijk is, stellen zij dat er over het algemeen eerder behoefte is aan behandelaren met een hoger opleidingsniveau dan aan afgestudeerden op HBO-niveau. Anderzijds is er een groep sleutelpersonen, die wel beroepsmogelijkheden voor afgestudeerden van een opleiding HBO Psychologie zien, zij het overwegend binnen bestaande beroepen.

Met name binnen de zorgsector zijn de opvattingen over de macrodoelmatigheid van een opleiding HBO Psychologie divers. Bij een substantieel deel van de sleutelpersonen lijkt sprake van een gereserveerde houding waar het gaat om de noodzaak en wenselijkheid van de functie van Psychologisch Medewerker op HBO-niveau. Binnen de sector wordt overigens wel de mogelijkheid erkend en ten dele reeds ervaren, dat de invoering van een nieuwe financieringssystematiek in de vorm van zogenaamde 'Diagnose-Behandel-Combinaties' (DBC's) een beweging van functie- en kostendifferentiatie op gang kan brengen, die uiteindelijk kan leiden tot een substantiële vraag vanuit de GGZ naar psychologische functionarissen op een lager functie- en opleidingsniveau. Dat kunnen WO-psychologen zijn zonder aanvullende NIP-registraties, maar mogelijk ook Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau.

Voorts ziet een deel van de respondenten uit de zorgsector mogelijkheden binnen agogische, begeleidende functies voor afgestudeerden HBO Psychologie. Een kanttekening die daarbij gemaakt wordt, is dat met name binnen de GGZ het 'medisch model' dominant is en dat veelal de voorkeur uitgaat in de huidige situatie naar het inzetten van sociaal-verpleegkundigen (SPV-ers) binnen dit type functies. Ook SPH-ers en MWD-ers komen in dit type functies voor. Afgestudeerden HBO Psychologie zullen flinke concurrentie op de arbeidsmarkt ondervinden vanuit deze disciplines, zo is de verwachting. De marktwaarde van een HBO-opleiding Psychologie neemt volgens een aantal respondenten toe wanneer de opleiding zich van andere opleidingen onderscheidt door zich te specialiseren op het toepassen van psychologische kennis en vaardigheden: persoonlijke effectiviteit, gesprekstechnieken en groepsdynamische vaardigheden.

Op het snijvlak van zorg en onderwijs zijn de effecten van de toename van Zorgadviesteams in het onderwijs op de beroepsmogelijkheden van afgestudeerden HBO Psychologie deels ongewis. Een algemeen effect van de toename van Zorgadviesteams in het onderwijs is dat het signalerend vermogen van scholen toeneemt en daarmee de behoefte aan diagnostiek en behandelplannen. Ouder dan de Zorgadviesteams is de inzet van GZ-psychologen en orthopedagogen in het kader van diagnostiek, verwijzingsprocedures en behandelplannen binnen onderwijs en jeugdzorg. Door de marktwerking binnen de schoolbegeleidingsbranche lijken wel mogelijkheden te ontstaan door de verwachte toename van HBO-functies op het gebied van psychodiagnostiek. De toenemende behoefte aan diagnostiek en behandelplannen, die voortvloeit uit de groei van Zorgadviesteams, kan deze ontwikkeling verder versterken.

Binnen de A&O-branche, met uitzondering van het marktsegment werving & selectie, lijken de respondenten betrekkelijk positief te staan ten opzichte van de arbeidsmarktkansen van afgestudeerden HBO Psychologie. De A&O- sector lijkt meer gewend naar 'performance' te kijken dan naar diploma's. De functies waarvoor afgestudeerden HBO Psychologie mogelijkerwijs in aanmerking komen worden momenteel ingevuld door afgestudeerden van de bestaande opleidingen A&O-psychologie, HBO P&A, personeelswetenschappen (WO) en HBO Psychodiagnostiek. De arbeidsmarktkansen van afgestudeerden HBO Psychologie nemen volgens de respondenten toe, wanneer de opleiding specifiek aandacht schenkt aan de toepassing van psychologische kennis en vaardigheden: persoonlijke effectiviteit, gesprekstechnieken en groepsdynamische vaardigheden.

De eerste indrukken vanuit de interviews bevestigen het beeld, dat naar voren komt uit het in 2005 door TNS NIPO Consult verrichte onderzoek naar de arbeidsmarktkansen van afgestudeerden HBO Psychologie. Hoewel de branche-indeling uit het TNS NIPO-onderzoek niet geheel overeenkomt met de in dit onderzoek gehanteerde indeling, zijn ook in het betreffende

onderzoek de respondenten uit de A&O-branche over het algemeen iets positiever over de arbeidsmarktkansen dan de respondenten uit de 'zorg'. In alle gevallen geven de respondenten uit het TNS NIPO-onderzoek aan, dat er naast mogelijkheden ook concurrenten zijn voor de arbeidsmarktkansen van afgestudeerden HBO Psychologie in de vorm van afgestudeerden van bestaande opleidingen (Klinische Psychologie, psychologie van Arbeid en Organisatie, HBO-MW, HBO-SPH, SPV, HBO-P&A).

3.5 Resultaten van het survey-onderzoek

In deze paragraaf beschrijven we de bevindingen uit de enquête die gehouden is onder managers en P&O-ers van organisaties met potentiële beroepsmogelijkheden voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau. Aan de respondenten is het beroepscompetentieprofiel van de Psychologisch Medewerker op HBO-niveau voorgelegd alsmede een beknopte beschrijving van de blauwdruk van de opleiding HBO Psychologie, zoals beschreven in paragraaf 3.2. Deze informatie was tevens opgenomen in de afgenomen vragenlijst.

3.5.1 Voorkomen beroepsprofiel Psychologisch Medewerker

Van de respondenten (n=61) geeft 44% aan dat het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker dan wel een vergelijkbaar profiel[2] bij hen in de organisatie voorkomt (zie tabel 2). Bij 56% is dat niet het geval.

Tabel 2 – Mate van aanwezigheid beroepsprofiel Psychologisch Medewerker

beroepsprofiel aanwezig	27	(44%)
beroepsprofiel afwezig	34	(56%)
totaal	61	(100%)

Van de respondenten, die aangeven dat het profiel van Psychologisch Medewerker bij hen in de organisatie voorkomt, is 75% afkomstig uit de zorgsector en 25% uit de A&O-hoek. Van de organisaties *binnen* de zorgsector (n=36) geeft 56% van de respondenten aan dat het functieprofiel van de Psychologisch Medewerker voorkomt. Binnen de A&O-sector bedraagt dit percentage slechts 24%.

Van de respondenten, die aangeven dat het PM-profiel in hun organisatie voorkomt, is het grootste deel (67%) afkomstig uit een organisatie met een omvang van 100-1.000 fte's, 12% werkt in een organisatie met meer dan 1.000 fte's en 21% in een organisatie met minder dan 100 fte's.

Van de respondenten, die de vraag naar het voorkomen van het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker positief beantwoord hebben, geeft ongeveer de helft (52%) aan dat het beroepsprofiel van de Psychologisch Medewerker sec voorkomt en ongeveer de helft (48%) dat

2 In dit rapport hanteren wij in het vervolg omwille van de leesbaarheid alleen nog de term 'Psychologisch Medewerker'.

het gaat om het voorkomen van één of meer functieprofielen met 'in substantiële mate kenmerken' van het PM-profiel. Deze respondenten hebben samen 33 functies genoemd die te beschouwen zijn als voorbeelden van functies -met in belangrijke mate kenmerken- van de Psychologisch Medewerker. Wij hebben de genoemde functies teruggebracht naar 8 hoofdcategorieën (zie tabel 3). De genoemde functies komen in grote mate overeen met de functiebenamingen zoals die zijn geïdentificeerd in het vooronderzoek.

Tabel 3 – Overzicht functiebenamingen beroepsprofiel Psychologisch Medewerker

functienaam	aantal keren genoemd	sector
psychologisch/psychodiagnostisch medewerker	9	zorg
begeleider	7	zorg/A&O
adviseur/consulent HRM	7	A&O
academisch behandelaar	4	zorg
case-manager	3	zorg
trainer	2	zorg
locatiecoördinator	1	zorg

Het totaal aantal fte's dat werkzaam is in de organisaties uit de responsgroep (zie tabel 4) bedraagt 27.223 (n=51). Het grootste deel van hen is werkzaam in de zorg (72%). Het aandeel van de A&O-sector bedraagt 28%. Binnen deze organisaties zijn in totaal 1.131 (4.2%) medewerkers werkzaam met een functieprofiel van Psychologisch Medewerker. Gemiddeld zijn er in de onderzochte organisaties 22.2 fte's werkzaam in een PM-functie. Zowel absoluut als relatief blijken de meeste Psychologisch Medewerkers werkzaam te zijn in de zorgsector.

Tabel 4 – Formatie Psychologisch Medewerker (PM) naar sector in 2006 (n=51)

	zorg	arbeid&organisatie	totaal
fte's totaal 2006	19.626 (72%)	7.597 (28%)	27.223 (100%)
fte's PM 2006	1.018 (90%)	113 (10.0%)	1.131 (100%)
% PM-ers op totale formatie	5.2%	1.5%	4.2%

* van 10 respondenten is geen informatie bekend over de personele omvang van hun organisatie

De respondenten verwachten dat over 5-10 jaar 1.304 fte's werkzaam zullen zijn in deze functies, een toename van 173 fte's en daarmee een procentuele stijging van 15.3% (zie tabel 5). Ook over 5-10 jaar zal het grootste deel van de Psychologisch Medewerkers werkzaam zijn in de zorg (89%), op ruime afstand gevolgd door de sector Arbeid & Organisatie (11%).

Tabel 5 – Formatie Psychologisch Medewerker (PM) naar sector in 2011 e.v. (n= 51)

	zorg	arbeid&organisatie	totaal
fte's PM 2011 e.v.	1.163 (89%)	141 (11%)	1.304 (100%)
groei fte's PM t.o.v. 2006	145 (84%)	28 (16%)	173 (100%)

Het merendeel van de respondenten (83%) verwacht, ongeacht de sector waar zij werkzaam zijn, een toenemende behoefte aan PM-ers binnen hun sector in de komende 5-10 jaar.

Ook binnen organisaties waar het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker op dit moment niet voorkomt wordt een bescheiden formatiegroei voor PM-functies verwacht. Van de organisaties waarbij het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker op dit moment niet voorkomt (n=32), geven er 10 aan dat dit binnen een periode van 5-10 jaar vermoedelijk wel het geval zal zijn. Van deze respondenten zijn er 7 afkomstig uit de A&O-sector en 3 uit de zorgsector. Samen verwachten zij dat de nieuwe functiegroep van Psychologisch Medewerkers over 5-10 jaar 47 fte's zal bedragen. Omdat het om weinig respondenten gaat en een verhoudingsgewijze beperkte groei van PM-functies willen we hier volstaan met de conclusie, dat ook in organisaties waar het PM-profiel nu niet voorkomt bescheiden mogelijkheden lijken te liggen voor functies met een PM-profiel.

Samenvattend kunnen we stellen dat het functies met profiel van Psychologisch Medewerker of in belangrijke mate kenmerken van dit profiel voorkomen in 44% van de onderzochte organisaties. De bulk van de huidige en toekomstige werkgelegenheid voor medewerkers met het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker bevindt zich zowel in procentuele als in absolute zin in de zorgsector.

3.5.2 Behoefte aan afgestudeerden opleiding HBO Psychologie

Bijna de helft (48%) van de respondenten (n=60) voorziet op een termijn van 0-5 jaar een behoefte op de arbeidsmarkt aan afgestudeerden van de opleiding HBO Psychologie. Nog eens 11% voorziet op een termijn van 5-10 jaar een behoefte aan dit type afgestudeerden. Een aanzienlijke minderheid van 42% voorziet geen behoefte.

In tabel 6 is een uitsplitsing gemaakt naar sector. De meeste arbeidsmarktperspectieven zien de respondenten in de zorgsector. In vergelijking met de scores op het voorkomen van het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker (zie paragraaf 3.5.2) zijn de scores van de A&O-sector in tabel 6 relatief hoog te noemen: waar het PM-profiel in 2006 slechts in 24% van de A&O-organisaties voorkomt, wordt binnen de komende 5 jaar in 45% van de gevallen een arbeidsmarktbehoefte verwacht aan afgestudeerden HBO Psychologie.

Tabel 6 – Arbeidsmarktbehoefte afgestudeerden HBO Psychologie, uitgesplitst naar sector

	zorg	arbeid&organisatie	totaal
behoefte 0-5 jaar	18	9	27
behoefte 5-10 jaar	6	0	6
geen behoefte	12	11	23
totaal	36	20	56 *

* Van 4 respondenten is niet bekend in welke sector zij werken, 1 respondent heeft de vraag niet beantwoord.

Van de respondenten, die een behoefte op de arbeidsmarkt zien ontstaan aan afgestudeerden HBO Psychologie, geeft 27% aan dat het om een sterke behoefte zal gaan.

Aan de respondenten is gevraagd welke 3 opleidingen volgens hen het meest concurrerend zijn voor afgestudeerden HBO Psychologie op de arbeidsmarkt. In tabel 7 presenteren we de scores per concurrerende opleiding. Tevens maken we van deze gegevens een uitsplitsing naar sector.

De meest genoemde concurrerende opleidingen voor HBO Psychologie zijn de universitaire opleiding psychologie, de HBO-opleiding Sociaal-Pedagogische Hulpverlening en de HBO-opleiding Psychodiagnostiek. Ook de SPV-opleiding en de HBO-opleidingen Pedagogiek en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening worden verhoudingsgewijs vaak genoemd. Tussen de sectoren bestaan wel enige nuanceverschillen, maar gezien de kleine aantallen verbinden we daar geen al te zware conclusies aan.

Tabel 7 – Frequentie concurrerende opleidingen HBO Psychologie (totaal en per sector)

naam opleiding	aantal keren genoemd als Top-3-concurrent	zorg: Top-3 concurrenten HBO Psychologie	arbeid&organisatie: Top-3 concurrenten HBO Psychologie
HBO/SPH	18	14	3
HBO/MWD	9	6	3
HBO/CMV	0	0	0
HBO Pedagogiek	10	7	2
HBO/P&A	5	1	4
HBO Psychodiagnostiek	16	11	5
SPV-opleiding	13	7	5
psychologie (WO)	20	17	3
orthopedagogiek (WO)	6	5	1
personeelswetenschappen (WO)	1	0	1
overig	3	3	0

Tenslotte is aan de respondenten gevraagd om aan te geven hoe sterk zij de concurrentiekracht van de hiervoor genoemde opleidingen inschatten. Het merendeel van de respondenten (N=39) schat in dat de concurrentie vanuit de hiervoor genoemde opleidingen sterk (46%) tot zeer sterk (26%) zal zijn. 21% van de respondenten veronderstelt een gemiddelde concurrentie, terwijl 5% verwacht dat de concurrentie zwak zal zijn en 2% gekozen heeft voor de optie ‘heel zwakke concurrentie’. Op hoofdlijnen: ¾ van de respondenten veronderstelt zware tot zeer zware concurrentie, ¼ van de respondenten veronderstelt matige tot lichte concurrentie op de arbeidsmarkt voor afgestudeerden HBO Psychologie vanuit andere opleidingen.

Samenvattend kunnen we stellen dat een kleine meerderheid (59%) van de respondenten mogelijkheden ziet op de arbeidsmarkt voor afgestudeerden van de opleiding HBO Psychologie. Ongeveer een kwart van deze respondenten verwacht een grote arbeidsmarktbehoefte. Driekwart van de respondenten veronderstelt een sterke tot zeer sterke concurrentie voor afgestudeerden HBO Psychologie vanuit andere sociaal-agogische opleidingen op HBO- en WO-niveau. De meest genoemde concurrerende opleidingen zijn HBO SPH, HBO Psychodiagnostiek en de universitaire opleiding Psychologie.

3.5.3 Arbeidsmarktvraag naar Psychologisch Medewerkers vanaf 2011

Het vertalen van de onderzoeksbevindingen naar een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de nieuwe opleiding HBO Psychologie op macro-niveau is een complexe operatie. Anders dan in het door KBA uitgevoerde macro-doelmatigheidsonderzoek naar een zesde ALO-opleiding (Schuit, den Boer en Hövels, 2005) hebben we bij het doen van macro-doelmatigheidsuitspraken over de opleiding HBO Psychologie te maken met de volgende complicerende factoren:

- omdat er (nog) geen sprake is van een uitgekristalliseerd beroep bestaan er van de beroepsgroep Psychologisch Medewerker geen arbeidsmarktstatistieken en arbeidsmarktprognoses;
- het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker, waarvoor de HAN een opleiding wil starten, mikt op diverse segmenten van de arbeidsmarkt met eigen kenmerken en dynamiek;
- binnen de potentiële werkvelden voor afgestudeerden met een vergelijkbaar profiel als dat van Psychologisch Medewerker zijn afgestudeerden van diverse opleidingsrichtingen en niveaus werkzaam: er is met andere woorden geen sprake van een gesloten arbeidsmarkt voor afgestudeerden HBO Psychologie, net zo min als die er is voor andere HBO- en WO-afgestudeerden in het sociaal-agogische domein (cf. HBO-Monitor, jaargang 2000-2004; SEO/Elsevier-onderzoek, 2001-2005);
- tussen bestaande bronnen (Ott, Paardekooper en Van der Windt, 2005; ROA, 2005; MO-groep, 2005) bestaan verschillen in de wijze van definiëring van beroepen en sectoren, van categorieën en in de wijze van berekeningen;
- berekeningen van de huidige en toekomstige arbeidsmarktbehoefte zijn overwegend beschikbaar op sectorniveau en niet op functieniveau.

Door de hiervoor benoemde restricties in het analysemateriaal is het noodzakelijk om met aannames te werken: het werken met veronderstellingen impliceert dat de onderzoeksconclusies met de nodige slagen om de arm geïnterpreteerd dienen te worden. In geval van twijfel hebben we er daarom steeds voor gekozen om conservatief te ramen. Daarnaast hebben we, omdat er geen betrouwbare gegevens bestaan over het aantal arbeidsorganisaties, hun personele omvang en het aantal Psychologisch Medewerkers binnen de door ons onderzochte sectoren, ervoor gekozen om de berekeningen met betrekking tot de toekomstige arbeidsmarktbehoefte te baseren op het verhoudingscijfer tussen het aantal fte's aan Psychologisch Medewerkers en het totaal aantal fte's binnen de organisaties uit onze responsgroep.

Om op basis van het hiervoor genoemde verhoudingscijfer te komen tot een raming van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie, hebben we de volgende 5 stappen gezet:

1. Allereerst hebben we een berekening gemaakt van de werkgelegenheid voor de sectoren Zorg en Arbeid & Organisatie;
2. Vervolgens hebben we op basis van eigen onderzoeksbevindingen het aandeel bepaald van functies van Psychologisch Medewerkers op het totaal van de formatie binnen de onderzochte organisaties: in paragraaf 3.5.1 hebben we het PM-aandeel bepaald op gemiddeld 4.2% van de formatie van de onderzochte organisaties: 5.1% in de zorg en 1.5% in de A&O-sector;
3. We hebben tevens op basis van eigen onderzoeksbevindingen een berekening gemaakt van de door de respondenten verwachte formatie-uitbreiding van functies met het profiel van Psychologisch Medewerker; op basis van de bevindingen in 3.5.1 stellen we de verwachte formatie-toename binnen PM-functies vast op 15.3%; nieuwe formatie voor PM-functies, die

ontstaat binnen organisaties waar het profiel op dit moment nog niet voorkomt laten we hier buiten beschouwing. Bij de berekening gaan we van de volgende veronderstellingen uit:

- we veronderstellen dat de verhouding tussen PM-formatie en totale formatie zoals aangetroffen in het onderzoek, geldig is voor de totale populatie van organisaties op de onderzochte werkvelden;
- we gaan uitsluitend uit van de *functie*specifieke groei voor het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerkers. *Sectorspecifieke* groei van de arbeidsmarktvraag in de komende jaren, zoals die bij voorbeeld geprognosticeerd wordt voor de zorgsector met een groeiratio van 2.2% per jaar (cf. Ott, Paardekooper en van der Windt, o.c., p.32) of 1% generieke groei van de werkgelegenheid (ROA, 2005, p.IX), laten we in onze berekening buiten beschouwing. Voorzover er sprake is van een 'uitbreidingsvraag' op sectorniveau veronderstellen we dat deze reeds verdisconteerd is in de door de respondenten verwachte groei van het niveau van de functie van Psychologisch Medewerker.

4. Op basis van stap 1-3 berekenen we de omvang van PM-functies in 2011 in fte's.
5. De uitkomsten van stap 1-4 drukken we vervolgens uit in een cijfer voor de arbeidsmarktbehoefte aan nieuwe instroom binnen functies voor Psychologisch Medewerker vanaf 2011. Hierbij gaan we voorzichtigheidshalve uitsluitend uit van de vervangingsvraag ten gevolge van uitstromende medewerkers. Daarbij veronderstellen we dat de vervangingsvraag stabiel blijft, ook in de jaren na 2010, wanneer de arbeidsmarkt te maken krijgt met versterkte uittreding ten gevolge van vergrijzing. Regiomarge (geciteerd in Ott, Paardekooper en Van der Windt, 2005, p.35) veronderstelt vanaf 2013 bij voorbeeld een vervangingsbehoefte van 5.2% voor de zorgsector, waar die nu op 3.9% ligt. Voor de zorgsector hanteren we daarom een vervangingspercentage van 3.9%. Het ROA (2005) gaat arbeidsmarktbreed uit van een groei van de vraag van 3.8%, die voor ongeveer driekwart wordt veroorzaakt door de vervangingsvraag (= 2.85%). Voor de A&O-sector hanteren wij een conservatief percentage voor de vervangingsvraag van 2.75%.

De stappen 1-5 corresponderen met de cijfers in de eerste kolom van tabel 8. De resultante van deze 5 stappen, de berekende arbeidsmarktvraag naar PM-functies vanaf 2011, is terug te vinden in de cel rechtsonder.

Tabel 8 – Verwachte jaarlijkse instroombehoefte PM-functies in fte's vanaf 2011

stap		zorg	A&O	totaal
1	werkgelegenheid sector in fte's 2005	480.139	142.000	622.139
2	formatieaandeel PM-functies 2006 in fte's	24.968	2.130	27.098
3	verwachte groei bestaande PM-functies	3.821	326	4.147
4	formatie PM-functies in 2011	28.789	2.456	31.245
5	jaarlijkse vervangingsvraag PM-functies	1.123	68	1.191
	vanaf 2011 = instroombehoefte in fte's	(3.9%)	(2.75%)	

Op basis van de response, de hierboven geformuleerde aannames en de gezette stappen gaan we met een aantal slagen om de arm uit van een jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte aan Psychologisch Medewerkers vanaf 2011 van 1.113 tot 1.270 fte's. Op grond van een betrouwbaarheidstoets (zie bijlage 4 voor een berekening van het minimum- en het maximumscenario) kan namelijk met 95% zekerheid gesteld worden dat de werkelijke arbeidsmarktbehoefte in de sectoren Zorg en A&O, rekeninghoudend met een eventuele afwijking van de responsgroep ten

opzichte van de onderzoekspopulatie, zich in 2011 zal bevinden in de range van 1.113 tot 1.270 fte's. Voor het gemak gaan we in onze verdere berekeningen uit van 1.200 fte's. De bulk van deze jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte is overigens gesitueerd in de zorgsector.

3.5.4 Vertaling arbeidsmarktvraag in opleidingsvraag

Tabel 9 laat zien dat een jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte[3] van 1.191 fte's correspondeert met een jaarlijkse instroombehoefte van 1.071 studenten in opleidingen die voorbereiden op het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker. Wanneer er sprake zou zijn van een exclusief lineaire relatie tussen een opleiding HBO Psychologie en de arbeidsmarktvraag naar medewerkers met een PM-profiel is de macrodoelmatigheid van een HBO-opleiding Psychologie met een jaarlijkse benodigde instroom van 1.000 à 1.100 studenten *theoretisch* bezien vastgesteld.

Tabel 9 – Vertaling jaarlijkse instroombehoefte PM-functies arbeidsmarkt in fte's naar instroom opleidingen in personen vanaf 2011

	totaal
vervangingsvraag PM-functies = instroombehoefte in fte's	1.200
vervanging vanuit de stille reserve (50%)	600
vervangingsbehoefte vanuit de opleidingen (50%)	600
fte's (F) x rendement (R) opleidingen (600 gedeeld door 0.7)	857
(FxR) x deeltijdfactor (857 gedeeld door 0.8)	1.071
jaarlijkse instroombehoefte opleiding PM-functies in personen	1.071

Wat is echter de *praktische betekenis* van een jaarlijkse instroombehoefte van 1.000 tot 1.100 eerstejaars studenten in het licht van de vraag naar de macrodoelmatigheid van een opleiding HBO Psychologie? In hoeverre is de door ons vastgestelde arbeidsmarktbehoefte te vertalen in een instroomvolume voor een nieuwe opleiding voor Psychologisch Medewerker op HBO-niveau? Hiervoor is het goed om te kijken naar de kracht van het verband tussen de arbeidsmarktbehoefte aan beroepsbeoefenaren met het profiel van Psychologisch Medewerker en de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden van de opleiding HBO Psychologie. Het blijkt dat van de respondenten (n=27), die aangeven dat het beroepsprofiel van de Psychologisch Medewerker bij hen in de organisatie voorkomt, 70% van mening is dat er sprake is van een behoefte op de arbeidsmarkt aan afgestudeerden HBO Psychologie. Van de respondenten (n=33) die aan-

3 De in 3.5.3 berekende arbeidsmarktbehoefte aan Psychologisch Medewerkers vertalen we, rekening houdend met een gedeeltelijke vraagvervulling vanuit de 'stille reserve' van de arbeidsmarkt, deeltijdfuncties en studierendement, in een jaarlijkse behoefte aan instromende studenten (zie tabel 9). Een probleem bij de berekening van de vraagvervulling vanuit de 'stille reserve' is dat er geen 'harde' arbeidsmarktcijfers beschikbaar zijn over het aandeel vanuit deze reserve, die in belangrijke mate bestaat uit herintredende vrouwen. Vermoedelijk heeft het ontbreken van eenduidige cijfers te maken met de diffuse instroom op het sociaal-agogische segment van de arbeidsmarkt. Bij het ontbreken van betrouwbare cijfers en de wetenschap, dat ook de stille reserve aan vergrijzingseffecten onderhevig zal zijn, ramen we het aandeel van de vraagvervulling vanuit de 'stille reserve' veiligheidshalve op een relatief hoog aandeel van 50%. Op basis van CBS-cijfers (Statline) ramen we het studierendement in het hoger onderwijs met 70% aan de veilige kant en gaan we uit van een deeltijdfactor van 0.8, berekend door het arbeidsvolume van alle bedrijfstakken (6.554.300 fte) te delen door het totaal aantal werkzame personen (8.157.000) = .79 (bron: Statline). Een deeltijdfactor van 0.8 is conservatief in de wetenschap, dat de zorgsector als grootste werkgever voor medewerkers met een PM-profiel achterblijft bij het arbeidsmarktgemiddelde. De gemiddelde deeltijdfactor in de zorg ligt rond de 0.7 (cf. Ott, Paardekooper en Van der Windt, 2005, o.c., p.42).

geven dat het PM-profiel niet voorkomt in hun organisatie is overigens 49% van mening dat er sprake is van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie. Er lijkt dus sprake te zijn van een zeker verband tussen de arbeidsmarktbehoefte aan Psychologisch Medewerkers en de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie. De cijfers laten echter ook zien, dat er kennelijk ook op andere manieren invulling gegeven kan worden aan de functie van psychologisch Medewerker dan vanuit de opleiding HBO Psychologie. Omgekeerd lijken er echter ook arbeidsmarktperspectieven te zijn voor afgestudeerden HBO Psychologie in de perceptie van respondenten, waar het beroepsprofiel op dit moment niet voorkomt binnen de organisatie. Met andere woorden: er is een verband tussen het voorkomen van het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker en het voorzien van een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie. Net zoals bij andere opleidingen binnen het sociaal-agogische domein (zie de opmerkingen over deze materie in 3.3) is er geen sprake van een exclusieve één-op-één-relatie tussen opleiding en beroep.

Ten aanzien van de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie ‘sec’ hebben we zowel in het vooronderzoek als in de enquête een kleine meerderheid van respondenten aangetroffen, die arbeidsmarktmogelijkheden ziet voor afgestudeerden van een HBO-opleiding Psychologie. Echter, de concurrentie op de arbeidsmarkt vanuit andere, reeds bestaande opleidingen op HBO- en WO-niveau zal volgens deze respondenten (vooronderzoek en enquête) stevig zijn. Daarnaast is er een omvangrijke minderheid (vooronderzoek en enquête), die nut en noodzaak van een opleiding HBO Psychologie niet onderschrijft.

Hoewel niet kamerbreed (h)erkend, voorziet een meerderheid van de respondenten dus een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie. De meeste werkgelegenheid voor afgestudeerden met het profiel van Psychologisch Medewerker is te vinden in de zorgsector. Deze bevinding geldt zowel voor de huidige situatie als voor de komende 5-10 jaar.

Gelet op de volgende bevindingen uit het onderzoek luidt onze *eindconclusie*, dat een opleiding HBO Psychologie macrodoelmatig is:

1. In de jaren vanaf 2011 is er sprake van een jaarlijkse arbeidsmarktbehoefte van 1.200 fte aan Psychologisch Medewerkers. Omgerekend impliceert deze arbeidsmarktvraag een jaarlijkse instroom in voorbereidende opleidingen van 1.000-1.100 studenten.
2. Een meerderheid van de respondenten (59%) voorziet een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie.
3. Hoewel niet exclusief, is sprake van een verband tussen de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie en het voorkomen van het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker.
4. Onder erkenning van het diffuse karakter van de aansluiting tussen opleiding en beroep binnen het sociaal-agogische domein van de arbeidsmarkt is er, op grond van de constateringen bij punt 1-3, voldoende ruimte voor een opleiding HBO Psychologie. De geprognosticeerde jaarlijkse instroombehoefte van 1.000-1.100 eerstejaars studenten is weliswaar niet exclusief toe te rekenen aan een nieuwe opleiding HBO psychologie, maar het is wel plausibel, dat een opleiding HBO Psychologie van substantiële omvang (enige honderden studenten) over voldoende arbeidsmarktrelevantie beschikt.

4 Conclusies

In dit slothoofdstuk hebben we de voornaamste conclusies van het onderzoek, thematisch gerangschikt, op een rijtje gezet.

Ontwikkelingen

1. Binnen de zorgsector zijn ontwikkelingen (kostenbeheersing, schaalvergroting, intrede van Diagnose-Behandel-Combinaties, verschuiving tweedelijns zorg naar eerste lijn, marktwerking, versterking vraagkant) waar te nemen, die vermoedelijk bij zullen dragen aan een beweging in de richting van kostendifferentiatie en functiedifferentiatie.

2. Op het terrein van Arbeid & Organisatie is de voornaamste trend dat werkgevers ten gevolge van overheidsbeleid (afschaffen prepensioenregelingen, wet WIA) steeds meer moeten investeren in leeftijdsbewust en competentiegericht personeelsbeleid. Deze ontwikkelingen leiden tot een grotere vraag naar HRM-adviseurs.

Beroepenvorming Psychologisch Medewerker

3. In het vooronderzoek is gesproken met 11 sleutelpersonen uit de zorg- en de A&O-sector. Binnen de werkvelden waarbinnen de geïnterviewde respondenten uit het vooronderzoek werkzaam zijn, lijkt geen sprake te zijn van uitgekristalliseerde verschuivingen in bestaande taak- en competentieprofielen, die als ‘eenduidig bewijs’ kunnen worden opgevat voor de vorming van een nieuw beroep ‘Psychologisch Medewerker’. De gesignaleerde verschuivingen binnen taak- en competentieclusters hebben een diffuus en pril karakter: mogelijk gaat het hier om de voorbodes van een nieuw beroep, maar evengoed is denkbaar dat het gaat om accentverschuivingen binnen bestaande beroepen. Een substantiële minderheid van respondenten binnen de zorg is niet overtuigd van de wenselijkheid van Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau. Institutioneel bezien bevindt de ontwikkeling van een beroep van Psychologisch Medewerker zich eveneens in een pril stadium, waarbij de beroepsvereniging van psychologen (NIP) zich gereserveerd opstelt.

4. Hoewel de sleutelpersonen uit het vooronderzoek geen eenduidige ontwikkeling herkennen in de richting van een beroepscompetentieprofiel Psychologisch Medewerker, ziet een kleine meerderheid van de respondenten desgevraagd wel beroepsmogelijkheden voor afgestudeerden HBO Psychologie, zij het overwegend binnen bestaande functies (o.a. psychodiagnostisch medewerker; juniorbehandelaar; HRM-adviseur). Het noemen van bovenstaande functies kan opgevat worden als een aanwijzing dat zich binnen deze branches ontwikkelingen in de bestaande taak- en competentieclusters aan het voltrekken zijn, die nog niet in hun volle omvang door de branches zelf herkend worden, maar ook als een aanwijzing dat het aanbieden van nieuwe opleidingen i.c. HBO Psychologie de vraag naar afgestudeerden vanuit de arbeidsmarkt mede kan beïnvloeden.

5. In termen van de ‘matrix voor beroepenvorming’ zoals beschreven op pagina 9 van dit rapport lijkt het proces van beroepenvorming voor de functie van Psychologisch Medewerker op HBO-niveau het beste te typeren als beroepenvorming van het *type D*: er zijn aanzetten

tot uitbreidingen of afsplitsingen van bestaande beroepen, maar van institutionalisering op brancheniveau is vooralsnog geen sprake.

6. De door de sleutelpersonen genoemde beroepsmogelijkheden voor afgestudeerden van een HBO-psychologie-opleiding bevatten veel overeenkomsten met de eerste vier door de HAN geformuleerde beroepstaken voor Psychologisch Medewerkers op HBO-niveau: *behandelen, begeleiden, competentie-ontwikkeling en makelen/case-management*.

Voorkomen Psychologisch Medewerker

7. Ten behoeve van het macrodoelmatigheidsonderzoek is een enquête gehouden onder een steekproef van 290 organisaties uit de domeinen Zorg en Arbeid & Organisatie. De resultaten zijn gebaseerd op een responsegroep van 61 managers en P&O-ers van deze organisaties (= 21% response). Uit de enquête blijkt dat in iets minder dan de helft (44%) van de onderzochte organisaties het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker voorkomt. Gemiddeld genomen bedraagt het formatie-aandeel van Psychologisch Medewerkers 4.2% van de totale formatie binnen de onderzochte organisaties. In de komende 5-10 jaar verwachten de respondenten een groei van PM-functies met 15.3%. Het merendeel van de functies van Psychologisch Medewerker (ongeveer 90%) bevindt zich nu en in de nabije toekomst in de zorgsector.

8. In het vooronderzoek en de enquête zijn met name de volgende functiegroepen met een vergelijkbaar profiel als dat van Psychologisch Medewerker genoemd:
   a. psychodiagnostisch medewerker/testmedewerker (schoolbegeleiding; reïntegratie; werving &selectie; ggz; gehandicaptenzorg);
   b. begeleider binnen GGZ en gehandicaptenzorg;
   c. junior/assistent-behandelfuncties binnen de GGZ en gehandicaptenzorg.
   d. HRM-adviseur (P&O; ARBO-dienst; reïntegratie);

Behoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie

9. Uit het onderzoek blijkt dat er een verband bestaat tussen het voorkomen van het profiel van Psychologisch Medewerker en de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie. Net zoals bij andere opleidingen en beroepen binnen het sociaal-agogische segment is er ook in het geval van de opleiding HBO Psychologie en de arbeidsmarktvraag naar Psychologisch Medewerkers geen sprake van een exclusieve één-op-één-relatie: er zijn andere, bestaande sociaal-agogische opleidingen die toeleiden naar functies van Psychologisch Medewerker en er zijn eveneens beroepsmogelijkheden voor afgestudeerden HBO Psychologie buiten het beroep van Psychologisch Medewerker.

10. Uit het vooronderzoek onder sleutelpersonen in de zorg en de A&O-sector blijkt dat een kleine meerderheid van deze respondenten beroepsmogelijkheden ziet voor afgestudeerden HBO Psychologie, zij het overwegend binnen bestaande functies.

11. De enquêtebevindingen bevestigen het beeld van het vooronderzoek: een kleine meerderheid van de respondenten (59%) voorziet een arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie. Ongeveer een kwart van de respondenten geeft hierbij aan dat het om een sterke arbeidsmarktbehoefte gaat.

12. Bij het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt dienen afgestudeerden HBO Psychologie rekening te houden met relatief sterke concurrentie vanuit andere HBO- en WO-opleidingen op het sociaal-agogische domein.

Prognose van de jaarlijkse instroombehoefte

13. Op basis van de onderzoeksbevindingen en kengetallen over de zorg- en A&O-branche is een conservatieve raming gemaakt van de arbeidsmarktbehoefte vanaf 2011 aan medewerkers met het functieprofiel van Psychologisch Medewerker. Met een aantal slagen om de arm komt de raming uit op circa 1.200 fte's per jaar vanaf 2011, waarvan zich meer dan 90% bevindt binnen de zorgsector.

14. Bovenstaande arbeidsmarktprognose is vervolgens, rekening houdend met een gedeeltelijke invulling van deze functies door gekwalificeerde beroepsbeoefenaren vanuit de arbeidsmarkt en met factoren als studierendement en deeltijdarbeid, vertaald in een 'theoretische' jaarlijkse instroombehoefte voor de opleiding HBO Psychologie met een omvang van tussen de 1.000 à 1.100 eerstejaars studenten.

15. Uit het onderzoek is een verband gebleken tussen de arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden HBO Psychologie en het voorkomen van het beroepsprofiel van Psychologisch Medewerker. Het onderzoek heeft ook zichtbaar gemaakt, dat het hierbij niet gaat om een één-op-één-relatie. Het verband tussen opleiding en arbeidsmarkt zoals, dat bestaat tussen de opleiding HBO Psychologie en de arbeidsmarktvraag naar Psychologisch Medewerkers, vertoont daarmee veel overeenkomsten met de verhouding tussen andere HBO- en WO-opleidingen en het sociaal-agogische segment van de arbeidsmarkt. Daarmee is de prognose van een jaarlijkse instroombehoefte van 1.000-1.100 eerstejaars studenten niet exclusief toe te rekenen naar een nieuwe opleiding HBO psychologie, maar wordt tevens plausibel gemaakt, dat een opleiding HBO Psychologie van substantiële omvang (enige honderden studenten) over voldoende arbeidsmarktrelevantie beschikt.

Geraadpleegde literatuur en andere documentatie

CBS: *statline*. Digitale statistische databank.

Coördinerend Orgaan Nascholing en Opleiding in de GGZ (CONO): *Beroepenschema GGZ.* Versie 29-11-2005, gepubliceerd op website www.conoggz.nl.

HBO-raad (2002-2005). HBO-Monitor 2000-2004. Via: www.hbo-raad.nl

Hoof, J. van, en J. Dronkers (1980). Onderwijs en arbeidsmarkt. Deventer: Van Loghem Slaterus.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2003). *Chassis voor het onderwijs. Onderwijskundig en organisatorisch kader voor de bacheloropleidingen.* Nijmegen: HAN (HAN-projectdocument).

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2004). *Naar een flexibel onderwijs: samenwerken aan breed en competentiegericht opleiden in het domein Social Studies.* Nijmegen: HAN (HAN-projectdocument).

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2004). Diverse voorbeelddocumenten met betrekking tot opleidingen (beroepstaken, competenties, matrix beroepstaken en competenties, equivalente beroepstaken). Nijmegen: HAN (HAN-opleidingsdocumenten).

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2005). *Beroepstaken HBO-psychologie.* Versie 9 november 2005. Nijmegen: HAN (HAN-projectdocument).

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2005). *Competenties HBO-psychologie.* Versie 9 november 2005. Nijmegen: HAN (HAN-projectdocument).

Hövels, B., E. Thomas, T. Eimers en J. Frietman (1999). *Op zoek naar branchedoorsnijdende competentieclusters en nieuwe kwalificaties. Een verkennend onderzoek naar 'witte vlekken' in de landelijke kwalificatiestructuur.* Nijmegen: ITS.

Land, H., van 't, Ruijter, C. de, en M. van den Berg (2004): *Brancherapport GGZ-MZ 2000-2003.* Den Haag: ministerie van VWS.

Loon, R., van en N. van der Laan (2005). Kansen voor HBO opleiding 'Psychologie'. Amsterdam: TNS NIPO Consult.

Mannaerts, H. (2005). *De arbeidsmarkt van de zorgsector: data en modellen.* Den Haag: CPB.

McClave, J.T. & T. Sincich. (2003) *Statistics Ninth Edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005). *Werken in het onderwijs 2006.* Den Haag: ministerie van OCW.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (niet gedateerd). *De Wet BIG en het BIG-register.* Den Haag: ministerie van VWS.

Molen, H. van der, en S. Perreijn (1997). *Over klinische psychologie en 'abnormaal' gedrag.* In: Molen, H. van der, Perreijn, S. en M. van den Hout (red.). *Klinische psychologie: theorieën en psychopathologie.* Groningen: Wolres-Noordhoff.

Nederlands Instituut voor Psychologen (2005). *Standpunten van het NIP ten aanzien van hbo-psychologie.* Amsterdam: NIP.

Nederlandse Mededingingsautoriteit (2005). *NMA na toetreding nieuwe instelling akkoord met fusie Vizier en De Wendel.* Persbericht. Den Haag: NMA.

Ott, M., Paardekooper, P. en W.van der Windt (2005) *Arbeid in Zorg en Welzijn 2005*. Utrecht: Prismant.

ROA (2005). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010.* Maastricht: ROA

Roelofs, M., en J.Frietman (2006). *Beroepscompetentieprofielen en macrodoelmatigheid van de opleiding Master Social Work.* Nijmegen: KBA.

Schuit, H., Den Boer, P. en B.Hövels (2005). *Macro-economische relevantie van een zesde Academie voor Lichamelijke Opvoeding.* Nijmegen: KBA.

Taminiou, F. en P.de Boer (2004). *De positie van de hbo-verpleegkundige binnen de algemene ziekenhuizen: eindrapport.* Sectorfondsen Zorg en Welzijn: Utrecht.

Vlaskamp, F., en B.Hövels (1980). *Onderwijs en arbeidsmarkt. Aansluitingsonderzoek.* Nijmegen: ITS.

www.boaplein.nl: website van Branche Organisatie Arbodiensten. *BOA-branchemonitor 3* (2005).

www.ggzbeleid.nl (12-11-2005). *Modernisering bekostiging: de DBC's in de GGZ.*

www.borea.nl: website van brancheverenigingreïntegratiebedrijven: *Jaarplan 2005.*

www.edventure.nu: *website van Edventure, de landelijke vereniging van onderwijsbegeleidingsdiensten.*

www.heliview.nl (15-02-2006). *Markt voor werving en selectie eind 2005 weer in de lift.*

www.lcoj.nl: *website van het Landelijk Centrum Onderwijs & Jeugdzorg.*

www.psynip.nl: *website van de Nederlandse Vereniging van Psychologen*, met name de sectoren Gezondheid en Arbeid en Organisatie.

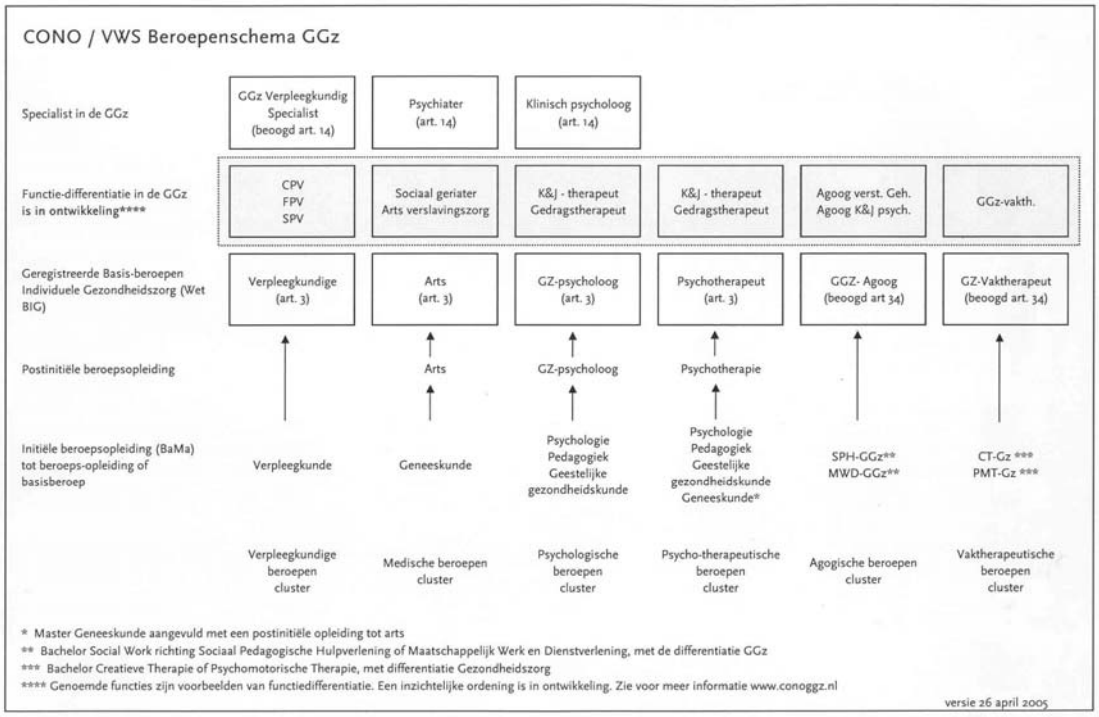
www.pwnet.nl (10-09-2005). *Afscheid van de administratie. Special arbeidsmarkt p&o 2005.* Intermediair PW.

Bijlagen

Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen

Naam	Organisatie	Functie
Fred Ziere	Marant Educatieve Diensten	lid Raad van Bestuur
Ben Brinkman	Landelijk Centrum Onderwijs & Jeugdzorg	senior adviseur
Frans Vermeulen	Parnassia	manager
Fred Smets	Vizier	gedragskundige
Martijn Vink	Loyalis	regiomanager Oost-Nederland
Ed van der Sluis	GITP	adviesgroepmanager
Giel Hutschemaekers	De Gelderse Roos	directeur GRIP
	RU Nijmegen	hoogleraar professionalisering GGZ
Marije van der Vlis	Vanderlande Industries Nederland B.V.	senior personel officer
Harry Tweehuijsen	Ardyn ARBO-diensten	clustermanager
Jan Derksen	Derksen & Klein Herenbrink	eerstelijnspsycholoog
	Vrije Universiteit Brussel	hoogleraar psychodynamische psychotherapie
	RU Nijmegen	universitair hoofddocent psycho-diagnostiek
Cees van der Staak	Academisch Centrum Sociale Wetenschappen RU Nijmegen	directeur
	RU Nijmegen	hoogleraar klinische psychologie

Bijlage 2 – Beroepenoverzicht GGZ (CONO/VWS)



Bijlage 3 – Berekening beroepsbeoefenaren sectoren zorg en arbeid & organisatie

Grondslag berekening Zorg:

- overzicht afkomstig uit Arbeid in Zorg en Welzijn 2005 (Ott, Paardekooper en Van der Windt, 2005, p.42); berekening op basis van cijfers GGZ (48.385 fte's), gehandicaptenzorg (86.136 fte's), jeugdzorg (18.572) verpleeg- en verzorgingshuizen (138.869 fte's) en ziekenhuizen (170.537 fte's);
- werkgelegenheid schoolbegeleiding: 3300 personen x 0.8 deeltijdfactor (is aanname) = 2640 fte's (bron: website Edventure, werkgeversvereniging van onderwijsbegeleidingsdiensten);
- werkgelegenheid (voortgezet) speciaal onderwijs: 15.000 fte's in 2004 (bron: Nota 'Werken in het onderwijs 2006', 2005, p.43);
- Totaal: 480.139 fte.

Grondslag berekening Arbeid & Organisatie:

- werkgelegenheid P&O-functies: 90.000 personen x 0.8 deeltijdfactor (is aanname) = 72.000 fte's (bron: onderzoek van de Intelligence Group in opdracht van IntermediairPW artikel d.d. 10-09-05 op www.pwnet.nl);
- werkgelegenheid Werving & Selectie: 50.000 mensen x 0.8 deeltijdfactor (is aanname) = 40.000 fte's (bron: marktonderzoekbureau Heliview in artikel d.d. 15-02-2006 op www.heliview.nl);
- werkgelegenheid ARBO-diensten: 7500 fte's (bron: BOA-branchemonitor 3, Branche Organisatie Arbodiensten, 2005 op www.boaplein.nl); NB de branchemonitor rapporteert feitelijk 7.882 fte's 4^{e} kwartaal 2004, maar spreekt ook van krimp; zekerheidshalve is 7.500 fte's aangehouden);
- werkgelegenheid reïntegratiebranche: hiervan zijn geen cijfers beschikbaar; op basis van een omzetvergelijking tussen de reïntegratiebranche, goed voor 3.2 miljard euro in 2004 en de verwante ARBO-branche, omzet gemiddeld 0.74 miljard euro in 2003 en 2004 (bronnen: Jaarplan 2005 van Borea, branchevereniging reïntegratiebedrijven, respectievelijk BOA-branchemonitor 3, 2005) ramen we de personeelsformatie van de reïntegratiebranche conservatief op 3x de omvang van de ARBO-branche: 22.500 fte's;
- Totaal: 142.000 fte's.

Bijlage 4 – Berekening betrouwbaarheidsintervallen arbeidsmarktbehoefte

Aan de hand van de formule voor betrouwbaarheidsintervallen voor grote steekproeven, zoals beschreven door McClave en Sincich (2003, p.322), zijn berekeningen gemaakt die zicht geven op de generaliseerbaarheid van bevindingen uit de responsgroep naar de totale onderzoekspopulatie. Op grond van de berekende betrouwbaarheidsintervallen kan met 95 procent zekerheid gesteld worden dat het percentuele formatie-aandeel PM in de sector zorg, dat in de steekproef 5.1 procent bedraagt, in werkelijkheid tussen de 4.9 en de 5.5 procent ligt. Voor de sector arbeid en organisatie (1.5 % in de responsgroep), bedraagt het formatie-aandeel van PM-functionarissen in de totale A&O-branche tussen de 1.2 en de 1.8 procent.

Bovenstaande betrouwbaarheidsintervallen maken het mogelijk om naast de in paragraaf 3.5.3 beschreven en berekende prognose ook een minimum- en een maximum-scenario (zie hiervoor respectievelijk tabel 3.10 en 3.11) te berekenen voor de verwachte jaarlijkse instroombehoefte van PM-functies vanaf 2011.

Tabel 10 – Verwachtte jaarlijkse instroombehoefte PM-functies in fte's vanaf 2011 uitgaand van het minimale groei scenario

stap		zorg	A&O	totaal
1	werkgelegenheid sector in fte's 2005	480.139	142.000	622.139
2	formatie-aandeel PM-functies 2006 in fte's	23.527	1.704	25.231
3	verwachte groei bestaande PM-functies	3.600	261	3.861
4	formatie PM-functies in 2011	27.127	1.965	29.092
5	jaarlijkse vervangingsvraag PM-functies vanaf 2011 = instroombehoefte in fte's	1.058 (3.9%)	55 (2.75%)	1.113

Tabel 11 – Verwachtte jaarlijkse instroombehoefte PM-functies in fte's vanaf 2011 uitgaand van het maximale groei scenario

stap		zorg	A&O	totaal
1	werkgelegenheid sector in fte's 2005	480.139	142.000	622.139
2	formatie-aandeel PM-functies 2006 in fte's	26.408	2.556	28.964
3	verwachte groei bestaande PM-functies	4.041	392	4.433
4	formatie PM-functies in 2011	30.449	2.948	33.397
5	jaarlijkse vervangingsvraag PM-functies vanaf 2011 = instroombehoefte in fte's	1.188 (3.9%)	82 (2.75%)	1.270

Aan de hand van beide extreme scenario's van de instroombehoefte kan met 95 procent zekerheid gesteld worden dat de totaal verwachtte jaarlijkse instroombehoefte in PM-functies op de arbeidsmarkt vanaf 2011 tussen de 1.113 en 1.270 fte's ligt.