

Resultaten survey Kamer Specialisten: redenen voor optimisme én bezorgdheid

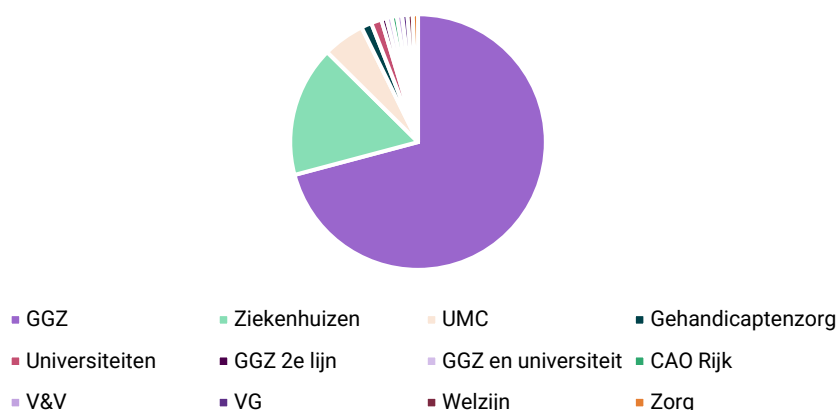
Om de specialisten die lid zijn van het NIP zo goed mogelijk te vertegenwoordigen en op te halen wat er leeft in het veld, heeft de kamer Specialisten afgelopen najaar een survey uitgezet onder haar achterban. Vragen concentreerde zich rondom de (arbeidsmarkt)positie van psychologisch specialisten en de waardering die zij hierin ervaren. De survey, die door 165 specialisten (ruim 6 procent van de bij de FGzPt als specialist geregistreerde beroepsgroep) is ingevuld, geeft reden tot optimisme maar geeft ook een duidelijk signaal dat er onder specialisten zorgen leven over de krimpende beroepsgroep.

Samenvatting

De resultaten van de survey geven aanleiding tot optimisme: zo sluit het salaris van de psychologisch specialisten steeds vaker aan bij hun opleidingsniveau (salarisschaal 75 en incidenteel zelfs in schaal 80), en krijgen zij steeds vaker een positie die aansluit bij hun specialistische deskundigheid. Uit de survey blijkt ook dat specialisten zich niet alleen bezighouden met diagnostiek en behandeling van de individuele cliënt met complexe problematiek, maar ook met managementtaken of beleid binnen een zorginstelling. Daarnaast spelen zij steeds vaker een richtinggevende rol als het gaat om innovatie in de zorg en wetenschap.

Naast bovengenoemde positieve ontwikkelingen zijn er ook zorgen. De belangrijkste zorg is dat er te weinig instroom is in de opleiding tot psychologisch specialist. Deze ontwikkeling, in combinatie met de grote groep psychologisch specialisten die inmiddels met pensioen is gegaan of nog gaat, leidt tot zorgen over de krimpende beroepsgroep, terwijl er juist in alle werkvelen een groter beroep op hen wordt gedaan.

Percentage binnen CAO eind 2022



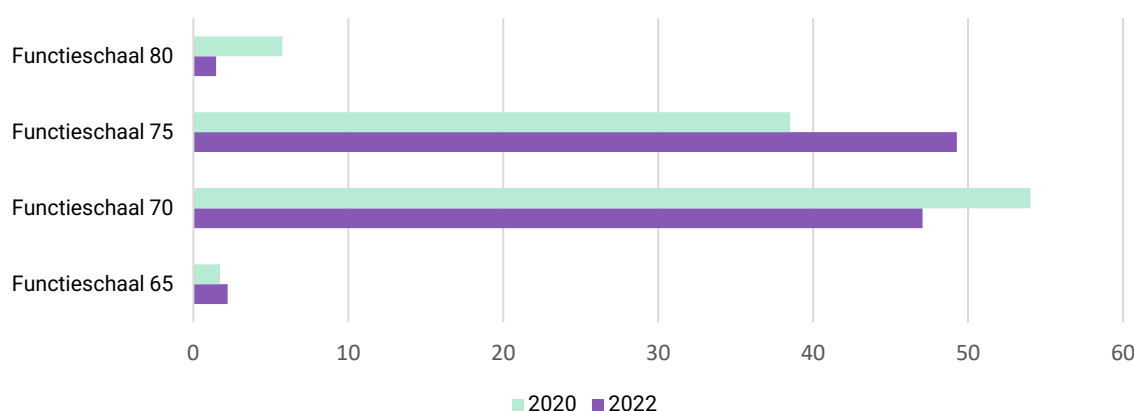
Figuur 1: Type CAO

Arbeidsmarktpositie psychologisch specialisten

De survey bracht de arbeidsmarktpositie van specialisten als volgt in beeld: van de 165 specialisten die de survey invulden, valt de meerderheid onder de cao GGZ (71%) of de ziekenhuizen (17%). De overige cao's die door de specialisten werden vermeld, zijn

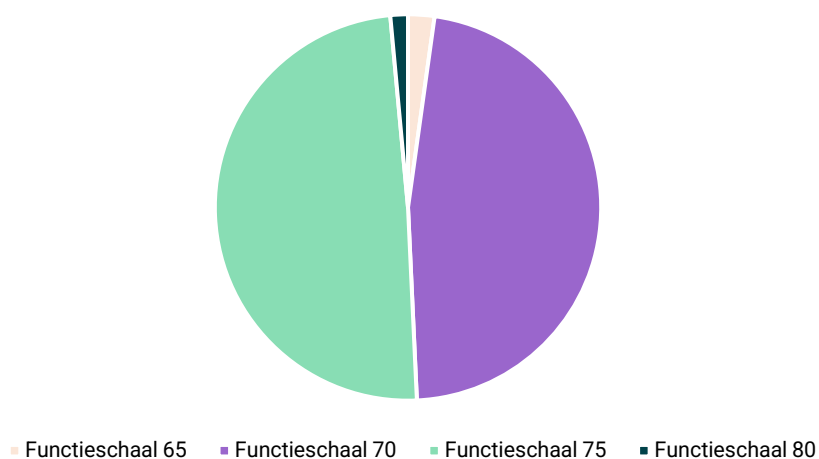
weergegeven in figuur 1. Ook worden psychologisch specialisten steeds vaker ingeschaald volgens functieschaal FWG 75 (44%). In dezelfde survey die in 2020 werd uitgezet door de Kamer Specialisten was dit percentage nog 32%. Van de 165 specialisten geeft 12% aan ZPP-er te zijn of een eigen praktijk te hebben; 22% daarvan gaf aan daarnaast ook nog in een GGZ-instelling werkzaam te zijn. De meeste specialisten (66%) gaven aan in loondienst te zijn.

Functieschalen 2020/2022 psychologisch specialisten



Figuur 2: Vergelijking in functieschalen survey 2020 en 2022

Functieschaal 2022



Figuur 3: Functieschalen 2022

Deelname medisch specialistische staf

Ongeveer 3/4 van de specialisten geeft aan dat er een medisch specialistische staf aanwezig is op hun werkplek; 40% daarvan maakt ook deel uit van deze medisch specialistische staf. Er is hierbij wel een onderscheid naar werkplek zichtbaar: van de specialisten die werkzaam zijn in de

GGZ, neemt 17% deel aan de medische staf of stafberaad, in de ziekenhuizen is dit aandeel 92%.

Eindverantwoordelijkheid

De psychologisch specialist draagt bij 85% van de respondenten eindverantwoordelijkheid voor (psychologisch) handelen. Enkele voorbeelden hiervan zijn: het inschatten van suïcidaliteit, psychotische ontregeling en risicotaxatie. Andere functies met eindverantwoordelijkheid die genoemd worden zijn: regiebehandelaar, opleider of manager van een afdeling.

Psychologisch specialisten in de praktijk

In de survey is ook onderzocht hoe de vier pijlers, die centraal staan in de postmasteropleiding tot klinisch (neuro)psycholoog, vorm krijgen in de praktijk en zich tot elkaar verhouden. Deze pijlers zijn:

- Diagnostiek en indicatiestelling;
- Behandeling (inclusief psychotherapie);
- Onderzoek en innovatie;
- Beleid en management.

Diagnostiek, behandeling en innovatie

Psychologisch specialisten richten zich in de praktijk met name op diagnostiek en behandeling van cliënten met complexe, meervoudige problematiek. Hierbij houden ze zich niet alleen bezig met de individuele cliënt, maar ook met het verbeteren van diagnostiek- en indicatiestelling. Daarnaast richten zij nieuwe behandelteams op gericht op de behandeling van bepaalde problematiek, die bij andere instellingen niet worden aangeboden. Zij richten zich op innovaties, zoals het realiseren van een digitaal behandel aanbod of het verbreden en verbeteren van het bestaande zorgaanbod bij specifieke doelgroepen. Als voorbeelden worden genoemd: jongvolwassenen, cliënten met PTSS of mensen met ondergewicht. Tot slot richten specialisten zich ook op samenwerking in de zorg, zoals het verbinden van onderwijs en zorg en het creëren van een specialisme-overstijgend zorgaanbod.

Onderzoek

Psychologisch specialisten voeren wetenschappelijk onderzoek uit in de klinische praktijk en gebruiken de uitkomsten om de zorg te verbeteren. Hierbij werd een grote verscheidenheid aan onderwerpen in de survey aangegeven zoals: dwang bij ASS, erkenning van de late gevolgen van kinderkanker en dyslexie en ADHD bij volwassenen. Specialisten richten zich verder ook op het begeleiden en publiceren van onderzoek en op het opzetten van nieuwe onderzoekslijnen.

Beleid en management

Uit de survey blijkt dat de psycholoog specialist actief is op het terrein van bestaand en nieuw beleid. Voorbeelden die genoemd worden zijn: het organiseren van de opleiding, het opzetten van nieuwe poli's en het creëren van nieuwe functieprofielen. Op het gebied van het ontwikkelen van nieuw beleid wordt de kennis van de specialisten ook steeds vaker ingezet en denken ze mee over verschillende onderwerpen, zoals: het ontwikkelen van zorginhoudelijke trainingen en het implementeren van het zorgprestatie model.

Reden tot bezorgdheid

Hoewel de meeste specialisten positief zijn over hun huidige rol en positie binnen de zorg, is er ook reden tot bezorgdheid. Die bezorgdheid richt zich met name op de beperkte instroom van de opleiding. Al jaren worden niet alle beschikbare opleidingsplaatsen voor de opleiding tot specialist ingevuld. De specialisten geven in de survey zelf een aantal mogelijke oplossingen op het gebied van werving, de inrichting van de opleiding, de financiering en de begeleiding van de gz-psychologen in opleiding tot specialist. Een aantal voorbeelden van deze oplossingen zijn: meer voorlichting over de opleiding en een actievere werving, minder nadruk op verplichte samenwerkingsverbanden en het financieren van kleinere opleidingsplekken. Met betrekking tot de zorg in zijn geheel, geven specialisten aan bezorgd te zijn over onderwerpen als de toenemende zorgvraag van cliënten met complexe problematiek, de toenemende werkdruk door vergrijzing en het personeelstekort, wat weer leidt langere wachtlijsten in de zorg.

Wat gebeurt er met de resultaten?

Als Kamer Specialisten gebruiken we de informatie uit de survey om nog beter te finetunen waar we ons in ons jaarplan op moeten richten. Binnen het NIP is de kamer nauw betrokken bij- of lid van projectgroepen zoals bijvoorbeeld het programma APV. Door de resultaten van de survey kunnen we nog beter input leveren. Daarnaast kunnen we op dossiers, waarbij we NIP-overstijgend betrokken zijn, zoals de CAO onderhandelingen, inhoud geven om onze standpunten beter te onderbouwen. Bijvoorbeeld als het gaat om het belang van inzetten op een staf waar ook psychologen deel van zijn en die ondersteund wordt door de CAO.

Meer weten of input geven?

Hebben de resultaten van de survey je interesse gewekt? Of zou je meer willen weten over de opleiding of de positie van de klinisch (neuro)psycholoog in de dagelijkse praktijk? We gaan hier graag, vanuit onze eigen ervaring, met je over in gesprek en zijn te bereiken via:

kamerspecialisten@psynip.nl