



Visitatierapport NVVS 2021

Opleiding Consulent Seksuele Gezondheid NVVS

Opleiding	Consulent Seksuele gezondheid NVVS
RINO	RINO Groep
Locatie	Utrecht
Hoofdopleiders	Marthy Langendonk Peter Leusink Paulien van Haastrecht
Van	Visitatiecommissie NVVS 2021
Onderwerp	Visitatierapport
Bestandstitel	SK NVVS-visitatierapport 2021
Auteur	Mathieu Heemelaar, ambtelijk secretaris Visitatiecommissie
Vastgesteld	18-07-21

1.	Inleiding	3
1.1	Visitatie 2021	3
1.2	Normen visitatie	3
1.3	Aanbevelingen en afspraken accreditatie 2013	3
1.4	Samenstelling Visitatiecommissie	4
1.5	Werkwijze	4
1.6	Visitatiegesprek.....	5
1.7	Verslaglegging.....	5
1.8	Evaluatie	6
2.	Beschrijving en bevindingen	7
2.1	Doelgroep opleiding Consulent seksuele gezondheid NVVS.....	7
2.2	Onderwijskundige uitgangspunten, didactiek, lespraktijk	8
2.2.1	Doelstellingen	8
2.2.2	Taken	8
2.2.3	Het begeleidingsmodel	9
2.2.4	Werkervaring	10
2.2.5	Competentiegericht leren.....	11
2.3	Toetsing	11
2.3.1	Blok 1 counseling	11
2.3.2	Blok 2 voorlichting, training en deskundigheidsbevordering.....	12
2.3.3	Blok 3 onderzoek, interventies en beleid.....	12
2.4	Organisatorische uitgangspunten.....	13
2.4.1	Docenten	13
2.4.2	ELO.....	14
2.5	Onderwijsevaluatie	14
2.5.1	Onderwijsenquête	15
2.5.2	Opleidingscommissie	15
2.5.3	Verbetering van de onderwijsevaluatie	15
2.6	Onderzoek in de leerroute.....	16
2.7	Grenzen in competenties consulent	17
2.8	LHBTIQA+ inclusiviteit.....	17
3.	Overwegingen, conclusies en aanbevelingen	18
3.1	Evaluatie aanbevelingen accreditatie 2013	18
3.2	Sterke kanten opleiding	18
3.3	Aanbevelingen visitatie 2021	19
3.4	Diverse suggesties curriculum	21
3.5	Conclusie.....	21
	Bronnen	22
	Bijlage 1: resultaten aanbevelingen accreditatie 2013	23
	Bijlage 2: Planning.....	26

1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u een algemene inleiding over procedure en proces van de visitatie 2021.

1.1 Visitatie 2021

Iedere vijf jaar visiteert de NVVS de seksuologie-opleidingen. In 2013 werd de opleiding geaccrediteerd voor een periode van 5 jaar. De accreditatie is in 2017 verlopen. RINO groep, opleiding en NVVS spraken af dat dit geen negatieve consequenties mag hebben voor de studenten.

De basis voor de visitatie is gelegen in het Reglement visitatie van de NVVS. Onder visitatie van een opleiding seksuologie wordt verstaan: “een onderzoek naar de manier waarop en de omstandigheden waaronder de opleiding wordt uitgevoerd, op grond van vooraf vastgestelde normen”. “Doel van de visitatie is het beoordelen en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs, zowel inhoudelijk als onderwijskundig, als organisatorisch.”¹

1.2 Normen visitatie

- a. De inhoudelijke normen zijn in het reglement van de Kamer Onderwijs van de NVVS vastgelegd: de CESSO-competenties.
- b. De onderwijskundige en organisatorische criteria zijn nog *niet* vastgesteld door de NVVS. Dientengevolge is de opleiding in het voorbereidend schriftelijk traject van de visitatie gevraagd zelf te beschrijven wat de onderwijskundige en organisatorische criteria zijn voor de opleiding en worden zij daarop beoordeeld door de Visitatiecommissie.
- c. Ten derde zijn de normen de aanbevelingen en afspraken van eerdere visitaties

1.3 Aanbevelingen en afspraken accreditatie 2013

De Kamer Onderwijs van de NVVS formuleerde de volgende aanbevelingen die een leidraad vormen voor de discussie bij de visitatie 2021 (Opleidingscommissie NVVS, 2013).

1. een duidelijker raamwerk waarin het verband wordt gelegd tussen competenties, gedragskenmerken, leerdoelen/lesdoelen en toetsmatrix. Indien gedragskenmerken of competenties niet in de opleiding terugkomen is het aan te bevelen de keuze te beargumenteren en oplossingen te zoeken voor de ontbrekende (maar wel gewenste) competenties en gedragskenmerken
2. een duidelijk omschreven BOK (Body of Knowledge), per half jaar
3. een heldere literatuurlijst voor de hele opleiding en voor de semesters.
4. een lijst met gastdocenten en competenties
5. een toetsmatrix met een verantwoording van het eindniveau per competentie.
6. duidelijke beoordelingscriteria voor toetsen. Een kennistoets van 50 of meer mc vragen is wenselijk i.v.m. de betrouwbaarheid van de toets

¹ Reglement visitatie NVVS art. 2. Hierin wordt de Kamer Onderwijs belast met het vaststellen van de normen. Art. 1. Van het Reglement Kamer Onderwijs luidt: “1.1. Kwaliteitsborging voor opleidingen en (na)scholingsactiviteiten binnen de NVVS door middel van het opstellen van de eindtermen voor en het formuleren van inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische criteria waaraan de opleidingen en nascholingscursussen tot geregistreerd Seksuoloog NVVS, de Aantekening seksuologie NVVS en Consulent seksuele gezondheid NVVS moeten voldoen.”



7. een duidelijker uitgewerkt programma dat door een 'willekeurige doch capabele docent' eenduidig geïnterpreteerd en uitgewerkt kan worden
8. leerdoelen die teruggrijpen naar competenties en gedragskenmerken
9. methode die passend is bij het doel, de fase van de opleiding, activerend is en afwisseling biedt met een uitwerking 'op een tijdsbalk' (tot op half uur gedetailleerd of nauwkeuriger).
10. duidelijke instructies voor voorbereiding en afwerking en een daarbij passende verantwoording van de studiebelastingen.
11. De opleiding goed te evalueren na afloop
12. Verder beveelt de OC aan om als opleiding meer gebruik te maken van de werkplek/stage en van contactarm onderwijs om de gewenste gedragskenmerken te behalen voor het eindniveau.

Dit laatste kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden:

- door het geven van zelfstudie-opdrachten waarmee relevante gedragskenmerken verworven of verbeterd kunnen worden.
- door de werkbegeleider op werk/stage in te zetten: deze kan er samen met de student zorg voor dragen dat aanvullende competenties/gedragskenmerken gehaald worden. Mogelijk is er een win-win situatie te creëren waarbij de student een opdracht binnen het werkkterrein van de seksuoloog van de werkgever uitvoert. Hierbij is te denken aan bijvoorbeeld een klein toegepast onderzoek waar de werkplek belang van heeft.
- door studenten op vergelijkbare of juist geheel andere werkplekken elkaar te laten bezoeken. (Opleidingscommissie NVVS, 2013).

1.4 Samenstelling Visitatiecommissie

Voorzitter: Dr. Reinhilde Melles, Klinisch Psycholoog BIG-Seksuoloog NVVS bij MUMC, Maastricht, supervisor NVVS, VGcT en FgzPt.

Lid: Drs. Marieke Reijmers, Gezondheidswetenschapper – Seksuoloog NVVS/Supervisor NVVS/ Master – psycholoog SKJ.

Bestuurders van RINO-Amsterdam en RINO-Utrecht zijn akkoord gegaan met de samenstelling van de commissie.

Ambtelijk secretaris: Mathieu Heemelaar, hogeschooldocent Haagse Hogeschool, auteur hbo-studieboeken over seksualiteit, hulpverlening en onderwijs, lid NVVS.

1.5 Werkwijze

De ambtelijk secretaris ondersteunt het gehele proces en de procedure. Hij treedt daarbij op als onpartijdig procesbegeleider. Hij verzorgt de correspondentie, schrijft de conceptrapportages, verwerkt opmerkingen van opleidingen en leden van de Visitatiecommissie en organiseert de verschillende onderdelen van de visitatieprocedure.

Na overeenstemming met de RINO-bestuurder is een planning voor de visitatie uitgewerkt door de ambtelijk secretaris (zie [Bijlage 2](#)). Bij de gehele procedure zijn de termijnen in het Reglement visitatie voor de verschillende stappen gerespecteerd. De reglementaire minimale termijnen tussen aankondigen visitatie bij opleiding en inleveren documentatie op basis van vragenlijsten waren kort. Waar gevraagd werd op verzoek soepel omgegaan met verschuiven inlevertermijnen. Het korte tijdspad van de procedure is geëvalueerd met de opleidingsmanager. Geconcludeerd is dat de korte termijnen nergens hebben geleid tot kwaliteitsverlies van het visitatieproces. Waar gewenst werd in overleg flexibel omgegaan met deadlines. Wel wordt geadviseerd om de visitaties van de



verschillende opleidingen in de toekomst meer te spreiden. De visitatiecommissie ondersteunt dit en geeft het mee als aanbeveling voor de volgende visitatie.

De ambtelijk secretaris heeft maart 2021 contact opgenomen met de hoofdopleider / contactpersoon. Zij heeft telefonisch een helder beeld gegeven van de ontwikkeling vanaf de start van de opleiding. De datum van het visitatiegesprek is in overleg vastgesteld en een schriftelijke vragenlijst is voorgelegd aan de opleiding. Hierop heeft de opleiding uitgebreid schriftelijke informatie aangeleverd. Dit leidde tot enkele vragen om aanvullende informatie, die vervolgens ook weer schriftelijk zijn beantwoord. De opleiding heeft daarnaast een zelfevaluatierapport c.q. Verbeterplan aangeleverd.

De Visitatiecommissie onderschrijft het vertrouwelijke karakter van de toegezonden informatie en heeft toegezegd dit discreet te hanteren. De Visitatiecommissie is ook reglementair verplicht² tot geheimhouding over zaken die niet in het rapport komen.

De Visitatiecommissie is zeer content met de tijdige, uitgebreide, complete aanlevering van schriftelijke informatie door de opleiding. Deze informatie bood een mooie basis voor het visitatiegesprek.

1.6 Visitatiegesprek

Op 25 juni hebben visitatiegesprekken plaatsgevonden met 3 panels.

Panel A: 2 hoofddocenten, 1 docent en de opleidingsmanager

Panel B: 7 (oud-)studenten

Panel C: 2 hoofddocenten, 1 docent en de opleidingsmanager

De visitatiedag is afgesloten met een eerste indruk door de voorzitter van de Visitatiecommissie waarin zij de bevindingen van de commissie samenvatte.

De Visitatiecommissie spreekt waardering uit voor de informatieve, prettige gesprekken met alle betrokkenen. De gesprekken completeerden het beeld dat de commissie had na de schriftelijke informatierondes en legden een stevige basis voor het advies van de commissie.

De visitatiegesprekken zijn via een beveiligd Zoom- account gevoerd. De studenten zijn vooraf gevraagd door de opleiding akkoord te gaan met opname van het gesprek i.v.m. de rapportage. De opname is vertrouwelijk opgeslagen op de computer van de ambtelijk secretaris en *niet* in de *Cloud*. Alleen hoofddocenten en opleidingsmanager kunnen desgevraagd passages bekijken bij vragen over de rapportage. De opnames worden direct na aanbidding van het visitatierapport vernietigd.

1.7 Verslaglegging

De Visitatiecommissie heeft het conceptrapport voorgelegd aan de hoofddocenten. Feitelijke onjuistheden zijn daarna gecorrigeerd. Vervolgens hebben respectievelijk de Kamer Onderwijs en het Bestuur NVVS feedback gegeven die is verwerkt. De Visitatiecommissie heeft het finale verslag vastgesteld op 18-07-21.

In het najaar wordt een bijeenkomst belegd met alle seksuologie-opleidingen. Hierin praat de Visitatiecommissie graag op grond van haar bevindingen door met de opleidingen over het seksuologieonderwijs. Over deze opzet van deze bijeenkomst wordt overleg gevoerd met de Kamer Onderwijs van de NVVS.

² Visitatiereglement: 4.3.3. De leden van de Visitatiecommissie, zijn buiten de rapportage, geheimhouding verplicht ten aanzien van feiten die hen tijdens de visitatie ter kennis komen.



De brieven van de Visitatiecommissie aan de opleiding, de planningsdocumenten en andere procedurele stukken worden gearhiveerd door de NVVS. Alle door de opleiding aangeleverde documentatie wordt *niet* gearhiveerd door de Visitatiecommissie.

1.8 Evaluatie

De opleiding is van mening dat het goed is om vijfjaarlijks te focussen op wat er nodig is om een goede opleiding te hebben en te houden. In de nabespreking van de visitatiedag gaven de hoofddocenten aan de waarde te onderschrijven van de visitatie, juist op dit moment in de ontwikkeling van de opleiding waarbij nieuwe hoofddocenten het over gaan nemen.

2. Beschrijving en bevindingen

In dit hoofdstuk beschrijft de Visitatiecommissie de feiten over de opleiding (data, docenten, curriculum, visie e.d.). Tevens staan hier de bevindingen van de VISITATIECOMMISSIE in hoofdlijnen op basis van de schriftelijke uitwisseling en de gesprekken.

2.1 Doelgroep opleiding Consulent seksuele gezondheid NVVS

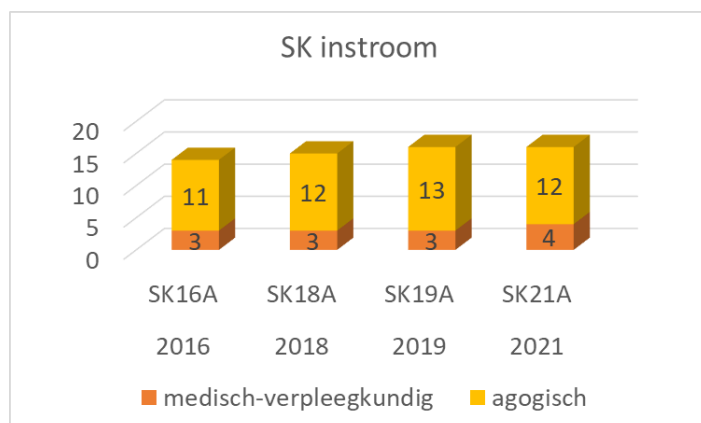
De opleiding Consulent seksuele gezondheid NVVS is de jongste seksuologieopleiding in Nederland. De opleiding is in augustus 2012 gestart en in 2013 geaccrediteerd door de Kamer Onderwijs van de NVVS. Deze visitatie richt zich vooral op het 6^e cohort (SK 19A) dat afgesloten is april 2021. Thans is het cohort SK21A lopende, zij zijn ook gehoord in de visitatie.

Cohort	code	aanvang	eind
2016	SK16A	16/09/2016	23/03/2017
2018	SK18A	18/01/2018	19/06/2019
2019	SK19A	6/09/2019	30/04/2021
2021	SK21A	12/01/2021	6/07/2022

De opleiding wordt de laatste jaren aangeboden in Utrecht door de RINO Groep in samenwerking met RINO Amsterdam. De opleiding heeft 31 lesdagen van 7 uur. De doelgroep is hbo- en academisch opgeleide studenten.

De opleiding bereidt voor tot het NVVS register Consulent Seksuele Gezondheid maar deze registratie is niet inherent aan de opleiding. De opleiding zou graag zien dat iedereen die de opleiding volgt ook voor de registratie gaat, maar dit hoeft niet het geval te zijn.

Het beroepenveld bestrijkt de volgende disciplines: Basispsycholoog, Orthopedagoog, Sociaal pedagogisch hulpverlener, Maatschappelijk werker, Vaktherapeut, leerkracht/ leerlingbegeleider/ RT'er, Verpleegkundig specialist, Hbo-verpleegkundige, Verloskundige en Bekkenfysiotherapeut. De studenten dienen ten minste te beschikken over een afgeronde relevante hbo-opleiding en 2 jaar relevante werkervaring. Tijdens de opleiding dienen zij gedurende minimaal 4 uur per week werk te hebben op het gebied van seksuele gezondheid.



De opleiding laat een groeiende instroom zien. In het jaar 2021 starten twee cohorten. Voor het cohort SK21B is er medio juni 2021 al een wachtlijst. Hiermee is er dit jaar een verdubbeling van het

aantal deelnemers te zien. Er is geen sprake van noemenswaardige uitval, alle deelnemers ronden de opleiding met goed gevolg af. Er zijn 39 leden geregistreerd als Consulent Seksuele gezondheid NVVS.

Opvallend is dat er minder medisch-verpleegkundig geschoolde hbo'ers zich inschrijven als student. De RINO Groep richt zich specifiek op de GGZ, maar de opleidingsmanager heeft tijdens het Visitatiegesprek toegezegd te gaan onderzoeken hoe meer medisch-verpleegkundige studenten kunnen worden aangetrokken voor de opleiding. De opleiding lijkt niet bekend bij medisch geschoolde hbo'ers omdat de RINO Groep vooral reclame maakt in de GGZ. Dit is jammer, omdat er in de zorg wel degelijk behoefte is aan medisch onderlegde consulenten seksuele gezondheid. Hier ligt ook een taak voor de NVVS, zij kiest immers voor de RINO als uitvoerder.

De medisch-verpleegkundige lesstof is beperkt tot hooguit anderhalve dag in curriculum. Voor counseling, onderwijs en beleid is het genoeg dat consulenten weten dat medische aspecten een rol spelen. Studenten maken een eigen keuze waar ze op werkbezoek gaan. Dit kan de "andere" discipline zijn.

De opleiding trekt helaas weinig mannelijke studenten. Dit geldt voor alle opleidingen in de GGZ (en in de zorg). Er zijn verschillende factoren die een rol spelen, zoals de lage salariering maar ook de beeldvorming over mannen en seksualiteit. Het zou goed zijn om in een breed verband met bijvoorbeeld Rutgers een plan te maken voor hogere participatie van mannen in de GGZ, het welzijnswerk en onderwijs³.

De Visitatiecommissie heeft de docenten gevraagd naar hun ervaring met de mix van academisch en hbo-geschoolde studenten. Docenten geven aan dat de studenten hun eigen leervragen formuleren, waarmee de opleiding "op maat" is. Hierbij worden ze gestimuleerd om een vertaalslag te maken naar de (eigen werk/ beroepspraktijk. De opleiding is geschikt voor praktijkgeoriënteerde academici. 22% van de studenten is academisch geschoold, dit varieert tussen 19% en 25%. Er wordt door docenten aangegeven dat de mix in achtergrond van de studenten erg fijn is en maakt dat ze veel van elkaar leren.

2.2 Onderwijskundige uitgangspunten, didactiek, lespraktijk

2.2.1 Doelstellingen

De opleiding voor Consulent seksuele gezondheid NVVS leidt consulenten seksuele gezondheid op die op professionele wijze counseling bij enkelvoudige seksuele problemen verzorgen en op indicatie adequaat doorverwijzen; voorlichting en deskundigheidsbevordering uitvoeren en vormgeven; en zelf interventies ontwikkelen, praktijkonderzoek opzetten en adviezen geven of beleid maken op het gebied van seksuele gezondheid.

In de opleiding wordt uitgebreid aandacht besteed aan zowel vaardigheidstraining als aan kennisontwikkeling op het gebied van seksuele gezondheid op de verschillende taakgebieden. Tevens wordt aandacht besteed aan attitudevorming door te leren reflecteren op eigen waarden en normen over aspecten van seksuele gezondheid.

2.2.2 Taken

De opleiding is onderverdeeld in drie blokken: Counseling, Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering en Onderzoek interventies en beleid. De taakgebieden van de opleiding

³ Een publiciteitscampagne met Tim Hofman als rolmodel wordt genoemd in het afsluitend visitatiegesprek.

hebben betrekking op de verschillende beroepstaken (kerntaken) van de consulent seksuele gezondheid NVVS:

- Het verzorgen van kortdurende counseling (permission, limited information, specific suggestions) bij seksuele problemen en het adequaat kunnen verwijzen indien intensieve behandeling noodzakelijk is. Dit aspect wordt nader uitgewerkt in [2.7 Grenzen in competenties consulent](#).
- Interventies opzetten of aanpassen op basis van de beschikbare evidence uit praktijk en theorie ter bevordering van de seksuele gezondheid van diverse doelgroepen.
- Het geven van individuele voorlichting en groepsvoorlichting over thema's op het gebied van seksuele gezondheid aan diverse doelgroepen.
- Het geven van deskundigheidsbevordering aan professionals (in de zorg, hulpverlening en het onderwijs) over thema's binnen het gebied van seksuele gezondheid.
- Het uitvoeren van (eenvoudig) praktijkgericht onderzoek. De studenten leren onderzoeksgegevens kritisch te beoordelen op onafhankelijkheid en validiteit en maken gebruik van relevant wetenschappelijk onderzoek op het gebied van seksuele gezondheid.
- Het uitvoeren van consultancy en advisering op het gebied van seksuele gezondheid en positioneren van dit themagebied binnen diverse organisaties op casus-, uitvoerend, beleids- en managementniveau. Daarnaast pleitbezorging om seksuologische deskundigheid in te zetten binnen de verschillende instellingen voor gezondheidszorg.

2.2.3 Het begeleidingsmodel

In alle drie de blokken van de opleiding maken de studenten een Persoonlijk ontwikkelingsplan, dit POP bevat een 0-meting van de eigen competenties die relevant zijn voor het betreffende blok. Studenten beschrijven hun leerdoelen voor het betreffende blok. De POPs worden tijdens de lessen in subgroepjes besproken, waarbij studenten elkaar feedback geven. Aan het eind van elk blok reflecteren ze op hun eigen ontwikkeling m.b.t. deze leerdoelen en beoordelen ze zichzelf opnieuw. De betrokken hoofddocenten geven feedback op zowel het POP als op de reflectie.

De Visitatiecommissie had extra uitleg nodig hoe het formulier moet worden gebruikt. Na deze uitleg was het duidelijk. Het POP-formulier wordt technisch verbeterd, inhoudelijk verandert er niets. In het gesprek heeft de opleiding duidelijk gemaakt dat het zoveel mogelijk onderwijs op maat is. Afhankelijk van de werkplek en ambities formuleren de studenten hun persoonlijke leerdoelen en bepalen prioriteiten in de criteria. Niet alle studenten dienen in alle drie de fases van de opleiding alle competenties met glans te halen.

Daarnaast worden er twee dagdelen per blok besteed aan intervisie / werkbegeleiding, waarin de studenten in groepen van 3 à 4 personen met elkaar meedenken over de ontwikkeling van eigen competenties op het gebied van seksuele gezondheid en samen leren.

In alle blokken is het feedback geven en krijgen van elkaar een belangrijk onderdeel van de opleiding.

Om de doelstellingen te realiseren is er gekozen voor een competentiegerichte opleiding, waarbij studenten per blok aan een aantal centrale competenties werken. Om deze competenties te behalen zet de opleiding een krachtige leeromgeving (Peeters, 2016) neer. Deze krachtige leeromgeving wordt hier puntsgewijs beschreven.

- Er wordt door/met de studenten steeds een transfer gemaakt van theorie naar de praktijk; hun casuïstiek en vragen zijn uitgangspunt. In blok 3 (onderzoek, interventies en beleid) doen de



studenten binnen hun eigen (gekozen) werkomgeving onderzoek en ontwerpen ze een passende interventie. Studenten besteden wekelijks minstens vier uur tijd binnen hun werk aan seksuele gezondheid, als dit niet te realiseren is binnen de eigen werkomgeving gaan ze op zoek naar een werkervaringsplek om de competenties wel te kunnen ontwikkelen die in het blok dat ze volgen centraal staan.

- De dialoog tussen studenten (en docenten) is een belangrijk ingrediënt in de opleiding. De studenten zitten vanaf de start van de opleiding in intervisiegroepen waarin ze met elkaar meedenken over de ontwikkeling van het persoonlijke ontwikkelingsplan en de reflectie daarop. Daarnaast bereiden studenten geregeld in wisselende tweetallen presentaties en casuïstiek voor en leren zij elkaars praktijk beter kennen. In alle opleidingsgroepen geven studenten aan vooral veel van elkaar te leren door de diversiteit van achtergrond, expertise en werksituatie. Hierdoor wordt de lesstof verdiept. Het groepsproces wordt als heel prettig en veilig ervaren.

Er is sprake van kleinschalig onderwijs. Er is gekozen om per opleidingsgroep niet meer dan 16 studenten toe te laten. Hierdoor is er genoeg mogelijkheid voor dialoog en kunnen (hoofd)docenten genoeg begeleiding bieden.

- De studenten participeren actief in het leerproces van de opleiding. De thema's in de opleiding staan weliswaar vast, maar de inhoud wordt flexibel toegepast. Elke opleidingsdag wordt er aandacht besteed aan actuele thema's op het gebied van seksuele gezondheid waarbij studenten en de docenten bespreken wat er is opgevallen in de media. Verder kan er altijd tijd worden ingeruimd om dieper op bepaalde inhoud in te gaan op basis van wensen van de studenten. Gastdocenten kunnen op basis van die inventarisatie, mits op tijd aangevraagd, worden ingeschakeld. De Visitatiecommissie heeft waardering voor deze manier van coachend opleiden, waarbij de kracht en deskundigheid van de groep worden aangeboord. De Visitatiecommissie constateerde in gesprek met het studentenpanel dat er in het lopende cohort bij het programma counseling toch meer behoefte bleek aan LVB-specifieke deskundigheid. Studenten uit dit werkveld geven aan te begrijpen dat niet iedereen met deze doelgroep werkt en organiseren ontwikkeling van hun deskundigheid buiten de opleiding.

2.2.4 Werkervaring

Tijdens de opleiding dienen studenten gedurende minimaal vier uur per week werk te hebben op het gebied van seksuele gezondheid.

De opleiding constateert dat er wel eens studenten zijn die er niet goed in slagen om bij de start van een blok een passende werkplek te vinden met goede werkbegeleiding.⁴ Dit is wel noodzakelijk om aan de eisen van werkervaringsuren te voldoen. In zo'n situatie krijgen studenten uitstel en beginnen wat later. Ook kunnen studenten regelen dat ze met iemand meekijken, wat ook voldoende is. Om tot duidelijker beleid te komen t.a.v. de werkervaringsuren heeft de opleiding duidelijker criteria benoemd, die al in het voortraject van de opleiding benoemd moeten gaan worden:

- Er is binnen de organisatie een aanspreekpunt die de sturingskracht heeft om een relevante werk- en leeromgeving te creëren voor en met de consulent i.o.
- Er is de mogelijkheid om van een Consulent seksuele gezondheid NVVS of Seksuoloog NVVS inhoudelijke werkbegeleiding te krijgen binnen de organisatie;
- Indien er geen inhoudelijke werkbegeleiding binnen de organisatie mogelijk is, regelt de student voor aanvang (of aan het begin) van de opleiding werkbegeleiding van een NVVS geregistreerde Consulent seksuele gezondheid of Seksuoloog.

⁴ Dit was met name het geval ten tijde van Corona



- De werkbegeleider en de consulent i.o. hebben minimaal twee keer per blok aanwijsbaar contact met elkaar en de werkbegeleider tekent de urenregistratie van de consulent i.o..

De Visitatiecommissie heeft waardering voor het model met werkervaring. De criteria zijn duidelijk omschreven, de Visitatiecommissie vindt het goed dat er eisen gesteld worden t.a.v. de werkervaring. In het gesprek heeft de opleiding helder toegelicht hoe omgegaan wordt met de situatie dat een student op enig moment geen werkervaring op kan doen. Veel studenten hebben veel meer dan vier uur werkervaring.

Visitatiecommissie en opleiding vinden dit een mooi en goed werkend onderwijsmodel. Het kan voor andere seksuologie-opleidingen een mooi voorbeeld zijn van integratie van theorie en praktijk. De hoofddocenten geven overigens geen werkbegeleiding, hun begeleiding richt zich op de POP-gesprekken.

2.2.5 Competentiegericht leren

Bij de eerste cohorten waren er teveel competenties en gedragscriteria geformuleerd. Het te hoge aantal competenties en gedragscriteria uit de eerste cohorten is tot een werkbaar en overzichtelijk aantal (vijf) gedragscriteria teruggebracht. Studenten kiezen zelf uit een paar (drie) gedragscriteria hun leerdoelen en krijgen bij de POP-gesprekken feedback van de beide hoofddocenten.

2.3 Toetsing

Aangezien de competenties in de opleiding centraal staan is er gekozen om de belangrijkste gedragscriteria behorende bij deze competenties te toetsen. Deze gedragscriteria zijn opgebouwd uit kennis, houding en vaardigheden.

2.3.1 Blok 1 counseling

In blok 1, counseling, wordt getoetst hoe de studenten de toepassing van theorie beheersen middels een schriftelijke casus/multiple choice toets en worden de competenties getoetst middels een counselingsgesprek over seksuele problematiek met een trainingsacteur. Hiernaast wordt er verslaglegging ingeleverd van drie intakes met cliënten. Tot slot dienen de studenten een bewijs te overleggen dat ze minimaal vier uur per week aan hun werkervaringsplek hebben besteed.

In de kennistoets in blok 1 (counseling) zijn wijzigingen doorgevoerd (meer vragen, open boek tentamen). Tot nu toe was er sprake van een multiple choice toets en van een casustoets, allebei gericht op toepassing van kennis. In de laatste opleidingen is er een keuze gemaakt tussen een van de twee varianten omdat de toetsbelasting op de toetsdag te groot was naast de vaardigheidstoets die iedereen moet afleggen. Tijdens de visitatie bleek dat niet alle hoofddocenten op dezelfde wijze toetsen. Over de gewenste veranderingen wordt nader overleg gevoerd tussen de hoofddocenten. Voor de Visitatiecommissie is het van belang dat er een betrouwbare en valide toets komt, gericht op het toepassen van seksuologische kennis. De Visitatiecommissie vertrouwt erop dat de opleiding de praktijkgerichte toetsing verder ontwikkelt en geven dit als aandachtspunt voor de volgende visitatie. De Visitatiecommissie kan dit nu niet beoordelen.

Bij de vaardigheidstoets lijkt het alsof een student⁵ de toets voldoende kan scoren als hij basale

⁵ Bijvoorbeeld van de opleiding hbo- bachelor Pedagogiek of Social Work, aangezien gespreksvaardigheden een belangrijk onderdeel van de competenties van deze opleidingen zijn.

gespreksvaardigheden goed beheerst (7 items = 14 punten gaan over basale gespreksvaardigheden) zonder toepassing van seksuologische kennis. De “seksuologische” criteria zijn daarvoor in de huidige formulering van de criteria niet vereist.

De hoofddocenten/ opleiders onderschrijven dat de seksuologische criteria verplicht als ‘aanwezig’ gescoord zouden moeten zijn om een voldoende te kunnen halen. De hoofddocenten hebben aangegeven dat dit wordt aangepast in het Verbeterplan. De Visitatiecommissie neemt het over in de aanbevelingen.

In de door de opleiding aangeleverde stukken staat bij één cohort beschreven: “Bij alle toetsingen beoordelen mede-deelnemers hun ‘peers’ om feeling te krijgen met de criteria waaraan de presentatie moet voldoen en te oefenen met het formuleren van feedback en om de beoordeling een bredere basis te geven.”

“Toetsing gespreksvaardigheden counseling. Beoordeling aan de hand van checklist door twee hoofdopleiders en twee deelnemers in de rol van medebeoordelaar, summatief resultaat moet voldoende zijn.”

Tijdens de visitatie bleek dat dit slechts bij één cohort in blok 1 was toegepast.

De Visitatiecommissie vroeg zich af of dit verstandig is. Uit evaluatieonderzoek van beoordeling door medestudenten bij de Universiteit Maastricht blijkt dat de beoordeling sterk correleerde met de sociale positie van de beoordeelde student in de groep.

De opleiding deelt deze visie van de Visitatiecommissie. De hoofddocenten maken in het gesprek duidelijk dat de hoofddocenten de beoordeling bepalen en vaststellen. De hoofddocenten wegen de feedback van medestudenten in blok 2 en 3 mee, maar in het gesprek hierover moeten docenten achter de onderbouwing door studenten staan. Als docenten de onderbouwing niet delen, wordt er niet een gemiddelde berekend. De docent stelt te allen tijde de beoordeling vast. De Visitatiecommissie concludeert dat haar zorg volledig is weggenomen en onderschrijft deze beoordelingswijze. Wel lijkt het de Visitatiecommissie verstandig deze teksten te wijzigen om te voorkomen dat het vragen oproept.

2.3.2 Blok 2 voorlichting, training en deskundigheidsbevordering

In blok 2 worden de competenties getoetst middels het doen van een interactieve presentatie op het gebied van seksuele gezondheid, waarin de studenten laten zien dat ze de competenties op dit gebied beheersen. Ze verantwoorden de presentatie door van tevoren een trainerswerkblad / voorlichtingsplan in te leveren met een onderbouwing van de keuzes in de presentatie.

2.3.3 Blok 3 onderzoek, interventies en beleid

In blok 3 doen de studenten een leeronderzoek over een onderwerp op het gebied van seksuele gezondheid, veelal binnen de eigen organisatie. Het verslag hiervan leveren ze halverwege het blok in en is een formatieve opdracht voor het Plan van Aanpak, waarin de ontwikkelde interventie wordt beschreven en de voorgenomen beleidsbeïnvloeding wordt onderbouwd. Dit verslag moet minimaal een voldoende scoren om het plan van aanpak te presenteren.

De Visitatiecommissie concludeert dat de toetsing goed in elkaar zit en acht de Verbeterplannen relevant. De Kamer Onderwijs onderschrijft deze conclusie en stelt dat hier wat van kan worden geleerd door andere opleidingen.

De verbeteringen zijn overgenomen in de aanbevelingen.



2.4 Organisatorische uitgangspunten

De Visitatiecommissie vroeg u de organisatorische criteria te beschrijven waarop u beoordeeld wilt worden. De opleiding beschreef alleen onderwijskundige criteria. De Visitatiecommissie kiest als rode draad voor de beoordeling van de organisatorische kwaliteit van de opleiding: Communicatie en samenwerking tussen opleiders ((hoofd)docenten/ trainingsacteurs en medewerkers RINO Groep) en studenten.

2.4.1 Docenten

De opleiding is tot nu toe vormgegeven door twee per opleidingscohort wisselende hoofddocentenkoppels, een hoofddocent met als achtergrond seksuologie, een hoofddocent met een achtergrond in training/deskundigheidsbevordering en interventie-/beleidsontwikkeling. Najaar 2020 hebben de verschillende hoofddocenten uitgesproken dat ze de opleiding willen gaan overdragen en is er gezocht naar geschikte mensen om het hoofddocentschap over te nemen. Dit is gelukt, er zijn twee nieuwe 'koppels' gevonden en in januari 2021 is gestart met het inwerken in blok 1. Er wordt gewerkt met een dakpanmodel, waarbij de nieuwe hoofddocenten geleidelijk worden ingewerkt en kunnen voortbouwen op de expertise van de terugtrekkende hoofddocenten. De opleiding geeft aan dat deze verandering van hoofdopleiders een aantal kansen met zich meebrengt. Zo komen onduidelijkheden in de opleiding naar boven omdat er met een frisse blik naar de inhoud en structuur van de opleiding wordt gekeken.

Het werken in twee vaste koppels heeft naast voordelen zoals het leveren van teamwork en op elkaar ingespeeld zijn, ook nadelen. Deze zitten vooral in het feit dat er verschillen ontstaan tussen opvolgende opleidingen omdat de koppels zaken net iets anders aanpakken, die door overleg niet helemaal ondervangen worden. Met het inwerken van de nieuwe hoofddocenten komt dit duidelijker naar voren en kan het aangepakt worden. De Visitatiecommissie vindt dit dakpanmodel dan ook een zinnige aanpak.

Er zijn 6 gastdocenten aan de opleiding verbonden. De expertise van de gastdocenten is aanvullend op de expertise van de hoofddocenten. In 2019 bedroeg de totale formatie 297 uur, waarvan 51 uur voor gastdocenten. De hoofdopleiders krijgen samen 48 hoofdopleidersuren per cohort. Daarnaast hebben de hoofdopleiders nakijkuren voor de beoordeling van de toetsing. Bij het nieuw/doorontwikkelen van het lesmateriaal ontvangen zij ontwikkeltijd. Daarnaast hebben zij ook gewone lesuren. Alle docenten worden betaald per gegeven lesuur, waarbij in het uurtarief 1 voorbereidingsuur en 1 lesuur is verrekend. Wanneer een docent nieuw is of wanneer een les grote aanpassingen vereist, ontvangt de docent ook ontwikkeluren.

In de panelgesprekken heeft de Visitatiecommissie een duidelijk beeld gekregen van de samenwerking tussen hoofddocenten, docenten en studenten. Elk cohort heeft een koppel hoofddocenten dat samen borg staat voor het lesplan, de groepsbegeleiding en de individuele studentbegeleiding. De communicatie en samenwerking verschilt per koppel, maar is op maat en functioneert naar tevredenheid. De hoofddocenten zijn beiden aanwezig bij de POP-gesprekken evenals bij de intervisiebijeenkomsten en de toetsen.

De opleiding werkt in blok 2 met een vaste gastdocent⁶. Deze gastdocent geeft vanaf het begin van de

⁶ Deze docent nadert zijn pensioengerechtigde leeftijd. Afsproken is dat de werving van een opvolger tijdig ter hand wordt genomen.



opleiding les in blok 2. Daarbij geven de vaste gastdocent en de hoofddocent samen les aan een grote groep (16 studenten).

De voorbereiding van de gastdocenten verloopt goed: de docent bespreekt de plek van de lesinhoud in de leerroute, geeft een beeld van de groepsontwikkeling en koppelt de evaluatie na de les terug naar de gastdocent.

De samenwerking met de RINO Groep is ook naar tevredenheid. Een illustratief voorbeeld is de wens van docenten om eenmalig tijdens de lockdown een fysieke les te programmeren t.b.v. een veilige bespreking over seksuele ontwikkeling van de studenten. De RINO Groep werkte mee aan deze constructie.

Er is nauwelijks sprake van ziekteverzuim bij de docenten; als dit het geval is wordt het opgelost door het ruilen van onderdelen in de leerroute of docenten.

In de praktijk blijkt dat samenwerking en communicatie tussen hoofddocenten, gastdocenten en RINO Groep naar tevredenheid verloopt.

2.4.2 ELO

De opleiding geeft in het Verbeterplan het volgende aan.

De Elektronische Leeromgeving (ELO) voor studenten (de RINO Portal) heeft onvoldoende mogelijkheden voor studenten en voor docenten. Zo is er geen mogelijkheid voor studenten om met elkaar te chatten of discussiëren via de Portal en kunnen de studenten niet hun documenten uploaden, dat moet via docenten in van tevoren opgezette dagdelen. Docenten kunnen alleen in een voor gestructureerde omgeving documenten plaatsen, er is ook geen mogelijkheid om zaken aan te passen of 'bij te bouwen' in de blokken. Het verzoek ligt bij de RINO groep om deze ELO te moderniseren en zo de mogelijkheden voor blended learning uit te breiden.

Hiernaast is er ook geen gezamenlijke werkomgeving voor docenten (zoals bijv. SharePoint) , waarin er aan programma's en lesdagen gewerkt kan worden. Dit zou ook een goede verbetering opleveren om de verschillen tussen opleiders te verminderen. Recent is een Moodle-expert als medewerker aangenomen bij de RINO Groep. Hier kan goed gebruik van gemaakt worden voor verdere verbetering van de elektronische leeromgeving.

De Visitatiecommissie heeft kennis genomen van deze manco's en neemt deze op in de aanbevelingen.

In de Visitatie is bij deze opleiding *niet* gesproken over de digitale privacy. De Kamer Onderwijs wees de visitatiecommissie n.a.v. eerdere conceptrapportage op het feit dat Zoom geen volledig veilig medium is door toegangsrechten van inlichtingendiensten onder Amerikaanse wetgeving. Ook aan het gebruik van Microsoft Teams kleven (technische) nadelen. Dit betreft algemene problematiek, aangezien Zoom door beide RINO's wordt gebruikt. De Visitatiecommissie zal dit adresseren in een algemene brief aan alle opleidingen en RINO's ter afsluiting van de Visitatie.

2.5 Onderwijsevaluatie

De opleiding evalueert het onderwijs en de docenten tussentijds en aan het eind met een digitaal evaluatieformulier en met een bespreking in de les. Als hier opvallendheden uitkomen dan wordt hiernaar gehandeld en waar nodig wordt het programma bijgesteld. De Visitatiecommissie heeft door het ontbreken van verslagen van de Opleidingscommissie geen zicht op het functioneren van dit kwaliteitssysteem. Wel biedt de individuele toelichting in de enquêtes informatie, maar de respons is laag en het is onduidelijk wat er met de feedback van studenten is gedaan.



2.5.1 Onderwijsenquête

De Visitatiecommissie ontving enquêtes van SK16A en SK18A.

De respons van de onderwijsenquêtes was zeer laag. SK18A: 27% en SK16A: 39%.

De Visitatiecommissie heeft een aantal individuele opmerkingen uit de enquêtes SK16A en SK18A besproken in het studentenpanel. Sommige opmerkingen bleken achterhaald en al verbeterd vanaf cohort SK19A. Bij andere punten vroegen studenten in het panel zich af of er wat gedaan was met de feedback.

Dit betrof twee onderwerpen:

- de relevantie van het derde blok (Onderzoek)> zie verder [Onderzoek in de leerroute](#)
- de grenzen bij seksuele hulpverlening c.q. counseling voor de consulent seksuele gezondheid NVVS>zie verder [suggesties curriculum](#)

2.5.2 Opleidingscommissie

De Opleidingscommissie draagt zoals in het reglement is vastgelegd, zorg voor een kwalitatief goede opleiding, zowel naar vorm als inhoud. De commissie bestaat uit de hoofdopleider en de manager opleidingen van de RINO Groep. In de Opleidingscommissie zit thans geen student. Bij de Postacademische opleiding Seksuoloog is dit wel het geval en heeft de Visitatiecommissie een positief effect op het kwaliteitszorgsysteem vastgesteld. De Opleidingscommissievergaderingen vonden tot vorig jaar voornamelijk plaats wanneer hier een specifieke aanleiding voor was. De Visitatiecommissie acht het een omissie in het kwaliteitszorgsysteem dat er geen verslagen zijn gemaakt van de vergaderingen van de Opleidingscommissie tot eind 2020.

Vanaf 2021 bestaat de Opleidingscommissie uit de huidige en de nieuwe hoofdopleiders. In het Verbeterplan van de opleiding is aangegeven dat er op meer structurele wijze vergaderingen van de Opleidingscommissie gaan plaatsvinden waarin steeds vaste onderwerpen terugkomen (zoals evaluaties). Hierbij wordt ernaar gestreefd om een student in de rol van groepsvertegenwoordiger te laten aansluiten bij deze overleggen.

Vanaf 2020 zijn er verslagen gemaakt van de laatste drie vergaderingen van de Opleidingscommissie en de Visitatiecommissie heeft deze bestudeerd. De onderwerpen zijn puur organisatorisch: nieuwe hoofddocenten, doorstroom van post-hbo naar CSG-opleiding e.d.. In de verslagen wordt nergens verslag gedaan van onderwijsevaluatie of een bespreking van de onderwijsenquêtes.

2.5.3 Verbetering van de onderwijsevaluatie

De Visitatiecommissie komt tot de constatering dat het proces van kwaliteitsbewaking verbeterd kan worden.

- De Plan Do Check Act-cyclus van de opleiding lijkt hiaten te vertonen. Feitelijk ontbreekt een transparant kwaliteitsborgsysteem.
- In de organisatiestructuur is nog geen structurele plek ingebouwd voor de dialoog tussen groepsvertegenwoordigers en hoofddocenten over de kwaliteit van het onderwijs.
- Het is niet zichtbaar wat de opleiding doet met de feedback van de studenten.



- De Visitatiecommissie adviseert dat per cohort een of twee studenten lid worden van de Opleidingscommissie⁷.
- De Visitatiecommissie ondersteunt het voornemen van de opleiding tot een structureel agendapunt Onderwijsevaluatie tijdens de Opleidingscommissievergadering.
- De commissie adviseert het Opleidingsreglement aan te passen op grond van deze veranderingen.
- Een drieslag wordt aanbevolen door de Visitatiecommissie:
 1. Verhoog de respons op de onderwijsenquête⁸ en neem de eindevaluatie een paar weken voor het einde van het blok/de opleiding af.
 2. Bespreek in de laatste les met de groep de hoofdlijnen die uit de enquête (monitor) komen.
 3. Bespreek in de Opleidingscommissie wat er wordt veranderd op basis van de evaluatie en leg dit vast in het verslag van de Opleidingscommissie.
 De opleiding reageerde positief op dit idee.

2.6 Onderzoek in de leerroute

In het docentenpanel gaven de docenten een duidelijk beeld van het belang van onderzoek in het curriculum. De Visitatiecommissie deelt dit belang. In de CESSO-competenties is een van de zes competentiegebieden Kennis en wetenschap⁹. De docenten hebben meerdere malen dit onderdeel en de plaats in de leerroute geëvalueerd en concludeerden dat het in module 3 op de meest geschikte plek zit. Zij realiseren zich dat de evaluatie met studenten een wisselend beeld geeft. Sommigen vinden het te veel, een enkeling vond het te kort voor het realiseren van de doelstellingen. Het onderdeel Onderzoek levert in de ervaring van de docenten voor alle studenten iets nieuws op, ook voor academische studenten die nog geen ervaring hebben opgedaan met praktijkgericht onderzoek. De docenten realiseren zich ook dat de omschakeling tussen de drie modules iets van studenten vraagt. In Blok 1 zuigen de studenten zich enthousiast vol met seksuologische inhoudelijke kennis, daarna volgen twee blokken die vooral op vaardigheden zijn gericht. In blok 2 en 3 moeten ze zelf informatie modelleren, overbrengen en onderzoeken. Dit vraagt een andere modus en dat is lastig voor studenten, vooral voor degenen die erg blij waren met blok 1. Veel studenten zijn praktijkgericht en moeten hard werken voor blok 3 (onderzoek, interventies en beleid), “het venijn zit in de staart”, aldus de docenten. Het toegepaste onderzoek is volgens de docent(en) nieuw voor iedereen en uiteindelijk hebben ze er allemaal wat aan.

In het studentenpanel kwam een ander beeld naar voren. Meerdere studenten gaven aan dat zij er in hun werk weinig tot niets meer mee (zullen) doen. Ze hadden in plaats van zelf een onderzoek uitvoeren, meer aandacht en tijd willen besteden aan academische vaardigheden zoals de beoordeling van het wetenschappelijke niveau van publicaties en APA-verwijzingen. De relevantie van het onderzoeksblok werd minder gezien door de studenten van het panel. Ook de student met een academische achtergrond meldde geen nieuwe vaardigheden te hebben geleerd van praktijkgericht onderzoek. Als de opleiding modulair aangeboden zou worden, voorziet de Visitatiecommissie

⁷ De studentvertegenwoordigers hoeven niet aanwezig te zijn bij het deel van de vergadering dat gaat over organisatorische kwesties en behoren niet aanwezig te zijn bij bespreking van de studievoortgang van medestudenten.

⁸ Je kunt dit “verplicht” stellen maar er kunnen geen consequenties aan worden verbonden omdat het een anonieme enquête is. De anonimiteit moet ook gehandhaafd blijven om betrouwbare gegevens te kunnen verzamelen.

⁹ Kennis en Wetenschap: Evidence-based Sexology (EBS), onderwijs geven, het publiek informeren; wetenschappelijke bronnen kunnen raadplegen, wetenschappelijk onderzoek doen



vermoedelijk weinig inschrijvingen.

De Visitatiecommissie onderschrijft het belang van onderzoek, maar adviseert:

- de plaats in de leerroute te heroverwegen
- te zoeken naar een aantrekkelijkere titel
- onderzoek meer te integreren in de leerroute
- al vroeg in de opleiding mogelijke thema's voor onderzoek te inventariseren
- te investeren in verwachtingsmanagement

2.7 Grenzen in competenties consulent

Een consulent kan kortdurende, enkelvoudige seksuele problemen behandelen (dus zonder complexe psychosomatische en/of sociale comorbiditeit). Dit aspect kan meegenomen worden in de bespreking in het najaar, waarin ook verder gepraat wordt over doelgroepen van de consulenten en afbakening.

In het studentenpanel brachten studenten in, dat zij het lastig vonden dat ze geconfronteerd werden met de grenzen in met name de seksuele hulpverlening/counseling door de Consulent seksuele gezondheid NVVS. "Je hoort de hele tijd wat je niet mag". Zij ervaren weinig ruimte om de grenzen in het vakgebied te verkennen, bijvoorbeeld door bij specifieke problematiek niet direct te verwijzen naar een Seksuoloog NVVS maar te werken vanuit het vertrouwen dat je als consulent ook veel kunt betekenen voor de cliënt. Waar houdt counseling op voor de consulent en waar begint therapie? Het hanteren van dit grijsgebied kan meer aandacht krijgen in de opleiding CSG.

De docenten gaven in de nabespreking als reactie dat de verdeling van deskundigheid in het PLISSIT-model als volgt ligt:

Permission en Limited Information: aantekening seksuologie NVVS

Specific suggestions: consulent seksuele gezondheid NVVS

Intensive Therapy: seksuoloog NVVS.

Er zit overlap in dit model. De Visitatiecommissie adviseert meer aandacht in de les te geven aan het hanteren van deze grenzen in beroepscompetenties én aan het verkennen van de ruimte.

Overigens lijkt dit de Visitatiecommissie juist ook iets voor de bredere NVVS discussie die Visitatiecommissie en Kamer Onderwijs najaar 2021 willen beleggen: wat/in welke mate kan een consulent behandelen?

2.8 LHBTIQ+ inclusiviteit

🏳️ De Visitatiecommissie is goed te spreken over de mate van LHBTIQ+ inclusiviteit van het curriculum. Er zijn rollenspelen met niet-hetero relaties. Er zijn meerdere lessen over seksuele diversiteit en genderdiversiteit en openlijk homoseksuele docenten. De Visitatiecommissie heeft waardering voor de inclusiviteit in het curriculum.

3. Overwegingen, conclusies en aanbevelingen

Dit hoofdstuk biedt achtereenvolgens de evaluatie van de aanbevelingen van de vorige visitatie, de sterke kanten van de opleiding, de aanbevelingen van de visitatie 2021, suggesties en een conclusie in de vorm van de beoordeling van de kwaliteit van de opleiding op basis van de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische normen.

3.1 Evaluatie aanbevelingen accreditatie 2013

In 2013 heeft accreditatie plaatsgevonden en was de opleiding nog niet volledig uitgevoerd en ontwikkeld. In de doorontwikkeling en uitvoering zijn vrijwel alle aanbevelingen uit het accreditatierapport doorgevoerd. In [Bijlage 1](#) worden de aanbevelingen van accreditatie 2013 vergeleken met de rapportage over de ontwikkelingen.

De aanbevelingen uit 2013 zijn gerealiseerd. Een punt (6 - toetsing) heeft geleid tot een geactualiseerde aanbeveling ([zie 3.3 B](#)).

Eén aanbeveling kan de Visitatiecommissie niet beoordelen:

11-De opleiding goed te evalueren na afloop.

De Visitatiecommissie heeft door het ontbreken van verslagen, voortgangsrapportages en andere documentatie geen duidelijk zicht op het evaluatieproces. Wel heeft de commissie zicht op het eindresultaat, dat in de tabel [Bijlage 1](#) is weergegeven. De Visitatiecommissie constateert dat de opleiding vrijwel alle aanbevelingen heeft gerealiseerd.

3.2 Sterke kanten opleiding

-  De Visitatiecommissie heeft een **sterke opleiding** aangetroffen, goed praktijkgericht, met veel methodieken en zorgvuldige omgang met gevoelige onderwerpen (verleiding, eigen grenzen, wanneer verwijzen).
-  De opleiding is terecht trots dat er een nieuwe en unieke opleiding is ontwikkeld waarmee ook een **nieuwe beroepsgroep** is ontstaan. De instroom is stabiel en is doorgroeid naar twee cohorten in 2021.
-  De docenten slagen er in om de **diversiteit** in de groepen (verschillende beroepen, achtergronden, leeftijden) heel goed te benutten voor een interactief leerproces waarbij diepgang ontstaat. Zoals een docent het formuleerde: "Veelbelovende 23-jarige bloemen en 50'ers die van hun werkgever de opleiding als een stimulans betaald krijgen leren veel van elkaar." Studenten profiteren van elkaars ervaringen, de interactie zorgt voor verdieping. Het **begeleidingsmodel** is stevig en doordacht en biedt goed richting en steun. Studenten worden sterk aangemoedigd tot persoonlijke groei waarbij ze zelf verantwoordelijkheid nemen. In het leerklimaat dragen de groepsleden ook zorg voor elkaars ontwikkeling.
-  Ook in Coronatijd is de opleiding erin geslaagd een **veilig online leerklimaat** te creëren. Hulde voor de docenten die op een fijne manier met de groep omgingen en ondanks alles online ervoor gezorgd hebben dat ze echt een groep zijn geworden, wat bevestigd werd toen ze elkaar onlangs voor het eerst ontmoetten op het RINO tijdens de toetsdag.
-  Studenten hebben veel waardering voor de persoonlijke begeleiding en de groepsbegeleiding door de docenten.
-  De Visitatiecommissie heeft waardering voor het model van **werkervaring**. De hoofddocenten stellen terecht duidelijke eisen en weten problemen goed op te lossen samen met de student. Er wordt gedurende de opleiding goed bewaakt dat aan deze voorwaarde voldaan wordt.

- 🚩 De opgeleide consulenten behalen geregeld hun **NVVS registratie** en vinden steeds meer hun weg in organisaties. Onlangs verscheen een vacature waarin expliciet naar een Consulent seksuele gezondheid NVVS werd gevraagd. Ook in de NVVS zijn de consulenten zichtbaar in verschillende werkgroepen en in het bestuur. Drie van de vier nieuwe hoofdopleiders die nu zijn gestart zijn consulenten uit de eerste lichten van de opleiding.
- 🚩 De opleiding is **toepassingsgericht**, ook in de kennistoets die ontwikkeld wordt. Het te hoge aantal competenties en gedragscriteria uit de eerste cohorten is tot een werkbaar en overzichtelijk aantal gedragscriteria teruggebracht.
- 🚩 Bij de **verjonging** van de hoofddocenten biedt de dakpanstructuur garanties voor goede overdracht van deskundigheid naar nieuwe hoofddocenten. Daarmee kan de kwaliteit van de opleiding behouden blijven.
- 🚩 De opleiding is **LHBTIQ+ positief**. In casuïstiek bij rollenspelen, in themalessen en in de standaard lesstof wordt ruimschoots aandacht besteed aan LHBTIQ+ gerelateerde thematiek.
- 🚩 De docentinzet voldoet. Het **onderwijsmodel** is erop gericht dat de meeste lessen door de hoofddocenten worden verzorgd. Waar gebruik gemaakt wordt van gastdocenten is de overdracht en terugkoppeling in orde. Bij grote groepen van 16 studenten in blok 2 wordt gebruik gemaakt van twee docenten. Onderzocht kan worden of dit ook wenselijk is bij de nieuwe hoofddocenten in blok 1.
- 🚩 De Visitatiecommissie staat positief ten aanzien van de inzet van iPads voor **video**-opnames van rollenspelen en gesprekken die beoordeeld worden. Deze opnames kunnen tevens interessant onderwijsmateriaal opleveren.

3.3 Aanbevelingen visitatie 2021

Met deze wervelende inventarisatie van de sterke kanten van de opleiding is er ook ruimte om punten te verbeteren.

A. Verhoging medisch-verpleegkundige en mannen instroom

RINO en opleiding onderzoeken de mogelijkheden om de instroom van medisch-verpleegkundige studenten en mannen te verhogen en ondernemen daartoe actie.

B. Kennistoets en vaardigheidstoets

- Er is een betrouwbare en valide kennistoets ontwikkeld, gericht op het toepassen van seksuologische kennis. Wel dient hierover nadere afstemming over eenduidige uitvoering gevoerd te worden tussen hoofddocenten van verschillende cohorten, zo is tijdens de visitatie geconstateerd. De Visitatiecommissie vertrouwt erop dat de opleiding de praktijkgerichte toetsing verder ontwikkelt en geeft dit door als aandachtspunt voor de volgende visitatie. De Visitatiecommissie kan dit nu niet beoordelen.
- Bij de formulering van criteria bij de vaardigheidstoets geldt ten onrechte dat het als 'aanwezig' scoren van seksuologische criteria in de huidige vorm geen vereiste is om de toets met een voldoende af te sluiten. Het beoordelingsformulier zal worden herzien om dit af te vangen.
- De Visitatiecommissie adviseert de formulering van beoordeling van toetsen door medestudenten te herzien zodat duidelijk omschreven is dat de hoofddocent de beoordeling bepaalt.

De opleiding reageerde positief op deze aanbevelingen.

C. Visie op organisatie



De organisatorische kanten van de opleiding verdienen in de ogen van de Visitatiecommissie meer aandacht. De opleiding heeft hierover geen criteria aangedragen ter beoordeling van de kwaliteit van de organisatorische kanten van de opleiding. Als organisatorisch criterium heeft de Visitatiecommissie gekozen voor: de kwaliteit van de samenwerking en communicatie tussen hoofddocenten, docenten, studenten en RINO-medewerkers.

De Visitatiecommissie beveelt het volgende aan.

- Ontwikkel een gedragen visie op communicatie, samenwerking en (mede)zeggenschap tussen alle betrokkenen (hoofddocenten, gastdocenten, studenten, RINO, opleidingsmanager, opleidingsmedewerkers)
- Leg dit vast in een aangepast Opleidingsreglement.
- Evalueer regelmatig de communicatie, samenwerking en medezeggenschap met alle betrokkenen in de Opleidingscommissie.
- Leg dit ook vast in verslagen en documentatie.

D. Opleidingscommissie

- Benoem studentvertegenwoordigers als lid van de Opleidingscommissie en pas het reglement hierop aan.
- Bij elke vergadering is de evaluatie van het onderwijs een vast agendapunt.
- Leg alle vergaderingen vast in verslagen en publiceer deze transparant op de portal.
- De commissie adviseert het Opleidingsreglement aan te passen op grond van deze veranderingen.

De Visitatiecommissie stelt een drieslag voor.

1. Verhoog de respons op de onderwijsenquête¹⁰ bijvoorbeeld door deze individueel, tijdens de les in te laten vullen. Neem de eindevaluatie een paar weken voor het einde van het blok/de opleiding af.
2. Bespreek in de laatste les met de groep de hoofdlijnen die uit de enquête (monitor) komen.
3. Bespreek in de Opleidingscommissie wat er wordt veranderd op basis van de evaluatie en leg dit vast in het verslag van de Opleidingscommissie.

De opleiding reageerde positief op dit idee.

E. ELO

De opleiding geeft aan dat de ELO gemoderniseerd dient te worden en dat een gezamenlijke digitale werkomgeving (zoals SharePoint) gewenst is (zie [ELO](#)).

De Visitatiecommissie adviseert deze voornemens te realiseren zodat gewenste mogelijkheden voor blended learning gefaciliteerd worden.

De Visitatiecommissie adviseert de RINO-groep veilige alternatieve programma's in te zetten ter vervanging van Zoom en What's app.

F. Onderzoek in de leerroute

De Visitatiecommissie onderschrijft het belang van onderzoek, maar adviseert:

- de plaats in de leerroute te heroverwegen
- te zoeken naar een aantrekkelijkere titel
- onderzoek meer te integreren in de leerroute

¹⁰ Je kunt dit "moreel verplicht" stellen maar er kunnen geen consequenties aan worden verbonden omdat het een anonieme enquête is. De anonimiteit moet ook gehandhaafd blijven om betrouwbare gegevens te kunnen verzamelen.



- al vroeg in de opleiding mogelijke thema's voor onderzoek te inventariseren
- en te investeren in verwachtingsmanagement.

G. Grenzen in competenties

De Visitatiecommissie adviseert meer aandacht in de les te geven aan het hanteren van de grenzen in beroepscompetenties én aan het verkennen van de ruimte.

Overigens lijkt dit de Visitatiecommissie juist ook iets voor de bredere NVVS discussie die Visitatiecommissie en Kamer Onderwijs najaar 2021 willen beleggen: wat/in welke mate kan een consulent behandelen?

3.4 Diverse suggesties curriculum

Uit de panelgesprekken destilleert de Visitatiecommissie de volgende suggesties. Het is aan de opleiding de inhoud van het curriculum vast te stellen maar deze suggesties geeft de Visitatiecommissie aan u ter overweging. Het is dus aan de opleiding om hierin een afweging te maken. De suggesties vormen (anders dan de aanbevelingen) geen beoordelingsnormen bij de visitatie 2026.

- In de opleiding wordt weinig aandacht besteed aan parafilieën. De Visitatiecommissie geeft ter overweging om meer aandacht te besteden aan pedofilie, exhibitionisme, voyeurisme e.d. dat nu het exclusieve domein van forensische opleidingen dreigt te worden. Daarnaast komen bijzondere seksuele voorkeuren en gedragingen onder specifieke doelgroepen zoals LVB ook vaker voor.
- Studenten brachten in het panelgesprek nadrukkelijk de wens naar voren, dat casuïstiek bespreking uit hun praktijk ook een plek krijgt in blok 2 en 3, evenals counseling. De docenten stonden welwillend tegenover dit voorstel.

3.5 Conclusie

De Visitatiecommissie heeft een zeer positief beeld van de opleiding. Er wordt goed onderwijs gegeven. De opleiding heeft een stabiele, groeiende marktpositie voor een nieuw ontwikkeld beroep gecreëerd.

De opleiding voldoet uitstekend aan de *inhoudelijke uitgangspunten* (CESSO-competenties).

Onderwijskundig zijn de aanbevelingen van de accreditatie 2013 goed uitgevoerd. Er liggen nieuwe aanbevelingen die aansluiten op de ontwikkelingen die de opleiding al in gang heeft gezet.

Over de kwaliteit van de samenwerking en communicatie (*organisatorische uitgangspunten*) tussen hoofddocenten, docenten, studenten en RINO heeft de Visitatiecommissie pas een beeld gekregen tijdens de visitatiegesprekken. De Visitatiecommissie heeft aanbevelingen gedaan om een transparant kwaliteitssysteem te ontwikkelen zodat de Visitatiecommissie 2026 ook in documentatie een beeld kan krijgen van de organisatorische kwaliteiten van de opleiding.

De opleiding verwerft hiermee NVVS-accreditatie tot en met juni 2026.

Dr. Reinhilde Melles
Drs. Marieke Reijmers
Mathieu Heemelaar
18-07-21

Certificaat wordt aangemaakt door NVVS en verzonden aan opleiding.



Bronnen

CESSO (2011). *Rapport CESSO Competentieprofielen. Eindtermen Opleiding tot Seksuoloog NVVS en Consulent Seksuele gezondheid NVVS*. Geraadpleegd van https://www.nvvs.info/images/Rapport_CESSO_en_Competentieprofiel_NVVS_Consulent_Seksuele_Gezondheid.pdf op 18-05-21.

Opleidingscommissie NVVS (2013). *Aanvraag voorlopige accreditatie 'Opleiding consulent seksuele gezondheid NVVS'*. NVVS: interne publicatie 19-06-13.

Peeters, W. (2016, 19 januari). *Zo creëer je een krachtige leeromgeving*. Geraadpleegd op 23 april 2021, van <https://www.vernieuwendewijs.nl/loopbaancompetenties-deel2/>

Lunsen, R. van & Steinmann, R. (2020). *De Opleiding tot Seksuoloog NVVS. Onderzoek naar mogelijke integratie in de opleidingen Seksuologie van de voor registratie als Seksuoloog NVVS noodzakelijke werkervaring en naar optimalisering van de toetsing van te verwerven competenties zoals omschreven in het CESSO-rapport*. NVVS: interne publicatie.

Bijlage 1: resultaten aanbevelingen accreditatie 2013

De Visitatiecommissie heeft in deze tabel de aanbevelingen bij de accreditatie 2013 en resultaten in 2021 naast elkaar gezet.

Aanbeveling 2013		Resultaat 2021
1. een duidelijker raamwerk waarin het verband wordt gelegd tussen competenties, gedragskenmerken, leerdoelen/lesdoelen en Toetsmatrix. Indien gedragskenmerken of competenties niet in de opleiding terugkomen is het aan te bevelen de keuze te beargumenteren en oplossingen te zoeken voor de ontbrekende (maar wel gewenste) competenties en gedragskenmerken	☑	Raamwerk competenties, leerdoelen, toetsing Na de uitvoering van de eerste opleiding constateerde de opleiding dat de set gedragscriteria die werd gehanteerd te groot en onoverzichtelijk was. (Bijlage A – II; Deel 3 competentieprofiel). Naar aanleiding daarvan zijn er ter doorontwikkeling per blok vijf tot zes gedragscriteria benoemd op basis van de competenties van het blok. Deze gedragscriteria leiden tot de leerdoelen / thema's per lesdag en de toetsing is gebaseerd op deze gedragscriteria. Er is daarbij een competentiematrix ontwikkeld. Per blok geeft dit overzicht welke competenties er worden getoetst.
2. een duidelijk omschreven BOK (Body of Knowledge), per half jaar	☑	Body of Knowledge opleiding In 2014 verscheen het Handboek Seksuele gezondheid onder redactie van Peter Leusink en Marjo Ramakers, waarin de taakgebieden uit de drie blokken van de opleiding tot consulent naar voren komen. Met dit boek werd een duidelijk body of knowledge voor de opleiding gegeven, aangevuld met andere literatuur en actuele artikelen per blok geeft dit een brede basis.
3. een heldere literatuurlijst voor de hele opleiding en voor de semesters.	☑	In de aanvulling op deel A van de visitatie (Bijlage A – X Verplichte literatuur per blok) staat de literatuurlijst zoals deze nu geldt voor de opleiding.
4. een lijst met gastdocenten en competenties	☑	
5. een Toetsmatrix met een verantwoording van het eindniveau per competentie.	☑	Zie 1.
6. duidelijke beoordelingscriteria voor toetsen. Een kennistoets van 50 of meer mc vragen is wenselijk i.v.m. de betrouwbaarheid van de toets	☑	Verbeterpunten toetsing nieuw De opleiding heeft een betrouwbare en valide kennistoets ontwikkeld, gericht op het toepassen van seksuologische kennis. Wel dient over dit punt nog nader afstemming tussen hoofddocenten plaats te vinden opdat de toetsing in alle cohorten hetzelfde verloopt.
7. een duidelijker uitgewerkt programma dat door een 'willekeurige doch capabele docent' eenduidig geïnterpreteerd en uitgewerkt kan worden	☑	Per dag is er een programma ontwikkeld met leerdoelen / thema's (blok 3) van de dag, leeswerk ter voorbereiding van deze dag en voorbereidende opdrachten. Per cohort wordt het programma opnieuw doorgelopen door de betrokken docenten en in overleg bijgesteld ook op basis van evaluatie van voorgaande opleidingen. De betrokken docenten en hoofddocenten zijn ingewerkt in het programma en kunnen goed werken met deze beschrijvingen. Met betrokken gastdocenten wordt het programma telefonisch voorbereid en zoveel mogelijk aangepast op wat de opleidingsgroep nodig heeft.

		Bij de start van een blok worden de leerdoelen, de toetsing en de planning van het programma met de studenten gecommuniceerd, zodat deze een goed beeld kunnen vormen van inhoud, proces en procedure van het blok.
8. leerdoelen die teruggrijpen naar competenties en gedragskenmerken	<input checked="" type="checkbox"/>	Zie 1.
9. methode die passend is bij het doel, de fase van de opleiding, activerend is en afwisseling biedt met een uitwerking 'op een tijdsbalk' (tot op half uur gedetailleerd of nauwkeuriger).	<input checked="" type="checkbox"/>	Activerende didactische werkvormen staan in de opleiding centraal. In blok 1 wordt er bijna wekelijks geoefend met het voeren van een counselingsgesprek en worden studenten uitgenodigd om een inhoudelijke presentatie te geven over een specifiek thema op het gebied van seksuele gezondheid. In blok 2 staan er verschillende didactische methodes centraal en de studenten bereiden steeds presentaties en oefeningen voor passend bij deze methode. Deze worden steeds nabesproken o.b.v. criteria die bij de toetsing gelden. In dit blok bereiden alle studenten ook een keer een energizer voor. In blok 3 zijn de studenten bezig met het eigen onderzoek, interventie- en beleidsontwikkeling en werken onderdelen daarvan uit ter presentatie aan groepsgenoten. Ook wordt de groep geactiveerd om zorgvuldig te leren rapporteren door met elkaar mee te lezen in rapportages en hier feedback op te geven.
10. duidelijke instructies voor voorbereiding en afwerking en een daarbij passende verantwoording van de studiebelastingen.	<input checked="" type="checkbox"/>	Op Rinoportal is per les veel informatie helder gestructureerd aanwezig. Hierin staat geen verantwoording van de studiebelastingen.
11. De opleiding goed te evalueren na afloop	?	De Visitatiecommissie heeft door het ontbreken van verslagen en voortgangsrapportage geen zicht op het evaluatieproces. Wel heeft de commissie zicht op het eindresultaat, dat in deze tabel is weergegeven.
12. Verder beveelt de OC aan om als opleiding meer gebruik te maken van de werkplek/stage en van contactarm onderwijs om de gewenste gedragskenmerken te behalen voor het eindniveau. Dit laatste kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden:	<input checked="" type="checkbox"/>	Er is uitgebreid sprake van werkervaring, werkplek en zelfstudie-opdrachten.
13. door het geven van zelfstudie-opdrachten waarmee relevante gedragskenmerken verworven of verbeterd kunnen worden.	<input checked="" type="checkbox"/>	Zit ook sterk in POP.
14. door de werkbegeleider op werk/stage in te zetten: deze kan er samen met de student zorg voor dragen dat aanvullende competenties/gedragskenmerken gehaald worden. Mogelijk is er een win-win situatie te creëren waarbij de student een opdracht binnen het werkkterrein van de seksuoloog van de werkgever uitvoert. Hierbij is te denken aan	<input checked="" type="checkbox"/>	De opleiding heeft nieuw beleid geformuleerd op het volgende. De opleiding constateert dat er per opleidingscohort een aantal studenten is dat er niet goed in slaagt om bij de start van een blok, een passende werkplek te vinden met goede werkbegeleiding, waarmee ze aan eisen van werkervaringsuren voldoen. Vooral bij het onderdeel counseling wringt het nog weleens. Dit geeft onzekerheid en frustratie bij studenten en kost tijd van hoofddocenten. Om tot duidelijker beleid te komen t.a.v. de werkervaringsuren heeft de opleiding duidelijker criteria benoemd, die al in het voortraject van de opleiding benoemd moeten gaan worden:

<p>bijvoorbeeld een klein toegepast onderzoek waar de werkplek belang van heeft.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er is binnen de organisatie een aanspreekpunt die de sturingskracht heeft om een relevante werk- en leeromgeving te creëren voor en met de consulent i.o. ▪ Er is de mogelijkheid binnen de organisatie om van een consulent seksuele gezondheid NVVS of van een seksuoloog inhoudelijke werkbegeleiding te krijgen; ▪ Indien er geen inhoudelijke werkbegeleiding binnen de organisatie mogelijk is, regelt de student voor aanvang (of aan het begin) van de opleiding werkbegeleiding van een consulent seksuele gezondheid NVVS of seksuoloog (NVVS geregistreerd). ▪ De werkbegeleider en de consulent i.o. hebben minimaal twee keer per blok aanwijsbaar contact met elkaar en de werkbegeleider tekent de urenregistratie van de consulent i.o.
<p>15. door studenten op vergelijkbare of juist geheel andere werkplekken elkaar te laten bezoeken.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>De Visitatiecommissie heeft geconstateerd dat hier veelvuldig gebruik van gemaakt wordt.</p>

Bijlage 2: Planning

Actie	SK Opleiding Consulent Seksuele Gezondheid NVVS	Week	We ken regl em
NVVS legt samenst.VC en begroting voor aan RINO-bestuur	woensdag 18 maart 2020	20-12	12
NVVS KO kondigt visitatie aan	woensdag 18 maart 2020	20-12	16
RINO-besturen besluiten over voordracht en begroting	maandag 1 maart 2021	21-9	10
VC stuurt voorstel planning en procedure aan opleidingen	vrijdag 5 maart 2021	9	8
VC stuurt vragenlijsten	maandag 8 maart 2021	9	8
VC overlegt met opleiding over datum visitatiedag	woensdag 10 maart 2021	10	8
Opleiding levert beantwoorde vragenlijsten in	maandag 12 april 2021	15	4
VC stelt eventueel nadere vragen	maandag 26 april 2021	17	
Opleiding levert def. beantwoording vragenlijst + namenlijst	maandag 10 mei 2021	19	
Opleiding levert zelfevaluatie rapport (Verbeterplan) in	maandag 17 mei 2021	20	4
VC bereidt visitatiegesprek voor (10.00-14.00u)	vr 11/06/2021 10-14u intern 2	23	
VC levert lijst gespreksonderwerpen visitatiegesprek (RM MH)	maandag 21 juni 2021	24	
Visitatiegesprek	vrijdag 25 juni 2021	25	0
VC: bespreking conceptrapport	zondag 27 juni 2021	25	
VC levert concept visitatierapport aan opleiding	dinsdag 29 juni 2021	26	4
Opleiding levert reactie op concept visitatierapport (voorstel)	zondag 11 juli 2021	27	7
VC bespreking reactie opleiding op rapport	maandag 12 juli 2021	28	
VC levert visitatierapport aan Kamer Onderwijs NVVS	maandag 12 juli 2021	28	9
KO Reactie	donderdag 15 juli 2021	28	
VC / RM&MH bespreking reactie KO	vrijdag 16 juli 2021	28	
VC levert visitatierapport aan bestuur NVVS	vrijdag 16 juli 2021	28	12
Bestuur levert reactie aan VC	zaterdag 17 juli 2021	28	16
VC Bespreking reactie bestuur, vaststelling rapport	zondag 18 juli 2021	28	
Actie VC			
Actie opleiding			
Actie KO			
Actie NVVS-bestuur			