



EINDRAPPORT

Evaluatie instellingssubsidie SBOH

IN OPDRACHT VAN

Ministerie van
Volksgezondheid, Welzijn
en Sport

AUTEURS

Marlies de Groot
Sigrid Zeeman
Pien Bakx

Oktober 2025

Inhoud

1. Inleiding	1
2. SBOH-instellingssubsidie in beeld	3
3. Doeltreffendheid	6
4. Doelmatigheid	16
5. Samenvattende conclusies en bouwstenen voor de toekomst	25
Bijlage I – Kenmerken respondenten digitale vragenlijst aios	30
Bijlage II – Aanvullende informatie	31

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het is belangrijk dat er voldoende mensen worden opgeleid om in de zorg te werken, om – ook in de toekomst – aan de (groeiende) zorgvraag te kunnen voldoen. Het ministerie van VWS betaalt daarom opleidingsplaatsen voor (medische) vervolgoopleidingen in de zorg. Het ministerie kent daarvoor verschillende subsidies. Een groot deel van de medische vervolgoopleidingen betaalt het ministerie via de beschikbaarheidsbijdrage. Met deze subsidie kan de organisatie die de (medische) vervolgoopleiding verzorgt alle kosten betalen. Het gaat daarbij om medisch specialistische en soortgelijke vervolgoopleidingen; opleidingen in de ggz en opleidingen voor medisch ondersteunende beroepen en specialistisch verpleegkundigen. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) is verantwoordelijk voor de uitvoering van de beschikbaarheidsbijdrage.

Voor medische vervolgoopleidingen in de publieke gezondheidszorg is er geen financiering via een beschikbaarheidsbijdrage. De financiering van deze opleidingen gaat via een instellingssubsidie aan de stichting SBOH. Het gaat hierbij om de opleidingen tot Arts Maatschappij + Gezondheid, met de profielen: jeugdgezondheidszorg, infectieziektebestrijding, tuberculosebestrijding, medische milieukunde, donorarts en vertrouwensarts.

Het ministerie van VWS voert periodiek evaluaties uit van haar arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid via de Strategische Evaluatie Agenda (SEA). De instellingssubsidie is een van de beleidsinstrumenten die geëvalueerd dient te worden. Dit rapport presenteert de uitkomsten van de evaluatie over de instellingssubsidie van de periode 2022-2024. Hierbij merken we op dat het M+G profiel vertrouwensarts door middel van een projectsubsidie gefinancierd wordt en daarom bij deze evaluatie buiten beschouwing is gelaten.

1.2 Doel en aanpak

De doelstelling van de evaluatie is om de volgende vier hoofdvragen te beantwoorden:

- | | |
|------|---|
| i. | <i>In hoeverre wordt het beoogde doel van de instellingssubsidie van SBOH gerealiseerd? Hoe kan de doeltreffendheid van de instellingssubsidie aan SBOH beoordeeld worden?</i> |
| ii. | <i>Hoe verhouden de uitgaven zich tot de opbrengsten van de instellingssubsidie?</i> |
| iii. | <i>Wat zijn eventueel verbeterpunten in het jaarlijkse proces van aanvraag en verstrekking van de subsidie?</i> |
| iv. | <i>Op welke wijze kan de doelmatigheid en/of doeltreffendheid van de instellingssubsidie aan SBOH eventueel worden vergroot gelet op de rol die het ministerie van VWS kan en hoort te spelen bij het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid voor de zorgsector?</i> |

Om tot een beantwoording van deze hoofdvragen te komen, zijn verschillende

onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Allereerst is er deskresearch verricht op basis van relevante documenten en verslagen. Hieruit is hoofdzakelijk cijfermatige en procesmatige informatie verkregen. Vervolgens zijn uitgebreide gesprekken gevoerd met betrokken sleutelpersonen van het ministerie van VWS en SBOH waarin alle facetten van de instellingssubsidie aan bod zijn gekomen. Ook Koepel Artsen Maatschappij + Gezondheid (KAMG) is geraadpleegd. De volgende onderzoeksactiviteit was het raadplegen van de opleidingsinstituten TNO en NSPOH omdat zij vorm geven aan de opleidingen van de verschillende profielen. Daarnaast zijn vertegenwoordigers gesproken van 10 opleidingsinstellingen waar de artsen in opleiding (aios) van de vijf M+G profielen hun praktijkopleiding volgen. De opleidingsinstituten en de opleidingsinstellingen hebben een goed beeld van de werking van de instellingssubsidie in de praktijk. Ten slotte zijn ook de aios van de opleidingen zelf geraadpleegd. Allereerst is een gesprek gevoerd met het LOSGIO, de vertegenwoordiging van aios arts M+G. Vervolgens is via SBOH een digitale vragenlijst uitgezet onder de aios van de vijf profielen in de periode 2022-2024. 45 aios hebben deze vragenlijst ingevuld; een responspercentage van 22% (zie voor kenmerken van deze respondenten bijlage I). Met 6 van hen zijn aanvullend verdiepende telefonische interviews gehouden.

1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt een overzicht gegeven van de inhoud van de instellingssubsidie. Vervolgens komt in hoofdstuk 3 de doeltreffendheid van de instellingssubsidie aan bod. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de doelmatigheid van de instellingssubsidie. Ten slotte bevat hoofdstuk 5 samenvattende conclusies en bouwstenen voor de toekomst.

2. SBOH-instellingssubsidie in beeld

2.1 Doel en omvang SBOH-instellingssubsidie

Het doel van de instellingssubsidie is om artsen M+G op te kunnen leiden. De instellingssubsidie wordt elk jaar opnieuw door SBOH aangevraagd en door het ministerie van VWS toegekend. In die zin wijkt de instellingssubsidie af van de beschikbaarheidsbijdrage. De instellingssubsidie werkt volgens een zogeheten PxQ-systematiek. Dit houdt in dat er een vaste vergoeding is vastgesteld (P – prijs) die vermenigvuldigd wordt met het aantal FTE aan opleidingsplaatsen dat ingevuld wordt (Q – quantity). Per jaar wordt het gewenste aantal nieuwe opleidingsplaatsen ("instroom") bepaald voor de profielen arts jeugdgezondheidszorg, infectieziektebestrijding, tuberculosebestrijding, medische milieukunde en donorarts en per fase. Deze aantallen worden door VWS gebaseerd op ramingen van het Capaciteitsorgaan. De P voor de instellingssubsidie is bij de opstart van de instellingssubsidie in overleg tussen het ministerie van VWS en SBOH vastgesteld. Dit tarief is per jaar geïndexeerd voor het personele deel (loongevoelig) volgens de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA) en voor de materiële kosten (prijsgevoelig) met de CEP. Voor de jaren 2022-2024 zijn de volgende subsidiebedragen toegekend:

Tabel 2.1 Toegekende instellingssubsidie

	2022	2023	2024
Toegekende subsidie	€ 30.388.666,00	€ 36.577.995,13	€ 40.520.734,06
Waarvan loongevoelig	€ 21.272.066,00	€ 25.604.596,59	€ 28.364.513,84
Waarvan prijsgevoelig	€ 9.116.600,00	€ 10.973.398,54	€ 12.156.220,22

Bron: Brieven 'Subsidieverlening instellingssubsidie' van DUS-I richting SBOH

Het ministerie van VWS heeft een kostprijsonderzoek aangekondigd om zicht te krijgen op een realistische P. Omdat dit kostprijsonderzoek nog niet is afgerond, wordt in deze evaluatie uitgegaan van de huidige situatie.

2.2 Rollen van SBOH

SBOH heeft – ook ten aanzien van de opleiding Arts M+G – drie rollen. De organisatie is werkgever (van in totaal ruim 3.500 artsen in opleiding tot specialist (aios)), financier (in totaal van 12 opleidingen) en strategisch partner in de zorg- en onderwijswereld.

Werkgever

SBOH is dus de werkgever van de aios die de 1e of 2e fase van de gesubsidieerde opleidingen tot Arts M+G volgen. Voorheen (tot 2019) waren de aios in dienst bij de opleidingsinstelling, waar zij tijdens hun opleiding werkten. Sinds 2019 zijn het werkgeverschap en het opleiderschap gescheiden. Sindsdien zijn alle aios in dienst van SBOH en is er sprake van een zogenaamd centraal

werkgeverschap.¹ Deze keuze is gemaakt zodat de opleidingsinstellingen op deze manier alle aandacht kunnen richten op de inhoud en kwaliteit van de opleiding van de aios. De aios vallen onder de cao SBOH en kunnen zich voor alle arbeidszaken richten tot SBOH. Vanuit dit model draagt SBOH zorg voor een gezonde leer- en werkomgeving, organiseert informatiebijeenkomsten, onderhoudt contact met de aios-verenigingen en houdt regelmatig medewerkersonderzoeken en periodiek een onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding. Op die manier houdt SBOH zicht op de behoeften van de aios en kan zij hier haar activiteiten en aanpak op aanpassen. Het systeem van centraal werkgeverschap is dus duidelijk anders in vergelijking met andere opleidingen van aios (bijvoorbeeld binnen ziekenhuizen) en de bijbehorende instellingssubsidie is enig in zijn soort.

Financier

SBOH financiert – vanuit de instellingssubsidie – alle opleidingsactiviteiten van de aios. Naast het salaris gaat het om de kosten voor het opleidingsinstituut en de kosten voor de erkende opleider (bij de opleidingsinstelling) en diens opleidingsteam en de kosten voor een wetenschappelijke stage. Doordat SBOH de verantwoordelijkheid heeft voor het aanvragen van de subsidie bij het ministerie van VWS en het vervolgens verstrekken van de vergoedingen richting het opleidingsinstituut en de opleidingsinstelling, houdt SBOH grotendeels de financiële risico's en de administratieve lasten bij de opleidingsinstututen en -instellingen weg. Ook dit moet ervoor zorgen dat deze organisaties zich volledig kunnen richten op de kwaliteit en inhoud van de opleiding.

Strategisch partner

Als derde rol vervult SBOH de rol van strategisch partner op alle niveaus binnen de zorg- en medische vervolgopleidingen. Vanuit de positie als werkgever, financier alsook de maatschappelijke functie, voert zij overleg, denkt mee met ontwikkelingen en uitdagingen en zoekt mee naar oplossingen. Daarbij zet zij graag haar kennis en netwerk in. Op die manier wil SBOH samen met andere partijen extra aandacht genereren voor maatschappelijk relevante onderwerpen. Eén van de onderwerpen is het artsentekort. Hiervoor heeft SBOH in 2022 een actieplan artsentekort gelanceerd. Een van de concrete activiteiten die daaruit is voortgevloeid, is het Next level Dokter programma. Hiervoor heeft SBOH met andere partijen en met financiering van het ministerie van VWS het [Next Level Dokter-programma](#) ontwikkeld om geneeskundestudenten en basisartsen te inspireren om zich te oriënteren op een artsenberoep buiten het ziekenhuis. Andere voorbeelden zijn het traject werken leren in de zorg 2032 en de actieve deelname in het Platform zo werkt de zorg.

2.3 Proces van subsidieverstrekking richting SBOH

De subsidieverstrekking kan op de volgende manier worden samengevat. De eerste stap in het subsidieproces is het vaststellen van de aantallenbrief voor het betreffende jaar. Hierin wordt onder andere opgesomd hoeveel opleidingsplaatsen voor de vijf profielen van Arts M+G in dat jaar door het ministerie van VWS beschikbaar worden gesteld. Deze aantallen worden door het ministerie van VWS bepaald op basis van ramingen van het Capaciteitsorgaan en financiële ruimte bij VWS. Vervolgens bereidt SBOH de formele subsidieaanvraag voor. Hiervoor maakt zij een inschatting van de

¹ Er is een overgangsregeling geweest waarbij de eerste aios in dienst konden blijven van de opleidingsinstelling.

daadwerkelijke instroom op de twee instroommomenten (maart en september) van het betreffende jaar en de doorstroom. Zodra dit berekend is, dient SBOH de formele subsidieaanvraag in bij DUS-I. Zoals gezegd, staat de P (inclusief OVA en CEP-indexatie) vast. Het kan voorkomen dat er vanuit een van de betrokken partijen vragen zijn over de subsidieaanvraag voordat deze vastgesteld kan worden. In de loop van het jaar doet SBOH (op verzoek van VWS) een herziene, bijgestelde aanvraag, aangepast op basis van de meest actuele fte informatie. Zodra het hele boekjaar is afgerond, vindt er een accountantscontrole plaats op de subsidiabele fte's waarna alles richting het ministerie van VWS wordt gestuurd. Vervolgens volgt er vanuit het ministerie een beschikking en vindt de definitieve afrekening plaats.

3. Doeltreffendheid

In dit hoofdstuk gaan we in op de doeltreffendheid van de instellingssubsidie. In hoeverre zijn de achterliggende doelen en uitgangspunten in de praktijk gerealiseerd, zowel kwantitatief (cijfers over het gerealiseerde aantal opleidingsplaatsen) als kwalitatief (gerealiseerde overige opbrengsten).

3.1 Doelrealisatie in cijfers

Het doel van de instellingssubsidie is volgens het ministerie van VWS het realiseren van voldoende opleidingsplaatsen voor artsen M+G. Op die manier kan de instellingssubsidie bijdragen aan de bredere doelstelling van het ministerie om arbeidsmarkttekorten tegen te gaan. Er zijn en waren tekorten in de sociale geneeskunde. Daarnaast wil het ministerie werken aan de verschuiving van meer artsen naar buiten het ziekenhuis, om zo de druk op de tweedelijns zorg te verminderen. Veel van de door ons geraadpleegde partijen (zoals opleidingsinstellingen en -instituten) (her)kennen deze doelstelling, maar hebben deze zo uitgelegd dat de instellingssubsidie zou moeten leiden tot een hogere instroom dan voorheen.

Jaarlijks wordt per profiel en per fase van de opleiding tot arts M+G een beschikbaar aantal opleidingsplaatsen waarop aios kunnen instromen bepaald. In tabel 3.1 is dit aantal voor de jaren 2022 tot en met 2024 weergegeven in de kolommen 'beschikbaar'. Daarnaast is in de tabel aangegeven hoeveel instroom is gerealiseerd (kolommen 'gerealiseerd'). In de kolom '%' is de realisatiegraad (percentage van de beoogde instroom die is gerealiseerd) weergegeven.

Tabel 3.1 Beschikbaar gestelde en gerealiseerde opleidingsplaatsen voor instroom in de opleiding arts M+G, naar profiel en fase

Opleiding	2022			2023			2024		
	Beschikbaar	Gerealiseerd	%	Beschikbaar	Gerealiseerd	%	Beschikbaar	Gerealiseerd	%
Jeugd 1 ^e fase	116	50	43%	70	52	74%	71	51	72%
Jeugd 2 ^e fase	58	57	98%	52	23	44%	48	22	46%
Medische milieukunde 1 ^e fase	3	3	100%	3	2	67%	3	3	100%
Medische milieukunde 2 ^e fase	2	0	0%	1	2	200%	2	2	100%
Infectieziektebestrijding 1 ^e fase	23	23	100%	23	27	117%	23	21	91%
Infectieziektebestrijding 2 ^e fase	13	11	85%	19	16	84%	23	19	83%
Tuberculosebestrijding 1 ^e fase	2	0	0%	2	2	100%	1	1	100%
Tuberculosebestrijding 2 ^e fase	2	1	50%	2	1	50%	1	0	50%
Donorarts 1 ^e fase				6	7	117%	*		
Totaal	219	145	66%	178	132	74%	172	119	69%

Bron: Jaarbeeld SBOH: feiten en cijfers aios 2022, 2023 en 2024 (bewerkt) en Aantallenbrief 2024

*De opleiding tot donorarts start om de 2 jaar, waarbij er voor de 1e fase van de opleiding een cohort van 7 instromers is gestart in 2023 en voor 2025 is een cohort van 5 instromers voorzien

De tabel maakt duidelijk dat de instroom wat betreft het aantal beschikbare opleidingsplaatsen in de loop van de afgelopen jaren niet is gestegen. Deze is gedaald van 219 in 2022 naar 172 in 2024. Daarnaast valt op dat de daadwerkelijk gerealiseerde instroom ook is gedaald, van 145 in 2022 naar

119 in 2024. In gezamenlijk overleg tussen het ministerie van VWS en SBOH is gekozen om vanaf 2023 realistischer te ramen, waardoor het aantal beschikbare opleidingsplaatsen is gedaald. De realisatiegraad is sindsdien echter niet wezenlijk veranderd. In elk jaar van de betrokken periode wordt een belangrijk deel (25% - 30%) van de beschikbare plaatsen niet ingevuld.

Het doel om tot een hogere instroom in de opleiding tot arts M+G te komen wordt in de praktijk dus niet voor alle profielen goed gerealiseerd. Vooral voor het profiel jeugdarts en voor de 2^e fase van de andere profielen is de instroom in de afgelopen periode achtergebleven. Of de gerealiseerde instroom tegemoet komt aan het doel van het ministerie van VWS om 'voldoende' instroom te realiseren is lastiger objectief te bepalen. Als het beschikbare aantal opleidingsplaatsen een weergave zou zijn van de behoefte aan instroom (en daarmee zou zorgen voor voldoende plaatsen), dan wordt ook die doelstelling niet behaald. Overigens geeft SBOH aan dat in 2025 het aantal beschikbare plekken voor de opleiding voor jeugdarts (nagenoeg) gevuld is en dat de verwachting is dat in 2026 ook het geval zal zijn.

We hebben de verschillende respondenten gevraagd naar hun meningen over de doelrealisatie. Veelal vinden ze het lastig om een heel stellig oordeel/antwoord te geven. Het meest gehoorde geluid is wel dat respondenten zien dat de instellingssubsidie in ieder geval niet heeft geleid tot een (duidelijke) toename van de instroom in en uitstroom uit de opleiding. Ze vinden het echter lastig om de oorzaak/schuld daarvan zondermeer bij de instellingssubsidie te leggen. Het grootste probleem ligt volgens hen namelijk in het feit dat het moeilijk is om voldoende geïnteresseerde mensen te vinden om als aios in te stromen. De hele arbeidsmarkt en zeker die in de zorg heeft te maken met arbeidskrapte. De sociale geneeskunde heeft daarbij als extra nadeel dat het als vakgebied weinig bekendheid geniet. In de reguliere opleiding geneeskunde is er weinig aandacht voor deze specialisatie en wat het vak van arts M+G inhoudt.

Veel respondenten spreken hun waardering uit voor de campagne Next Level Dokter waar SBOH de mede initiatiefnemer van is en het ministerie van VWS voorziet in de projectfinanciering. Ze zien dit als mooi en waardevol initiatief om mensen geïnteresseerd te krijgen en aan te trekken voor onder andere de opleiding tot arts M+G.² Toch zijn verschillende respondenten ook kritisch op de instellingssubsidie en de constructie van centraal werkgeverschap die daarbij hoort. Zo zal later in het rapport duidelijk worden dat vooral een aantal opleidingsinstellingen van mening is dat het centraal werkgeverschap een (extra) drempel vormt om de opleiding te gaan volgen. Aios moeten namelijk soms uit dienst van hun werkgever (bijvoorbeeld GGD) en in dienst komen bij SBOH. Het opgeven van hun (vaste) baan zonder de garantie dat ze na de opleiding gelijk weer een baan kunnen krijgen in de eigen omgeving, zorgt voor onzekerheid. Doordat opleidingsinstellingen moeten betalen voor de inzet van een aios (valuteerbare arbeid) vragen opleidingsinstellingen zich verder af of er op den duur nog wel voldoende opleidingsplaatsen beschikbaar zullen worden gesteld door hun eigen organisaties. Door aangekondigde bezuinigingen in bepaalde sectoren zullen organisaties moeten snijden in de kosten en dat kan mogelijk ten koste gaan van het beschikbaar stellen van

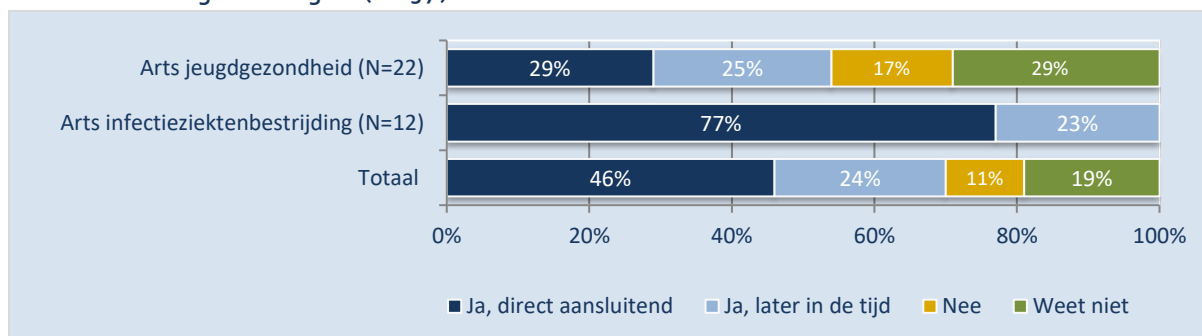
² Mogelijk heeft dit initiatief bijgedragen aan de hogere (verwachte) instroom bij het profiel jeugdarts in 2025 en in 2026.

opleidingsplaatsen voor aios.

Vanuit de opleidingsinstituten is de zorg geuit dat hun huidige financiering vanuit de instellingssubsidie gebouwd is op het uitgangspunt van voldoende instroom of een toename daarvan. De instituten worden namelijk gefinancierd in de vorm van een vergoeding per aios. Er is een minimum aantal aios nodig om de opleiding rendabel aan te kunnen bieden. In de praktijk is het aantal aios te laag om de opleiding rendabel te maken. Hier zal in paragraaf 4.2 nog op teruggekomen worden.

In tabel 3.1 valt verder op dat vooral de realisatiegraad van de 2^e fase van de opleiding vanuit de jeugdartsen laag is en na 2022 sterk is gedaald. De instroom in de 2^e fase vanuit deze groep (b)lijkt dus nog lastiger te realiseren. We hebben de geraadpleegde aios die momenteel in de 1^e fase van de opleiding zitten gevraagd of ze van plan zijn om na afronding ook (meteen) de 2^e fase te starten.

Figuur 3.1 Verwachting van aios dat ze na de 1^e fase ook de 2^e fase van de opleiding zullen gaan volgen (N=37)



Van de geraadpleegde aios in de 1^e fase van de opleiding is 70% van plan om (op termijn) ook de 2^e fase te gaan volgen. Het valt op dat die groep bij de aios binnen het profiel van jeugdarts beperkter is dan bij de aios binnen het profiel arts infectieziektebestrijding. Een aantal jeugdartsen in opleiding zegt al af te zien van de 2^e fase. Als reden noemen ze allemaal dat ze de inhoud van de 2^e fase van de opleiding niet interessant vinden en dat ze geen behoefte hebben om een verdere opleiding te volgen. Een enkeling geeft ook aan behoefte te hebben aan een vast contract. Bijna een derde van de jeugdartsen in opleiding twijfelt nog over het wel of niet starten van de 2^e fase. Ze willen eerst de hele 1^e fase doorlopen om te kijken of ze de 2^e fase ook willen doen. Een aantal stelt al wel dat ze de inhoud van de 2^e fase minder interessant vindt dan die van de profielfase. Die twijfel lijkt er bij de aios in de 1^e fase arts infectieziektebestrijding niet te zijn, hoewel de aantallen respondenten dusdanig klein zijn dat de uitkomsten met veel voorzichtigheid moeten worden behandeld. Wel lijkt deze informatie te bevestigen dat de doorstroom van jeugdartsen in opleiding (1^e fase) naar de 2^e fase niet vanzelfsprekend is. Dat verklaart wellicht voor een deel de beperkte realisatiegraad.

Andere cijfermatige informatie over het aantal aios, de instroom en de uitstroom en de omvang van het dienstverband zijn opgenomen in bijlage I.

3.2 Realisatie van inhoudelijke doelen

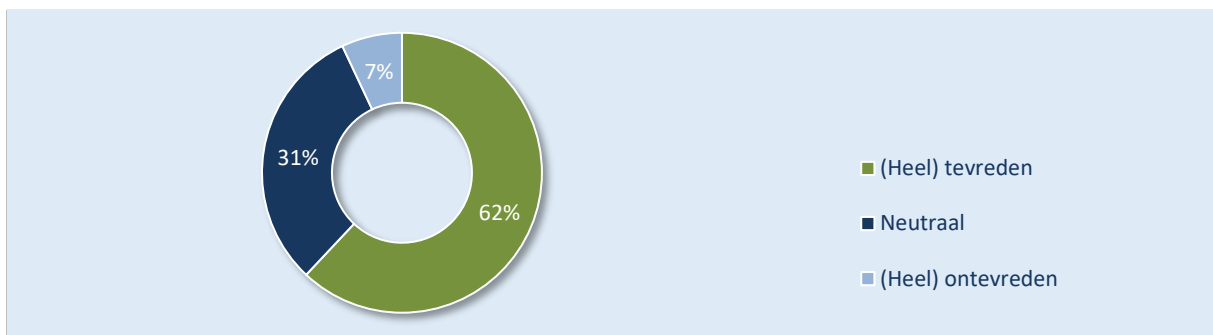
Naast de concrete doelstelling in de vorm van aantal opleidingsplaatsen (zoals jaarlijks opgenomen in de aantallenbrief) ligt aan de instellingssubsidie nog een aantal meer inhoudelijke uitgangspunten ten grondslag. Uit gesprekken met de verschillende geraadpleegde partijen wordt namelijk duidelijk dat met de instellingssubsidie een aantal voordelen gerealiseerd zou (moeten) kunnen worden.

De genoemde uitgangspunten/doelen zijn:

1. De instellingssubsidie en het daaraan gekoppelde centraal werkgeverschap zou voordelen moeten opleveren voor de aios. De opleiding komt meer centraal te staan en zou kwalitatief worden versterkt (door de mogelijkheden voor wisselende stages en door een scheiding tussen de rol van de werkgever en de opleider).
2. De opleiders kunnen zich focussen op het opleiden, doordat ze zich niet langer hoeven bezig te houden met arbeidszaken.
3. Centraal werkgeverschap levert schaalvoordeel op, waardoor zaken efficiënter georganiseerd kunnen worden.

Om de doeltreffendheid van de instellingssubsidie goed in beeld te krijgen hebben we getoetst in hoeverre deze uitgangspunten in de praktijk worden gerealiseerd. We hebben daartoe onder andere de geraadpleegde aios en LOSGIO gevraagd hoe tevreden zij zijn met het centraal werkgeverschap en welke voordelen en/of nadelen zij van het centraal werkgeverschap ervaren.

Figuur 3.2 Mate van tevredenheid met centraal werkgeverschap, volgens aios (N=45)



Ruim 6 op de 10 aios geven aan dat ze (heel) tevreden zijn over het centraal werkgeverschap. Voor hen werkt de constructie goed en/of de ervaren voordelen wegen naar hun mening voldoende op tegen de (eventueel) ervaren nadelen. Ongeveer 3 op de 10 zijn wat neutraler in hun oordeel. Zij zien zowel voor- als nadelen van het centraal werkgeverschap. Enkele anderen vinden het lastig om echt een duidelijk positief of negatief oordeel te geven. Voor hen staat SBOH wat op afstand. Een paar aios zijn naar eigen zeggen (zeer) ontevreden. Volgens hen levert het centraal werkgeverschap bijvoorbeeld (administratief) 'gedoe' op.

Om de oordelen goed te kunnen begrijpen brengen we de genoemde voordelen en nadelen in beeld. Twee derde van de geraadpleegde aios benoemt voordelen van het centraal werkgeverschap.

Figuur 3.3 Ervaren voordelen van het centraal werkgeverschap, volgens aios (N=29)

Voordelen		
-	Onafhankelijkheid van de opleidingsplek	18 keer genoemd
-	Gelijkheid tussen aios / gelijke situatie voor alle aios	10 keer genoemd
-	Mogelijkheid van stages op verschillende plekken	6 keer genoemd
-	Goede cao, goede regelingen, heldere procedures	6 keer genoemd
-	Opleider kan zich volledig richten op opleiden	2 keer genoemd

Veruit het meest genoemde voordeel is dat aios door het centraal werkgeverschap naar eigen zeggen veel minder afhankelijk zijn van de opleidingsinstelling waar zij tijdens hun opleiding werken. Hierdoor kunnen zij hun opleiding veel meer naar eigen inzicht en behoefte vormgeven. Ze zijn voor de inhoud van het opleiding minder afhankelijk van de instelling waar ze werken. De kwaliteit van de opleiding wordt daardoor in hun ogen beter. Ook geven ze aan dat daardoor afspraken rondom bijvoorbeeld besteedbare uren en boventalligheid worden gerespecteerd en dat hun inzet minder wordt gestuurd door personele tekorten en behoeften van de organisatie. Ze komen dus minder snel in conflict met de opleidingsinstelling en als er wel een conflict is kan het opleidingsinstituut daarin bemiddelen. Door de scheiding van de rollen komt volgens deze aios de opleiding dus meer centraal te staan. In het verlengde daarvan wordt genoemd dat de opleidende organisaties zich meer kunnen richten op het opleiden en minder tijd en inzet kwijt zijn aan het regelen van werkgeverszaken.

Een ander door aios veel genoemd voordeel is dat door het centraal werkgeverschap de situatie voor alle aios hetzelfde is. Zo is er gelijkheid in bijvoorbeeld regels, voorwaarden en vergoedingen. Dan maakt het ook niet uit in welke opleidingsinstelling je tijdens je opleiding werkt. Ook zien verschillende aios het als voordeel dat het centraal werkgeverschap het mogelijk maakt om tijdens de opleiding op verschillende plekken stage te lopen. Immers, doordat ze in dienst zijn en blijven van SBOH vraagt het veel minder regelwerk om (tijdelijk) over te gaan naar een andere opleidingsinstelling. Een aantal aios stelt dat ze positief zijn over de cao waaronder zij vallen en de goede informatie en regelingen die SBOH hen biedt.

Het eerst genoemde uitgangspunt dat met het centraal werkgeverschap werd beoogd (voordelen voor de aios en verbetering van de kwaliteit van de opleiding) lijkt hiermee in de praktijk voor een belangrijk deel van de aios ook daadwerkelijk gerealiseerd. Naast voordelen ervaart echter een grote groep aios (67%) ook nadelen van het centraal werkgeverschap.

Figuur 3.4 **Ervaren nadelen van het centraal werkgeverschap, volgens aios (N=28)**

Nadelen		
-	Rolverdeling verschillende partijen onduidelijk	10 keer genoemd
-	Minder betrokkenheid bij opleidingsinstelling	10 keer genoemd
-	SBOH onzichtbaar / teveel op afstand	9 keer genoemd
-	Zaken regelen lastig / administratief belastend	8 keer genoemd
-	Baanonzekerheid	7 keer genoemd
-	Minder regelruimte rond contract	4 keer genoemd

Een van de meest genoemde nadelen heeft te maken met het feit dat het centraal werkgeverschap heeft geleid tot een sterkere/verdere rolverdeling tussen partijen, zoals SBOH, de opleidingsinstituten, de opleidingsinstellingen en SOGEON. Zoals een aios het benoemd: er is nog weer een extra partij bijgekomen. Het grote aantal partijen maakt de rolverdeling volgens aios niet helemaal duidelijk. Het is voor hen niet altijd helder bij wie ze met welke vraag precies moeten zijn en dat zorgt voor onzekerheid/onduidelijkheid en het vraagt het nodige uitzoekwerk. Ook leidt de scheiding van rollen volgens verschillende aios tot administratieve rompslomp. Zo moeten zij verschillende partijen informeren als zij verlof willen of als ze ziek zijn.

Een ander veel genoemd nadeel is volgens de aios de afstand die ze ervaren tot SBOH. SBOH is hun werkgever, maar deze partij kennen ze niet en ze hebben het idee dat SBOH hen ook niet persoonlijk kent. SBOH is onvoldoende zichtbaar of heeft volgens een aios 'geen gezicht'. Er is (te) weinig contact. De andere kant van de medaille is volgens verschillende aios dat zij ook in de opleidingsinstelling wat meer op afstand staan. Doordat zij niet in dienst zijn bij de opleidingsinstelling, gelden voor hen andere regels dan voor de directe collega's op de werkvloer. Ook is de relatie met de manager soms anders (minder intensief betrokken) en voelen de partijen onderling (aios en opleidingsinstelling) minder betrokkenheid. De hierboven genoemde nadelen worden vaak in combinatie met elkaar genoemd. Het lijkt erop dat aios door het centraal werkgeverschap soms ervaren dat ze als het ware tussen wal en schip vallen en nergens echt bij horen.

Baanonzekerheid is een ander nadeel dat door enkele aios wordt genoemd. Doordat aios niet in dienst zijn/konden blijven van hun opleidingsinstelling is er volgens hen geen garantie dat ze na het afronden van de opleiding binnen dezelfde instelling kunnen blijven werken. Het is dan onzeker of ze – binnen voor hen aanvaardbare afstand – later wel een baan kunnen vinden. Ook wordt genoemd dat een dienstbetrekking bij SBOH per definitie een tijdelijk contract is. Hierdoor kunnen zaken – zoals het verkrijgen van een hypotheek – lastig worden.

Een laatst genoemd nadeel is volgens aios dat er door het centraal werkgeverschap minder onderhandelings- of regelruimte is om een contract meer op maat van de aios te maken. Terwijl de 'gelijkheid tussen de aios' door een deel van de aios als voordeel wordt gezien, zien anderen de 'standaardregels' juist als een beperking.

Het centraal werkgeverschap heeft dus volgens de aios zowel voor- als nadelen. Toch zagen we dat

de meerderheid van de aios over de gehele linie bekeken (heel) tevreden is met het centraal werkgeverschap.



We hebben de aios gevraagd of er in hun ogen nog verbeterpunten zijn rondom het centraal werkgeverschap. Van de 45 aios hebben er 16 verbeterpunten aangegeven.

Figuur 3.5 Mogelijke verbeterpunten rond het centraal werkgeverschap, volgens aios (N=16)

Verbeterpunten		
-	Meer uitleg	4 keer genoemd
-	Beter / eerlijker salaris	3 keer genoemd
-	In dienst kunnen blijven 'eigen' werkgever	3 keer genoemd
-	Minder administratieve rompslomp	3 keer genoemd
-	Meer zichtbaarheid	2 keer genoemd
-	Overig	3 keer genoemd

Het eerst verbeterpunt betreft meer duidelijkheid vanuit SBOH (uitleg over het loonstrookje, over aioto-trajecten, over hoe de selectieprocedure voor de 2^e fase eruit ziet). Een ander genoemd verbeterpunt betreft de wens voor een beter en eerlijker salaris, waarbij meer in brede zin rekening wordt gehouden met de ervaringsjaren. Hierbij wijzen de aios vooral op het punt van de salarisgarantietoeslag³. Dit is een toeslag op het SBOH-salaris, die wordt uitgekeerd aan aios die voor de opleiding al werkzaam waren als basisarts of profielarts in een organisatie waar artsen M+G werkzaam kunnen zijn. Voorheen gold deze toeslag kortgezegd dus wel voor aios die voorheen in dienst waren van bijvoorbeeld een GGD, maar niet voor aios die voorheen als arts werkzaam waren in een ziekenhuis. Door dit onderscheid ontstonden er dus salarisverschillen tussen aios. Ook werd de drempel voor bepaalde groepen om te kiezen voor een opleiding tot arts M+G vergroot, omdat ze er in salaris teveel op achteruitgingen en hun ervaringsjaren niet werden meegeteld. In de cao van 2025 is deze salarisgarantieregeling inmiddels uitgebreid naar alle aios M+G en is de toeslag gemaximeerd.⁴

Enkele andere aios zouden het fijn vinden als er – naast het centraal werkgeverschap – toch ook een mogelijkheid zou zijn om in dienst te blijven van de eigen werkgever/GGD, zodat je als het ware kunt kiezen tussen verschillende opties.

De wens tot minder administratieve rompslomp heeft onder andere te maken met ervaren 'gedoe' rond declaraties (zo zou er al tijdens een maand herinnerd worden aan declaraties terwijl die pas aan het eind van de maand gedaan kunnen worden). Andere genoemde verbeterpunten hebben betrekking op de wens voor meer zichtbaarheid (bijvoorbeeld een concreet individueel contactmoment tussen aios en SBOH). SBOH organiseert overigens bij de start van de opleiding een

³ Cao SBOH 2024, artikel E-2 lid c.

⁴ Cao SBOH 2025, artikel 3.

introductiebijeenkomst voor alle aios. Overige verbeterpunten zijn slechts een enkele keer genoemd (bijvoorbeeld de wens voor een 36^{-urige} werkweek).

Ervaringen opleidingsinstellingen en -instituten

Die voor- en nadelen worden voor een deel ook herkend door de geraadpleegde opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten. Zo onderschrijven verschillende van hen het voordeel van de onafhankelijkheid van de aios van de opleidingsinstelling waar ze werken/stage lopen. Doordat ze niet in dienst zijn van de opleidingsinstelling komen ze volgens de respondenten minder snel in loyaliteitsproblemen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van grote werkdruk/personeelsproblemen (aios hoeven hierdoor zich niet genoodzaakt te voelen meer werk op zich te nemen dan wat afgesproken is). Ook zien verschillende opleidingsinstellingen en -instituten in dat de opleiding van de aios meer centraal komt te staan en dat het de kwaliteit van de opleiding verbetert, bijvoorbeeld omdat de aios meer mogelijkheden krijgen om op verschillende plekken stage te lopen. Verschillende opleidingsinstellingen merken ook dat het voor henzelf (als opleidingsinstelling) makkelijker is geworden, nu zij de rol van werkgever niet meer hebben. Ze hoeven nu minder zelf te regelen en kunnen zich inderdaad vooral toeleggen op het opleiden.

Andere opleidingsinstellingen vinden juist dat de huidige situatie minder makkelijk is voor henzelf. Ze hebben nu te maken met aios die werken onder verschillende systemen (sommigen nog in dienst van SBOH, sommigen nog in eigen dienst). Daar horen verschillende regels bij rond bijvoorbeeld het aantal beschikbare uren voor onderzoek, al geeft SBOH aan dat het opleidingsinstituut ervoor verantwoordelijk is om toe te zien op een gelijke toepassing voor de aios. In de praktijk lijkt er echter toch ongelijkheid tussen aios te zijn op dit punt. Ook is het volgens verschillende opleidingsinstellingen financieel complexer geworden door het verrekenen van de valuteerbare arbeid. Zo krijgen instellingen nu te maken met negatieve facturen wat lastig te verwerken is in de systemen. Op de ervaren knelpunten rond de valuteerbare arbeid wordt nader ingegaan in paragraaf 4.2.

Ook vanuit de opleidingsinstituten is opgemerkt dat het centraal werkgeverschap er niet voor heeft gezorgd dat het voor hen makkelijker is geworden of dat ze zich beter op een opleidingsactiviteiten kunnen richten. Ze hebben naar eigen zeggen juist meer taken en verantwoordelijkheden erbij gekregen. Ze schatten in dat daardoor het aantal uur begeleiding is gestegen van 10 uur naar 20 uur per jaar per aios, terwijl de vergoeding die zij vanuit SBOH krijgen voor de begeleiding niet is gestegen. SBOH is daarentegen van mening dat de opleidingsinstituten wel gecompenseerd worden voor de extra taken. Aan de rolverdeling en de financiering van de opleidingsinstituten wordt nader aandacht besteed in paragraaf 4.1.

De opleidingsinstellingen en -instituten onderschrijven ook enkele van de door aios genoemde nadelen van het centraal werkgeverschap. Het meest noemen zij de baanonzekerheid die het centraal werkgeverschap volgens hen met zich meebrengt. Opleidingsinstellingen merken dat medewerkers die de opleiding tot arts M+G willen volgen bij hen uit dienst moeten en dienst komen bij SBOH. Dit kan onvoordelig voor de aios uitpakken. Ze raken hun vaste baan kwijt en hebben niet de garantie dat

zij na de opleiding weer in dienst kunnen komen bij de opleidingsinstelling, al staat in de cao wel de mogelijkheid om hierover afspraken te maken. Het zou volgens verschillende respondenten echt een drempel opwerpen voor medewerkers om zich voor de opleiding tot arts M+G aan te melden. Bij de geraadpleegde aios – die momenteel dus in opleiding zitten – blijkt die drempel er vrijwel niet te zijn. Van de geraadpleegde aios zegt 84% dat het centraal werkgeverschap geen (negatieve of positieve) invloed heeft gehad op hun keuze voor de opleiding. Slechts enkele aios (9%) hadden naar eigen zeggen duidelijke twijfels bij het starten van de opleiding omdat zij/hij daarvoor uit dienst moesten bij de GGD als werkgever en voor een (veel) lager salaris moesten gaan werken. Dit zegt uiteraard niet alles. Voor de mensen die uiteindelijk niet voor de opleiding hebben gekozen kan het centraal werkgeverschap weldegelijk een drempel zijn geweest.

Ook merken verschillende opleidingsinstellingen en -instituten dat het centraal werkgeverschap kan leiden tot meer afstandelijkheid van/tot de aios. Het is lastiger geworden om aios actief te betrekken bij de organisatie, ze zijn volgens enkele respondenten toch meer een gast dan een werknemer. Voorheen was een aios vaak al in dienst bij de opleidingsinstelling en werd gezamenlijk opgetrokken bij het aanvragen en invullen van een opleidingsplek. In nauwe samenspraak werd een plan gemaakt voor de opleiding. Nu komt een onbekende aios bij de start van de opleiding pas binnen. Het is dan lastiger om een band tussen praktijkopleider en de aios te ontwikkelen, zeker omdat het geen 'eigen medewerker' is. Het is ook lastiger geworden om aios in moeilijke perioden – zoals rouw of ziekte – te ondersteunen. Je leeft als opleidingsinstelling wel mee, maar kunt niet veel ondernemen, omdat veel regelzaken de verantwoordelijkheid zijn van SBOH. Vanuit de opleidingsinstituten zien ze ook dat mensen binnen de opleidingsinstellingen zich minder verantwoordelijk zijn gaan voelen voor de aios. Voorheen zagen ze het echt als 'hun' aios, nu laten ze meer over aan de opleidingsinstituten.

Die grotere afstand blijkt dus niet alleen voor de aios, maar ook voor de opleidingsinstellingen zelf een ervaren knelpunt. Doordat ze als opleidingsinstelling geen werkgever (meer) zijn, merken opleidingsinstellingen bijvoorbeeld dat ze minder goed vorm kunnen geven aan hun strategisch personeelsbeleid. Ze hebben door de landelijke sollicitatieprocedure minder grip meer op welke aios ze binnen krijgen. Ook kunnen ze naar eigen zeggen minder goed sturen op de inzet van de aios en de inrichting van hun verdere loopbaan. De aios kunnen zelf hun opleiding vorm geven en kunnen bijvoorbeeld kiezen voor het volgen van de 2^e fase, hoewel daar binnen de opleidingsinstelling weinig mogelijkheden voor zijn. Ook kunnen ze de aios geen garantie op een baan na afloop van de opleiding bieden. Ze hebben dus minder regie en daar moeten ze aan wennen.

Verder herkennen verschillende opleidingsinstellingen de onduidelijkheid over de rolverdeling. Zij zien die bij de aios, maar ervaren die onduidelijkheid zelf ook. Aan hun ervaringen met de rolverdeling wordt echter in paragraaf 4.1 uitgebreid aandacht besteed.

Al met al laat het bovenstaande zien dat het centraal werkgeverschap duidelijke voordelen biedt voor aios en dat hun opleiding meer centraal is komen te staan. Op de vraag of het uitgangspunt is behaald dat het centraal werkgeverschap de opleidende partijen zou ontlasten en meer ruimte zou bieden om zich te concentreren op het opleiden, is minder goed een eenduidig antwoord te geven. De ervaringen

daarmee en de meningen daarover zijn wat meer divers.

Een laatste uitgangspunt betrof het feit dat de instellingssubsidie zou (moeten/kunnen) leiden tot schaalvoordelen en meer efficiëntie. SBOH ziet wel een schaalvoordeel in het feit dat zij voor een veel bredere groep aios (3.500) en opleidingen (12) een werkgeversfunctie vervullen. Hierdoor hebben zij de benodigde organisatiestructuur en de expertise om dit op een efficiënte manier te doen. Ook voor het ministerie van VWS werkt de constructie van het centraal werkgeverschap efficiënter. Immers, ze hebben nu te maken met slechts één aanspreekpunt, in plaats van een groot aantal individuele werkgevers en verschillende opleidingsinstituten.

De opleidingsinstituten ervaren echter tot op heden niet het door hen beoogde schaalvoordeel. Zoals gezegd gingen zij uit van een toename van het aantal aios voor de opleiding arts M+G. Die toename was nodig om de opleiding financieel rendabel aan te kunnen bieden. Doordat die toename niet is gerealiseerd, komen zij (op den duur) financiële middelen te kort om de opleiding te organiseren.

4. Doelmatigheid

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de doelmatigheid van de instellingssubsidie. Hierbij is zowel aandacht voor de rolinrichting en bijbehorende financiering voor betrokken partijen, als ook de inrichting van processen.

4.1 Ervaringen met rollen SBOH

SBOH heeft zoals eerder is aangegeven binnen het centraal werkgeverschap 3 rollen, die van werkgever, financier en strategisch partner. De rol van werkgever en financier ziet SBOH als het meest belangrijk, omdat deze nauw samenhangen en belangrijk zijn voor het goed vorm kunnen geven aan de subsidiedoelen. De rol van strategisch partner is volgens SBOH vooral gericht op het samenbrengen van het grote aantal betrokken partijen en het in gang zetten van veranderingen. SBOH geeft aan dat het veld van de sociale geneeskunde heel versnipperd is en vooral bestaat uit kleine partijen met een beperkte organisatiekracht. Als voorbeeld wordt gewezen op het feit dat er nog steeds geen nieuw landelijk opleidingsplan gerealiseerd is. SBOH merkt dat partijen snel naar hen kijken om overkoepelende zaken te organiseren, te regelen of af te stemmen die voor alle partijen van belang zijn. Een voorbeeld is bijvoorbeeld de campagne van de Next Level Dokter. Ze proberen vanuit hun rol als strategisch partner te werken aan het realiseren van meer collectiviteit in het werkveld. Alleen vanuit een collectief kunnen zaken en veranderingen echt goed gerealiseerd worden, is de gedachte.

SBOH is naar eigen zeggen goed in staat om de genoemde rollen op te pakken. Als belangrijk (schaal) voordeel zien zij dat ze naast de aios Arts M+G ook werkgever zijn voor andere opleidingen, zoals de huisartsen. Hierdoor hebben ze de structuren om zaken efficiënter en daarmee goedkoper te regelen, dan wanneer ze alleen de arts M+G opleiding zouden doen. Wel noemt SBOH dat de rol van financier bemoeilijkt wordt door het feit dat ze eigenlijk geen mogelijkheden hebben om zelf extra inkomsten te genereren of grootschalig te bezuinigen. Dat leidt tot discussies met opleidingsinstellingen, zeker rondom de kleine opleidingen.

We hebben de opleidingsinstellingen en -instituten gevraagd wat zij vinden van het feit dat deze combinatie van rollen bij SBOH is neergelegd. De rol van werkgever zien de partijen in meerderheid als een logische, aangezien er gekozen is voor centraal werkgeverschap. Ook de rol van financier kunnen de meeste partijen zich wel vinden. Enkel van de opleidingsinstellingen -instituten vinden de rol van financier wat lastiger. Dit heeft volgens hen te maken met een gebrek aan transparantie (wie krijgt wat waarvoor) en doordat SBOH vanuit deze rol ook kan bepalen welke taken bij welke partijen worden neergelegd en/of wat ze daarvoor betaald krijgen. Vanuit de opleidingsinstituten wordt ervaren dat ze binnen het centraal werkgeverschap meer taken en verantwoordelijkheden toebedeeld hebben gekregen, zonder dat daar geld tegenover staat. Verder is opgemerkt dat enkele partijen het lastig vinden dat SBOH voor de financiering afhankelijk is van het ministerie van VWS. Deze partijen ervaren het als onzeker voor welke aantallen aios er subsidie beschikbaar komt en het

aantal lijkt (mede) af te hangen van politieke keuzes/het politieke klimaat.

De strategische rol van SBOH is voor veel opleidingsinstellingen en -instituten niet duidelijk en vanzelfsprekend. Enkele respondenten zien wel dat ze een rol als strategisch partner oppakken. SBOH doet volgens hen wat ze op de website zeggen te doen. Ze zien in SBOH een proactieve organisatie die veel informatie verzamelt en beschikbaar stelt en echt wil meewerken aan (inhoudelijke) versterking. Ze zien geen andere partij in het veld die deze strategische rol anders zou kunnen oppakken. Een respondent stelt: SBOH heeft de middelen, de contacten, de energie en het enthousiasme om overkoepelende activiteiten als de Next Level Dokter op te pakken de belangen van de artsen M+G (in opleiding) te behartigen.

Voor veel anderen is het (geheel) onduidelijk wat die strategische rol precies inhoudt. Ook vinden velen het de vraag of dit een rol voor SBOH zou moeten zijn. Ze merken op dat het nooit wenselijk is als één partij teveel verschillende petten opheeft. Dat kan leiden tot belangenverstrengeling en/of botsing van belangen. Zo merken verschillende partijen op dat ze het idee hebben dat SBOH de opleidingsinstellingen en -instituten vertegenwoordigt in gesprekken met het ministerie van VWS. Zij vinden echter dat SBOH niet gemandateerd is om namens hen te spreken. Meerdere partijen geven aan dat ze het vervelend vinden dat door het centraal werkgeverschap directe contact/communicatie met VWS/MEVA minder vanzelfsprekend is. Wensen, ideeën en ervaren knelpunten komen zo niet direct bij VWS, maar alleen indirect via de SBOH.

We hebben de opleidingsinstellingen en -instituten gevraagd of ze de rolverdeling tussen de SBOH en de andere betrokken partijen voldoende duidelijk vinden. Een breed gehoord geluid is dat die rolverdeling niet voldoende helder is. De onduidelijkheid rond de rol van strategisch partner werd hierboven al genoemd. Ook rond de rol als werkgever bestaat veel onduidelijkheid en dan specifiek over de rolverdeling tussen SBOH, de opleidingsinstellingen en de opleidingsinstituten in het geval er sprake is van langdurig ziekteverzuim. De partijen wijzen erop dat bij langdurige ziekte in principe de werkgever moet zorgen voor de begeleiding en re-integratie. SBOH is in dit geval de werkgever en formeel de casemanager, maar de feitelijke taken van casemanager zijn door SBOH neergelegd bij de opleidingsinstituten; zij moeten de zieke aios begeleiden en de re-integratie organiseren. De opleidingsinstellingen worden verantwoordelijk gesteld voor het praktisch organiseren van de re-integratie op de werkvloer. Dit maakt de situatie bij ziekte heel complex en onduidelijk.

Zo stellen meerdere opleidingsinstellingen dat zij wel een rol voor zichzelf zien weggelegd bij het re-integreren van aios. Immers, de aios zijn op hun werkvloer werkzaam. Echter, de arbo-arts is verbonden aan SBOH en verstrekt geen gegevens over de aios aan de opleidingsinstelling. Hierdoor hebben zij geen zicht op de situatie rond de ziekte van de aios en bijvoorbeeld de belastbaarheid. Een goed re-integratieplan maken is dan erg lastig. Bovendien wordt bij langdurige ziekte de subsidie aan de opleidingsinstelling gestopt en krijgen zij naar eigen zeggen geen vergoeding voor het begeleiden van de re-integratie. Zij kunnen wel een tijdelijke vergoedingsregeling aanvragen bij SBOH voor re-integratie inspanningen. Dezelfde knelpunten gelden in grote lijnen voor de opleidingsinstituten. Zij hebben het feitelijke casemanagement toebedeeld gekregen, zonder dat zij daarvoor zijn

toegerust/opgeleid en zonder dat daar volgens hen een vergoeding tegenover staat (terwijl de subsidie voor die aios wel wordt stopgezet). Ook zij lopen tegen het probleem aan dat zij geen informatie vanuit de bedrijfsarts ontvangen. Dus bij de begeleiding van langdurig zieke aios zijn uiteindelijk alle drie de partijen betrokken, zijn de taken versnipperd en de verdeling van de verantwoordelijkheden en de financiering onduidelijk. Ook het onderlinge contact tijdens deze trajecten verloopt niet altijd snel en makkelijk. Opleidingsinstellingen krijgen naar hun idee niet makkelijk hulp van SBOH bij individuele ziektegevallen.

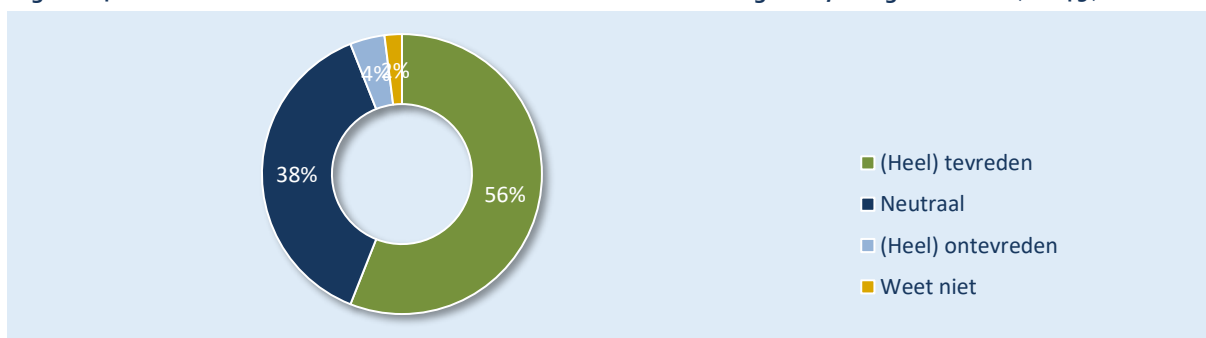
Het is een probleem waar veel opleidingsinstellingen en -instituten tegenaan lopen. Ze weten dat SBOH werkt aan een oplossing, maar een goede oplossing is er vooralsnog niet. Zeker omdat de financiering van de instellingen en instituten naar hun ervaring al erg krap is, kunnen dit soort taken een zware belasting leggen op de organisaties. Veel opleidingsinstellingen en -instituten willen aandacht voor dit probleem en een concrete oplossing.

Verder wordt opgemerkt dat de rolverdeling in brede zin best complex is, ook als er geen problemen zoals langdurige ziekte zijn. Voor managers binnen de opleidingsinstellingen is het lastig om helemaal goed inzichtelijk te hebben hoe de rollen zijn verdeeld. Door personeelsverloop gaat de soms al opgebouwde kennis soms verloren. Een duidelijke handleiding, waarin de rollen van de eigen organisatie, maar ook die van de andere betrokken duidelijk uiteen worden gezet, zou daarom volgens enkele respondenten wel wenselijk zijn. Hierin zou helder kunnen worden uitgewerkt welke stappen ze elk jaar rond het begeleiden en opleiden van de aios moeten zetten en wat ze in specifieke situaties (zoals ziekteverzuim) moeten doen. SBOH geeft aan dat momenteel een project loopt om dit traject bij langdurig verzuim beter in te richten.

Door die onduidelijkheid – zeker rond het langdurig ziekteverzuim – zijn opleidingsinstellingen en -instituten soms kritisch over de manier waarop SBOH invulling geeft aan zijn rollen. Sommigen zijn van mening dat SBOH (op dat punt) verantwoordelijkheden afschuift zonder daar een vergoeding tegenover te stellen. Toch zijn ze over het algemeen wel van mening dat SBOH een goede werkgever is voor de aios, dat zij hen voorzien van goede informatie en hen ondersteunen bij veel van hun vragen. Ook zijn de meesten goed te spreken over het één-op-één contact dat zij met SBOH hebben.

Ook aan de aios hebben we gevraagd in welke mate ze tevreden zijn met SBOH als hun werkgever.

Figuur 4.1 Mate van tevredenheid met SBOH als werkgever, volgens aios (N=45)



Van de aios is iets meer dan de helft (zeer) tevreden. Door deze groep wordt onder andere opgemerkt dat SBOH duidelijk laat zien dat ze de aios belangrijk vinden en dat ze aios goed vertegenwoordigen naar buiten. Ze organiseren bijeenkomsten voor aios en doen hun best om persoonlijk zichtbaar te zijn bij de introductiedagen en opleidingsdagen. Ook wordt genoemd dat de site van de SBOH duidelijk, volledig en makkelijk in gebruik is en dat ze snel reageren op declaraties. Ook stellen enkelen dat er goed ingesprongen is op hun specifieke situatie met een passende oplossing (bijvoorbeeld andere startdatum).

Ruim een derde is wat neutraler in hun mening. Dat komt vooral omdat deze aios naar eigen zeggen weinig te maken hebben gehad met SBOH. De standaardzaken lopen goed, maar verder hebben ze weinig contact met SBOH. Ook weten ze soms niet wat ze verder van SBOH mogen verwachten. Slechts enkele aios zijn (zeer) ontevreden over SBOH als werkgever. Als redenen noemen ze de 'rompslomp' die het centraal werkgeverschap met zich meebrengt (veel partijen, steeds iedereen informeren) en de ervaring dat er geen flexibiliteit is rond bijvoorbeeld contractbesprekingen (alles moet volgens vaste regels, er zijn geen uitzonderingen mogelijk).

4.2 Ervaringen opleidingsinstellingen en -instituten met eigen rol

We hebben de opleidingsinstellingen en -instituten ook gevraagd naar de ervaringen met hun eigen rol binnen de instellingssubsidie.

Opleidingsinstellingen

Door het centraal werkgeverschap/de instellingssubsidie is voor de opleidingsinstellingen de rol van werkgever komen te vervallen. De opleidingsinstellingen kunnen zich nu focussen op het in de praktijk opleiden van de aios. Voor die opleidingstaak verstrekt SBOH de zogenaamde 'opleidersvergoeding'. Dit is de vergoeding voor de door de RGS-regelgeving verplichte begeleiding van de aios door de opleider c.q. het opleidingsteam, uitgaande van 6 uur begeleiding per week. De afspraken hieromtrent liggen vast in een mantelovereenkomst. In deze overeenkomst staat ook vermeld dat de opleidingsinstelling per aios aan SBOH een vergoeding betaald voor valuteerbare arbeid die de aios levert. De vergoeding van de valuteerbare arbeid wordt verrekend met de vergoeding voor het opleiden. Onder valuteerbare arbeid wordt verstaan de arbeid die de aios gedurende de opleiding bij de opleidingsinstelling levert en zo bijdraagt aan de omzet van die betreffende instelling. Onder valuteerbare arbeid kan bijvoorbeeld vallen: het behandelen van patiënten, JGZ-sprekken, de afhandeling van infectieziekten of tuberculosemeldingen en advisering bij milieuvragen.

De opleidingsinstellingen geven aan dat ze op zich goed in staat zijn om hun rol binnen de opleiding tot arts M+G vorm te geven. Sommigen zijn in de gesprekken uitgesproken positief over het feit dat een bijdrage kunnen leveren in de opleiding. Dat is belangrijk voor de sociale geneeskunde, het vak van arts M+G, de aios, maar ook voor de eigen organisatie. Zo kunnen ze zich verzekeren van voldoende goed opgeleide mensen, maar het opleiden zelf leidt volgens hen ook tot dynamiek en innovatie binnen de organisatie. Ook de keuze voor de instellingssubsidie heeft volgens sommigen

positieve effecten gehad, in de zin dat de processen minder belastend en ingewikkeld zijn geworden nu ze niet langer werkgever zijn.

Toch stellen de meeste instellingen dat hun rol in de huidige situatie ook lastige vraagstukken met zich meebrengt. Een aantal nadelen is hiervoor al genoemd. Zo leidt het feit dat ze geen werkgever meer zijn ertoe ze naar eigen zeggen minder grip hebben op de aios binnen hun organisatie. De relatie tussen instelling en aios is vaak wat minder hecht, strategische personeelsplanning (nadenken over de inzet van de aios op lange termijn) is minder goed mogelijk en het is lastiger geworden om aios aan zich te binden. Zo is het in sommige regio's lastiger om aios te interesseren voor een opleidingsplaats (door onaantrekkelijke geografische ligging).

Een ander eerder veel genoemd knelpunt is de onduidelijkheid rond de eigen rol en de rolverdeling tussen SBOH als werkgever en NSPOH/TNO als opleidingsinstituut, in het bijzonder rond het langdurig verzuim. Hier is in de vorige paragraaf al uitvoerig aandacht aan besteed. Ook is al benoemd dat opleidingsinstellingen naar eigen zeggen geen directe communicatie hebben met het ministerie van VWS. Dit vinden verschillende opleidingsinstellingen vooral (ook) lastig met betrekking tot de bepaling van het aantal beschikbare opleidingsplaatsen. Zij voelen zich niet voldoende gehoord met betrekking tot de behoefte aan en het aantal beschikbaar te stellen opleidingsplaatsen. Het capaciteitsorgaan maakt nu een raming en het ministerie van VWS bepaalt vervolgens het aantal plaatsen, zonder dat de instellingen kunnen aangeven wat hun behoeften en mogelijkheden zijn. De afhankelijkheid van andere partijen rond het jaarlijkse besluit over het aantal te financieren plaatsen, zorgt volgens sommige opleidingsinstellingen voor (financiële) onzekerheid en knelpunten met de planning. Overigens hadden opleidingsinstellingen vóór het centraal werkgeverschap ook geen directe lijn met het ministerie van VWS.



Een deel van de geraadpleegde opleidingsinstellingen vindt het daarom belangrijk dat zij of hun koepelorganisatie als partij kunnen deelnemen in de jaarlijkse behoeftebepaling rond het aantal opleidingsplaatsen. Ze willen graag met het ministerie van VWS om de tafel om ook hun behoeften en mogelijkheden mee te laten nemen in de berekening van het aantal de subsidiëren plaatsen.

Het meest genoemde knelpunt rond hun rol binnen de opleiding arts M+G heeft echter betrekking op de valuteerbare arbeid. Acht op de 10 geraadpleegde instellingen stellen dat dit als knelpunt wordt ervaren. De meeste respondenten snappen de gedachte achter de valuteerbare arbeid en zien in dat aios ook waarde/arbeid bieden aan opleidingsinstellingen. In de praktijk zorgt de valuteerbare arbeid echter nu voor veel onduidelijkheid en een gebrek aan eenduidigheid. Het is niet voor alle managers/praktijkopleiders op de werkvloer helder wat valuteerbare arbeid precies is en hoe je bepaalt wat precies onder opleidingstijd kan vallen en wat onder valuteerbare arbeid. Zeker voor de tweede fase van de opleiding vinden veel managers/praktijkopleiders het lastig te bepalen wat ze als valuteerbare arbeid kunnen zien en hoe je die kunt berekenen. Veelal wordt alleen gekeken naar het 'draaien van productie' (spreekuren etc.) en worden andere vormen van valuteerbare arbeid minder goed gezien.

De valuteerbaarheid verschilt volgens respondenten ook sterk tussen aios en ook gaat elke praktijkopleider/manager en elke opleidingsinstelling er op een eigen manier mee om. Dit gebrek aan eenduidigheid zorgt soms voor vragen van en discussies met de aios, die hun situatie soms bespreken met elkaar en met aios van andere instellingen. Verder is de valuteerbare arbeid in de praktijk soms lastig te organiseren. Opleidingsinstellingen plannen vaak redelijk lang vooruit (bijvoorbeeld spreekuren). Door het plotseling wisselen van opleidingsdagen of het uitlopen van onderzoeksactiviteiten is het soms lastig om de aios in te zetten voor de geplande activiteiten (spreekuren kunnen dan niet worden bemenst).



Er is volgens de opleidingsinstellingen daarom behoefte aan meer duidelijkheid en eenduidigheid rondom de valuteerbare arbeid. Mensen binnen de opleidingsinstellingen zullen minder moeite hebben met de valuteerbare arbeid als helder is uitgewerkt wat het is en hoe dat in de praktijk ingezet en georganiseerd kan worden zonder te grote verschillen tussen opleidingsinstellingen. Ook zou beter in beeld moeten komen welke meerwaarde/bijdrage een aios aan een opleidingsinstelling kan leveren. Nu wordt zoals gezegd vooral het draaien van spreekuren en consulten als valuteerbaar gezien. Daarbij zien respondenten een rol weggelegd voor SBOH. Het vraagt volgens sommigen echter ook een cultuuromslag bij opleidingsinstellingen zelf. Ze moeten bereid zijn om meer 'open' te kijken naar de meerwaarde die een aios kan bieden, meer dan alleen het 'draaien van productie'.

Een deel van de instellingen heeft het idee dat de huidige situatie (met valuteerbare arbeid) financieel slechter voor hen uitpakt. In de situatie voor 2019 kregen ze per aios een bepaald bedrag. Omdat ze de inzet van de aios meer zelf konden bepalen hadden minder het idee dat ze geld op een aios moesten toelagen. Hoewel ze het niet goed kunnen onderbouwen met cijfers, zorgt het feit dat ze nu maandelijks een flink bedrag moeten betalen voor elke aios ervoor dat mensen binnen de organisatie zich beter bewust zijn van de kosten die een aios met zich meebrengt. De angst bestaat bij sommigen dat – zeker op termijn (2026) wanneer de instellingen moeten bezuinigen – het animo voor het opleiden van aios binnen de opleidingsinstellingen hierdoor kan afnemen. Ze zijn bang dat er minder bereidheid is opleidingsplaatsen beschikbaar te stellen. Ook onder het personeel zou er minder begrip kunnen komen voor het aannemen van aios, omdat ze geld kosten maar minder arbeid leveren dan een reguliere medewerker.

Los van de valuteerbare arbeid merken sommige geraadpleegde opleidingsinstellingen op dat de vergoeding die zij krijgen voor de 6 uur begeleiding per maand per aios niet meer afdoende is. Het dekt niet de kosten die de organisatie voor het leveren van die begeleiding maakt.

Opleidingsinstituten

In de periode 2022 – 2024 waarnaar we in dit onderzoek kijken waren er 2 opleidingsinstituten betrokken bij de opleiding tot arts M+G. NSPOH verzorgde de opleiding arts M+G, zowel eerste als tweede fase en voor alle betrokken profielen. TNO verzorgde de eerste fase opleiding tot arts jeugdgezondheid. In 2025 is er een derde instituut bijgekomen – UPHO – die de tweede fase van de opleiding verzorgt. Dit laatste instituut is in ons onderzoek niet meegenomen. SBOH treedt op als financier van de opleidingsinstituten en biedt hen een vergoeding per aios die bij hen de opleiding

volgt. Het idee is dat SBOH op deze manier de financiële risico's wegneemt van de opleidingsinstituten.

We hebben de opleidingsinstituten gevraagd of ze uit de voeten kunnen met de instellingssubsidie – en hun rol daarbinnen. Ze beschikken naar eigen zeggen over de voldoende kennis, expertise en ervaring om de opleiding inhoudelijk goed vorm te geven. Wel stellen de beide instituten duidelijk dat ze opleiding – of eigenlijk opleidingen – met de huidige vergoeding uit de instellingssubsidie niet rendabel kunnen aanbieden. Het probleem zit voor een belangrijk deel in het feit dat ze door de instellingssubsidie niet meer zelf kunnen bepalen wat de opleiding kost. Ze krijgen nu een vergoeding per aios. Om een opleiding rendabel te kunnen aanbieden is volgens de instituten een opleidingsgroep van minimaal 14 tot 17 aios nodig. De verwachte en gehoopte verhoging van de instroom in de opleidingen is volgens de opleidingsinstituten niet gerealiseerd. De instroom is onvoldoende. Daarnaast wordt binnen de instellingssubsidie gewerkt met 2 instroommomenten per jaar, wat het aantal aios per groep ook beperkt.⁵

De opleidingen moeten dus werken met te kleine groepen. Het bieden van de opleiding voor 8 aios is in de praktijk niet veel goedkoper dan voor een groep van 15 aios. Immers er moet in beide gevallen een docent voor de klas worden gezet. Een basis opleidingsstructuur moet dus ingericht zijn en dus moet ook een basisfinanciering beschikbaar zijn. Zo stelt de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten eisen aan de opleiding, bijvoorbeeld dat er per opleiding voldoende specialisme in huis om de opleiding te verzorgen. Het punt bij de opleiding arts M+G is dat het niet 1 opleiding is, maar dat het 5 verschillende opleidingen zijn. Elk van de opleidingen vraagt de inzet van een eigen specialisme, wat extra kosten met zich meebrengt. Dergelijke 'extra' kosten lijken niet te zijn voorzien in de instellingssubsidie zoals die nu beschikbaar is.

De vergoeding volgens de opleidingsinstituten is ook op andere punten erg 'krap' berekend. Als een aios tijdens opleiding (langdurig) stopt, stopt ook de vergoeding (terwijl een deel van de kosten voor de opleiding wel doorloopt). Ook wordt per opleidingsfase maximaal 2 jaar op fulltime basis vergoed. Activiteiten die buiten die 2 jaar vallen worden niet vergoed, maar moeten betaald worden uit 'bewaard' budget uit de eerste 2 jaar. Voor aios die parttime werken of hun studie – bijvoorbeeld door zwangerschap – tijdelijk onderbreken vallen veel activiteiten buiten de periode waarin vergoedingen worden uitgekeerd. Een opleidingsinstituut wijst erop dat het merendeel van de aios de opleiding parttime volgt, wat maakt dat dit een veelvoorkomend probleem is.

De financiering is volgens de opleidingsinstituten momenteel dus ontoereikend, zeker ook als gevolg van het feit dat de beoogde groei van de instroom van het aantal aios niet langdurig is gerealiseerd (alleen in de coronatijd was er sprake van een toename). Alleen met een ruim aantal aios per groep is de opleiding financieel te organiseren. Dit is nu niet het geval en deze situatie kan volgens de opleidingsinstituten ook niet veel langer blijven bestaan. Ze kunnen de kosten niet meer dekken met de vergoedingen die ze vanuit SBOH krijgen. Daar komt volgens de opleidingsinstituten nog bij dat

⁵ De keuze hiervoor staat overigens los van de instellingssubsidie, maar komt vanuit het werkveld.

het aantal taken waar zij verantwoordelijk voor zijn sinds de invoering van de instellingssubsidie is toegenomen. Zoals eerder is gezegd is het aantal uur dat zij aan de begeleiding van een aios besteden gestegen van naar schatting 10 uur per jaar naar 20 uur per jaar per aios. Dit komt onder andere omdat ze verantwoordelijk zijn geworden voor de begeleiding van aios bij langdurig ziekteverzuim. Er wordt ook meer gevraagd aan coördinatie en relatiebeheer met partijen in het veld (opleidingsinstellingen bijvoorbeeld). De opleidingsinstituten zijn nu bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het vinden van een opleidingscoördinator voor een aios. Omdat een aios op verschillende plekken stage kan lopen, kost het vinden en regelen van stageplekken meer tijd. Daar bovenop komt nog de ervaring dat opleidingsinstellingen – nu ze zelf geen werkgever meer zijn – meer taken overlaten aan het opleidingsinstituut. Voor al deze taken is volgens de opleidingsinstituten geen vergoeding voorzien vanuit SBOH. SBOH geeft aan dat de vergoeding wel rekening houdt met de aanvullende taken.

De bovenstaande kritiek wil niet zeggen dat de opleidingsinstituten negatief zijn over (de relatie met) SBOH. De samenwerking en contacten verlopen naar hun mening over het algemeen goed. Veel zaken zijn bespreekbaar en ze zijn van mening dat SBOH een goede werkgever is voor de aios. Ze willen vooral een signaal afgeven dat zonder kostendeekkende financiering, het in de toekomst niet mogelijk is om de opleidingen in stand te houden. Dit signaal geven ze wel af aan SBOH, maar een opleidingsinstituut vraagt zich af of de ernst van de situatie voldoende bij VWS/MEVA bekend is.



Een nadrukkelijke wens van de instituten is dan ook dat de financiering anders worden vormgegeven om ook bij een lage instroom de opleiding op een rendabele manier te kunnen aanbieden. Het huidige systeem van een vergoeding per aios is niet toereikend in de situatie waarin er sprake is van een beperkt (en/of fluctuerend) aantal instromende aios. Het bedrag per aios zou (flink) omhoog moeten. Liever zien de opleidingsinstellingen echter een systeem waarin er – naast een vergoeding per aios – sprake is van een soort 'basisfinanciering' van de opleidingen. Veel kosten zijn namelijk basiskosten die niet bepaald worden door het aantal aios dat wordt opgeleid. Op die manier kun je de opleidingen inrichten zonder dat je afhankelijk bent van de uiteindelijke instroom van aios. Een andere gedane suggestie is om de rol van financier niet langer te beleggen bij SBOH, maar bij de instituten. Als de inkomsten achter blijven lopen bij de kosten, is het niet meer mogelijk om de opleiding aan te bieden.



Over de ervaren knelpunten rond de financiering en mogelijke oplossingen voor de problemen, zouden de opleidingsinstituten graag direct in gesprek gaan met het ministerie van VWS. Nu ontbreekt dat rechtstreekse contact en onderlinge afstemming en is het lastig over te brengen waarom er meer geld nodig is. Gezamenlijk zou gekeken kunnen worden hoe je kunt zorgen dat de opleidingen toch op een rendabele manier voortgezet worden, wat kun je doen om voldoende aios te vinden?

4.3 Ervaringen met aanvraag- en verstrekkingproces

Uit de gesprekken met het ministerie van VWS en SBOH blijkt dat de onderlinge contacten goed zijn. Er is met regelmaat afstemming, waarbij ook alle facetten van het aanvraag- en verstrekkingproces voorbij komen. Beide partijen zien voordelen van de PxQ-systematiek: het is duidelijk, overzichtelijk

en eenvoudig toe te passen op wisselende aantallen aios. Er zijn aan de kant van SBOH echter drie belangrijke aspecten die door hen als knelpunt worden ervaren en waar mogelijk verbeterlagen te maken zijn.



Allereerst gaat het hierbij om de berekening van de P. SBOH benadrukt dat de berekening die gemaakt is bij de start van de instellingssubsidie volgens hen niet (meer) voldoet aan de huidige werkelijke kosten die gemaakt worden. SBOH pleit daarom voor een herziening van de P om te voorkomen dat het niet meer uit kan om bepaalde profielartsen op te leiden, hierbij hoort ook een differentiatie naar opleiding, omdat de kleinere opleidingen financieel niet uit kunnen.



In de huidige opzet zijn de beoogde aantallen FTE en bijbehorende budgetten per opleidingsprofiel en per fase vastgelegd. Dit maakt het lastiger om te schuiven tussen verschillende profielen al naar gelang de belangstelling van (potentiële) aios om de opleiding voor een bepaald profiel te volgen. Het is volgens SBOH wenselijk dat er meer mogelijkheden komen om tussen de verschillende profielen te kunnen schuiven. Dit draagt volgens SBOH bij aan een zo efficiënt mogelijke inzet van het totale budget omdat voorkomen wordt dat een gedeelte van het budget onbenut blijft, terwijl een ander deel van het budget ontoereikend is om aan de vraag te kunnen voldoen.



Tenslotte merkt SBOH ook op dat het totale proces van aanvraag, toekenning en verstrekking vrij lang duurt. Dit komt mogelijk doordat vanuit de rijksoverheid verschillende afdelingen betrokken zijn bij de uitvoering van de instellingssubsidie. Het lijkt erop dat vooral onvoldoende (dossier)kennis of allerhande drukte bij DUS-I leidt tot vertragingen in het traject en het overschrijden van vastgestelde termijnen. De instellingssubsidie voor SBOH is net iets anders van aard en vorm dan andere subsidies die via DUS-I verlopen, waardoor er zo nu en dan vragen gesteld worden vanuit DUS-I over de subsidieaanvraag die niet van toepassing zijn. Ook het indienen van tussentijdse herzieningsverzoeken kost SBOH redelijk veel tijd, waardoor SBOH aan de instellingssubsidie gemiddeld genomen meer tijd kwijt is dan andere vormen van financiering die via hen verlopen.

5. Samenvattende conclusies en bouwstenen voor de toekomst

In dit afsluitende hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen uit het rapport samen en presenteren we een aantal bouwstenen voor de toekomst.

5.1 Samenvattende conclusies

Dit rapport betreft een evaluatie van de instellingssubsidie van de periode 2022-2024. Het doel van de instellingssubsidie is om artsen M+G, met de profielen jeugdgezondheidszorg, infectieziektebestrijding, tuberculosebestrijding, medische milieukunde, donorarts en vertrouwensarts, op te kunnen leiden. Ieder jaar wordt het aantal FTE aan ingevulde opleidingsplaatsen (Q) vermenigvuldigd met een vaste vergoeding (P) om de hoogte van de instellingssubsidie te bepalen. Het ministerie van VWS kent de instellingssubsidie jaarlijks toe aan SBOH om hiermee medische vervolgopleidingen in de publieke gezondheidszorg te financieren. Naast het financieren van alle opleidingsactiviteiten van de aios, vervult SBOH de rol van werkgever en strategisch partner. SBOH heeft het werkgeverschap van de opleidingsinstellingen overgenomen en sinds 2019 zijn alle aios in (beginsel in) dienst van SBOH. Het centraal werkgeverschap is een uniek construct ontstaan vanuit het idee de opleidingsinstellingen de gelegenheid te bieden zich volledig te richten op de inhoud en kwaliteit van de opleiding van de aios. In deze situatie betalen de opleidingsinstellingen voor de inzet van aios (valuteerbare arbeid).

In de voorgaande hoofdstukken zijn de uitkomsten van de evaluatie over de instellingssubsidie gepresenteerd. In hoofdstuk 3 is de doeltreffendheid van de instellingssubsidie onder de loep genomen. De concrete doelstelling van de instellingssubsidie is volgens het ministerie van VWS het realiseren van opleidingsplaatsen voor artsen M+G. Veel van de betrokken partijen (her)kennen deze doelstelling, maar hebben deze zo uitgelegd dat de instellingssubsidie een toename in de opleiding tot arts M+G teweeg zou moeten brengen. Een hogere instroom is in de praktijk niet behaald.

Verder is in hoofdstuk 3 nagegaan hoe de inhoudelijke doelen die gepaard gaan met de instellingssubsidie in de praktijk tot uiting komen. Het eerste dat aan bod kwam, betreft de voordelen die de instellingssubsidie en het daarmee gepaard gaande centraal werkgeverschap zou moeten opleveren voor aios. Onder hen en de opleidingsinstellingen overheerst een algemeen beeld van (vergaande) tevredenheid met het centraal werkgeverschap en blijkt dat de opleiding centraler is komen te staan. Het centraal werkgeverschap brengt volgens beide partijen voor- en nadelen met zich mee en volgens de aios is op een aantal punten ruimte voor verbetering. De suggesties zijn ondergebracht in zes categorieën: beter/eerlijker salaris waarbij in meer brede zin rekening wordt gehouden met ervaringsjaren, in dienst kunnen blijven bij de 'eigen' werkgever, verminderen van administratieve rompslomp, meer uitleg vanuit SBOH, meer zichtbaarheid van SBOH en overig.

Vervolgens is onder de loep genomen in hoeverre de instellingssubsidie opleiders in staat heeft gesteld om de focus op een combinatie van rollen te verplaatsen naar enkel het opleiden van artsen M+G. Er heerst geen eenduidig beeld van de werking van deze doelstelling in de praktijk. Als laatste inhoudelijke doel is het schaalvoordeel dat centraal werkgeverschap, en de daaruit voortvloeiende efficiëntie, in de praktijk oplevert bestudeerd. Terwijl SBOH en het ministerie van VWS het voordeel ervaren, blijft dit voor de opleidingsinstituten uit. De door hen verwachte toename in aantalaios voor de opleiding werd niet behaald waardoor de instituten verwachten (op den duur) financieel in de knel te komen met het organiseren van de opleiding.

In hoofdstuk 4 is de doelmatigheid van de instellingssubsidie geëvalueerd. Het hoofdstuk heeft onder meer aandacht besteed aan de rolinrichting. SBOH fungeert als financier, werkgever en strategisch partner en is naar eigen zeggen goed in staat deze rollen op te pakken. Over het algemeen is het voor de opleidingsinstituten en -instellingen logisch en kunnen zij zich vinden in het neerleggen van de rollen werkgever en financier bij SBOH. Toch speelt er onder de opleidingsinstituten en -instellingen onduidelijkheid over de rolverdeling tussen SBOH en henzelf als het gaat om de rol als werkgever; alle drie zijn betrokken bij de begeleiding van langdurig ziekeaios, de taken zijn versnipperd en de verdeling van de verantwoordelijkheid en financiering is zo nu en dan onduidelijk. Mede door de als krap ervaren vergoeding, kunnen taken zoals die komen kijken bij langdurig ziekteverzuim de organisaties zwaar belasten. Veel opleidingsinstellingen en -instituten willen aandacht voor dit probleem en een concrete oplossing. De strategische rol is voor veel van de opleidingsinstellingen en -instituten ook niet duidelijk en vanzelfsprekend. Bovendien bestaat er onder de opleidingsinstellingen in bredere zin onduidelijkheid over de rolverdeling. Door personeelsverloop gaat soms de al opgebouwde kennis verloren. Een duidelijke handleiding, waarin de rollen van de eigen organisatie, maar ook die van de andere betrokkenen duidelijk uiteen worden gezet, zou daarom volgens enkele respondenten wel wenselijk zijn.

Vervolgens zijn de opleidingsinstellingen en -instituten bevraagd over hun ervaringen met de eigen rol binnen de instellingssubsidie. Hierover kwamen de opleidingsinstellingen als eerste aan het woord in hoofdstuk 4. Zij geven aan op zich goed in staat te zijn om hun rol binnen de opleiding tot arts M+G vorm te geven, maar lastige vraagstukken doen zich voor. Het meest voorkomende vraagstuk richt zich op de grote onduidelijkheid over en een gebrek aan eenduidigheid van valuteerbare arbeid in de praktijk. Er is onder de opleidingsinstellingen daarom behoefte aan een meer heldere uitwerking van wat valuteerbare arbeid is en hoe dat in de praktijk ingezet en georganiseerd kan worden zonder te grote verschillen tussen opleidingsinstellingen. Ook zou beter in beeld moeten komen welke meerwaarde/bijdrage eenaios aan een opleidingsinstelling kan leveren. Verder missen verschillende opleidingsinstellingen, vooral met betrekking tot de bepaling van het aantal beschikbare opleidingsplaatsen, de mogelijkheid tot directe communicatie met het ministerie van VWS. Een deel van de geraadpleegden vindt het daarom belangrijk dat zij of hun koepelorganisatie als partij kunnen deelnemen in de jaarlijkse behoeftebepaling rond het aantal opleidingsplaatsen. Ze willen graag met het ministerie van VWS om de tafel om ook hun behoeften en mogelijkheden mee te laten nemen in de berekening van het aantal te subsidiëren plaatsen.

Hierna heeft hoofdstuk 4 aandacht besteed aan de ervaringen van opleidingsinstituten met hun eigen rol binnen de instellingssubsidie. Zij geven aan voldoende kennis, expertise en ervaring in huis te hebben om de opleiding inhoudelijk goed vorm te geven. Financieel komen ze alleen in de knel, omdat de financiering momenteel niet dekkend is voor de kosten. Zij wijten dit zelf aan het aantal aios per profiel dat laag blijft. Een nadrukkelijke wens van de instituten is dan ook om de opleidingen zo in te richten dat ze niet afhankelijk zijn van de uiteindelijke instroom van aios. Het liefste zouden ze dit doen door de instellingssubsidie uit te breiden met een bedrag dat de basiskosten van de opleiding dekt. Verder zouden de opleidingsinstituten graag direct in gesprek gaan met het ministerie van VWS over de ervaren knelpunten rond de financiering en mogelijke oplossingen voor de problemen. Nu ontbreekt dat rechtstreekse contact en onderlinge afstemming en is het lastig over te brengen waarom er meer geld nodig is. Gezamenlijk zou gekeken kunnen worden hoe de opleidingen op een rendabele manier voortgezet kunnen worden en hoe voldoende aios gevonden kunnen worden.

Tenslotte gaf hoofdstuk 4 aandacht aan de ervaringen met het aanvraag- en verstrekkingproces. De evaluatie hiervan leverde drie punten op waarin SBOH verbetering mogelijk ziet. (1) Een herziening van de P om te voorkomen dat het niet meer uit kan om bepaalde profielartsen op te leiden. (2) De komst van meer mogelijkheden om subsidiebudget tussen profielen te schuiven. (3) Een soepeler verloop van het totale proces van aanvraag, toekenning en verstrekking.

5.2 Bouwstenen voor de toekomst

Bovenstaande bevindingen leiden tot de volgende bouwstenen voor de toekomst:

1. Houd het centraal werkgeverschap in stand

Het centraal werkgeverschap brengt beoogde voordelen met zich mee die de kwaliteit van de opleiding verbetert, zoals meer onafhankelijkheid van de aios ten opzichte van de opleidende partij en makkelijkere/betere mogelijkheden om op meerdere plekken stage te lopen. Ook zorgt centraal werkgeverschap voor gelijkheid tussen de aios. Bovendien is de meerderheid van de aios (zeer) tevreden over SBOH als werkgever. En daarnaast zijn de meeste betrokken partijen inmiddels aan deze situatie gewend. Het veranderen van dit systeem zal naar waarschijnlijkheid zorgen voor onrust.

2. Zorg ervoor dat er inzicht komt in werkelijke kosten

Verschillende betrokken en geraadpleegde partijen laten weten dat de huidige financiering onvoldoende is / niet goed meer aansluit bij de kosten die met het opleiden verbonden zijn. Kort samengevat: SBOH vindt de P niet meer reëel, opleidingsinstituten komen met de huidige vergoeding per aios niet uit, opleidingsinstellingen zijn van mening dat de vergoeding voor de begeleidingsuren niet voldoende is en aios merken dat hun salaris achterblijft en onvoldoende rekening wordt gehouden met hun ervaringsjaren. Het is belangrijk om het onderzoek naar de kostprijs tot uitvoer te

brengen. Nu leeft de gedachte bij respondenten dat de P nog niet goed onderzocht is en tijden veranderd zijn sinds de eerste waardebeoordeling waardoor de vergoeding wellicht niet meer passend is. Er moet concreet in beeld worden gebracht wat het opleiden de verschillende partijen kost en wat ze nodig hebben om hun taak goed vorm te geven (bijvoorbeeld: hogere P voor SBOH, kijken voor NSPOH/TNO of vergoeding per aios omhoog kan of dat financiering anders geregeld wordt, kijken of vergoeding voor opleider voldoende is).

3. Kom als partijen tot nadere concretisering van de valuteerbare arbeid

Het betalen voor valuteerbare arbeid zorgt bij veel opleidingsinstellingen voor onduidelijkheid. Het is voor hen onduidelijk hoe je dat kunt definiëren, hoe je het in de praktijk goed kunt organiseren en hoe je hierover tot goede afspraken kunt komen tussen instelling en aios. Ook ontbreekt het aan eenduidigheid in aanpak en definitie tussen de opleidingsinstellingen. Dit leidt tot onzekerheid (zeker omdat kennis bij personeelsswisselingen weer verdwijnt), discussies met aios en het gevoel bij instellingen dat ze teveel moeten betalen voor een aios. Het is raadzaam om dit nader uitgelegd en gedefinieerd te hebben. SBOH zou kunnen zorgen voor bijvoorbeeld een handleiding/toelichting met praktijkvoorbeelden. Bij opleidingsinstellingen zelf zou ook breder in kaart kunnen worden gebracht/kunnen worden nagedacht over de 'waarde' van aios en hoe je die kunt inzetten in de praktijk. Nu wordt vaak nog alleen gekeken naar standaardactiviteiten, maar het is goed om na te denken wat aios nog meer kunnen betekenen voor organisaties – zeker ook in de 2^e fase van de opleiding.

4. Kom tot een betere rolverdeling en communiceer deze duidelijk

De rolverdeling zou met instellingssubsidie/centraal werkgeverschap helderder en eenvoudiger moeten worden. Zo zouden opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten een meer eenduidige taak krijgen en worden ontlast van bijvoorbeeld werkgeverszaken en financiële risico's. In de praktijk is die rol(verdeling) echter niet altijd voldoende duidelijk. Zeker in het geval van langdurig ziekteverzuim kunnen de opleidingsinstellingen en -instituten moeilijk uit de voeten met de verdeling van de taken/rollen. De verdeling is momenteel nog niet voor iedereen helemaal helder en/of voelt niet logisch.

Ook meer in brede zin is het grote aantal betrokken partijen en de daaraan gekoppelde rolverdeling niet altijd goed inzichtelijk voor bijvoorbeeld aios en opleidingsinstellingen. Het geheel is al met al vrij complex geregeld, zeker voor 'nieuwe' mensen die er net mee te maken krijgen. Een duidelijke handleiding als naslagwerk kan werken om te weten wat van iemand wordt verwacht en waar ze voor welke vraag moeten aankloppen.

5. Denk na over het nader concretiseren en communiceren strategische rol van SBOH

De rol van SBOH als strategisch partner is zeker voor veel opleidingsinstellingen niet helder. Ze weten niet goed wat deze rol inhoudt en hoe SBOH daar precies vorm aangeeft. Het is daarom zinvol om hier meer helderheid over te geven. Zeker aangaande het punt of SBOH vanuit de strategische rol ook de vertegenwoordiging/belangenbehartiging oppakt van de instellingen en instituten richting het ministerie van VWS. Deze partijen merken dat ze een directe lijn met het ministerie van VWS missen. Ze kunnen hierdoor hun wensen, behoeften en ervaren knelpunten rondom de instellingssubsidie niet direct aan het ministerie van VWS communiceren. Nu zou het via SBOH – dus indirect – moeten. Ze zijn echter van mening dat SBOH niet namens hen kan praten en ze weten ook niet of de boodschappen via SBOH duidelijk bij het ministerie aankomen.

Het is daarom goed om duidelijkheid te geven hoe dit zit en samen te kijken of dit voor wat betreft de vertegenwoordiging van partijen bij het ministerie van VWS/spreekbuis richting het ministerie van VWS de meest gewenste vorm is of dat dit anders vorm moet worden gegeven. De koepels van de opleidingsinstellingen kunnen hierin ook een rol spelen.

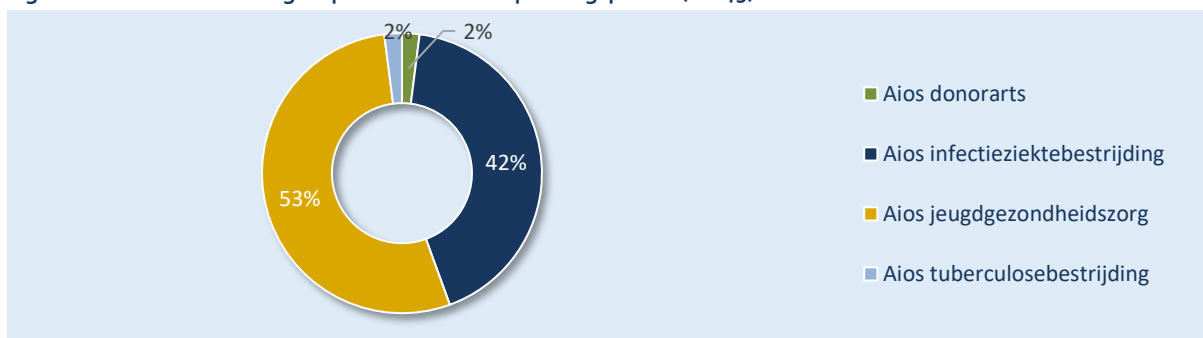
6. Zet de impact en wenselijke uitkomsten centraal in plaats van het proces

De aanvraag en toekenning van de instellingssubsidie is nu een jaarlijks terugkerend proces. Het proces wordt als redelijk intensief ervaren, terwijl de bedragen en achterliggende aantallen relatief stabiel zijn. Het huidige proces laat daarnaast weinig ruimte voor flexibiliteit en brengt onzekerheid met zich mee voor betrokkenen. Indien het ministerie van VWS belang hecht aan het (op termijn) opleiden van voldoende mensen voor de sociale geneeskunde en verplaatsing van zorg naar de eerste lijn, dan moet het bereiken van die impact leidend zijn. De vraag is of de huidige uitgebreide procedure nodig en wenselijk is om dat doel te bereiken. Onderzoek bijvoorbeeld of het mogelijk is om voor meerdere jaren toekenningen te doen. Dit vraagt om meer globale toekenningen, waarbij meer ruimte is voor het schuiven tussen profielen. Dit kan inspelen op de specifieke behoeften van een bepaald jaar (bijvoorbeeld interesse van aio's of behoeften van de markt). Het Capaciteitsorgaan maakt haar ramingen per 4- jaar beschikbaar, dus het zou passend zijn om daarbij aan te sluiten. Dit geeft meer zekerheid aan opleidingsinstellingen, opleidingsinstituten en SBOH.

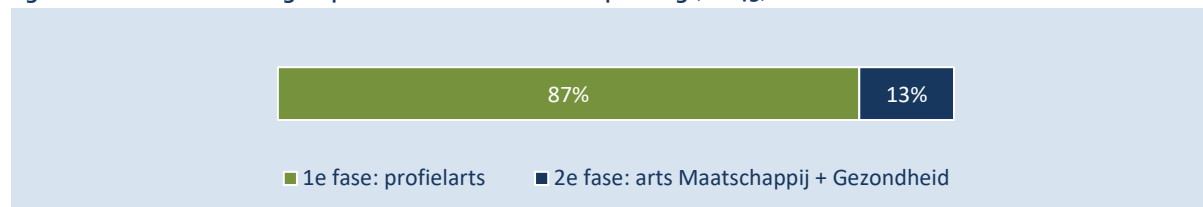
Minimaal mag verwacht worden dat het proces binnen de reeds gestelde kaders uitgevoerd kan worden, zonder het oplopen van vertragingen. Het helpt hierbij om kennis over de instellingssubsidie en het aanvraag- en toekenningsproces bij alle betrokken organisaties (SBOH, ministerie VWS en DUS-I) (nog beter) te borgen. Zo hebben personele wisselingen minder invloed op het verloop van het proces.

Bijlage I – Kenmerken respondenten digitale vragenlijst aios

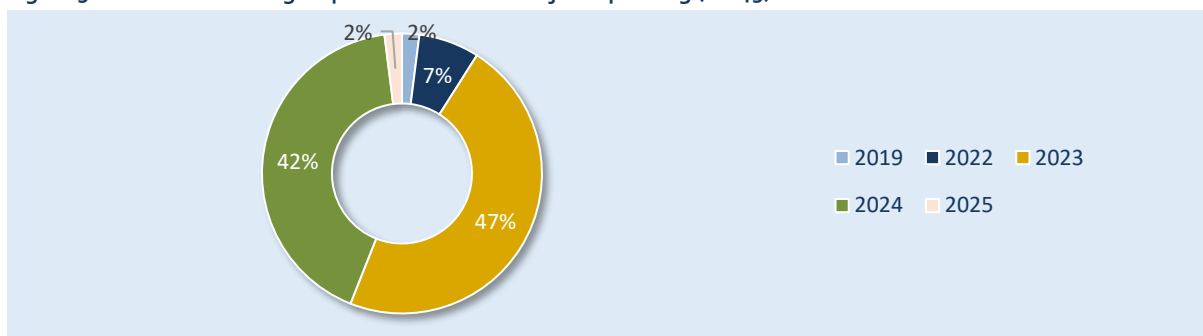
Figuur 1 Verdeling respondenten naar opleidingsprofiel (N= 45)



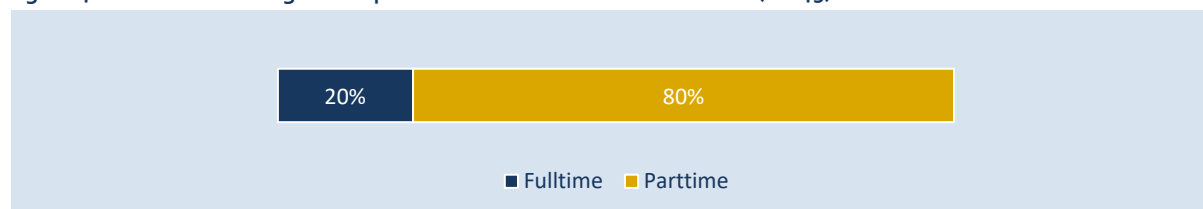
Figuur 2 Verdeling respondenten naar fase van opleiding (N= 45)



Figuur 3 Verdeling respondenten naar startjaar opleiding (N= 45)



Figuur 4 Verdeling van respondenten naar soort dienstverband (N= 45)



Bijlage II – Aanvullende informatie

Tabel 1 Aantal aios per instituut

Aios Maatschappij + Gezondheid	2022				2023				2024			
	1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase	
Aantal per instituut	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NSPOH	145	65	140	100	164	69	159	100	167	70.3	155	100
TNO	76	34.5			73	30.8			71	29.7		
Totaal	221	100%	140	100%	237	100%	159	100%	238	100%	155	100%

Cijfers inclusief opleidingen vertrouwensarts en forensisch arts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024

Tabel 2 Aantal aios per opleiding

Aios Maatschappij + Gezondheid	2022				2023				2024			
	1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase	
Aantal per opleiding	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Jeugd	146	72.3	109	77.9	148	67.0	119	74.8	150	70.0	109	72.7
Medische milieukunde	5	2.5	4	2.9	7	3.2	4	2.5	6	2.7	4	2.7
Infectieziektebestrijding	49	24.3	25	17.9	58	26.2	34	21.4	62	27.7	35	23.3
Tuberculosebestrijding	2	1.0	2	1.4	2	0.9	2	1.3	2	0.9	2	1.3
Donor					6	2.7			4	1.8		
Totaal	202	100%	140	100%	221	100%	159	100%	224	100%	150	100%

Vanwege afronding van getallen, kan de optelsom minimaal afwijken.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024 (bewerkt)

Tabel 3 Instroom per instituut

Aios Maatschappij + Gezondheid	2022				2023				2024			
	1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase	
Aantal per instituut	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NSPOH	51	67.1	69	100	74	74.7	44	100	63	74.1	48	100
TNO	25	32.9			25	25.3			22	25.9		
Totaal	76	100%	69	100%	99	100%	44	100%	85	100%	48	100%

Cijfers inclusief opleiding vertrouwensarts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024

Tabel 4 Instroom per opleiding

Aios Maatschappij + Gezondheid	2022				2023				2024			
	1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase		1 ^e fase		2 ^e fase	
Aantal per opleiding	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Jeugd	50	65.8	57	82.6	52	57.8	23	54.8	51	67.1	22	51.2
Medische milieukunde	3	3.9			2	2.2	2	4.8	3	3.9	2	4.7
Infectieziektebestrijding	23	30.3	11	15.9	27	30.0	16	38.1	21	27.6	19	44.2
Tuberculosebestrijding			1	1.4	2	2.2	1	2.4	1	1.3		
Donor					7	7.8						
Totaal	76	100%	69	100%	90	100%	42	100%	76	100%	43	100%

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024 (bewerkt)

Tabel 5 Omvang van het dienstverband van aios

Aios Maatschappij + Gezondheid Omvang dienstverband	2022		2023		2024	
	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase
Gemiddelde omvang	82.9%	86.6%	82.3%	85.7%	82.4%	83.8%

Cijfers inclusief opleidingen vertrouwensarts en forensisch arts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024

Tabel 6 Aantal en percentage van aios met zwangerschapsverlof

Aios Maatschappij + Gezondheid Zwangerschapsverlof	2022		2023		2024	
	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase
Aantal	23	5	25	11	25	8
% van vrouwen	12.2%	4.1%	11.9%	7.6%	11.8%	5.6%

Cijfers inclusief opleidingen vertrouwensarts en forensisch arts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024

Tabel 7 Duur dienstverband voor het voltooien van de opleiding

Aios Maatschappij + Gezondheid Duur dienstverband voltooide opl.	2022		2023		2024	
	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase
Gemiddeld aantal jaar	2.7	2.6	2.6	3.1	2.7	3.7

Cijfers inclusief opleidingen vertrouwensarts en forensisch arts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024

Tabel 8 Verzuim

Aios Maatschappij + Gezondheid Verzuim	2022		2023		2024	
	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase
Verzuimpercentage	4.3%	0.8%	5.4%	2.6%	6.2%	2.0%
Gemiddeld aantal meldingen	0.6	0.5	0.7	0.3	0.7	0.4
Gemiddelde duur in dagen	6.3	5.9	5.3	10.7	5.7	9.1
Nulverzuim*	64.6%	70.2%	56.6%	78.2%	55.6%	73.0%

*Nulverzuim is percentage aios met 0 verzuimdagen in 2024.

Cijfers inclusief opleidingen vertrouwensarts en forensisch arts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024

Tabel 9 Uitstroom uit de opleiding

Aios Maatschappij + Gezondheid Uitstroom	2022		2023		2024	
	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase	1 ^e fase	2 ^e fase
Uitstroom opleiding	96	36	73	42	88	52
Waarvan met diploma	87	34	67	34	83	47
Waarvan gestopt	9	2	6	8	5	5
% met succes voltooid	90.6%	94.4%	91.8%	81.0%	94.3%	90.4%

Cijfers inclusief opleidingen vertrouwensarts en forensisch arts.

Bron: Jaarbeeld SBOH: cijfers aios 2024



Colofon

Bureau Bartels B.V.

Postbus 318

3800 AH Amersfoort

Stationsplein 13A

3818 LE Amersfoort

www.bureaubartels.nl

info@brtls.nl

033 - 4792020



Bureau Bartels
ONDERZOEK | BELEIDSADVIES