

VERKENNING LANDELIJK WERKGEVERSCHAP

Eindrapport

Utrecht, 12 december 2019

Drs. Martien Hols

Drs. Nanny Schoenmakers

Eva Lo-van Steenberg MSc



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
1. Inleiding	5
1.1. Opdracht en onderzoeksvragen	5
1.2. Onderzoeksaanpak	6
1.3. Leeswijzer	6
2. De context en huidige situatie	7
2.1. De context.....	7
2.2. De organisatie en financieringsstructuur van de opleidingen.....	7
2.3. Keuzemotieven opleidingen.....	9
3. Analyse van de problematiek	10
3.1. De achterblijvende instroom	10
3.2. Ontbreken van centrale monitoring en regie.....	11
3.3. Conjunctuurschommelingen en opleidingscapaciteit	11
3.4. Het imago en het opleidingsprogramma	12
4. Praktijkvoorbeeld landelijk werkgeverschap	13
4.1. Proces om te komen tot landelijk werkgeverschap	13
4.2. Organisatorische vormgeving en financieringsmodel	13
4.3. Lessons learned.....	15
5. Scenario landelijk werkgeverschap	16
5.1. Voor- en nadelen volgens stakeholders en aios.....	16
5.2. Analyse bijdrage aan oplossing problematiek	18
6. Scenario centraal regie-orgaan.....	22
6.1. Het basismodel.....	22
6.2. Groeimodel naar de toekomst	23
6.3. Analyse van de voor- en nadelen	24
6.4. Randvoorwaarden en haalbaarheid van het model	24
7. Onderzoeksbevindingen en conclusies	25
Bijlage I lijst met geïnterviewden.....	28
Bijlage II Survey onder aios.....	30



Managementsamenvatting

Capgemini Invent heeft voor de werkgroep Opleidingen van de Kwaliteitstafel 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 er bij 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 vervolgopleidingen waar een landelijk werkgeverschap is ingevoerd, om van te leren.

De problematiek van de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde kan als volgt worden geduid:

- Er is sprake van een achterblijvende instroom gelet op de (toenemende) capaciteitsbehoefte aan bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Probleem voor UWV is om artsen vast te houden, omdat zij bijvoorbeeld besluiten een ander specialisme te gaan volgen of na hun MVO opleiding besluiten om naar de Particuliere Verzekeringssector te gaan omdat ze daar meer kunnen verdienen.
- Voor de privaat gefinancierde opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts ontbreekt een centrale monitoring en regie op de instroom in de opleiding. De instroom is een uitkomst van de situatie in de markt (marktwerking). Hier wordt niet landelijk op gestuurd door de betrokken partijen, vanuit een raming van de capaciteitsbehoefte.
- Door de conjunctuurschommelingen is er in de crisistijd weinig instroom geweest en daardoor was de opleidingscapaciteit beperkt. Voor de toenemende instroom is behoefte aan een grotere opleidingscapaciteit.
- Om de instroom in de opleiding te bevorderen is het van belang te blijven zorg dragen voor een goed imago, bekendheid en zichtbaarheid van het vak van bedrijfsarts en verzekeringsarts en voor een aantrekkelijke opleiding.

Het doel van de verkenning naar een landelijk werkgeverschap is om inzicht te krijgen in wat dit kan bijdragen aan het oplossen van de problematiek en wat de mogelijkheden zijn om dit te realiseren.

De algemene conclusie van de verkenning is dat er onvoldoende sprake is van een positieve business case van een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding. Deze conclusie geldt voor alle type opleidingen die zijn onderzocht, te weten:

- De publiek gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV (als centraal werkgever).
- De privaat gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts bij de verschillende verzekeraars.
- De privaat gefinancierde opleiding tot bedrijfsarts bij de verschillende arbodiensten.

Een belangrijke verklaring van deze conclusie is dat er sprake is van een andere context, infrastructuur en financiering voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts dan voor de opleidingen in de praktijkvoorbeelden. Daardoor zijn de voor- en nadelen van een landelijk werkgeverschap niet vergelijkbaar. De praktijkvoorbeelden hebben allemaal betrekking op publiek gefinancierde opleidingen, waar sprake is van decentraal georganiseerde opleidingsinstellingen (voormalig werkgevers). Door de invoering van een landelijk werkgeverschap is een centrale organisatie van het werkgeverschap ontstaan, waarbij de financieringsstromen anders zijn ingericht.

Een landelijk werkgeverschap heeft grote impact op de infrastructuur voor de privaat gefinancierde opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts. Bij een landelijk werkgeverschap worden de opleidingsinstellingen voor de privaat gefinancierde opleidingen gevraagd om de opleiding te financieren, terwijl ze het werkgeverschap en daarmee een deel van de regie en zeggenschap uit handen geven en minder mogelijkheden hebben om aios aan het bedrijf te binden. Een dergelijke wijziging heeft alleen meerwaarde wanneer het bijdraagt aan het oplossen van de problematiek, de voordelen opwegen tegen de nadelen en dit niet op een andere manier te organiseren is. 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.



Uit de verkenning komen hieromtrent de volgende onderzoeksbevindingen naar voren:

- Een landelijk werkgeverschap leidt op zichzelf niet tot een verhoging van de instroom; een wijziging in financieringsstructuur lost de instroomproblematiek niet op. Wel zorgt het voor centrale monitoring en regie op de instroom, echter dit kan ook met een ander (eenvoudiger) model worden georganiseerd.
- Een landelijk werkgeverschap kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van de opleiding, door een kwaliteitsimpuls met meer mogelijkheden voor verbreding en verdieping en meer academisering. Echter ook dit kan met een eenvoudiger model worden georganiseerd. Verder geldt dat een belangrijke randvoorwaarde voor deze kwaliteitsimpuls is dat er extra financiële middelen beschikbaar komen. Deze randvoorwaarde kan (vooralsnog) niet worden ingevuld.
- Een landelijk werkgeverschap heeft als voordeel dat aios een onafhankelijker positie krijgen en daarmee meer regie op de eigen opleiding kunnen voeren. Hier staan als nadelen tegenover dat er minder mogelijkheden voor bedrijfsbinding van aios en onzekerheid over het dienstverband bij de opleidingsinstelling en aios na afloop van de opleiding. De voordelen die de opleiding aantrekkelijker kunnen maken, worden per saldo tenietgedaan door de nadelen.

Door het ontbreken van een overtuigende positieve business case is geen draagvlak te verwachten van 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.

Indien een scenario van een landelijk werkgeverschap niet passend is gelet op de huidige context en condities, dan is het wenselijk om te kijken wat er wel gedaan kan worden aan de problematiek en de behoeften die er leven in het veld. In de verkenning is in de loop van het onderzoek een alternatief model in beeld gekomen voor de bedrijfsarts en verzekeringsarts in opleiding. Dit model kent enkele voordelen van een landelijk werkgeverschap, zonder de bijkomende nadelen.

Voor het organiseren van centrale monitoring en sturing op de instroom kan een model van een centraal regie-orgaan worden ingericht, waar alle betrokken partijen aan deelnemen. Dit model verschilt van een landelijk werkgeverschap, want in dit model blijft het werkgeverschap in handen van de huidige werkgevers (UWV, particuliere verzekeraars en arbodiensten). Dit basismodel is op korte termijn in te richten. De precieze uitwerking van dit model moet in een vervolgtraject worden bepaald.

Nadat het centraal regie-orgaan is opgericht, zijn er voor de privaat gefinancierde opleidingen nog twee verdere mogelijkheden om de verantwoordelijkheden uit te breiden en daarmee ook de te behalen voordelen van het model. Ten eerste het instellen van een garantiefonds waarmee de financiering van de opleiding en de benodigde opleidingscapaciteit ook in tijden van economische tegenslag geborgd is. Ten tweede het instellen van een centraal opleidingsfonds voor het bewerkstelligen van een kwaliteitsimpuls en om de financiering hiervan (en eventueel ook van het cursorisch deel van de opleiding) door de hele markt te laten dragen. De haalbaarheid van het garantiefonds en/of het centraal opleidingsfonds is mede afhankelijk van de uitkomsten van het lopende onderzoek naar de structurele financiering van de kwaliteit.

Naast deze 'structuur'-maatregel blijft het van belang om te kijken wat er nog meer nodig is voor het oplossen van de problematiek en het voorzien in de behoeften die er leven in het veld. Immers, er is niet één enkelvoudig probleem en daardoor is er niet één enkelvoudige oplossing. Om de problematiek op te lossen is een set aan onderling op elkaar afgestemde maatregelen nodig. Er is draagvlak bij de betrokken stakeholders om gezamenlijk te werken aan oplossingen met gerichte maatregelen.

Door de stakeholders zijn de volgende suggesties hiervoor gedaan: het voortzetten van de imago-campagne en wervingsactiviteiten, het blijven bevorderen van initiatieven in het voortraject (in de opleiding geneeskunde) om de instroom in de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts te verhogen, het werken aan continue kwaliteitsverbetering van de opleidingen en het vergroten van de opleidingscapaciteit.



1. Inleiding

De instroom in de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts dient te worden verhoogd. In de werkgroep opleidingen van de Kwaliteitstafel is de vraag ontstaan om de aanname te onderzoeken of een vorm van landelijk werkgeverschap mogelijk kan leiden tot een aantrekkelijkere opleiding tot bedrijfsarts en verzekeringsarts en kan bijdragen aan het bevorderen van de instroom. De werkgroep opleidingen, die onder leiding staat van Petra van de Goorbergh (OVAL) en Madelijn de Kleine (KoM), heeft Capgemini Invent de opdracht gegeven om een verkenning te doen naar de mogelijkheden van een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding.

1.1. Opdracht en onderzoeksvragen

De opdracht van de werkgroep opleidingen aan Capgemini Invent is als volgt geformuleerd:

Voer een verkenning uit naar de mogelijke scenario's van een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding en maak daarbij inzichtelijk wat de bijbehorende voor- en nadelen zijn in kwalitatieve en kwantitatieve zin 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 dienen de volgende onderzoeksvragen (per scenario) te worden beantwoord:

- a. Welke scenario's zijn er van een landelijk werkgeverschap binnen andere medische vervolgoopleidingen die als voorbeeld kunnen dienen en wat leren deze scenario's ons?
- b. Wat is de verwachte kwantitatieve impact van en/of relatie tussen landelijk werkgeverschap en de instroom in de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts?
- c. Wat is de verwachte kwalitatieve impact van het landelijk werkgeverschap?
- d. Wat zijn de randvoorwaarden voor de realisatie en welke partijen dienen welke stappen te zetten om het landelijk werkgeverschap in te voeren?
- e. Wat is het draagvlak bij de relevante partijen (stakeholders)? Welke acties of inrichtingen kunnen bijdragen aan het vergroten van draagvlak bij werkgevers en stakeholders?
- f. Wat is het financieringsmodel met de kosten- en batencomponenten van een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen tijdens de opleidingsperiode?

Het doel van de verkenning is om inzicht te krijgen in wat een landelijk werkgeverschap kan bijdragen aan het oplossen van de problematiek en wat de mogelijkheden zijn om dit te realiseren.

De onderzoeksuitkomsten zijn vastgelegd in dit rapport en worden door de werkgroep opleidingen gebruikt als input voor de gedachtenvorming en discussie over wat nodig is om de doelstellingen van de kwaliteitstafel (waaronder het verhogen van de instroom en verbeteren van het imago van het vak) te bereiken en welke bijdrage een vorm van landelijk werkgeverschap hieraan kan leveren.



1.2. Onderzoeksaanpak

Capgemini Invent heeft in het kader van de verkenning verschillende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Onderstaand is een korte omschrijving van de onderzoeksactiviteiten weergegeven.

Voor de verkenning heeft Capgemini Invent met veel organisaties en personen gesprekken gevoerd, zowel in de vorm van face-tot-face (groeps)interviews als via telefonische interviews. In bijlage I is een totaaloverzicht opgenomen van alle geïnterviewde organisaties en personen.

Vooronderzoek

Er is een vooronderzoek uitgevoerd met deskresearch en interviews bij de praktijkvoorbeelden waar al een vorm van landelijk werkgeverschap is ingevoerd, te weten huisartsengeneeskunde (1989), ouderengeneeskunde (2007), verstandelijk gehandicaptenzorg (2016) en Maatschappij en Gezondheid (2019).

Interviewronde

Er is een interviewronde gehouden met alle betrokken stakeholders bij de opleiding tot bedrijfs- en verzekeringsarts waarbij over de geformuleerde onderzoeksvragen (zie 1.1) is gesproken, te weten:

- De beroepsverenigingen en brancheorganisaties: NVAB, ZFB, OVAL, KoM, NVVG, GAV en KNMG.
- De opleidingsinstellingen: NSPOH en SGBO.
- Een vertegenwoordiging van arbodiensten als werkgevers van bedrijfsartsen in opleiding.
- Het UWV als werkgever van de verzekeringsartsen in opleiding.
- De vereniging LOSGIO die de aios vertegenwoordigt.
- Het Ministerie van SZW.

Survey onder bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding

Er is een online-enquête gehouden onder de groep van de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding. Deze is door NSPOH en SGBO uitgezet onder alle aios die daar in opleiding zijn bij zo'n 350-400 aios. Hieraan hebben 88 aios meegewerkt, wat neerkomt op een responsgraad van zo'n 22- 25%. NB. In het rapport zijn de uitkomsten van het survey onder de 56 bedrijfsartsen en 32 verzekeringsartsen samengenomen. Belangrijke verschillen tussen beide groepen zijn benoemd in de toelichtende tekst en nader gespecificeerd weergegeven in bijlage II.

Cijfers en financieringsstructuur

De ontwikkeling van de instroom in de opleiding tot bedrijfsarts en verzekeringsarts is in kaart gebracht, evenals de raming van de benodigde capaciteit volgens het Capaciteitsorgaan. Daarnaast is het financieringsmodel met de kosten- en batencomponenten in kaart gebracht, zowel voor de huidige situatie als voor een scenario van een landelijk werkgeverschap.

1.3. Leeswijzer

Dit rapport presenteert de onderzoeksbevindingen van de verkenning naar een vorm van landelijk werkgeverschap. Daarbij wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- De context en huidige situatie (hoofdstuk 2).
- Analyse van de problematiek (hoofdstuk 3).
- Vooronderzoek naar de praktijkvoorbeelden van landelijk werkgeverschap (hoofdstuk 4).
- Scenario van een landelijk werkgeverschap (hoofdstuk 5).
- Scenario van een centraal regieorgaan en fonds (hoofdstuk 6).
- Onderzoeksbevindingen en conclusies (hoofdstuk 7).



2. De context en huidige situatie

Bij de verkenning van een landelijk werkgeverschap voor de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding is het van belang om inzicht te hebben in de context waarbinnen de verkenning plaatsvindt, hoe de opleidingen in de huidige situatie zijn geregeld en gefinancierd en waarom voor de opleiding wordt gekozen. In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op de context (2.1), de organisatie en financieringsstructuur van de opleidingen (2.2) en de motieven om te kiezen voor een opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts (2.3).

2.1. De context

Onderstaand worden enkele kenmerken en ontwikkelingen aangegeven die relevant zijn voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts.

- De verzekeringsgeneeskunde is grotendeels een publieke markt. De opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV (zo'n 90%) wordt publiek gefinancierd door het ministerie van SZW. De opleiding tot verzekeringsarts in de particuliere sector (zo'n 10%) wordt privaat gefinancierd.
- Het stelsel van de bedrijfsgeneeskunde is een private markt, waarbij de opleiding tot bedrijfsarts privaat wordt gefinancierd. Het goed functioneren van de bedrijfsgezondheidszorg dient een publiek belang: een gezonde beroepsbevolking is belangrijk voor een welvarende samenleving.
- Sinds 2016 wordt ingezet op werving om de instroom in de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts te bevorderen. Er is vanuit NVAB, OVAL, KoM en NSPOH een imagocampagne www.bedrijfsartsworden.nl gericht op het aantrekken van bedrijfsartsen in opleiding. Het UWV heeft een imagocampagne en gerichte wervingsactiviteiten gericht op het aantrekken van verzekeringsartsen in opleiding.
- Via de Kwaliteitstafel is een ontwikkeling ingezet om met de betrokken stakeholders gezamenlijk te werken aan een aantal vraagstukken voor de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde, zoals het opstellen van een kennisagenda, academisering, implementatie van richtlijnen en het onderzoeken van een financieringsmodel voor een structureel kwaliteitsbeleid.

2.2. De organisatie en financieringsstructuur van de opleidingen

Zowel voor de bedrijfsarts als de verzekeringsarts zijn recent de competentieprofielen vernieuwd. Ook is het Landelijk Opleidingsplan (LOP) geactualiseerd voor zowel de opleiding tot bedrijfsarts als de opleiding tot verzekeringsarts. De beroepsverenigingen voeren regie op het LOP. Verder is er een kwaliteitskader opgesteld en een cyclisch kwaliteitssysteem ingericht waarbij de kwaliteit wordt bewaakt door alle betrokken actoren en toezicht op afstand wordt uitgevoerd door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS).

De opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts bestaan uit een cursorisch deel bij een opleidingsinstituut (1 dag per week) en een praktijkdeel bij een opleidingsinstelling (4 dagen per week). Er zijn twee opleidingsinstellingen die het cursorisch deel van de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts verzorgen, te weten: Netherlands School of Public and Occupational Health (NSPOH) en Sociaal Geneeskundige Beroeps Opleiding (SGBO). Het praktijkdeel voor de bedrijfsarts in opleiding wordt ingevuld door de arbodiensten, die hiertoe als opleidingsinstelling zijn erkend. Het praktijkdeel voor de verzekeringsarts in opleiding wordt voor de publieke verzekeringsgeneeskunde verzorgd door het UWV en voor de private verzekeringsgeneeskunde door de particuliere verzekeraars.

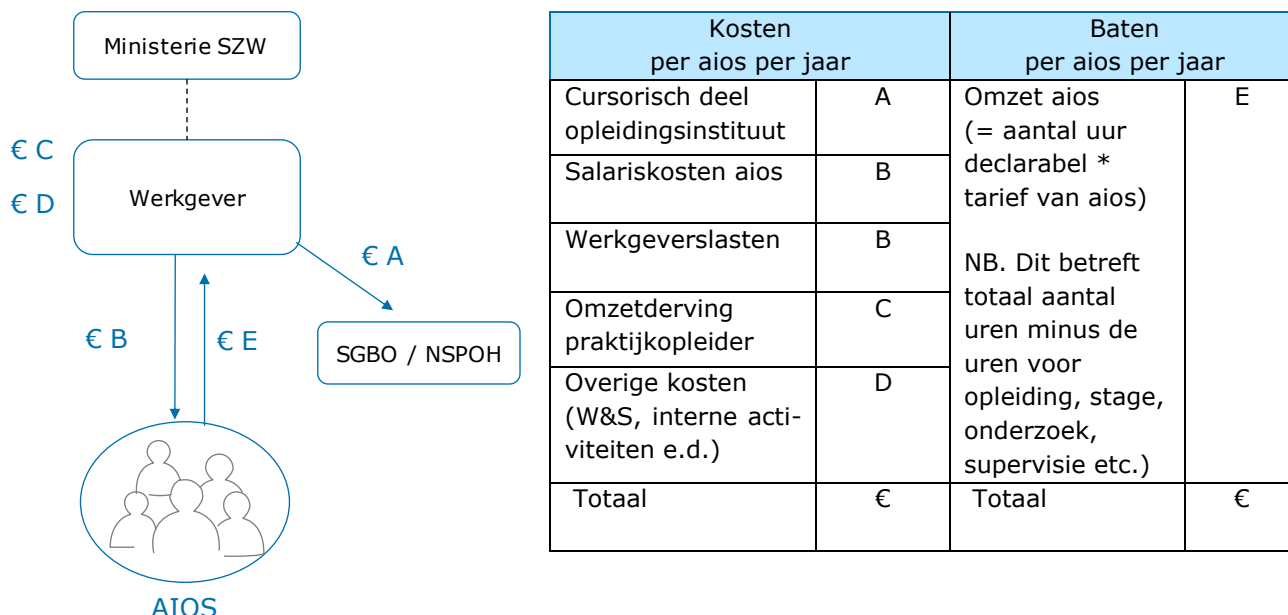


Naast het cursorisch deel en het praktijkdeel zijn in het opleidingsprogramma ook nog enkele andere onderdelen opgenomen, zoals stages, onderzoek en zelfstudie. In het geactualiseerde LOP van zowel de opleiding tot verzekeringsarts als tot bedrijfsarts is het aantal dagen voor stages en onderzoek uitgebreid, ten behoeve van een verdere verbreding en verdieping van de opleiding.

Opleiding tot bedrijfsarts	Opleiding tot verzekeringsarts
<ul style="list-style-type: none"> - Jaar 1: Stage arbeid & gezondheid (3x 5 dagen) - Jaar 2: Stage arbocuratieve zorg (2x 5 dagen) - Jaar 3: Stage arbocuratieve zorg (1x 5 dagen) - Keuzeonderwijs van 20 dagen - Onderzoeksstage van 25 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> - Jaar 1 t/m 3: Stages van in totaal minimaal 15 dagen tot maximaal 25 dagen - Jaar 1 t/m 4: Keuzeonderwijs/ stages: 20 dagen - Onderzoeksstage van 25 dagen

Figuur 1: Overzicht stages, onderzoek en keuzeonderwijs in de opleiding tot bedrijfsarts en verzekeringsarts

De bedrijfsarts of verzekeringsarts in opleiding komt in dienst bij de werkgever (opleidingsinstelling); voor de bedrijfsarts in opleiding is dit de arbodienst en voor de verzekeringsarts in opleiding is dit het UWV of een particuliere verzekeraar. De werkgever betaalt het salaris van de aios en van het cursorisch onderwijs bij het opleidingsinstituut. Voor het praktijkdeel wordt de aios begeleid door een praktijkopleider van de opleidingsinstelling. In het LOP is opgenomen dat de praktijkopleider geen hiërarchische verhouding heeft tot de aios om rolvermenging/belangenvrengeling te voorkomen. In onderstaande figuur is te zien welke geldstromen er in de huidige situatie lopen. Deze figuur geeft ook inzicht in de financieringsstructuur met de kosten- en batencomponenten. NB. Alleen in een situatie van schaarste is het gangbaar om omzetsderving praktijkopleiders als kosten op te voeren.



Figuur 2: huidige financieringsstructuur met de kosten- en batencomponenten

De opleiding tot bedrijfsarts is volledig privaat gefinancierd door de werkgevers (arbodiensten) zelf. De opleiding tot verzekeringsarts bij particuliere verzekeraars is eveneens privaat gefinancierd en de opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV wordt publiek gefinancierd door het Ministerie van SZW. Dit betekent dat er voor de opleiding bij het UWV in de figuur nog een geldstroom bijkomt van het Ministerie SZW richting het UWV voor de verzekeringsartsen die daar in opleiding zijn. De financiering van de opleiding tot verzekeringsarts is door het Ministerie van SZW niet geormerkt. De kosten en baten zijn niet apart gespecificeerd en dus niet direct inzichtelijk.



2.3. Keuzemotieven opleidingen

In de survey onder bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding is open gevraagd wat de belangrijkste redenen zijn om te kiezen voor de bedrijfsgeneeskunde of verzekeringsgeneeskunde. De volgende redenen zijn genoemd door de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding:

- Inhoud van het vak.
- Breed kijken naar de patiënt; holistische benadering.
- Autonomie, zelfstandigheid en regelmogelijkheden die men heeft in het vak.
- Goede werk-privé balans; geen (weekend)diensten.
- Ruimere spreekuurtijd voor cliënten/patiënten.
- Goede arbeidsvoorwaarden.
- Preventief werken; meer adviserend dan behandeld bezig zijn.

De keuzemotieven van de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding zijn ook vergeleken met de motieven van de totale populatie basisartsen bij hun keuze voor een medische vervolgopleiding. Deze vergelijking is onderstaand weergegeven:



Figuur 3: Vergelijking keuzemotieven

Uit de figuur blijkt dat de inhoud van het werk het belangrijkste keuzemotief is, zowel voor de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding als voor de totale populatie basisartsen (bron: Drs. Francisca van der Velde e.a., Loopbanen en loopbaanwensen van basisartsen meting 2016).

De keuzemotieven die voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding **een grotere rol** spelen ten opzichte van de totale populatie basisartsen zijn: gunstige werktijden, mogelijkheden voor deeltijd werken en voor zelfstandig vestigen. Vooral gunstige werktijden springt eruit als keuzemotief; dit scoort een tweede plaats, terwijl dit voor totale populatie op de achtste plaats staat.

De keuzemotieven die voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding **een kleinere rol** spelen ten opzichte van de totale populatie basisartsen zijn: bekendheid en/of ervaring met het vak, intensief contact met patiënten, sfeer/cultuur, interessant vakgebied en mogelijkheid tot onderzoek doen.



3. Analyse van de problematiek

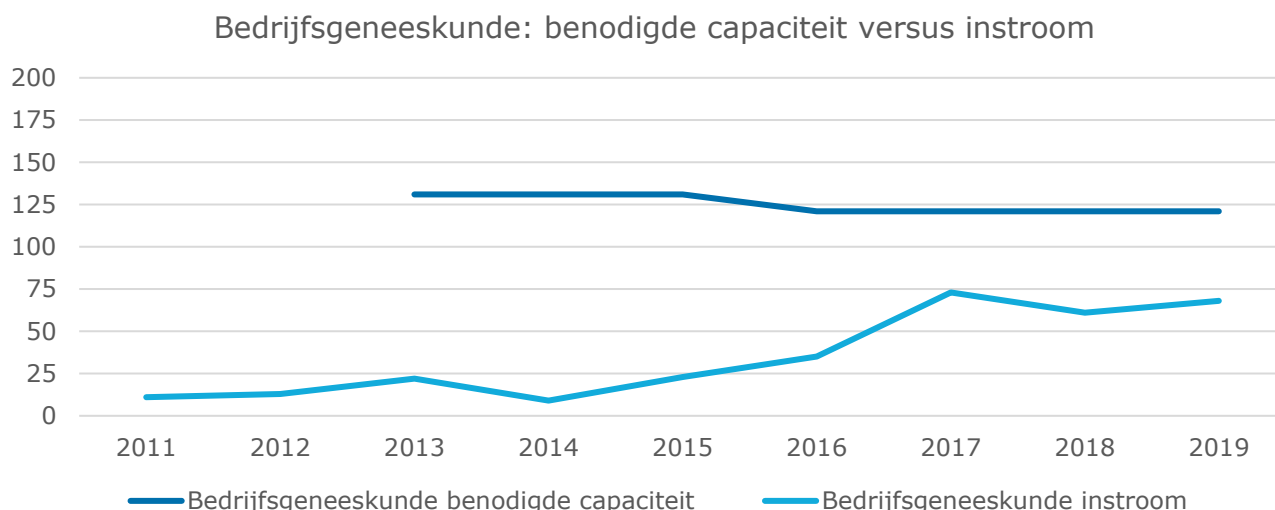
In dit hoofdstuk volgt een analyse van de problematiek. Uit het veldonderzoek onder de stakeholders is gebleken dat de huidige problematiek in vier categorieën kan worden ingedeeld, namelijk de achterblijvende instroom (3.1), het ontbreken van centrale monitoring en regie (3.2), de conjunctuurschommelingen en opleidingscapaciteit (3.3) en het imago en het opleidingsprogramma (3.4).

Er is niet één enkelvoudig probleem, maar er zijn meerdere (samenhangende) problemen

3.1. De achterblijvende instroom

De instroom in de opleiding tot bedrijfsarts is al jaren lager dan de raming van de benodigde capaciteit van het Capaciteitsorgaan. Dit betekent dat er sprake is van een tekort aan bedrijfsartsen. Ondanks de stijgende lijn in de instroom is de verwachting dat het probleem van het capaciteitstekort de komende jaren fors toeneemt. Het Capaciteitsorgaan werkt op dit moment aan de raming van de benodigde capaciteit vanaf 2020 en de voorlopige verwachting is dat dit richting een verdubbeling gaat, mede gelet op een behoorlijke vervangingsvraag door de vergrijzing.

Onderstaande figuur laat de instroomcijfers zien (bron: RGS), afgezet tegen de raming van de benodigde capaciteit tot en met 2019 (bron: Capaciteitsorgaan). In deze figuur is de raming vanaf 2020 van het Capaciteitsorgaan nog niet opgenomen, omdat deze cijfers nog niet definitief en openbaar zijn.



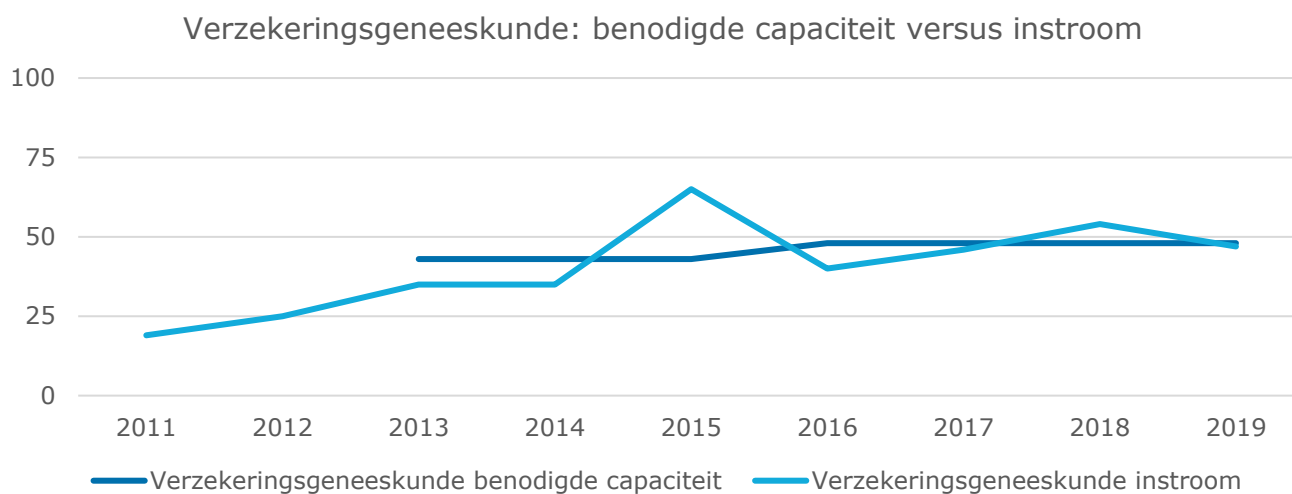
Figuur 4: Ontwikkeling van de instroom en benodigde capaciteit sinds 2011

De instroom in de opleiding tot verzekeringsarts is de afgelopen jaren redelijk in lijn met de raming van het Capaciteitsorgaan. Echter ook hier wordt door het Capaciteitsorgaan verwacht dat vanaf 2020 sprake zal zijn van een verhoging van de benodigde capaciteit, mede gelet op een vervangingsvraag door de vergrijzing. Dit betekent dat bij een gelijkblijvende instroom er een probleem ontstaat van een toenemend tekort aan verzekeringsartsen. De navolgende figuur laat de ontwikkeling van de instroom zien, afgezet tegen de raming van de benodigde capaciteit van het Capaciteitsorgaan.

Overigens wordt door het UWV zelf ook een raming opgesteld van de benodigde capaciteit aan verzekeringsartsen. De raming van het UWV geeft in de huidige situatie al een capaciteitstekort van



verzekeringsartsen aan. UWV werft op grote schaal basisartsen of zij instromers en biedt hen een basisopleiding Verzekeringsgeneeskunde. Na gebleken geschiktheid stromen zij door naar de medische vervolgopleiding. Probleem voor UWV is om artsen vast te houden omdat zij bijvoorbeeld uiteindelijk toch besluiten een ander specialisme te gaan volgen. Daarnaast komt het ook voor dat verzekeringsartsen die hun MVO opleiding hebben voltooid besluiten om naar de Particuliere Verzekeringssector te gaan omdat ze daar meer kunnen verdienen.



Figuur 5: Ontwikkeling van de instroom en benodigde capaciteit sinds 2011

Het probleem van de onvoldoende instroom is gerelateerd aan enkele andere problemen.

3.2. Ontbreken van centrale monitoring en regie

Voor de privaat gefinancierde opleiding van bedrijfsarts ontbreekt vanuit de markt een centrale monitoring en regie of sturing op de instroom van zowel aios als ANIOS. De instroom is een uitkomst van de situatie in de markt (marktwerking) en hier wordt niet landelijk of gezamenlijk op gestuurd door betrokken partijen, vanuit een raming van de capaciteitsbehoefte. Dit betekent dat er in de markt niemand het initiatief heeft en/of de verantwoordelijkheid draagt om het 'gat te dichten' tussen de instroom in de opleiding en de benodigde capaciteitsbehoefte.

3.3. Conjunctuurschommelingen en opleidingscapaciteit

De opleidingsinstituten hebben de afgelopen jaren te maken gehad met conjuncturele schommelingen in de vraag naar opleidingen. Met name in de crisistijd was er weinig instroom in de opleiding tot bedrijfsarts. Ook was er in deze crisistijd weinig instroom in de opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV. De opleidingsinstituten kunnen de recente toename in de instroom voor de opleiding tot bedrijfsarts nu onvoldoende opvangen, waardoor er op dit moment sprake is van wachtlijsten. Dit betekent dat het probleem in zekere mate verschoven is van onvoldoende instroom in de opleiding naar onvoldoende opleidingscapaciteit bij de opleidingsinstituten.

Ook bij de opleidingsinstellingen (UWV en arbodiensten) loopt men aan tegen het probleem van onvoldoende opleidingscapaciteit. De verhouding tussen de in opleiding zijnde en de geregistreerde bedrijfsartsen en verzekeringsartsen staat onder druk en zal door de vergrijzing in de komende jaren nog schever worden. Er zullen steeds minder geregistreerde bedrijfsartsen en verzekeringsartsen beschikbaar zijn als praktijkopleider.



Voor de privaat gefinancierde opleiding tot bedrijfsarts benoemt een aantal partijen als probleem dat de verantwoordelijkheid en financiering hiervan niet door de gehele markt wordt gedragen. Het zijn vooral de grote en een aantal middelgrote arbodiensten die opleiden. Kleinere arbodiensten en ZZP'ers spelen hierin beperkt een rol. Hiermee blijft opleidingscapaciteit onbenut. Daarbij geldt dat bedrijfsartsen in toenemende mate kiezen voor het vrije beroep in plaats van voor een dienstverband. Het aantal bedrijfsartsen dat (deels of geheel) werkzaam is als ZZP'er neemt toe.

3.4. Het imago en het opleidingsprogramma

Het imago en de bekendheid van het vak bedrijfsarts en verzekeringsarts behoeven verdere versterking om de instroom in de opleiding te bevorderen. Met de campagnes is een goede ontwikkeling in gang gezet. Het is gewenst dat deze ontwikkeling wordt doorgezet gelet op de ramingen van de benodigde capaciteitsbehoefte en het gegeven dat meer (aanpalende) medische vervolgoopleidingen in dezelfde (schaarse) vijver vissen. Het zorgen voor zichtbaarheid van het vak van bedrijfsarts en verzekeringsarts en voor een aantrekkelijke opleiding blijven daarom van belang.

Zoals in paragraaf 2.2 is aangegeven is het LOP geactualiseerd en daarbij is een kwaliteitsslag gemaakt met meer ruimte voor stage en onderzoek. Verschillende partijen geven aan dat dit voor hen nog niet ver genoeg gaat en dat er behoefte is aan een verdere verrijking van het opleidingsprogramma, zowel in het belang van de professionele beroepsbeoefening als om de opleiding aantrekkelijker te maken. Deze behoefte betreft een verbreding van het opleidingsprogramma, zowel binnen het vakgebied (opgeleid worden over de volle breedte, diversiteit van het vak) als buiten het vakgebied (met stages kennis en ervaring opdoen in aanpalende of andere vakgebieden). Ook is er behoefte aan een grotere rol voor academisering, om het beroep naar de toekomst 'in stand te houden'.

Voor een aantrekkelijke opleiding is het belangrijk om te werken aan continue kwaliteitsverbetering, door het vasthouden van sterke punten en het aanpakken van verbeterpunten. In het nieuwe kwaliteitssysteem bij het LOP vormt dit een basis, om de kwaliteit zelf te bewaken met een rol voor alle actoren. Uit de survey onder bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding komen de volgende meest genoemde sterke punten en verbeterpunten naar voren ten aanzien van de opleiding, die daarbij meegenomen kunnen worden:

Sterke punten	Verbeterpunten
<ul style="list-style-type: none">• Goede combinatie theorie en praktijk• Praktijkgerichtheid van de opleiding• Intercollegiaal leren/uitwisselen/intervisie• Inhoudelijke aanbod: breed en afwisselend• Leerklimaat: veilig en prettige sfeer• Persoonlijke vaardigheden/ontwikkeling• Goede praktijkopleiders/1-op-1 supervisie• Goede docenten	<ul style="list-style-type: none">• Inhoud cursorisch deel (diepgang van bepaalde onderdelen)• Duidelijkheid communicatie over verwachtingen/opdrachten/toetsen• Praktijkdeel: bredere ervaring opdoen• Opleiding compacter maken, meer afgestemd op de ervaring• Onderzoeksdeel: meer/minder, andere invulling

Figuur 6: meest genoemde sterke punten en verbeterpunten van de opleiding



4. Praktijkvoorbeeld landelijk werkgeverschap

Het vooronderzoek naar de bestaande praktijkvoorbeelden van landelijk werkgeverschap is uitgevoerd met als doel om van te leren. Bij de volgende medische vervolgopleiding is een Landelijk Werkgever ingevoerd: huisartsengeneeskunde (1989), ouderengeneeskunde (2007), arts verstandelijk gehandicapten (2016) en arts Maatschappij en Gezondheid (2019).

Het voorbeeld van arts Maatschappij en Gezondheid (M&G) wordt als praktijkvoorbeeld verder uitgewerkt in dit hoofdstuk, aangezien dit het meest recent voorbeeld betreft. Dit praktijkvoorbeeld geeft goed inzicht in het proces om te komen tot een vorm van landelijk werkgeverschap (4.1), de organisatorische vormgeving en het financieringsmodel daarvan (4.2) en de lessons learned (4.3).

4.1. Proces om te komen tot landelijk werkgeverschap

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft een belangrijke rol gespeeld in het proces en de uiteindelijke besluitvorming om te komen tot de invoering van landelijk werkgeverschap bij de opleiding M&G.

De eerste mijlpaal in het voortraject is het onderzoeksrapport opgesteld door het NIVEL naar knelpunten binnen de opleidingsplaatsen M&G (oktober 2014). Een adviesrapport van GGD GHOR, Actiz en KAMG aan VWS volgt over een regiemodel voor de instroom van aios M&G (8 februari 2016). Een beleidsreactie van de minister van VWS hierop bevat het besluit tot invoering van het landelijk werkgeverschap (6 juli 2016). Daarop neemt VWS het initiatief tot het instellen van een stuurgroep met de belanghebbende partijen Actiz, GGD GHOR, KAMG, LOSGIO, NSPOH en TNO. De aangestelde verkenner Paul van der Velpen brengt een rapport uit met de titel 'Naar een robuuste opleidingsstructuur voor M&G' (21 december 2017). Op 9 januari 2018 heeft de stuurgroep dit advies overgenomen. Tot slot geeft VWS op 24 januari 2018 opdracht aan de kwartiermakers Jan Muurling & Paul van der Velpen om de overstijgende stichting SOGEON op te richten. Zij verantwoorden zich over hun activiteiten in de Rapportage kwartiermakers over inrichting SOGEON (30 augustus 2018).

Voor het ministerie van VWS vormt de invoering van landelijk werkgeverschap voor de aios M&G één van de speerpunten van het beleid om de instroom en kwaliteit van de opleiding M&S te verbeteren. De andere speerpunten in het beleid van het ministerie van VWS zijn:

- De kwaliteit verbeteren/verhogen van de onderhavige sociaalgeneeskundige vervolgopleiding (o.a. integraal opleidingsplan en academisering) en aantrekkelijker maken van (medische beroep en vervolgopleiding in) de publieke gezondheidszorg voor geneeskundestudenten en basisartsen.
- Meer coördinatie en afstemming inzake de instroom en capaciteit van het opleiden in de praktijk.

4.2. Organisatorische vormgeving en financieringsmodel

Het landelijk werkgeverschap voor de opleiding M&G is op dezelfde manier georganiseerd als voor de opleidingen tot huisarts, arts ouderengeneeskunde en arts verstandelijk gehandicapten. Bij het bestuderen van deze praktijkvoorbeelden van een landelijk werkgeverschap is sprake van éénzelfde scenario. Er zijn geen andere scenario's van een landelijk werkgeverschap naar voren gekomen.

Het landelijk werkgeverschap is belegd bij SBOH (Stichting beroepsopleiding huisartsen). Verder is een nieuwe stichting opgericht genaamd Sociaal Geneeskundige Opleidingen in Nederland (SOGEON) die de opleidingsinstituten NSPOH en TNO overstijgt en waar een aantal boven-institutionele taken zijn belegd.

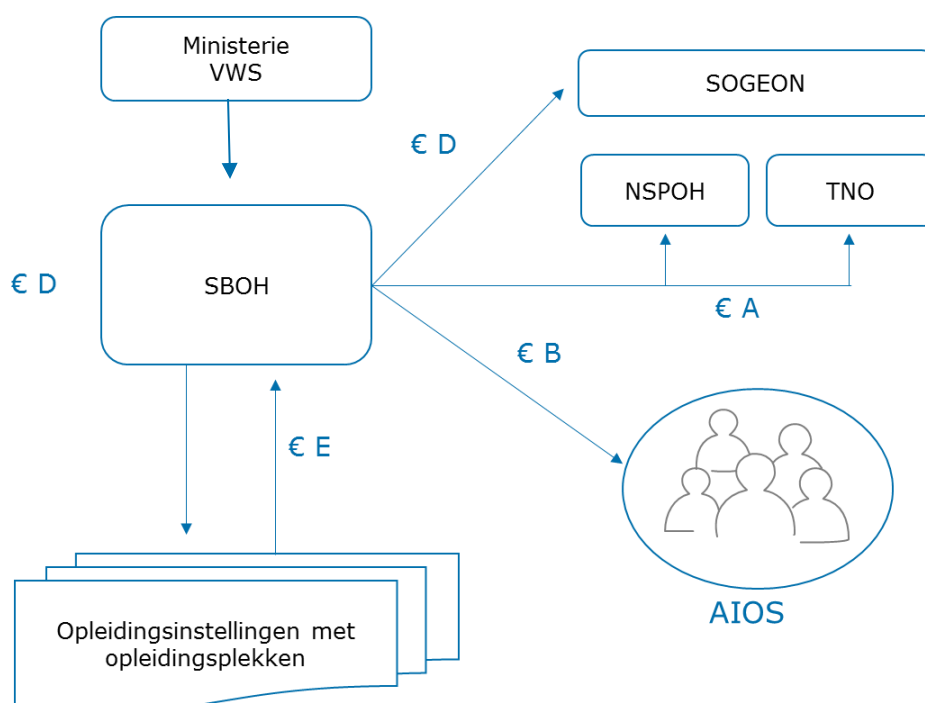


Onderstaand is de onderlinge taakverdeling tussen SBOH, SOGEON en de opleidingsinstellingen (op hoofdlijnen) weergegeven.

SBOH	SOGEON	Opleidingsinstellingen
<ul style="list-style-type: none">• Dienstverband voor de duur van de opleidingsovereenkomst• Eigen cao: gelijk salaris en secundaire voorwaarden.• Eigen P&O medewerkers.• Verzuimbegeleiding en re-integratie.• Aandacht voor veilige werkomgeving (zoals risico's zwangere aios).	<ul style="list-style-type: none">• Werving, selectie en toewijzing van de aios.• PR voor de opleiding.• Werving en scholing van opleiders.• Overleg universiteiten/ hoogleraren.• Overleg met beroeps- en brancheorganisaties.• Borgen opleiding van praktijkopleiders i.s.m. de opleidingsinstellingen.	<ul style="list-style-type: none">• Koppelt aios aan opleider/opleidingsplek.• Contact opleidingsplekken.• Verzorgt onderwijs aan aios en praktijkopleiders.• Beoordeelt studievoortgang aios (heeft hier eindoordeel).• Begeleidt aios samen met praktijkopleider.• Regelt en wijst stages toe.• Eindverantwoordelijk voor opleiding.

Figuur 7: Taakverdeling SBOH, SOGEON en opleidingsinstellingen

Ook de financieringsstructuur van de opleiding tot arts M&G is op dezelfde manier vormgegeven als bij de andere opleidingen het geval is. Onderstaand is de financieringsstructuur weergegeven, met daarbij de kosten- en batencomponenten zoals die zijn gespecificeerd in figuur 2.



Figuur 8: Financieringsstructuur met geldstromen opleiding aios M&G

Het Ministerie van VWS verstrekt subsidie aan SBOH. Hiervan betaalt SBOH het salaris aan de aios. Verder betaalt SBOH de opleidingsinstellingen voor het cursorisch opleidingsdeel en de opleidingsinstellingen voor de inzet van de praktijkopleider per aios (op basis van tariefafspraken). SBOH ontvangt van opleidingsinstellingen een bedrag voor valuteerbare arbeid, uitgaande van een productiviteitspercentage van de aios (op basis van tariefafspraken). Verder wordt in de financiering rekening gehouden met de uitvoeringskosten van SBOH en SOGEON.



4.3. Lessons learned

Onderzoek naar praktijkvoorbeelden van landelijk werkgeverschap leidt tot de volgende bevindingen:

- Voor de opleiding M&G is het nog te vroeg om de impact van landelijk werkgeverschap op de instroom te bepalen, aangezien dit net is ingevoerd. Wel kunnen we constateren dat de invoering van landelijk werkgeverschap bij Ouderengeneeskunde en Arts verstandelijk gehandicapten niet heeft geleid tot een verhoging van de instroom. Er is geen positief kwantitatief effect op de instroom vastgesteld (bron: Gegevens RGS 1 januari 2019, notitie Capaciteitsorgaan, pag. 7).
- Landelijk werkgeverschap heeft bij de praktijkvoorbeelden wel een positieve impact gehad op de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de opleiding voor de aios. Er zijn beduidend meer mogelijkheden tot verbreding en verdieping gekomen door de uitbreiding van de stages. Ook zijn er meer mogelijkheden tot academisering door de uitbreiding van het aantal onderzoeksplekken en de tijd voor onderzoek. Ter illustratie: in het opleidingsprogramma van M&G is voor de eerste fase (jaar 1 en 2) in totaal 9 maanden stage opgenomen, te weten 3 maanden klinische stage, 3 maanden stage M&G ter verbreding en 3 maanden keuzestage op basis van het individueel opleidingsplan.
- De business case van landelijk werkgeverschap betreft dus vooral een kwaliteitsverbetering. Deze kwaliteitsverbetering gaat wel gepaard met extra financiële middelen voor de opleiding; de totale kosten van de opleiding zijn toegenomen, maar hier krijg je meer kwaliteit voor terug. Zo is de subsidie kosten voor de opleiding M&G met circa 20.000 euro per jaar per aios toegenomen om de kwaliteitsimpuls te bekostigen.
- Het onderzoeks- en besluitvormingstraject voor de invoering van een landelijk werkgeverschap is complex en vraagt voldoende (doorloop)tijd om alle stakeholders te betrekken.
- Het ministerie van VWS heeft als trekker en financier een cruciale rol vervuld in de besluitvorming.

De invoering zelf betekent een behoorlijke ingreep in de infrastructuur en de rollen en posities; er is voldoende incubatietijd nodig om de verandering zijn beslag te laten krijgen bij partijen in het veld.



5. Scenario landelijk werkgeverschap

In het veldonderzoek is met alle betrokken stakeholders gesproken over de mogelijkheden (voor- en nadelen) en de impact van een scenario van een landelijk werkgeverschap voor de bedrijfsarts en verzekeringsarts in opleiding. Daarbij is het scenario van een landelijk werkgeverschap verkend zoals dat bij de praktijkvoorbeelden is georganiseerd (zie figuren 7 en 8), omdat er geen ander scenario van een landelijk werkgeverschap in beeld is gekomen.

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de verkenning weergegeven. Allereerst wordt ingegaan op de voor- en nadelen van een landelijk werkgeverschap voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts (5.1) en vervolgens wordt een analyse gemaakt van wat een landelijk werkgeverschap kan bijdragen aan het oplossen van de geschetste problematiek (5.2).

5.1. Voor- en nadelen volgens stakeholders en aios

Door de stakeholders zijn verschillende voor- en nadelen genoemd van een landelijk werkgeverschap. In de onderstaande figuur zijn deze voor- en nadelen inzichtelijk gemaakt. Daarbij moet (vanwege verschillen in voor- en nadelen) een onderscheid worden gemaakt naar:

- A. Publiek gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV.
- B. Privaat gefinancierde opleiding tot bedrijfsarts bij de arbodiensten en privaat gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts in de particuliere verzekeringsmarkt.

Voordelen	Nadelen
<p><u>Publiek & privaat gefinancierde opleiding (A & B)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantrekkelijkere opleiding door meer mogelijkheden voor de aios voor verbreding en verdieping. • Meer mogelijkheden voor academisering. • aios krijgen een onafhankelijker positie en meer regie op eigen opleiding/ontwikkeling (splitsing in rollen van werkgever-opleider, minder productiedruk). <p><u>Privaat gefinancierde opleiding (B)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Centrale monitoring en regie/sturing op de instroom en plaatsing. • Meer transparantie/eenduidigheid inzake aanmelding, inhoud opleidingsprogramma, kosten e.d. • Mogelijkheid om financiering door gehele markt te laten dragen en om kleinere arbodiensten en ZZP's een rol te geven in opleiden, waarmee meer opleidingscapaciteit beschikbaar komt. 	<p><u>Publiek & privaat gefinancierde opleiding (A & B)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Behoorlijke impact op huidige infrastructuur; rollen en verantwoordelijkheden wijzigen. • Complexere organisatie met meer afstemming. • Minder mogelijkheden voor bedrijfsbinding aios (opleidingsinstelling heeft geen aios meer in dienst, maar heeft een opleidingsplek). • Geen doorlopend dienstverband na de opleiding (groter risico op uitstroom voor opleidingsinstelling; onzekerheid voor aios na opleiding over werkgever). <p><u>Privaat gefinancierde opleiding (B)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Minder zeggenschap/invloed voor de opleidingsinstelling op werving, selectie en inzet aios (afbreukrisico). • Minder gunstige (niet onderhandelbare) primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden door harmonisering.

Figuur 9: voor- en nadelen van een landelijk werkgeverschap volgens de stakeholders

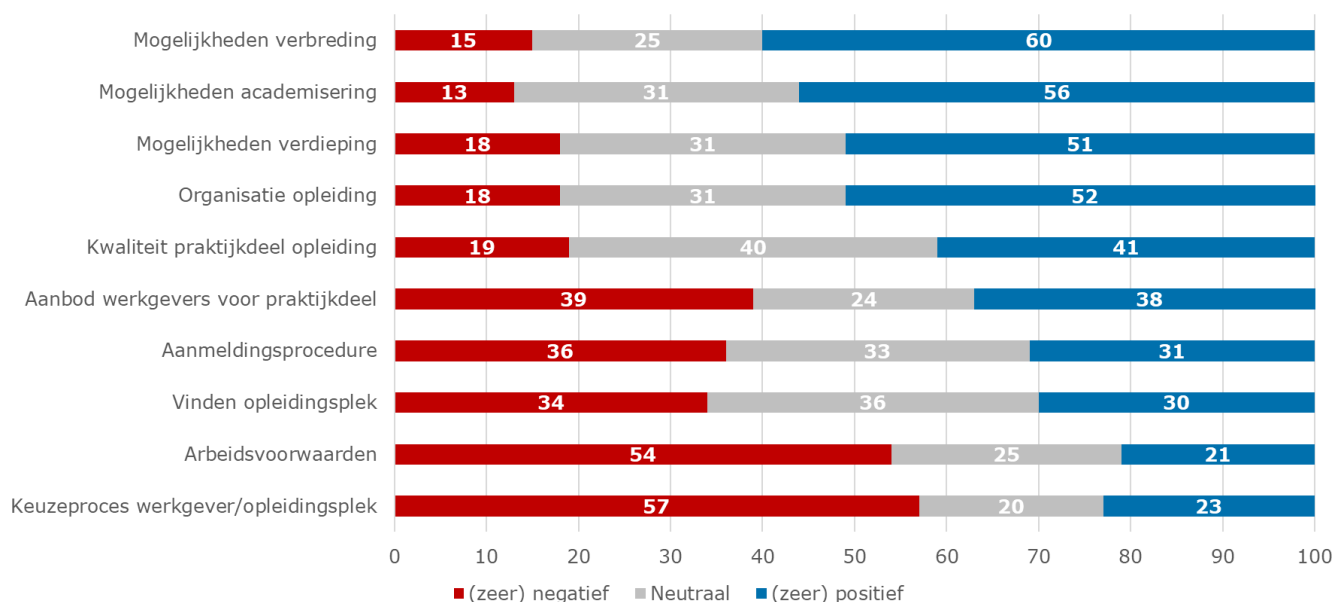


In het survey onder aios (bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding) is eveneens gevraagd naar de voor- en nadelen van een landelijk werkgeverschap. Hier komt over het algemeen genomen een vergelijkbaar beeld naar voren. Tevens worden enkele aanvullende, specifieke punten genoemd.

De aios zien als belangrijkste **voordelen**: een bredere opleiding in alle facetten vak met meer stagemogelijkheden, minder productiedruk/commerce, voor iedereen dezelfde mogelijkheden/eisen, betere kwaliteitsborging opleiding/opleiders, meer transparantie, meer uniformiteit en betere coördinatie van de opleiding.

De aios zien als belangrijkste **nadelen**: minder keuzevrijheid, flexibiliteit en individuele regelmogelijkheden voor aios in werkplek, locatie en mogelijkheden, een achteruitgang in de arbeidsvoorwaarden (verdwijnen onderhandelingspositie), gebrek aan diversiteit /minder op maat, minder mogelijkheid tot binding met de werkgever/minder match met organisatie, onzekerheid over een baan/werkgever na de opleiding meer bureaucratie en meer reistijd door wisselende werkplekken.

De aios is tevens gevraagd om aan te geven welke impact zij verwachten van een landelijk werkgeverschap op tien verschillende onderwerpen. In onderstaande figuur is te zien hoe de antwoorden zijn verdeeld over een negatieve, neutrale en positieve verwachte impact voor de tien onderwerpen.



Figuur 10: Geschatte impact van een landelijk werkgeverschap volgens aios

Een meerderheid van de aios verwacht een positieve impact van een landelijk werkgeverschap voor de mogelijkheden voor verbreding, academisering en verdieping en voor de organisatie van de opleiding. Een meerderheid van de aios verwacht een negatieve impact van een landelijk werkgeverschap voor het keuzeproces van werkgever/opleidingsplek en voor de arbeidsvoorwaarden. Op de overige punten is het beeld wisselend.

Vervolgens is ook gekeken of er verschillen tussen de bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding waarneembaar zijn (zie ook bijlage II). De verzekeringsartsen in opleiding verwachten ten opzichte van de bedrijfsartsen in opleiding een minder positieve impact voor verbreding, academisering en verdieping, de organisatie van de opleiding en de kwaliteit van het praktijkdeel en een meer negatieve impact op de arbeidsvoorwaarden de aanmeldprocedure en het vinden van een opleidingsplek.



In de volgende paragraaf worden deze voor- en nadelen van een landelijk werkgeverschap nader geanalyseerd, gelet op de kwantitatieve impact, de kwalitatieve impact, de impact op de infrastructuur en de impact op het financieringsmodel. Daarbij wordt in het bijzonder nagegaan wat de bijdrage hiervan is aan het oplossen van de problematiek zoals deze is geschetst in hoofdstuk 3.

5.2. Analyse bijdrage aan oplossing problematiek

In de gesprekken hebben de stakeholders er veelvuldig op gewezen dat een scenario van een landelijk werkgeverschap een middel is voor het bereiken van een beoogd doel.

De stakeholders geven aan dat bij de analyse van een scenario twee vragen van belang zijn:

- a. Welk probleem lossen we op met een scenario van een landelijk werkgeverschap?
- b. Is een scenario van een landelijk werkgeverschap noodzakelijk om de genoemde voordelen te behalen of kunnen de voordelen ook in het huidige model worden georganiseerd?

Deze vragen zijn in de navolgende analyse meegenomen.

Kwantitatieve impact op de instroom

Met kwantitatieve impact wordt bedoeld welke gevolgen de invoering van landelijk werkgeverschap heeft op het primair geformuleerde probleem van een tekort aan instroom.

De praktijkvoorbeelden laten zien dat een landelijk werkgeverschap geen directe kwantitatieve impact heeft gehad; het heeft niet geleid tot een hogere instroom. Ook aios geven dit aan. Het is dus niet aannemelijk dat de invoering van een landelijk werkgeverschap voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts de instroomproblematiek gaat oplossen.

Wel heeft een landelijk werkgeverschap voor de privaat gefinancierde opleiding tot bedrijfsarts als voordeel dat er een centrale monitoring en regie op de instroom komt. Dit voordeel kan bijdragen aan het oplossen van de instroomproblematiek doordat er vanuit de landelijk werkgever monitoring is op instroom in relatie tot de benodigde capaciteit. Vandaaruit kan regie worden gevoerd richting de betrokken partijen om met elkaar verantwoordelijkheid te nemen voor het treffen van maatregelen om de instroom te bevorderen. Overigens is een landelijk werkgeverschap niet het enige model voor het realiseren van deze centrale monitoring en regie op de instroom. Er is in deze verkenning ook een ander model van een landelijk regieoverleg/regieorgaan naar voren gekomen om dit te organiseren.

Kwantitatieve impact op de conjunctuurschommelingen en opleidingscapaciteit

Naast de instroomproblematiek is ook de gevoeligheid voor conjuncturele schommelingen genoemd als oorzaak voor een eventuele afname van de instroom. Landelijk werkgeverschap heeft geen invloed op een toename van de instroom, maar zou wel een positieve invloed kunnen hebben op het voorkomen van een afname gedurende een economische crisis.

Dit zou met name een voordeel kunnen zijn voor de privaat gefinancierde opleiding voor bedrijfsarts, waarbij in tijden van crisis een landelijk werkgeverschap ervoor zorg draagt voor een mate van continuïteit in de instroom en van voldoende opleidingscapaciteit. Overigens geldt ook hier dat een landelijk werkgeverschap niet noodzakelijk is, maar dat dit ook via het model van een landelijk regieorgaan met bijvoorbeeld een garantiefonds kan worden georganiseerd.



Wel dient zich de vraag aan hoe dit gefinancierd kan worden: kan een financieringsconstructie worden ingericht waarbij de hele markt meebetaald en opleiden een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt, waarbij ook kleinere arbodiensten en ZZP-ers een rol in opleiden nemen en meer opleidingscapaciteit beschikbaar komt? Een veelgenoemde optie is om dit door het collectief te laten financieren, waarbij alle bedrijfsartsen via een tariefsopslag een financiële bijdrage leveren. Op deze manier wordt het mogelijk om de financiering door de hele markt te laten dragen. Er zijn twee opties om deze collectieve financiering te regelen:

- A. Door de markt zelf via een privaatrechtelijke conventie. Hierbij is de vraag of dit zodanig kan worden ingericht dat alle partijen meedoen ofwel dat deelname door alle partijen afdwingbaar is.
- B. Door het Ministerie van SZW via overheidsregulering, waarbij deelname wordt opgelegd.

Er loopt op dit moment een onderzoek naar de structurele financiering van het kwaliteitsbeleid, waar deze vragen omtrent collectieve financiering worden meegenomen en onderzocht.

Overigens is er sinds kort een constructie in de markt waarbij het werkgeverschap wordt ingevuld door een samenwerkingsverband van erkende opleidingsinstellingen en waar kleinere arbodiensten en ZZP-ers een rol als opleider kunnen nemen.

Kwalitatieve impact op de aantrekkelijkheid van de opleiding

De praktijkvoorbeelden laten zien dat een landelijk werkgeverschap wel een kwalitatieve impact heeft gehad. De opleidingen zijn aantrekkelijker geworden met meer mogelijkheden voor verbreding en verdieping en meer academisering. Echter deze kwaliteitsvoordelen zijn ontstaan, omdat de invoering van een landelijk werkgeverschap gepaard ging met het beschikbaar stellen van extra financiële middelen. Zo is bij vervolgopleiding M&G de omvang van de stages fors uitgebreid, waarvoor een investering van 20.000 euro per aios per jaar is gedaan en dus in totaal van 80.000 euro per aios gedurende de gehele opleiding.

Een randvoorwaarde voor het realiseren van dergelijke kwaliteitsvoordelen voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts is dus dat er extra financiële middelen beschikbaar komen. De centrale vraag is echter of in deze randvoorwaarde kan worden voorzien. Er dient zich niet direct een haalbare optie aan bij één van de partijen of bij het collectief:

- Arbodiensten. Het is niet aannemelijk dat de arbodiensten die opleiden extra financiële middelen beschikbaar stellen, bovenop de huidige investeringen. Dit omdat de return on investment in de huidige situatie al onder druk staat, gelet op de volgende drie zaken: de grote investeringen die zijn gemoeid met de opleiding, de grote aantallen opleidingsplekken die de komende jaren nodig zijn gezien de capaciteitsbehoefte en de trend dat een deel van de aios na de opleiding vertrekt om als zelfstandige (ZZP-er) of bij een andere arbodienst aan de slag te gaan.
- Aios. Het is niet wenselijk om de aios zelf te laten meebetalen voor de kwaliteitsimpuls, bijvoorbeeld door een verlaging van het salaris of door een financiële bijdrage te vragen. Dit zal de aantrekkelijkheid om voor de opleiding te kiezen niet ten goede komen. Verder geldt dat meebetalen door aios niet gangbaar is voor medische vervolgoopleidingen.
- Overheid. Het is de vraag of het past in het beleid van de overheid om extra financiële middelen (subsidie) beschikbaar te stellen voor de kwaliteitsimpuls. De bedrijfsgezondheidszorg is een privaat gefinancierde markt. Het Ministerie van SZW heeft op dit moment het standpunt dat zij geen taak heeft in de financiering van de opleiding tot bedrijfsarts. Voor de publiek gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts is de vraag of hier ruimte voor is.
- Collectief. Het onderzoek naar de structurele financiering van het kwaliteitsbeleid moet uitsluitend geven over (extra) financieringsmogelijkheden door het collectief (via een tariefsopslag).

Als het mogelijk is om extra financiële middelen beschikbaar te krijgen, dan kunnen daarmee ook binnen het huidige model de kwaliteitsvoordelen worden georganiseerd. Een landelijk werkgeverschap is daar niet noodzakelijk voor. Wel kan het als vliegwiel (katalysator) werken.



Er zijn twee kwalitatieve voordelen die wel direct samenhangen met een landelijk werkgeverschap en kunnen bijdragen aan het aantrekkelijker maken van de opleiding voor aios. Het eerste kwalitatief voordeel is dat aios een onafhankelijker positie krijgen, door de splitsing in de rollen van werkgever en opleider. De verwachting is dat de aios hiermee meer regie op de eigen opleiding kunnen voeren en dat er minder sprake is van productiedruk. Een tweeder kwalitatief voordeel is dat er voor aios door een landelijk werkgeverschap meer transparantie/éénduidigheid komt in de aanmelding, de inhoud van het opleidingsprogramma, de procedures, de kosten en dergelijke. Dit voordeel geldt voor de privaat gefinancierde opleidingen, waar de werving van aios en het zoeken van een opleidingsplek decentraal is georganiseerd. Het geldt niet voor de verzekeringsartsen in opleiding bij het UWV, omdat hier de werving en aanmelding al centraal is geregeld.

Overigens staan tegenover deze voordelen ook enkele nadelen. De verwachting is dat het leidt tot minder gunstige arbeidsvoorwaarden voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding. Verder verwacht men dat de opleidingsinstelling minder zeggenschap/invloed heeft op de werving en selectie en dat aios minder vrijheid hebben in de keuze van een opleidingsplek en werkgever. Hier zien partijen een afbreukrisico. In een private markt is een goede match tussen de aios enerzijds en de werkgever, de bedrijfsvisie en klantenkring anderzijds een belangrijke succesfactor voor de praktijkopleiding en de kwaliteit van de dienstverlening door de aios. Tot slot verwacht men dat een landelijk werkgeverschap minder mogelijkheden biedt voor bedrijfsbinding van de aios. De opleidingsinstelling heeft geen aios meer in dienst, maar heeft een opleidingsplek. Dit leidt tot onzekerheid voor zowel de aios als de opleidingsinstelling over het dienstverband na de opleiding. Vooral voor het UWV is dit een zwaarwegend nadeel, omdat het risico op uitstroom daarmee verder vergroot. De genoemde kwalitatieve nadelen van een landelijk werkgeverschap kunnen mogelijk met nadere afspraken worden ingeperkt, maar zullen niet volledig worden weggenomen.

Impact op het financieringsmodel

De invoering van een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding betekent vooral een wijziging van de financieringsstructuur. Dit houdt in dat de geldstromen anders gaan lopen (figuur 2 wijzigt in figuur 8). Dit hoeft nog niet direct tot een verandering in de kosten en opbrengsten te leiden. Een scenario van een landelijk werkgeverschap is in principe budgetneutraal in te voeren. Aan de ene kant zullen de kosten iets stijgen vanwege de extra kosten die een landelijk werkgever en een orgaan voor boveninstitutionele taken met zich meebrengen. Aan de andere kant kan door de centralisatie op bepaalde kosten worden bespaard (bijvoorbeeld voor de werving).

In het praktijkvoorbeeld is de invoering van een landelijk werkgeverschap gepaard gegaan met een verhoging van de kosten voor een kwaliteitsimpuls. Dit is één van de lessons learned: de invoering van een landelijk werkgeverschap is niet gedaan vanwege het organisatie- en financieringsmodel op zich, maar om een kwaliteitsslag te maken en meer coördinatie en afstemming te organiseren. De kostenverhoging had dus niet zozeer te maken met het model van een landelijk werkgeverschap, maar betrof een extra investering in kwaliteitsverhoging. Zo is bij vervolgopleiding M&G een extra investering gedaan van 20.000 euro per aios per jaar, omgerekend 80.000 euro per aios in totaal.

Impact op de infrastructuur

Voor de privaat gefinancierde opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts heeft de invoering van een landelijk werkgeverschap een grote impact op de infrastructuur. De opleidingsinstellingen worden gevraagd te investeren in opleiden, terwijl ze het werkgeverschap en daarmee een deel van de regie en zeggenschap uit handen geven en minder mogelijkheden hebben om aios aan het bedrijf te binden. Deze impact voor de privaat gefinancierde opleidingen is groter dan in de praktijkvoorbeelden. In de praktijkvoorbeelden is sprake van een publieke markt en draagt de overheid zorg voor de financiering van de opleiding.



Overigens zijn verschillende varianten mogelijk op het scenario. Zo is het mogelijk om landelijk werkgeverschap verplicht of optioneel in te voeren. Bij een optioneel model zouden alleen partijen kunnen meedoen en meebetalen die daar de voordelen van zien. De vraag is echter of je met een optioneel model wel de doelen kunt bereiken die met een landelijk werkgeverschap worden beoogd.

Voor de opleiding tot verzekeringsarts in de publieke markt (UWV) geldt dat er in zekere zin al sprake is van een vorm van landelijk werkgeverschap. Hier zal het scenario leiden tot een complexere organisatiestructuur met meer lagen en meer afstemming.

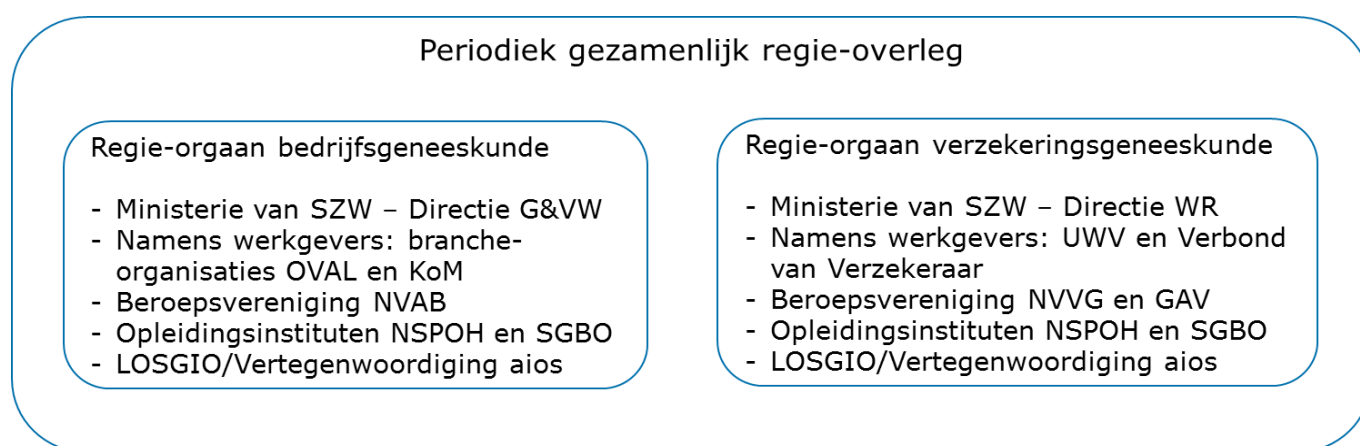


6. Scenario centraal regie-orgaan

In de verkenning zijn geen andere scenario's gezien of ontworpen van een landelijk werkgeverschap dan het model zoals dat is georganiseerd bij de praktijkvoorbeelden. Wel is in de loop van het onderzoek een alternatief model in beeld gekomen van een centraal regie-overleg of regie-orgaan. Hierbij kan niet worden gesproken van een landelijk werkgeverschap, want het werkgeverschap blijft in handen van de huidige werkgevers. Wel biedt dit model enkele voordelen en oplossingen voor onderdelen van de geschetste problematiek. Achtereenvolgens bespreken we het basismodel (6.1), het groeimodel naar de toekomst (6.2) en de analyse van de voor- en nadelen en de bijdrage aan het oplossen van de problematiek (6.3) en de onderzoeksbevindingen (6.4).

6.1. Het basismodel

Een belangrijk aandachtspunt dat door alle belanghebbenden is genoemd is het gebrek aan inzicht in de omvang van de instroom en de daarvoor benodigde opleidingscapaciteit. Een oplossing hiervoor is het introduceren van een centraal regie-orgaan. 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. Door het verkrijgen van inzicht in de huidige en verwachte situatie is het ook mogelijk om als belanghebbende partijen gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen en gerichte maatregelen af te spreken. In onderstaande figuur is het model weergegeven.



Figuur 11: centraal regie-orgaan met gezamenlijk regie-overleg

In dit model wordt een regie-orgaan ingevoerd voor zowel de bedrijfsgeneeskunde als de verzekeringsgeneeskunde waarin alle belanghebbenden vertegenwoordigd te zijn: het ministerie van SZW als stelselverantwoordelijke, de brancheorganisatie/vertegenwoordiger van de werkgevers, de beroepsverenigingen en LOSGIO als vertegenwoordiger van de aios. Ondanks dat voor het UWV al sprake is van een vorm van centrale regie, wordt ook voor de verzekeringsgeneeskunde het belang van een centraal regie-orgaan onderstreept. Er is binnen de verzekeringsgeneeskunde een verschuiving te zien van het aantal verzekeringsartsen dat van de publieke naar de private verzekeringsmarkt overstapt. Het is belangrijk om hier gezamenlijk centraal grip op te houden.

Periodiek kan gezamenlijk regie-overleg worden gevoerd tussen de bedrijfsgeneeskunde en de verzekeringsgeneeskunde, voor vraagstukken waarbij het van belang is om gezamenlijk op te trekken. Ook moet aansluiting worden gezocht met RGS en het Capaciteitsorgaan om de meest recente cijfers te ontvangen en interpreteren.



6.2. Groeimodel naar de toekomst

De oprichting van een centraal regie-orgaan is een mooie eerste stap om de huidige problematiek te kunnen monitoren, regie te voeren en waar nodig bij te sturen. Dit model heeft geen impact op de infrastructuur, maar voegt iets toe aan de bestaande infrastructuur door de partijen samen te brengen voor gezamenlijk overleg en afstemming, met inachtneming van ieders rol en verantwoordelijkheden.

Nadat het centraal regie-orgaan is opgericht, zijn er voor de *privaat gefinancierde opleidingen* nog twee verdere mogelijkheden om de verantwoordelijkheden uit te breiden en daarmee ook de te behalen voordelen van het model. Hieronder worden de twee mogelijkheden geschetst.

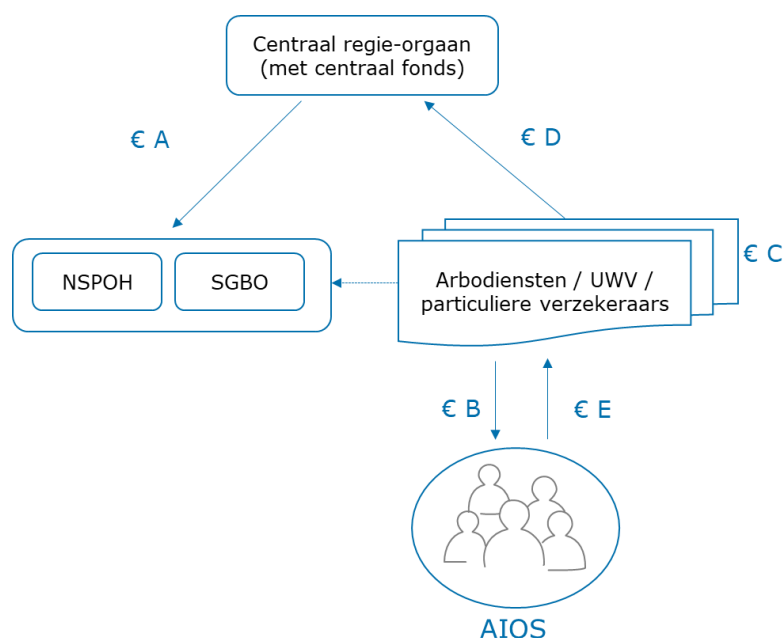
- **Garantiefonds.**

Hierbij wordt het centraal regie-orgaan uitgebreid met een centraal fonds om de afhankelijkheid van conjuncturele schommelingen te ondervangen. Dit fonds kan dienen als een garantiefonds voor economisch slechtere tijden. Het garantiefonds zorgt ervoor dat de continuïteit van de instroom wordt gegarandeerd, evenals de beschikbaarheid van de benodigde opleidingscapaciteit. Dit fonds kan bijvoorbeeld worden gebruikt in financieel moeilijke tijden voor het financieren van de opleidingskosten wanneer de afzonderlijke werkgevers hiervoor minder of geen financieringsmogelijkheden hebben. Het centraal regie-orgaan zal na oprichting moeten onderzoeken op welke manier dit garantiefonds kan worden geregeld.

- **Opleidingsfonds.**

Een volgende stap is om het garantiefonds uit te breiden 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. Bijvoorbeeld bij een verlengde stage van drie maanden in plaats van één maand kunnen werkgevers vanuit het opleidingsfonds een vergoeding krijgen voor het salaris dat zij aan de AIOS betalen wanneer deze stage loopt bij een andere organisatie. Ook kan ervoor gekozen worden om andere onderdelen van de opleiding uit het opleidingsfonds te financieren.

Vanuit het centraal regie-orgaan kunnen de gesprekken worden geïnitieerd en gestroomlijnd over de wenselijkheid en haalbaarheid van dit centraal opleidingsfonds.



Figuur 12: Centraal regie-orgaan met garantiefonds en/of opleidingsfonds



Een uitwerkingsvraag bij dit model is hoe het garantiefonds en/of het centraal opleidingsfonds wordt gevuld, waarbij de hele markt hieraan bijdraagt. Deze uitwerkingsvraag kan worden meegenomen in het lopende onderzoek naar de structurele financiering van het kwaliteitsbeleid en/of na uitsluitel van dit onderzoek worden opgepakt.

6.3. Analyse van de voor- en nadelen

De voordelen zijn afhankelijk van het model en zijn onderstaand weergegeven:

Voordelen	Model
<ul style="list-style-type: none"> Centrale monitoring en regie/sturing op de instroom mogelijk. 	<ul style="list-style-type: none"> Basismodel: centraal regie-orgaan
<ul style="list-style-type: none"> De financiering van de opleiding en de benodigde opleidingscapaciteit is ook in tijden van economische tegenslag geborgd via het fonds. 	<ul style="list-style-type: none"> Basismodel aangevuld met garantiefonds
<ul style="list-style-type: none"> Mogelijkheid voor kwaliteitsimpuls en om financiering hiervan door hele markt te laten dragen. 	<ul style="list-style-type: none"> Basismodel aangevuld met centraal opleidingsfonds

Figuur 13: voordelen weergegeven per model

Er worden geen directe nadelen gezien aan het basismodel of de groeimodellen. De genoemde nadelen van een landelijk werkgeverschap zijn in deze modellen niet of nauwelijks aan de orde.

6.4. Randvoorwaarden en haalbaarheid van het model

Het voordeel van dit model is dat het oprichten van een centraal regie-orgaan relatief eenvoudig is. De stakeholders zien hier een rol voor de overheid als stelselverantwoordelijke, om dit te initiëren en te financieren.

Voor het succes van het model is het belangrijk dat alle partijen meedoen. Daarnaast is een afbakening van de taken en verantwoordelijkheden nodig om de positie van dit orgaan in relatie tot alle betrokken partijen in kaart te brengen.

Alle belanghebbenden moeten ervoor zorgen dat zij in dit orgaan vertegenwoordigd zijn. In de huidige situatie is er nog geen vergelijkbare overlegstructuur waar alle partijen samenkomen. Door samen op te trekken ontstaat ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de problemen die zijn gesignaleerd op te lossen.

Ook is er draagvlak te verwachten voor in ieder geval het basismodel, omdat er een gezamenlijk belang is voor centrale monitoring en regie op de instroom gelet op de urgentie van de problematiek.

De haalbaarheid van het model waarbij het regie-orgaan wordt aangevuld met een garantiefonds en/of een centraal opleidingsfonds is mede afhankelijk van de mogelijkheid om tot een constructie met collectieve financiering te komen waarbij de hele markt meebetaald. Deze uitwerkingsvraag kan worden meegenomen in het lopende onderzoek naar de structurele financiering van het kwaliteitsbeleid en/of na uitsluitel van dit financieringsonderzoek worden opgepakt.



7. Onderzoeksbevindingen en conclusies

In opdracht van de werkgroep opleidingen van de Kwaliteitstafel heeft Capgemini Invent een verkenning uitgevoerd naar een landelijk werkgeverschap voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen in opleiding. Daarbij is inzichtelijk gemaakt wat de voor- en nadelen zijn in kwalitatieve en kwantitatieve zin en wat er bij komt kijken om een vorm van landelijk werkgeverschap in te richten en te realiseren in termen van randvoorwaarden, draagvlak en financiering. Daarbij is ook gekeken naar praktijkvoorbeelden van andere medische vervolgoopleidingen waar een landelijk werkgeverschap is ingevoerd, om van te leren. Dit hoofdstuk geeft de onderzoeksbevindingen en conclusies weer.

Voor de opleiding tot bedrijfsarts en verzekeringsarts spelen andere voor- en nadelen van een landelijk werkgeverschap dan voor de praktijkvoorbeelden waar dit scenario is ingevoerd. De voordelen van een landelijk werkgeverschap bij de praktijkvoorbeelden komen daardoor niet of onvoldoende uit de verf voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts. Verder geldt dat een landelijk werkgeverschap voor de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts nadelen kent die in praktijkvoorbeelden niet of in mindere mate aan de orde zijn. Een verklaring voor deze verschillen in voor- en nadelen is dat de situaties niet vergelijkbaar zijn. De praktijkvoorbeelden hebben betrekking op publiek gefinancierde opleidingen, waar sprake is van decentraal georganiseerde opleidingsinstellingen (voormalig werkgevers). Door de invoering van een landelijk werkgeverschap is een centrale organisatie van het werkgeverschap ontstaan, waarbij de financieringsstromen anders zijn ingericht.

Privaat gefinancierde opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts

Voor de bedrijfsgeneeskunde geldt dat sprake is van een private financiering van de opleiding tot bedrijfsarts. Hetzelfde geldt voor de opleiding tot verzekeringsarts bij particuliere verzekeraars. Een landelijk werkgeverschap heeft hier een grote impact op de infrastructuur. Een dergelijke wijziging heeft alleen meerwaarde wanneer het bijdraagt aan het oplossen van de problematiek, de voordelen opwegen tegen de nadelen en dit niet op een andere manier te organiseren is. Uit de verkenning komen de volgende onderzoeksbevindingen naar voren:

- Een landelijk werkgeverschap leidt op zichzelf niet tot een verhoging van de instroom; een wijziging in financieringsstructuur lost de instroomproblematiek niet op. Wel zorgt het voor centrale monitoring en regie op de instroom in relatie tot de benodigde capaciteit, echter dit kan ook met een ander (eenvoudiger) model worden georganiseerd.
- Een landelijk werkgeverschap kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van de opleiding, door een kwaliteitsimpuls met meer mogelijkheden voor verbreding en verdieping en meer academisering. Echter ook dit kan met een eenvoudiger model worden georganiseerd. Verder geldt dat een belangrijke randvoorwaarde voor deze kwaliteitsimpuls is dat er extra financiële middelen beschikbaar komen. Deze randvoorwaarde kan (vooralsnog) niet worden ingevuld.
- Een landelijk werkgeverschap heeft als kwalitatieve voordelen dat aios een onafhankelijker positie krijgen en daarmee meer regie op de eigen opleiding kunnen voeren en dat er voor aios meer transparantie is over aanmelding, inhoud opleiding en kosten. Hier staan ook nadelen tegenover van minder zeggenschap/invloed voor de opleidingsinstelling op de werving en selectie, minder vrijheid voor aios in de keuze van een opleidingsplek en werkgever, minder mogelijkheden voor bedrijfsbinding van aios en onzekerheid over het dienstverband bij zowel opleidingsinstelling als aios na afloop van de opleiding. Deze voordelen die de opleiding aantrekkelijker kunnen maken, worden per saldo tenietgedaan door de nadelen.
- Een landelijk werkgeverschap betekent vooral een wijziging van de financieringsstructuur, waarbij de geldstromen anders gaan lopen. Het leidt op zichzelf niet tot andere kosten en/of baten. Hooguit



brengt de complexere organisatie extra kosten met zich mee, maar verhoudingsgewijs zal dit beperkt blijven.

- Een landelijk werkgeverschap heeft een grote impact op de infrastructuur en de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen. Met name heeft het effect op de opleidingsinstellingen. Bij een landelijk werkgeverschap worden de opleidingsinstellingen gevraagd de opleiding te financieren, terwijl ze het werkgeverschap en daarmee een deel van de regie en zeggenschap uit handen geven en minder mogelijkheden hebben om aios aan het bedrijf te binden. De vraag is wat de opleidingsinstelling terugkrijgen om voor deze constructie te kiezen.

Conclusie: Samengevat kan worden geconcludeerd dat er onvoldoende sprake is van een positieve business case van een landelijk werkgeverschap voor de privaat gefinancierde opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts.

Draagvlak: Door het ontbreken van een overtuigende positieve business case is geen draagvlak te verwachten van een landelijk werkgeverschap voor de privaat gefinancierde opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts. Het scenario van een landelijk werkgeverschap draagt onvoldoende bij aan het oplossen van de problematiek waar de bedrijfsgeneeskunde en verzekeringsgeneeskunde mee te kampen heeft. Ook is het model minder passend gelet op de huidige context en infrastructuur.

Publiek gefinancierde opleidingen tot verzekeringsarts

Voor de verzekeringsgeneeskunde geldt dat sprake is van publieke financiering van de opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV. Echter hier is een verschil met de praktijkvoorbeelden dat in feite al sprake is van een centrale, landelijke organisatie van het werkgeverschap via het UWV. Een landelijk werkgeverschap heeft hier alleen meerwaarde wanneer het bijdraagt aan het oplossen van de problematiek, de voordelen opwegen tegen de nadelen en dit niet op een andere manier te organiseren is. Uit de verkenning komen de volgende onderzoeksbevindingen naar voren:

- Een landelijk werkgeverschap leidt op zichzelf niet tot een oplossing van de instroomproblematiek. Wel zorgt het voor centrale monitoring en regie op de instroom, maar voor het UWV is al sprake van een centrale organisatie waarmee hierin kan worden voorzien.
- Een landelijk werkgeverschap kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van de opleiding, door meer mogelijkheden voor verbreding en verdieping en meer academisering. Echter dit kan in de huidige situatie al worden georganiseerd, indien het voor de betrokken partijen haalbaar en wenselijk is hiervoor extra financiële middelen beschikbaar te stellen.
- Een landelijk werkgeverschap heeft als voordeel dat aios een onafhankelijker positie krijgen en daarmee meer regie op de eigen opleiding kunnen voeren. Hier staan als nadelen tegenover dat er minder mogelijkheden voor bedrijfsbinding van aios en onzekerheid over het dienstverband bij de opleidingsinstelling en aios na afloop van de opleiding. Vooral voor het UWV vormen dit nadelen gelet op het probleem dat het moeilijk is om verzekeringsartsen na hun opleiding vast te houden.
- Een landelijk werkgeverschap heeft impact op de infrastructuur in die zin dat er een organisatielaag bij komt. Bij het UWV is al sprake is van een vorm van landelijk werkgeverschap. Hier zal het scenario leiden tot een complexere organisatiestructuur met meer lagen en meer afstemming.

Conclusie: samengevat kan worden geconcludeerd dat er onvoldoende sprake is van een positieve business case van een landelijk werkgeverschap voor de publiek gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts bij het UWV.

Draagvlak: Door het ontbreken van een overtuigende positieve business case is geen draagvlak te verwachten van een landelijk werkgeverschap voor de publiek gefinancierde opleiding tot verzekeringsarts. Het scenario van een landelijk werkgeverschap draagt onvoldoende bij aan het oplossen van de problematiek waar de verzekeringsgeneeskunde mee te kampen heeft. Ook is het model minder passend gelet op de huidige infrastructuur.



Indien een scenario van een landelijk werkgeverschap niet passend is gelet op de huidige context en condities, dan is het wenselijk om te kijken wat er wel gedaan kan worden aan de problematiek en de behoeften die er leven in het veld. In de verkenning is een alternatief model in beeld gekomen voor de bedrijfsarts en verzekeringsarts in opleiding. Dit model kent enkele voordelen van een landelijk werkgeverschap, zonder de bijkomende nadelen.

Centraal regieorgaan eventueel aangevuld met garantiefonds en/of opleidingsfonds

Voor het organiseren van centrale monitoring en sturing op de instroom kan een model van een centraal regie-orgaan worden ingericht, waar alle betrokken partijen aan deelnemen. Dit basismodel is op korte termijn in te richten. De precieze uitwerking van dit model moet in een vervolgtraject worden bepaald.

Nadat het centraal regie-orgaan is opgericht, zijn er voor de privaat gefinancierde opleidingen nog twee verdere mogelijkheden om de verantwoordelijkheden uit te breiden en daarmee ook de te behalen voordelen van het model. Ten eerste het instellen van een garantiefonds waarmee de financiering van de opleiding en de benodigde opleidingscapaciteit ook in tijden van economische tegenslag geborgd is. Ten tweede het instellen van een centraal opleidingsfonds voor het bewerkstelligen van een kwaliteitsimpuls en om de financiering hiervan (en eventueel ook van andere onderdelen van de opleiding) door de hele markt te laten dragen. De haalbaarheid van het garantiefonds en/of het centraal opleidingsfonds is mede afhankelijk van de uitkomsten van het lopende onderzoek naar de structurele financiering van de kwaliteit. Uitwerkingsvragen zijn:

- Hoe moet de financiering worden geregeld (privaatrechtelijk of publiekrechtelijk)?
- Wat wordt de reikwijdte: garantiefonds en/of opleidingsfonds?
- Wie (welke partijen) dragen hier aan bij en op welke wijze?

Overige maatregelen

Deze verkenning laat zien dat vanuit de 'structuur'-kant (het organisatie- en financieringsmodel van de opleiding) een maatregel kan worden getroffen die bijdraagt aan een deel van het oplossen van de problematiek. Dit betreft het inrichten van een centraal regie-orgaan en zo mogelijk aangevuld met een garantiefonds en/of opleidingsfonds.

Naast deze 'structuur'-maatregel blijft het van belang om te kijken wat er nog meer nodig is voor het oplossen van de problematiek en het voorzien in de behoeften die er leven in het veld. Immers, er is niet één enkelvoudig probleem en daardoor is er niet één enkelvoudige oplossing. Om de problematiek op te lossen is een set aan onderling op elkaar afgestemde maatregelen nodig.

Er is draagvlak bij de betrokken stakeholders om gezamenlijk te werken aan oplossingen met gerichte maatregelen. Door stakeholders zijn verschillende suggesties gedaan voor maatregelen, naast het treffen van een 'structuur'-maatregel, zoals:

- Voorzetten van de imago-campagne en wervingsactiviteiten.
- Blijven bevorderen van verschillende initiatieven in het voortraject (in de opleiding geneeskunde) om de instroom in de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts te bevorderen.
- Werken aan continue kwaliteitsverbetering van de opleidingen tot bedrijfsarts en verzekeringsarts en daarbij inzetten van tevredenheidsmetingen onder aios en betrokkenen bij de opleiding om verbeterpunten in kaart te brengen en verbetermaatregelen te initiëren.
- Vergroten van de opleidingscapaciteit en wegwerken/voorkomen van wachtlijsten bij de opleidingsinstituten.
- Nagaan hoe de schaarse opleidingscapaciteit zo optimaal mogelijk kan worden ingezet en meer ZZP-ers betrekken als praktijkopleider.



Bijlage I lijst met geïnterviewden

Veldonderzoek (belronde werkgroep opleidingen en interviews stakeholders)

Organisatie	Geïnterviewden
Arbo Unie	Willem van Rhenen
Arbobotler	Martijn ten Bokum
Bedrijfspoli	Ton Theloosen
Blij Werkt	Marco van der Velde
De Arbodienst	Pim Berkhout
GAV	Menno Nicolai
GAV	Monique Tolsma
HTC	Michel Verwoest
HTC	Jurriaan Penders
KNMG	Silvia Vermeulen
KoM	Madelijn de Kleine
KoM	Rolf de Vries
LOSGIO	Lianne Schouten
LOSGIO	Fenne de Kok
Ministerie van SZW – Directie G&VW	Aleid Ringelberg
Ministerie van SZW – Directie WR	Claudia Willems
Ministerie VWS	Raymond Knaap
NSPOH	Erik Noordik
NSPOH	Petrien Uniken Venema
NSPOH	Hans Heijstek
NSPOH	Eveline The
NSPOH	Jeanette de Boer
NVAB	Jacqueline Gerritsen
NVAB	Gert-Jan Beens
NVAB	Kees van Vliet
NVAB	Marie-José Thunnissen
NVVG	Marijke van Bork
NVVG	Rob Kok
NVVG	Annet de Wind
OVAL	Petra van de Goorbergh
Rienks Arbodienst	Rolf de Vries
SGBO	Joost van der Gulden
SGBO	Bart Dollekens
SGBO	Marjolein Bastiaanssen
UWV	Marga Oostindie
UWV	Sandra Vaessen
ZFB	Jan Aartsen
Zorg van de Zaak	Annelies Hoogendoorn

Cijfers

Organisatie	Geïnterviewden
Capaciteitsorgaan	Victor Slenter
RGS	Wilco Doeser

Vooronderzoek



Organisatie	Geïnterviewden
aios M&G	5 aios bij opleidingsdag
KAMG	Elise Buiting
LOGGIO	Nienke van den Berg
Ministerie van VWS	Raymond Knaap
NVAVG	Marijke Meijer
SBOH	Kees Esser
SBOH	Hans Schmidt
SOGEON / NSPOH	Jeanette de Boer
SOGEON / TNO	Karien Wielaart



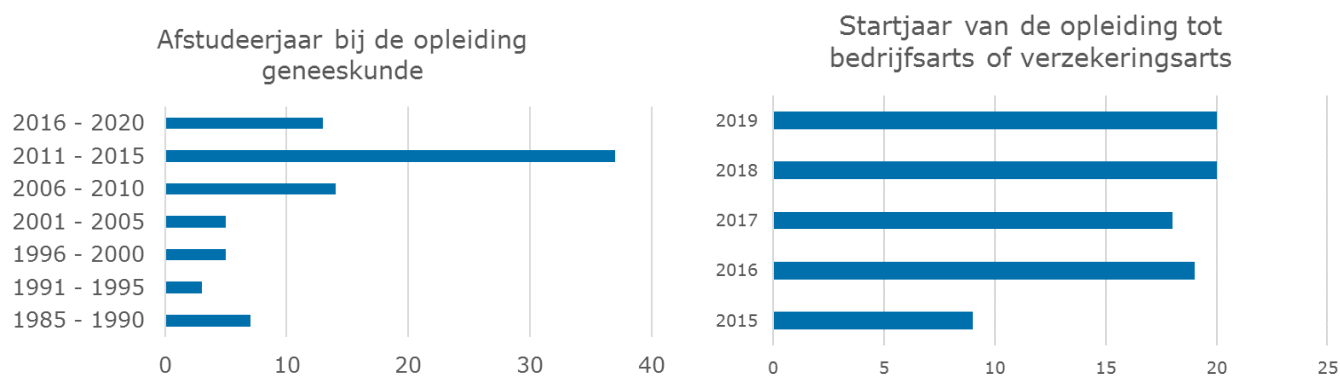
Bijlage II Survey onder aios

Deze bijlage bevat algemene informatie over de kenmerken van de respondenten van het survey onder aios en bevat enkele grafieken waar de onderzoeksuitkomsten nader zijn uitgesplitst naar bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.

Algemene informatie over de respondenten

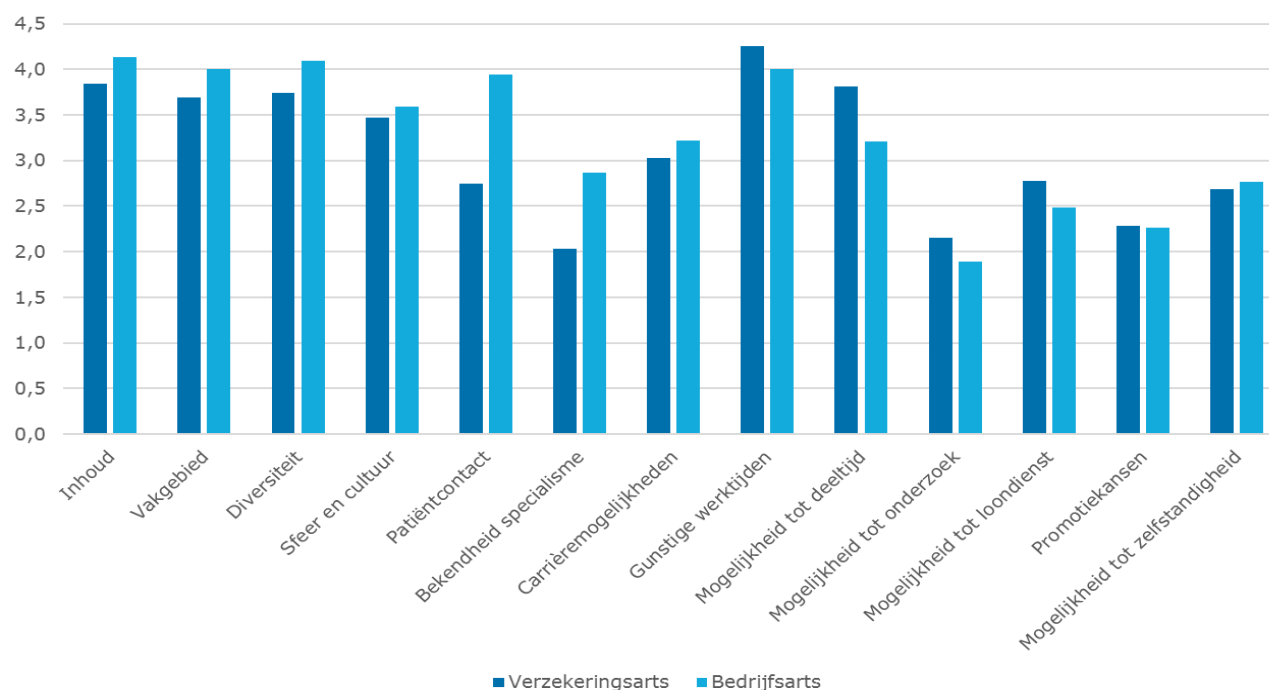
88 respondenten hebben deelgenomen aan de survey, bestaande uit:

- 56 bedrijfsartsen (84%).
- 32 verzekeringsartsen (26%).



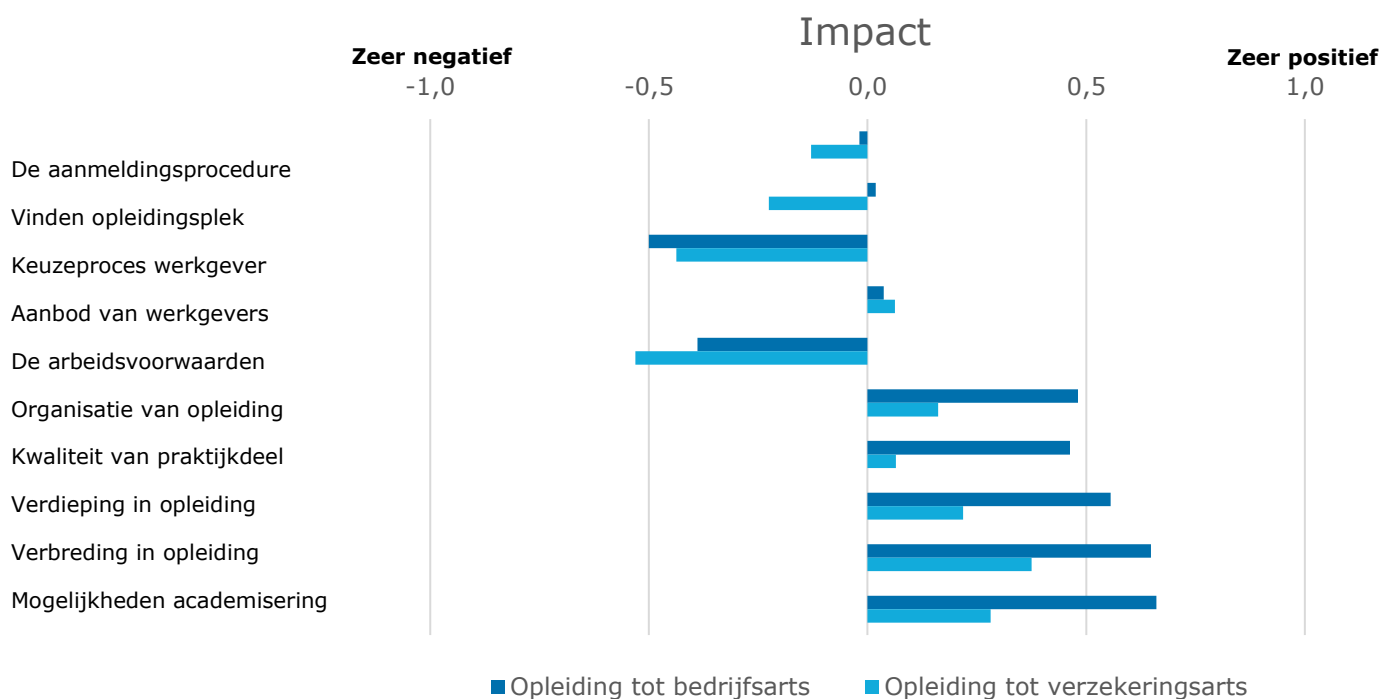
Gemiddeld zitten er 9 jaar tussen het afstudeerjaar bij de opleiding geneeskunde en de start van de opleiding tot bedrijfsarts of verzekeringsarts. Er is een duidelijke spreiding over het aantal jaren dat de respondenten in opleiding zijn tot bedrijfsarts en verzekeringsarts. Dit betekent dat alle leerjaren vertegenwoordigd zijn in het onderzoek.

Keuzemotieven van bedrijfsartsen versus verzekeringsartsen (op een schaal van 1 tot 5)





Verskil in geschatte impact landelijk werkgeverschap tussen bedrijfs- en verzekeringsarts



About Capgemini

A global leader in consulting, technology services and digital transformation, Capgemini is at the forefront of innovation to address the entire breadth of clients' opportunities in the evolving world of cloud, digital and platforms. Building on its strong 50-year heritage and deep industry-specific expertise, Capgemini enables organizations to realize their business ambitions through an array of services from strategy to operations. Capgemini is driven by the conviction that the business value of technology comes from and through people. It is a multicultural company of over 200,000 team members in more than 40 countries. The Group reported 2018 global revenues of EUR 13.2 billion.

Learn more about us at www.capgemini.com



People matter, results count.

This document contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group. Copyright © 2019 Capgemini. All rights reserved.