



7/11/2016

VASO-AMSF VZW
 Laarbeeklaan 101
 1090 Jette
info@vaso-amsf.be
www.vasoamsf.be

Werkgroep vergoeding stagemeesters, per begeleide ASO (punt 4.2.10 Nationaal akkoord 2016-2017)

Verantwoordelijke	Dr. Chris Monten, Dr. Wouter Degrève, Dr. Frederik Deman
Korte inhoud	<ul style="list-style-type: none"> - Voorbereiding werkgroep onder medicomut financiering niet universitaire sageplaatsen (€10 miljoen) - Doel met financiering: ondersteunen knelpuntspecialismen, voorzien in voldoende opleidingsplaatsen, kwaliteit belonen.
Deadline	-
Follow up	-

Werkgroep vergoeding stagemeeesters, per begeleide ASO (punt 4.2.10 Nationaal akkoord 2016-2017)

Voorstel van een allocatiemodel ter voorbereiding van de werkgroep vergoeding niet-academische stagemeeesters, door de arts-specialisten in opleiding (VASO-AMSF).

Uit de krijtlijnen van het kabinet, blijkt dat men opteert voor een systeem pro capita (*lump sum*). Dit voorstel lijkt ons redelijk, al hebben wij bedenkingen bij het advies van de minister waarin gesproken wordt van een termijn van 10 maanden minimaal. De gewoonlijke duur van een stageperiode bedraagt 6-12 maanden. Ook een stageplaats van 6 maanden dient beloond te kunnen worden.

Verder willen we voor de verdeelsleutel uitgaan van enkele basisprincipes, rekening houdend met de actuele problemen op het terrein, zowel voor de stagemeeesters als voor de ASO's.

Tenslotte willen we benadrukken dat dit voorstel enkel gaat over de erkende ASO's met stageplan, niet over vrije stageplaatsen.

1^e principe: Een grotere bijdrage voor de 1^e aangeworven assistent. Een bijkomende bijdrage voor elke extra assistent.

Er heerst momenteel in enkele disciplines een tekort aan opleidingsplaatsen¹. De drempel om een eerste assistent aan te nemen is relatief hoger dan voor bijkomende assistenten. Daarom pleiten we er voor om de *lump sum* relatief groter te maken voor de eerst aangeworven ASO per dienst.

Zeker met de dubbele cohorte in 2018² en het feit dat de huisartsenopleiding vanaf 2018 ook een ziekenhuisstage omvat en dus in competitie gaat met ASO-plaatsen, lijkt het een goede zaak om het aantal stageplaatsen uit te breiden.

2^e principe: extra ondersteuning voor knelpuntspecialismen

Enkele van de huidige knelpuntspecialismen zijn specialismen met weinig technische prestaties. Alhoewel er jaarlijks voldoende contingentplaatsen (over) zijn, en meer dan nood aan deze afstuderenden in het werkveld, slagen deze specialismen er niet in de nodige financiering voor opleiding te vinden. Om de tekorten weg te werken is het noodzakelijk om

¹ <http://vgso.be/nota-opleidingsplaatstekort/>

² Kwantitatieve projectie van het effect van de dubbele cohorte van gediplomeerden in de medische wetenschappen op de stageplaatsen in de geneeskunde voor het verkrijgen van een bijzondere beroepstitel http://volksgezondheid.calibrate.be/sites/default/files/documents/planningscommissie_-_medisch_aanbod/19099078.pdf

deze stagediensten bijkomend te ondersteunen, zodat er financiële draagkracht komt om ASO's aan te werven en om ruimte vrij te maken voor opleiding.

Dit kan door de *lump sum* in deze specifieke specialismen relatief groter te maken als extra financiële ondersteuning.

3^e principe: kwaliteit belonen

De huidige financiering van de ASO gebeurt via prestaties binnen de nomenclatuur: de ASO doet onderzoeken, assisteert en faciliteert ingrepen, doet consultaties of het zaaltoezicht, verricht wachten... Het voorziene bedrag is dus geen eerste financiering, doch een bijkomende ondersteuning om binnen de klinische werkweek tijd vrij te maken voor de opleider om de kwaliteit van opleiding te verbeteren.

Tegenover de financiële steun voor de stagediensten verwachten wij dus het behalen van een kwaliteitsnorm. Zo creëert men de incentive om een kwalitatieve opleiding te voorzien, waarvoor men dan als erkenning een (financiële) beloning krijgt.

De naleving van de kwaliteit van opleiding kan enkel geverifieerd via ofwel een ingewikkeld controle-systeem, ofwel via rechtstreekse rapportering door de ASO.

De kwaliteitsnorm behelst 3 luiken:

- het handhaven van de bestaande wettelijke bepalingen inzake opleiding^{3,4}
 - o bescherming van de wettelijke arbeidsduur via een objectieve registratie,
 - o toekennen van 4 uur wetenschappelijke tijd per week
 - o ...
- het naleven van het charter ter bescherming van de ASO:
 - o het wekelijks immuniseren van tijd voor opleiding, begeleiding en feedback en dit op duidelijk aantoonbare wijze (bvb. via medbook)
 - o Het volgen van opleiding in didactiek en in feedback geven (inmiddels reeds aangeboden in meerdere universitaire centra)
- het voldoen aan de kwalitatieve evaluatie per ASO en per stageplaats (zoals nu reeds gebeurd via de ABC-scores)

Via deze werkwijze willen we de ASO partner maken van de stagemester voor zijn opleiding. Dit kan nog verstrekt worden door via de stagemester voor de ASO een opleidingsbudget te voorzien (bvb. 500€ per jaar) dat kan gebruikt worden voor congres of vaardigheidstrainingen.

³ Ministerieel besluit tot vaststelling van de algemene criteria voor de erkenning van arts-specialisten, stagemesters en stagediensten, 23 april 2014

⁴ Wet van 12 december 2010 - arbeidsduur van de geneesheren, tandartsen, dierenartsen, kandidaten in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen

Zoals hierboven reeds aangehaald, stellen we een rechtstreekse evaluatie van de opleidingsplaats voor door de ASO zelf. Dit zou eenvoudig kunnen via een online tool, gecentraliseerd op het RIZIV, naar het voorbeeld van de accrediteringsregistratie. Ook de inspanningen van de stagemeeesters om educatieve vaardigheden bij te schaven, kunnen hiermee geregistreerd en gewaardeerd worden.

De ASO's geven feedback over de gevraagde kwaliteitscriteria (het respecteren en registreren van de arbeidsduur, de correcte invulling van taken volgens het opleidingsniveau van de ASO, het naleven van de wetenschappelijke tijd en het vrijmaken van tijd voor het volgen van verplichte lessen, het inlassen van feedback en opleidingsmomenten).

Om anonimiteit van de ASO te garanderen, stellen we een 3-jaarlijkse afrekening voor, op basis van het aantal ASO's per 6 maanden.

Op die manier kunnen eenmalige probleemsituaties bekeken worden in een ruimer kader. Bij negatieve evaluatie kan de uitbetaling van de *lump sum* uitgesteld worden, en kan er bijkomende informatie worden opgevraagd bij zowel de ASO als de stagemeeester, alvorens tot beslissingen over te gaan.

Deze evaluatie gebeurt liefst in een neutrale, discipline-overstijgende commissie, los van de erkenningscommissies (quid noodzaak aan een neutrale commissie onder het RIZIV die kwaliteit waarborgt zoals ook naar voren geschoven wordt door oa. KAGB,...⁵?). Deze kan verslag uitbrengen van de 3-jaarlijkse evaluaties aan de erkenningscommissies.

Algemene bedenkingen bij de krijtlijnen van het kabinet van volksgezondheid:

- Vanwaar komt de gekozen periode van 10 maanden?

Deze duur lijkt ons arbitrair gekozen. Zelf schuiven we een periode van 4-6 maanden naar voren. Bestaan er gegevens over de duur van opleiding per stagemeeester/stagedienst?

- Over hoeveel niet-universitaire stagediensten- en stageplaatsen gaat het? Kan dit uitgesplitst per discipline?

- Transparantie financiering universitaire stagediensten en B7

De financiering van universitaire stagediensten gebeurt momenteel via de ziekenhuisfinanciering en op niet-transparante wijze. Loont het de moeite om ook hier kwalitatieve criteria op te leggen en de universitaire centra/stagediensten op dezelfde wijze te vergoeden voor opleiding? Wij zijn voorstander van een transparante financiering voor zowel de niet-universitaire als de universitaire stageplaatsen. De huidige B7 voldoet hier niet aan.

⁵ ADVIES over de verhoging van de kwaliteit van de stages in de geneeskundige en de tandheelkundige vervolgoopleidingen <https://kagb.login.kanooh.be/sites/default/files/atoms/files/20160901AdviesStages.pdf>

- Kwaliteit stagediensten aan 2 snelheden?

Door duidelijke kwaliteitscriteria te verbinden aan de financiering van niet-universitaire stagemeesters/stagediensten dreigt een opleiding met 2 snelheden te ontstaan. Welke kwaliteitsvereisten kunnen er gesteld worden aan de universitaire centra?

Kan ook hier via incentives worden gewerkt? Wij zijn dus voor een gelijklopend systeem voor de universitaire en niet-universitaire stagediensten.

In kader van deze discussie pleit het VASO voor de oprichting van een commissie (in de schoot van het RIZIV) die waakt over de kwaliteit van opleiding, financiering van opleiding en toeziet op de homogenisatie van de lonen van de ASO's.