

Standpunt LOSGIO m.b.t. landelijk werkgeverschap aios publieke gezondheidszorg

23 november 2016

Contact: Nienke van den Berg, nienke.vdberg@losgio.nl, 06 36088529

Standpunt LOSGIO

Het Landelijk Overleg Sociaal-Geneskundigen In Opleiding (LOGGIO) is voorstander van het plan van de minister voor landelijk werkgeverschap van aios publieke gezondheidszorg¹: het voorstel biedt kansen om te komen tot een opleiding die zo aantrekkelijk is, dat voldoende medici een carrière in de publieke gezondheidszorg kiezen. Deze kansen wegen op tegen de eventuele bezwaren. Het LOGGIO neemt graag deel aan de vervolgesprekken om deze bezwaren op een zo goed mogelijke manier op te lossen.

Het LOGGIO hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

- Een aios zal ook bij landelijk werkgeverschap bepalen voor welk deskundigheidsgebied hij solliciteert, en kan niet zonder toestemming in een ander deskundigheidsgebied geplaatst worden.
- De aios houdt zeggenschap over de locatie waar hij geplaatst wordt, in die zin dat een aios uit Maastricht niet geplaatst kan worden in Groningen zonder dat hij zelf aangeeft dat hij hiertoe bereid is; het huisartsenmodel biedt een passende oplossing die op aangepaste wijze ook voor de aios sociale geneeskunde kan gelden.
- Over de arbeidsvoorwaarden/cao zal verder nagedacht moeten worden; de arbeidsvoorwaarden voor de aios moeten in ieder geval niet verslechteren.

Achtergrond

Samenvatting voorstel minister voor vervolgopleidingen publieke gezondheid

Het voorstel van juli 2016 betreft alleen de opleidingen die nu gefinancierd worden uit het Opleidingsfonds, te weten jeugdgezondheidszorg, medische milieukunde, tuberculosebestrijding en infectieziektebestrijding. Het NIVEL deed onderzoek naar het instroom van AIOS in de publieke gezondheid en het dreigend tekort aan artsen in de sector. Er bleken diverse belemmerende factoren te zijn voor de instroom, waaronder:

- Het is nu zeer afhankelijk van de werkgever of er opgeleid wordt of niet; vaak is er geen visie achter het opleidingsbeleid, maar is het ad hoc, bijvoorbeeld vanwege vervanging. Dus de instroom is zeer afhankelijk van het besluit van individuele werkgevers, en kan daarom van jaar tot jaar heel wisselend zijn;
- Subsidie is niet voor alle opleidingen toereikend (waardoor de werkgever moet bijbetalen);
- Werkgevers kunnen zittend personeel moeilijk vrij roosteren voor de opleiding, dit leidt tot knelpunten (minder opleiden/niet genoeg tijd voor opleiding en begeleiding).

Het voorstel van GGD-GHOR-NL, KAMG en Actiz was om meer gezamenlijk te gaan afstemmen, bij voorkeur regionaal (IZB/JGZ) en indien nodig nationaal (MMK/TBC). De minister heeft dit advies gelezen en is bereid verder te gaan dan dat. De twee laatstgenoemde knelpunten worden namelijk niet opgelost met het voorstel van GGD-GHOR-NL. Ook blijven de administratieve lasten voor alle opleidingsinrichtingen bestaan.

Wat wil de minister? Landelijk werkgeverschap, zoals ook bij huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde. Zij wil graag dat de opleidingen publieke gezondheid aansluiten bij de SBOH (landelijke werkgever huisartsen) in eenzelfde structuur. In ruil daarvoor wil ze ook de subsidie kostendekkend maken. Kort gezegd betekent dit dat een aios solliciteert voor de opleiding bij de SBOH, in plaats van bij een specifieke werkgever. De aios die aangenomen worden, worden vervolgens verdeeld over de opleidingsinrichtingen. Bij de huisartsenopleiding gebeurt dit via matchgesprekken tussen aios en huisarts, zodat een zo goed mogelijke match wordt bereikt. De aios geeft voorkeuren op voor het instituut waar hij geplaatst wil worden.

¹¹ Kamerbrief van minister Schippers over opleidingen publieke gezondheid d.d. 06-07-2016
Bereikbaar via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/07/06/kamerbrief-over-opleidingen-publieke-gezondheidszorg>

Hoe meer voorkeuren, des te groter de kans dat je geplaatst wordt. Een aios wordt nooit geplaatst bij een instituut dat niet aangegeven is als voorkeur, en heeft op die manier dus invloed op de opleidingsplek.

Kansen:

- Stabieler instroom opleidingen → minder afhankelijk van werkgever of er opgeleid wordt
- Meer flexibiliteit voor aios omdat er boventallig geroosterd wordt → meer mogelijkheid voor individuele doelen en projecten, stages, uitwisseling, etc.
- Professionaliseringsslag: sluit goed aan bij recente ontwikkelingen in de sociale geneeskunde zoals het nieuwe opleidingsplan voor de arts MG, geeft ook betere aansluitingen bij de organisatie van andere medische vervolgoopleidingen en bij internationale Public Health opleidingen. De vindbaarheid van de opleidingen wordt vergroot, juist voor mensen die nog niet bekend zijn in de GGD-wereld.

Bezwaren:

- Geen uitspraak over overige profielen M&G/bedrijfsgeneeskunde/verzekeringsgeneeskunde, zij vallen buiten de voorgestelde regeling, waardoor de kloof tussen betaalde en niet betaalde opleidingen groter wordt.
- Mogelijke achteruitgang voor aios die al een vast contract hebben bij hun werkgever, aangezien de aios volgens dit model in dienst komt bij een landelijk instituut zoals de SBOH; echter gezien het tekort aan arbeidskrachten in de PG zal een aios na de opleiding niet bang hoeven te zijn voor werkloosheid.