

Rapportage werkgroep opleidingen, 2018- 2020¹

Aanleiding

Door de Kwaliteitstafel zijn 3 thema's vastgesteld waarop acties dienen te worden ondernomen. Dit zijn 1) opleidingen, 2) academisering en 3) richtlijnen. Voor u ligt de eindrapportage met conclusies en aanbevelingen van de werkgroep opleidingen. De werkgroep richt zich op de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts.

Doelen van de werkgroep

Door de Kwaliteitstafel zijn de volgende doelen voor de werkgroep opleidingen geformuleerd:

- Waar mogelijk en zinvol gezamenlijke modules in het theoretische deel opleiding BG/VG vanuit de gedachte dat dit de overstap van het ene specialisme naar het andere vergemakkelijkt en het loopbaanperspectief aantrekkelijker maakt. Daarnaast ontstaat meer begrip voor elkaars werk.
- Meer mogelijkheden voor specialisatie (ook al in de beroepsopleidingen).
- Meer aandacht voor preventie opnemers in de opleiding (in ieder geval tot bedrijfsarts) vanuit de gedachte dat deze taken spreken en aantrekkelijk zijn voor potentiële instromers.
- Verkennen mogelijkheid tot landelijk werkgeverschap voor de AIOS.

De leden van de werkgroep zijn:

Petra van de Goorbergh, voorzitter werkgroep (OVAL)

Madelijn de Kleine, voorzitter werkgroep (KOM)

Marijke van Bork (NVVG)

Jacqueline Gerritsen (NVAB)

Erik Noordik (NSPOH)

Eveline The (NSPOH)

Joost van der Gulden, Marjolein Bastiaansen (SGBO)

Menno Nicolai (GAV)

Marga Oostindie (UWV)

Fenne de Kok (Losgio)

De werkgroep is sinds de start van de kwaliteitstafel 7x bijeengekomen op de data:

26-10-2018 / 28-01-2019 / 09-05-2019 / 22-10-2019 / 10-12-2019/27-5-2020/13-6-2020.

Introductie

'De opleiding'

De medische vervolgoopleidingen (MVO) voor de bedrijfsarts en verzekeringsarts zijn dual ingericht.

80% van de opleiding vindt plaats in de opleidingsinstellingen; bij arbodiensten, bij enkele zelfstandige bedrijfsartsen, bij het UWV en particuliere verzekeraars. 20% van de opleiding (cursorisch onderwijs) vindt plaats bij de opleidingsinstututen.

Naast de door de Kwaliteitstafel geformuleerde doelen werd het volgende knelpunt door de werkgroep geïdentificeerd:

- In de praktijk heeft niet elke AIOS een werkplek waarbij de AIOS in de praktijk kan brengen wat in de opleiding wordt geleerd (vanwege takenpakket). Het kunnen voldoen aan de eisen van de opleiding kan in deze situaties in het gedrang komen. Dit kan de aantrekkelijkheid van de opleiding en het perspectief van de verdere loopbaan ondermijnen.

¹ Versie 10 juli 2020.

Daarnaast zijn er nog enkele knelpunten die nauw verband hebben met deze problematiek, maar buiten de invloedssfeer van de werkgroep vallen:

- Werkgevers investeren nauwelijks in preventie;
- De geringe aandacht voor Arbeid & Gezondheid binnen de vooropleiding (geneeskunde) heeft een grote invloed op het imago van het vak van de BA en VA, niet alles is op te lossen in de specialisatie opleiding (MVO).

Gerealiseerde activiteiten vanuit de beroepsverenigingen en de opleidingen

In 2017 zijn door de beroepsverenigingen landelijke opleidingsplannen, LOP Bedrijfsgeneeskunde voor bedrijfsartsen en LOP Verzekeringsgeneeskunde voor verzekeringsartsen, opgesteld. Preventie heeft vooral een duidelijke plek binnen het LOP BG. In een apart voorstel is benoemd (Voorstel gemeenschappelijk onderwijs vanuit NVAB en NVVG/GAV, 2017) voor welke elementen gecombineerd onderwijs voor BG/VG meerwaarde heeft in de opleiding.

Als vervolg op de oplevering van de LOP's in 2017 zijn beide opleidingsinstituten en de opleidingsinstellingen in 2018-2019 actief geweest om de opleidingsprogramma's te laten aansluiten bij de LOP's en de toetsboeken te implementeren. Dit is inmiddels afgerond. Hiermee is ook preventie als thema geborgd in het theoretische deel van de opleiding.

Sinds mei 2018 is er het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP). De praktijkopleiders worden beter didactisch geschoold (basisscholing 6 dagen) en volgen ook daarna 2 dagen per jaar didactische (bij- en na)scholing.

Hierbij is het van belang op te merken dat bij andere medische vervolgoopleidingen de (praktijk)opleider aanmerkelijk meer tijd heeft voor de begeleiding van aios vanuit de opleidingsplannen dan de opleiders binnen de opleidingen BG en VG (bij BG en VG nu 2uur per week) Ter vergelijking: huisartsen 8 uur per week, artsen M&G 6 uur per week, specialisten ouderengeneeskunde 8 uur per week.

Specialisatie

Huidige situatie

- Globaal zijn er op dit moment 3 loopbaanpaden te onderscheiden voor wat betreft specialisatie binnen de beide vakgebieden: 1. onderzoek 2. opleider en 3. inhoudelijke expert.
- De opleiding kent geen 'kaderartsen' zoals bij de huisartsgeneeskunde. Wel stralingsarts, duikarts, klinisch arbeidsgeneeskundige (niet beschermde titels).
- Werkzaamheden in het werkveld van de GAV (Private verzekeringsgeneeskunde) zijn aan te merken als specialisatie (register geneeskundig adviseur, RGA).

De conclusie van de werkgroep is dat een aios tijdens de 4 jaar MVO al veel moet leren en dat het beter is daarna te specialiseren en niet al tijdens de opleiding. Als er financiële middelen komen om de stageperiodes uit te breiden zou dit wel een mogelijkheid geven voor een eerste verdieping op een gewenst thema waarbij de aios kan bepalen of hij of zij zich hier in de toekomst zou willen specialiseren.

Stages conform LOP

	Opleiding tot bedrijfsarts	Opleiding tot verzekeringsarts
Stages	<ul style="list-style-type: none"> • Stage arbeid en gezondheid (3x 5 dagen) • Stage arbocuratieve zorg (3x 5 dagen) • Keuzeonderwijs/ stages: 20 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stages van in totaal minimaal 15 dagen tot maximaal 25 dagen • Keuzeonderwijs/ stages: 20 dagen
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeksstage van 25 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeksstage van 25 dagen

- Binnen de specialisatieopleiding zitten keuzestages en de mogelijkheid tot keuzeonderwijs, maar deze zijn van beperkte omvang (20 dagen keuzeonderwijs voor beiden).
- Alle andere MVO's kennen ruime stagemogelijkheden of hebben verschillende plekken/organisaties waar de opleiding in de praktijk wordt gevolgd. Stages binnen en buiten het eigen vakgebied. Ter vergelijking; de andere eerstelijnspecialisaties binnen de geneeskunde:
 - Arts Maatschappij en Gezondheid (M&G) in totaal 1 jaar stages onder andere in de kliniek en meerdere verschillende opleidingsplekken;
 - Huisartsgeneeskunde in totaal 1 jaar stages in de kliniek en 2 verschillende opleidingsplekken.
- De omvang van de *onderzoeksstage* besloeg voorheen 20 dagen. Dit is nu 25 dagen voor beide vakgebieden, plus vanuit de opleidingsinstituten een ruime 2 weken onderwijs en begeleiding gericht op het doen van onderzoek. Als interessant referentiepunt voor het aantal beschikbare uitvoeringsdagen kan gekeken worden naar de opleiding(en) van de andere sociaal geneeskundigen op het gebied van Maatschappij & Gezondheid. Voor de aios in dit vakgebied is momenteel 56 dagen voor onderzoek beschikbaar en dat wordt met ingang van 2021 80 dagen. Deze 80 dagen kunnen dan worden ingevuld als een onderzoeksstage bij een universitaire vakgroep van 2 dagen per week gedurende een jaar, of 4 dagen per week gedurende 4,5 maand. Voor de invulling hiervan worden samenwerkingsafspraken gemaakt met de verschillende betrokken sociaal-geneeskundige universitaire vakgroepen.
- *Promotieonderzoek*: Voor aios-VG biedt het UWV in samenwerking met het Kennis Centrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) mogelijkheden om desgewenst een VG-beroepsopleiding te combineren met een promotieplaats. Ook na afronding van de beroepsopleiding blijft de mogelijkheid bestaan om het werken als VG bij het UWV te combineren met een promotieonderzoek. Vanuit het GAV bestaan in samenwerking met het UMCG een vergelijkbaar initiatief (het ACPV). Deze mogelijkheden leveren een belangrijke bijdrage aan de wetenschappelijke onderbouwing van het vakgebied.

De mogelijkheden bij BG voor wetenschappelijk onderzoek zijn op dit moment gering. Na de basisopleiding hebben studenten geneeskunde voor het eerst kennisgemaakt met het doen van wetenschappelijk onderzoek. In de MVO volgt daarna een onderzoeksproject (25 dg) in het eigen vakgebied. Er zijn niet of nauwelijks vervolgmogelijkheden, waardoor BG z'n aantrekkelijkheid voor het beperkte aantal (top)studenten die willen investeren in onderzoek verliest, waardoor zij gemakkelijk voor een andere vervolgopleiding kiezen. Voor veel van de MVO's in de curatieve sector is de situatie anders en is het een pre om aangenomen te worden voor de MVO als men gepromoveerd is, of is er de mogelijkheid om de MVO te combineren met promotieonderzoek.

Deze specialisatie mogelijkheid is recentelijk (ook) voor het M&G gebied in het leven geroepen om het vakgebied op dit punt aantrekkelijker te maken. De landelijk werkgever van aios M&G (SBOH) biedt nu via ZONMW twee promotieplaatsen per jaar aan zodat een tweetal aios tijdens hun beroepsopleiding tevens arts in opleiding tot onderzoeker (aioto) kunnen worden.

Aanbevelingen van de werkgroep: De werkgroep doet een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen maken onderdeel uit van de eindrapportage van de Kwaliteitstafel. De aanbevelingen zijn in de ogen van de werkgroep noodzakelijk om de kwaliteit en aantrekkelijkheid van de opleidingen te verhogen met als doel de instroom van de opleidingen te verhogen. Daarnaast zijn deze maatregelen ook noodzakelijk om in de pas te blijven met de kwaliteitsontwikkelingen in de andere MVO's (zie hierboven beschreven).

1. **Meer ruimte voor (keuze)stages.** De kwaliteit van de opleiding tot verzekeringsarts en bedrijfsarts neemt toe als er door meer veelzijdige stages en meer leerwerkplekken kunnen worden gecreëerd zodat de aios brede ervaring kan opdoen. Door deze stages wordt het mogelijk voor de aios zich te verbreden (andere werkwijzen binnen het eigen vak of stages bij andere vakgebieden) en/of te verdiepen (binnen het eigen vak). Door langere stages voor uitwisseling tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen zal de kennis van elkaars werk en de samenwerking verbeteren (van Gastel, 2017).

Verzekeringsgeneeskunde:

- Er kan een langere stage privaat ontstaan voor de publieke VG aios en v.v. een langere stage publiek voor de private aios (3-6 maanden);
- Er kunnen langere stages binnen de arbodienstverlening worden gelopen en bijvoorbeeld bij de rechtbank (2 x 3 maanden).

Bedrijfsgeneeskunde:

- Er kunnen langere arbostages ontstaan (3-6 maanden) waardoor het mogelijk is om bij een andere arbodienst te werken en met andere werkwijzen en visie in contact te komen of een klinische stage;
- Er kunnen stages of modules worden gedaan (2 x 3 maanden) meer gericht op de eigen individuele voorkeur voor wat betreft de individuele ontwikkeling / specialisatie. Te denken valt aan organisatie adviesvaardigheden / duurzame inzetbaarheid & preventie / inhoudelijke expertise op materie of doelgroepen (bv toxicologie of klinische bedrijfsgeneeskunde) / branche differentiatie / onderzoek.

Het werken met verschillende klantgroepen binnen beide MVO's behoort binnen de praktijkopleiding van de eigen opleidingsinstelling. Indien dit niet voor handen is kan dit meegenomen worden in de 2 lange stages voor beide vakgebieden.

Meer ruimte voor stages vraagt een structurele financiële investering. Deze vraag is meegenomen in het onderzoek van NIVEL en Zorgvuldig Advies (zie hierna)). Voor verruiming van het stageprogramma ligt het initiatief bij de beroepsverenigingen (aanpassingen van de LOP's), waar in samenwerking tussen de opleidingsinstituten en opleidingsinstellingen tot een praktische invulling gekomen kan worden. Een overweging is een nog op te richten centraal regieorgaan / opleidingsfonds een inventariserende en eventueel coördinerende rol te geven.

2. **Meer ruimte voor onderzoeksstages.** Voor elke AIOS zou een minimum van 40 dagen voor het opdoen van ervaring met onderzoek wenselijk zijn. Een verdere uitbreiding van de onderzoeksstage naar 50 – 80 dagen zou mogelijkheden geven voor een AIOS om een dag per week bij een universitaire vakgroep te werken, of bijv. een 0-uren aanstelling te verkrijgen hetgeen ook (de noodzakelijke) toegang geeft tot literatuur. Als een aios over meer tijd kan beschikken en voor inhoudelijke begeleiding aansluiting heeft bij een universiteit, kan dit mogelijk ook vaker leiden tot een publicatie van zijn/haar onderzoek in een (inter)nationaal vaktijdschrift. Het bieden van deze mogelijkheid verdient structurele

verankering. De beschikbaarheid van meer uitvoeringsdagen voor wetenschappelijk onderzoek maakt samenwerking met de opleiding voor universitaire vakgroepen veel aantrekkelijker, dan wel noodzakelijk. Voor aios M&G krijgen vakgroepen via de landelijk werkgever (SBOH) een vergoeding voor de begeleiding. De opleidingsinstituten (NSPOH en SGBO) zullen de mogelijkheden voor deze samenwerking met enkele universitaire vakgroepen nader gaan verkennen. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van eerdere ervaringen van de NSPOH met de samenwerking met universitaire vakgroepen ten aanzien van onderzoeksprojecten voor aios op M&G gebied. De financieringsvraag is meegenomen in het onderzoek van NIVEL en Zorgvuldig Advies.

Zie voor een verdere uitwerking bijlage 1.

3. **Promotieonderzoek kunnen combineren met de MVO.** Om promotieonderzoek te laten toenemen lijken verbetering van de infrastructuur voor academisering (zie de resultaten van de werkgroep academisering), de samenwerking tussen en met de academische werkplaatsen en de MVO's en landelijke financiering noodzakelijk. De werkgroep beveelt aan om structureel 2 promotieplekken te financieren voor AIOS, voor zowel BG als VG. Met het idee dat het aantal mee groeit met de verdere ontwikkeling van de academisering en opzet van academische werkplaatsen van beide disciplines. Dit vergt uiteraard separate financiering.

Preventie

Huidige situatie

- Door de invoering van het LOP BG, waar preventie uitgebreid in naar voren komt, is de aandacht voor preventie in de opleiding (met name in het theoretisch deel en in mindere mate in de praktijkopleiding) geborgd. Voor de verdere uitwerking van preventie in de MVO verwijzen we naar de LOP (denk aan het meelopen met kerndeskundigen, maken van RI&E, opzet en uitvoer van PAGO / PMO, werkplekonderzoek etc.).
- Het vaker opzetten en uitvoeren van de preventieve opdrachten binnen de praktijkopleiding is wenselijk, leren zit in herhaling. De beperkte vraag vanuit werkgevers voor dergelijke opdrachten maakt dit lastig. De huidige praktijk is voornamelijk gericht op verzuim en de flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt tot op heden de drempel om in medewerkers te investeren te verhogen. Als er meer vraag naar preventie is van werkgevers en werknemers zal de noodzaak en de mogelijkheid tot (bij)scholing op dit thema toenemen is de verwachting.
- Mogelijk dat competenties binnen het adviseurschap van de AIOS op dit punt nog onvoldoende zijn om de werkgever en werknemer te overtuigen van de noodzaak van preventie.

Aanbevelingen van de werkgroep, mede op basis van de resultaten werksessie preventie 4^e bijeenkomst Kwaliteitstafel, bijlage 5.

Deelnemers van de kwaliteitstafel zien de volgende mogelijkheden binnen de MVO's om de rol van de bedrijfsarts en verzekeringsarts op het gebied van preventie verder te verstevigen:

1. **Meer ruimte voor stages gericht op preventie**, eventueel in samenhang met het ontwikkelen van experimenten voor duurzame inzetbaarheid samen met branches / sectoren (dan wel in kaart brengen van de activiteiten die reeds bestaan, in kaart brengen van goede voorbeelden). Zie voor uitvoering en financiering onder het kopje specialisatie.
2. **Meer aandacht voor adviesvaardigheden van de bedrijfsarts en verzekeringsarts** als organisatieadviseur binnen het theoretische deel van de opleiding BG en VG, om de aandacht van de organisatie te krijgen op het thema gezond werken. Dit punt kan reeds binnen de huidige opleiding opgepakt worden. Door dit op korte termijn op te pakken vanuit de opleidingsinstellingen, realiseer je dat als de stage komt en de kennis vanuit de academie wordt gegenereerd de aios BG en VG dit meteen effectief kan inzetten.

3. Aandacht voor het optimaliseren van het leer- en opleidingsklimaat op de werkvloer, rolmodellen, junior-senior / meester-gezel, ruime planning zodat er tijd is om te leren. Voor uitvoering is uitbreiding van de praktijkopleiders uren voor begeleiding van de aijs nodig.
4. Kennisontwikkeling op het gebied van risico's in arbeid, preventie en duurzame inzetbaarheid (t.a.v. werkgroep academisering) en implementatie in opleiding.
5. Stimuleren van de samenwerking tussen verschillende disciplines, BA & VA, maar ook de kerndisciplines en andere arboprofessionals.
6. Module gericht op kennis en vaardigheden op het gebied van (organisatie)politiek, bedrijfskundige vaardigheden, samenwerking publiek-privaat, leiderschap en samenwerking. Dit zou kunnen in de vorm van een keuzestage.

De financiering van de opleidingen is een toenemend punt van zorg voor de opleidingsinstellingen. De werkgroep benadrukt dat adequate en voldoende (aanvullende) publieke financiering een noodzakelijke randvoorwaarde is voor de aanbevelingen op het gebied van specialisatie en preventie. Zoals hierboven bij de punten ook is aangegeven. De vereiste kwaliteitsslag zal niet uitsluitend door de sector zelf gefinancierd kunnen worden. Het rapport van Nivel en Zorgvuldig Advies naar de verschillende financieringsmodellen voor een structureel kwaliteitsbeleid, inclusief opleidingen en bijbehorende infrastructuur geeft meer inzicht in de structurele financieringsbehoefte en de wijze waarop dit vorm kan worden gegeven. Voor een uitgebreidere analyse en onderbouwing wordt verwezen naar de eindrapportage van de kwaliteitstafel.

Mogelijkheden voor Landelijk werkgeverschap

Capgemini Invent heeft in opdracht van de werkgroep Opleidingen een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding. Daarbij is inzichtelijk gemaakt wat de kwalitatieve en kwantitatieve voor- en nadelen zijn van een landelijk werkgeverschap en wat erbij komt kijken om een vorm van landelijk werkgeverschap in te richten en te realiseren in termen van randvoorwaarden, draagvlak en financiering. In de verkenning is ook gekeken naar praktijkvoorbeelden van andere medische vervolgoopleidingen waar een landelijk werkgeverschap is ingevoerd, om van te leren. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de kaders van de huidige wet- en regelgeving. Het rapport is als bijlage (2) bij de eindrapportage van de kwaliteitstafel opgenomen.

De algemene conclusie van de verkenning is dat door het ontbreken van een overtuigende positieve business case er op dit moment geen draagvlak is te verwachten voor een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding. Het scenario van een landelijk werkgeverschap draagt onvoldoende bij aan het oplossen van de problematiek waar de bedrijfsgeneeskunde en de verzekeringsgeneeskunde mee te kampen heeft in het kader van het bevorderen van de instroom.

Een belangrijke verklaring van deze conclusie is dat er sprake is van een andere context, infrastructuur en financiering van de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts dan voor de opleidingen in de praktijkvoorbeelden. Voor de verzekeringsgeneeskunde geldt dat er in feite al sprake is van een centrale, landelijke organisatie van het werkgeverschap via het UWV. Ook hier heeft een landelijk werkgeverschap alleen meerwaarde wanneer het waarde toevoegt.

Aanvullend doet Capgemini Invent enkele aanbevelingen:

- Het introduceren van een centraal regie-orgaan als oplossing voor het gebrek aan inzicht in de omvang van de instroom en de daarvoor benodigde opleidingscapaciteit. Dit orgaan is verantwoordelijk voor het monitoren en sturen op de feitelijke en benodigde instroom in relatie tot de capaciteitsbehoefte en op de beschikbare en gewenste opleidingscapaciteit bij zowel de opleidingsinstituten voor het cursorisch deel als de opleidingsinstellingen voor het praktijkdeel. Dit model verschilt van een landelijk werkgeverschap, omdat het werkgeverschap in dit model in handen

van de huidige werkgevers (UWV, particuliere verzekeraars en arbodiensten) blijft. Dit basismodel is op korte termijn in te richten. De werkgroep is van mening dat een dergelijk regieorgaan alleen kan werken met een duidelijke taakopdracht en voldoende bijbehorende financiering welke is afgestemd op de jaarlijkse instroomaantallen aios BG en VG die zijn berekend door het Capaciteitsorgaan.

- Uitbreiden van het centraal regie-orgaan met een centraal fonds om de afhankelijkheid van conjuncturele schommelingen te ondervangen. Het garantiefonds zorgt ervoor dat de continuïteit van de instroom ook in slechtere economische tijden wordt gegarandeerd, evenals de beschikbaarheid van de benodigde opleidingscapaciteit.
- Uitbreiden van het garantiefonds met een opleidingsfonds om te investeren in de verdere verrijking van het opleidingsprogramma. Uit dit opleidingsfonds kunnen dan bijvoorbeeld verlengde (onderzoeks)stages, extra stages of academische werkplaatsen worden gefinancierd. Een belangrijke randvoorwaarde voor deze kwaliteitsimpuls is wel dat er extra financiële middelen beschikbaar komen.

Open einden:

Wat slechts beperkt aan bod is gekomen binnen de kwaliteitstafel en de werkgroep opleidingen is het onderwerp praktijkopleiders. Zoals geschreven wordt er gewerkt aan de professionalisering van de praktijkopleiders op dit moment. In een situatie waarbij er reeds een tekort aan bedrijfsartsen en verzekeringsartsen is, zal het aankunnen van de nodige instroom niet alleen een organisatorische uitdaging zijn voor de opleidingsinstituten, maar zeker ook voor de opleidingsinstellingen: het verkrijgen van voldoende praktijkopleidingsplekken en opleiders / zorgen dat de plekken voldoende in beeld zijn / zorgen dat de kwaliteit voldoet aan de (nieuwe) eisen.

Om de kwaliteit te borgen en aantrekkelijkheid te vergroten (mede door beter aan te sluiten op de praktijkopleiding binnen andere MVO's) is verruiming van de uren voor de praktijkopleiding met bijbehorende structurele financiering nodig. Structurele financiering voor praktijkopleiders geeft ook de ruimte om externe praktijkopleiders in de huren voor begeleiding dan wel specifieke externe kennis om aan alle opleidingseisen te kunnen voldoen of voor de eerder genoemde uitbreiding van stages.

Structurele financiering van de werkgroep

Financieel vraagt de nodige groei voor de BG en de VG de komende jaren (ook zonder de aanbevolen kwaliteitsslag van de opleiding en zonder toename van de overleguren tussen AIOS en praktijkopleiders) een investering waarvan de verwachting is dat de arbodienstverlening deze niet zelfstandig kan dragen. De afgelopen jaren heeft ons geleerd dat de marktwerking op dit thema lijkt te falen (van Gastel, 2017) en dat centrale regie nodig is, naast een structurele financiering die niet afhankelijk is van de conjunctuur van de economie.

Nivel en Zorgvuldig Advies hebben onderzoek gedaan naar financieringsmodellen voor een structureel kennis- en kwaliteitsbeleid van de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde. Het voorstel van de onderzoekers voor het onderdeel opleidingen is dat de overheid (naast de financiering van de verzekeringsgeneeskunde-opleiding via het UWV) de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde-opleiding gaat co-financieren, samen met de werkgevers (de arbodiensten), zelfstandige bedrijfsartsen en particuliere verzekeraars. Daarbij geven de onderzoekers aan dat het voorkeursfinancieringsmodel dat hierbij ingezet kan worden een opleidingsfonds is, waarbij de bevindingen uit het rapport van Capgemini (Capgemini, 2020) als randvoorwaarden meegenomen moeten worden. Het voordeel van een opleidingsfonds is dat deze financiering van opleidingen en opleiders garandeert, ook in perioden van recessie. Dat er een kwalitatief hoger niveau van beide opleidingen mee kan worden bereikt. En vooral dat de wenselijke en verwachte groei van aios bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde worden opgevangen.

Conclusies en aanbevelingen van de werkgroep

Conclusies

Gezamenlijke modules in de opleidingen zijn gerealiseerd.

In 2017 zijn vanuit de beroepsverenigingen landelijke opleidingsplannen opgeleverd. In een apart voorstel is benoemd voor welke elementen gecombineerd onderwijs meerwaarde heeft in de opleiding. Als vervolg hierop zijn beide opleidingsinstituten (SGBO en NSPOH) en de praktijkinstellingen (arbodiensten en UWV) in 2018-2019 actief geweest om de opleidingsprogramma's te laten aansluiten bij deze opleidingsplannen.

Specialisatie niet tijdens de opleiding maar erna

De werkgroep heeft zich gebogen over het onderwerp specialisatie en is tot de conclusie gekomen dat bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding tijdens de 4 jaar durende medische vervolgopleiding al veel moeten leren en dat het beter is daarna te specialiseren en niet al tijdens de opleiding. Meer ruimte voor stages zou de praktijkopleiding wel de nodige kwalitatieve verdieping en verbreding geven, aantrekkelijker maken en meer vergelijkbaar met de opzet van alle andere medische vervolgopleidingen.

Aandacht voor preventie door uitbreiding van praktijkstages

Met de invoering van de landelijke opleidingsplannen voor de bedrijfsgeneeskunde, waar preventie uitgebreid in naar voren komt, is de aandacht voor preventie in de opleiding in het theoretische deel en in mindere mate in de praktijkopleiding geborgd. Het vaker opzetten en uitvoeren van de preventieve opdrachten binnen de praktijkopleiding is wenselijk.

Een landelijk werkgeverschap leidt op zichzelf niet tot een verhoging van de instroom.

De algemene conclusie van de verkenning van Capgemini in 2019 is dat door het ontbreken van een overtuigende positieve business case er op dit moment geen draagvlak is te verwachten voor een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding.

Structurele beschikbaarheid van extra financiële middelen is noodzakelijk

De opleiding vraagt in zijn huidige opzet al een grote investering voor de opleidende partijen, waarmee de instroom kwetsbaar blijkt in een situatie waarbij de economische situatie de instroom bepaald. Het verbeteren van de kwaliteit van de opleidingen door vergroten van stage mogelijkheden en begeleidingsmogelijkheden van de praktijkopleider vraagt ook een extra investering. Het is noodzakelijk dat de overheid (naast de financiering van de verzekeringsgeneeskunde-opleiding via het UWV) de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde-opleiding gaat co-financieren, samen met de werkgevers (de arbodiensten), zelfstandige bedrijfsartsen en particuliere verzekeraars.

Aanbevelingen uitgaande van een publiek-private structurele financiering

Stel een centraal regieorgaan en opleidingsfonds in

Stel een centraal regieorgaan in, waar alle betrokken partijen aan deelnemen, ten behoeve van een centrale monitoring en sturing op de instroom in de opleidingen. Vul dit aan met een garantiefonds en opleidingsfonds, voor de borging van financiering van de opleiding en benodigde capaciteit in economisch slechte tijden en voor het geven van een kwaliteitsimpuls met meer mogelijkheden voor verbreding en verdieping en meer academisering.

Wat levert een landelijk opleidingsfonds op?

Het zorgt voor meer ruimte voor bedrijfs- en verzekeringsartsen in opleiding in keuze- en onderzoekstages en promotieonderzoek tijdens de opleiding.

- De kwaliteit van de praktijkopleiding neemt toe bij verruiming van de begeleidingsuren en centrale financiering vergemakkelijkt inzet van externe (ZZP) praktijkopleiders
- De kwaliteit van de opleiding neemt toe als er door meer veelzijdige stages meer leerwerkplekken kunnen worden gecreëerd zodat de aios brede ervaring kan opdoen. Door deze stages wordt het ook mogelijk voor de bedrijfs- en verzekeringsartsen in opleiding om kennis te verbreden en/of te verdiepen. Door langere stages voor uitwisseling tussen bedrijfs- en verzekeringsartsen in opleiding zal de kennis van elkaars werk en de samenwerking van beide beroepen verbeteren
- Een verruiming van stages geeft de aios meer tijd om ervaring op te doen op gebied van preventie: het in de praktijk brengen van preventieve activiteiten, ontwikkelen van adviesvaardigheden als organisatieadviseur en samenwerking met andere kerndisciplines. Eventueel in samenhang met het ontwikkelen van / in kaart brengen van 'broedplekken' voor duurzame inzetbaarheid samen met branches / sectoren.
- Een verruiming van de stages schept mogelijkheden voor elke bedrijfs- en verzekeringsarts in opleiding een onderzoeksstage te doen van 50 – 80 dagen, waarbij de mogelijkheid gecreëerd wordt om een dag per week bij een vakgroep te zitten.
- Als aanvulling op de verruiming een combinatie van promotieonderzoek met de vervolgopleiding aanbieden. Dit zal de aantrekkelijkheid, het imago en de kwaliteit van beide beroepen verbeteren.

Bijlagen:

1. Notitie Kennis- en Kwaliteitsontwikkeling, mede als drager voor imago en aantrekkelijkheid van het vak bedrijfsarts en verzekeringsarts, d.d. 13-2-20120
2. Rapport Cap Gemini: landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding
3. Korte notitie instituutopleiders MVO BGVG landelijk werkgeverschap d.d. 13-08-2019
4. Bijlage 5 – resultaten werksessie preventie 4^e bijeenkomst Kwaliteitstafel