

Innovatieve Arbozorg

Programma Innovatieve Arbozorg

Februari 2024



Colofon

ZonMw stimuleert gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. Vooruitgang vraagt om onderzoek en ontwikkeling. ZonMw financiert gezondheidsonderzoek én stimuleert het gebruik van de ontwikkelde kennis – om daarmee de zorg en gezondheid te verbeteren.

ZonMw heeft als hoofdopdrachtgevers het ministerie van VWS en NWO.

Het programma Innovatieve Arbozorg wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW.

Auteurs: Anne Ballering, Agaath Sluijter, Ineke van Werven

Datum: Februari 2024

Voor meer informatie over het programma Innovatieve Arbozorg en actuele contactgegevens zie: www.zonmw.nl/werk

ZonMw

Laan van Nieuw Oost-Indië 334

Postbus 93245

2509 AE Den Haag

Tel. 070 349 51 11

www.zonmw.nl

 info@zonmw.nl

Sociale media

 www.facebook.com/zonmwNL

 www.twitter.com/zonmw

 www.linkedin.com/company/zonmw

 www.youtube.com/ZonMwTV

Inhoud

Samenvatting.....	4
1 Inleiding.....	6
1.1 Achtergrond	6
1.2 Aanleiding voor het programma Innovatieve Arbozorg	6
1.3 Opdracht.....	7
1.4 Totstandkoming van het programma.....	7
2 Terreinverkenning en afbakening	9
2.1. Toekomstbestendig maken van het onderwijs	9
2.1.1. Opleiding, bij- en nascholing	9
2.1.2. Tekort aan praktijkopleiders	9
2.1.3. Academisering	9
2.1.4. Zichtbaarheid van het vak in de vooropleidingen	10
2.2 Stimulering van de samenwerking tussen (kern)deskundigen.....	10
2.2.1. Meer aandacht voor preventie, beroepsziekten en samenwerking tussen (kern)deskundigen	10
2.2.2. Taakdelegatie en taakherschikking	11
2.2.3. Uitwerken resultaten onderzoeken Arbocuratieve zorg.....	11
2.2.4. Kwaliteitsborging.....	11
2.2.5. Kennisinstructuur.....	12
2.3. Innovatieve technologische mogelijkheden	12
3 Doelstellingen, uitgangspunten, structuur en inhoud van het programma	13
3.1. Doelstelling van het programma	13
3.2. Uitgangspunten.....	13
3.3. Programmaliijnen.....	14
3.3.1. Programmalijn 1: versterking, vernieuwing en innovatie van opleiding en na- en bijscholing	14
3.3.2. Programmalijn 2: stimuleren samenwerking tussen (kern)deskundigen.....	15
3.3.3. Programmalijn 3: versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging	16
4 Positionering programma.....	18
5 Management en organisatie	19
5.1. Afstemming met het ministerie van SZW en voortgangsbewaking	19
5.2. Programmacommissie	19
5.3. Subsidieoproepen en beoordelingskader	19
6 Communicatie en impact	21
7 Financiële omvang en meerjarenraming programma.....	22
7.1. Globale planning.....	22
7.2. Begroting	22

Bijlagen

A De opdrachtbrief	23
B Afkortingen.....	26

Samenvatting

De zorg in Nederland staat steeds meer in dienst van het bevorderen van gezondheid en het voorkomen van ziekte. Dat geldt ook voor werkenden. Bedrijfsartsen leveren hierin, als sociaal geneeskundig specialist op het gebied van gezondheid, preventie en participatie, een belangrijke bijdrage. Mede door het tekort aan bedrijfs- en verzekeringsartsen staat de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg onder druk. Dit is de afgelopen jaren herhaaldelijk geconstateerd in adviezen en rapporten en heeft geresulteerd in een imagocampagne, enkele aanpassingen in de Arbowet en tot het instellen van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde. Volgens de meest recente prognose van het Capaciteitsorgaan blijkt echter dat het tekort aan bedrijfsartsen de komende tien jaar niet zal worden ingelopen.

Om de benodigde structurele veranderingen op lange termijn verder vorm te geven is de afgelopen jaren gewerkt aan de Arbovisie 2040. De nieuwe Arbovisie, stelt preventie, het voorkómen van uitval door werk en het voorkómen van beroepsziekten en -ongevallen centraal. Het is daarvoor nodig om op een andere manier (samen) te gaan werken.

Bovenstaande vormt de aanleiding voor het programma Innovatieve Arbozorg. De minister van SZW heeft tijdelijke financiële middelen ter beschikking gesteld met als doel de kwaliteit en opleiding van bedrijfsartsen te verbeteren en tevens een belangrijke bijdrage te leveren aan het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg. Het nieuwe programma Innovatieve Arbozorg sluit aan op de adviezen van de Kwaliteitstafel en de missie van de Arbovisie 2040. Het programma richt zich daarbij ook nadrukkelijk op preventie: voorkomen dat er mensen ziek worden of zelfs overlijden door slechte arbeidsomstandigheden en zorgen dat het aantal ongevallen en ziekten door en op het werk daalt. Samenwerking tussen meerdere disciplines en organisaties is daarvoor cruciaal.

Het programma valt uiteen in drie programmalijnen waarop projecten kunnen worden ingediend, die gezamenlijk een bijdrage zullen leveren aan de *overall* doelstelling van het programma. Partijen uit beleid, onderzoek, onderwijs en praktijk worden hiermee gestimuleerd om gezamenlijk kennis te ontwikkelen, te implementeren en te verspreiden, om te experimenteren, om te innoveren en om nieuwe werkwijzen te ontwikkelen en te evalueren. In het programma is ruimte voor zowel innovatiegerichte als praktijkgerichte projecten. De inzet van innovatieve technologie biedt mogelijkheden om samenwerking te vergemakkelijken, om kennis te ontsluiten of om onderwijs te moderniseren. Binnen elke programmalijn is daarom ruimte om innovatieve technologie in te zetten.

- *Programmalijn 1: versterking, vernieuwing en innovatie van opleiding en na- en bijscholing*
De doelstelling van deze programmalijn is het versterken van de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de opleiding bedrijfsgeneeskunde op alle fronten. Het gaat daarbij om aandacht voor vernieuwing van het huidige curriculum van de opleiding tot bedrijfsarts, academisering en het vergroten van het bestand van praktijkopleiders. Daarnaast om meer aandacht voor de invloed van werk op gezondheid en het voorkomen van beroepsziekten zowel in de opleiding tot specialist, in de basisopleiding als in bij- en nascholing. Deze programmalijn kan ook bijdragen aan het meer bekendheid geven aan het specialisme en de inhoud van het werk van de bedrijfsarts.
- *Programmalijn 2: stimuleren samenwerking tussen (kern)deskundigen*
Het doel van deze programmalijn is het versterken van de praktijk waarin samenwerking tussen (kern)deskundigen en aandacht voor het voorkómen van uitval door werk en het voorkómen van beroepsziekten meer centraal komt te staan. Naast het stimuleren van onderzoek naar hoe de samenwerking kan worden verbeterd, wordt ook ruimte geboden aan experimenten die het daadwerkelijk samen optrekken in de praktijk stimuleren.
- *Programmalijn 3: versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging*
Het doel van deze programmalijn is het vergroten van de impact van (multidisciplinaire) kennis in de praktijk voor werkgevers en werkenden. Daarnaast is het doel het borgen van de aandacht voor multidisciplinair werken en preventie voor de toekomst van de bedrijfsgeneeskunde en de (kern)deskundigen.

Voor het meerjarige subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg met een looptijd van vier jaar is in totaal € 14,7 miljoen beschikbaar. Het resultaat van het programma is om op bovengenoemde lijnen meer en beter met kennis onderbouwde handvatten, innovatieve werkwijzen en integrale aanpakken te ontwikkelen om op landelijk en regionaal niveau blijvend op een andere manier te gaan werken met meer aandacht voor preventie.

Binnen ZonMw zal worden afgestemd met gelieerde programma's waaronder het programma 'Verbetering kwaliteit poortwachtersproces', 'Verbetering re-integratie tweede spoor' en 'Arbeid en Zorg'. Deze programma's zijn echter vooral gericht op verzuimbegeleiding en re-integratie van de werknemer. Dit programma richt zich nadrukkelijk op preventie van uitval door werk en het voorkomen van beroepsziekten.

Voor de uitvoering van het ZonMw-programma stelt het bestuur van ZonMw een onafhankelijke programmacommissie in. ZonMw werkt in samenspraak met de programmacommissie de hoofdlijnen van het programma uit in subsidieoproepen. Het programma wordt in 2027 afgerond met een eindevaluatie gericht op de beoogde resultaten. Gedurende de looptijd van het programma is er veel aandacht voor communicatie en implementatie van de (tussentijdse) resultaten.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De zorg in Nederland staat steeds meer in dienst van het bevorderen van gezondheid en het voorkomen van ziekte. Dat geldt ook voor werkenden. Naast het belang van blijven functioneren voor ons welzijn, moeten we als Nederlanders ook langer doorwerken. Maatschappelijk gezien raken we steeds meer doordrongen van het belang van gezonde werkenden. Bedrijfsartsen leveren hierin, als sociaal geneeskundig specialist op het gebied van gezondheid, preventie en participatie, een belangrijke bijdrage.

Zonder goede arbeidsgelateerde zorg komen preventieve maatregelen, zorg en begeleiding bij gezondheidsklachten die samenhangen met het werk in de knel. Dat heeft gevolgen voor werkend Nederland in de vorm van vermindering van de gezondheid van werkenden, een hoger ziekteverzuim voor werkgevers, meer druk op de reguliere zorg en hogere instroom in de Ziektewet en WIA.

Mede door het tekort aan bedrijfs- en verzekeringsartsen staat de kwaliteit van de arbeidsgelateerde zorg onder druk. Dit is de afgelopen jaren al herhaaldelijk geconstateerd in adviezen en rapporten van bijvoorbeeld de Sociaal-Economische Raad (SER, 2012 en 2014) en ZonMw (juli 2015). Op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) heeft kwartiermaker Van Gastel in 2017 advies over deze problematiek uitgebracht.

Dit heeft geleid tot een imagocampagne gericht op het beroep van de bedrijfs- en verzekeringsarts, enkele aanpassingen in de Arboret, met name op het gebied van preventie en tot het instellen van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde. Binnen de kwaliteitstafel is door verschillende stakeholders samen gewerkt op het gebied van drie thema's; opleidingen, richtlijnen en academisering.

Uit de Kwaliteitstafel zijn veel ideeën gekomen, samengevat in een advies aan de minister van SZW en een advies aan het veld¹. Tevens is daarbij een kennisagenda² opgesteld en een magazine³ waarin de waarde van de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde voor de maatschappij wordt beschreven.

1.2 Aanleiding voor het programma Innovatieve Arbozorg

Uit de meest recente prognose van het Capaciteitsorgaan⁴ blijkt dat het tekort aan bedrijfsartsen de komende tien jaar niet zal worden ingelopen. Het aantal bedrijfsartsen in opleiding loopt achter bij de benodigde instroom⁵. Ook al vertoont de instroom in de opleiding, onder invloed van de imagocampagnes, een stijging, het al bestaande tekort zal door vergrijzing de komende jaren nog meer toenemen en daarmee ook het gebrek aan praktijkopleiders. Dat betekent dat er maatregelen nodig zijn om het bestand van praktijkopleiders te vergroten en het vakgebied toekomstbestendig te maken. Om dat te kunnen bewerkstelligen kan worden voortgebouwd op de adviezen van de Kwaliteitstafel.

Gezien de urgentie van de problematiek heeft de minister van SZW tijdelijke financiële middelen ter beschikking gesteld. Dit biedt de mogelijkheid om op korte termijn projecten in te dienen die kunnen bijdragen aan het vergroten van de opleidingscapaciteit en de toekomstbestendigheid van de arbeidsgelateerde zorg.

¹ Gezond aan het werk, ieder zijn deel. Advies van de kwaliteitstafel bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde (september 2020).

² Kennisagenda bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde. Publicatie van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (september, 2020).

³ Waarde. De betekenis van bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde voor de maatschappij. Recht doen aan werk en gezondheid. Publicatie van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (september, 2020).

⁴ [Capaciteitsplan 2024-2027 Deelrapport 4 Sociaal Geneeskundigen - Capaciteitsorgaan](#)

⁵ In het Capaciteitsplan 2024-2027 geeft het Capaciteitsorgaan aan dat de benodigde instroom voor bedrijfsartsen voor 2022 op 258 geraamd was. In 2021 stroomden 92 bedrijfsartsen in in de vervolgopleiding in 2021. Daarmee ontstaat een groter gat tussen de vraag naar bedrijfsartsen en de beschikbaarheid van het aantal bedrijfsartsen. De instroom toont wel een (licht) stijgende lijn. Echter wat betreft de aanstaande uitstroom wordt verwacht dat 66% van de vrouwelijke bedrijfsartsen en 78% van de mannelijke bedrijfsartsen binnen 10 jaar zal uitstromen.

Het advies van de Kwaliteitstafel aan het ministerie van SZW bevatte, naast suggesties voor andere vormen van financiering van de opleiding en begeleiding vanuit de praktijk, ook suggesties voor het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding die in dit programma verder uitgewerkt kunnen worden. Ook is op de kwaliteitstafel de kennisagenda Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde ontwikkeld om richting te geven aan de gewenste en benodigde kennisontwikkeling. Onderdelen uit deze kennisagenda kunnen in dit programma een vervolg krijgen.

Daarnaast is er om de benodigde structurele veranderingen op de lange termijn verder vorm te geven de afgelopen jaren gewerkt aan de Arbovisie 2040⁶. Deze is eind oktober 2023 door demissionair minister Van Gennip aangeboden aan het veld en aan de Tweede Kamer. Uit de vele onderzoeken van de afgelopen jaren is gebleken dat het arbostelsel zoals dat in de wet beschreven staat onvoldoende wordt nageleefd of uitgevoerd door alle partijen. In de Arbovisie 2040 zijn knelpunten voor de adequate uitvoering van het Arbobeleid beschreven. Daaruit komt onder andere naar voren dat arbeidsrisico's onvoldoende in kaart worden gebracht, dat er onvoldoende wordt geïnvesteerd in passende preventiemaatregelen, dat verplichtingen voor gezond en veilig werken onvoldoende (kunnen) worden nageleefd en dat het ook knelt bij de toegankelijkheid en beschikbaarheid van kennis. Het doel van de Arbovisie 2040 is om de huidige trend te doorbreken. Dat vraagt niet om "meer van hetzelfde", maar om een arbostelsel dat is toegerust op de toekomst en rekening houdt met alle ontwikkelingen die op ons afkomen. Het hele veld is aan zet om de oude trend te doorbreken. Dit geldt niet alleen voor werkgevers en werkenden, maar ook voor arbodienstverleners, verzekeraars, andere betrokkenen en het Ministerie van SZW. Het veld moet en kan aan de slag. De nieuwe Arbovisie, stelt preventie, het voorkómen van uitval door werk en het voorkómen van beroepsziekten en -ongevallen centraal. Het is nodig om op een andere manier (samen) te gaan werken. Dit nieuwe programma Innovatieve Arbozorg is tevens bedoeld om aan de slag te gaan met de benodigde innovaties en experimenten om die gewenste (samenwerking en) toekomst vorm te geven.

1.3 Opdracht

Dit nieuwe programma Innovatieve Arbozorg sluit aan op de adviezen van de Kwaliteitstafel en de missie van de Arbovisie 2040. Er wordt geld beschikbaar gesteld om ideeën uit te werken en uit te proberen met het oog op blijvende resultaten. Het programma richt zich nadrukkelijk op preventie: voorkomen dat er mensen ziek worden of zelfs overlijden door slechte arbeidsomstandigheden en zorgen dat het aantal ongevallen en zieken door en op het werk daalt. Samenwerking tussen meerdere disciplines en organisaties is daarvoor cruciaal.

In het programma wordt ruimte geboden aan zowel innovatiegerichte als praktijkgerichte projecten. Belangrijke aandachtspunten die het ministerie van SZW aan ZonMw heeft meegegeven zijn toekomstbestendige verbetering van de samenwerking tussen (kern)deskundigen binnen de bedrijfsgezondheidszorg, het versterken van kennisontwikkeling en kwaliteitsborging en het ontwikkelen van innovatieve technologische ondersteuning. Daarnaast moet er ruimte zijn voor maatregelen om het bestand praktijkkopleiders te vergroten en de organisatie en kwaliteit van in ieder geval de opleidingen tot bedrijfsarts te verbeteren.

Voor het meerjarige subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg met een looptijd van vier jaar is in totaal € 14.7 miljoen beschikbaar. Daarmee kunnen nieuwe werkwijzen worden uitgetoetst en kan er worden geëxperimenteerd. Ook is er ruimte voor onderzoek, verkenningen en het opzetten van samenwerkingen en kennisinfrastructuren. Steeds met aandacht voor duurzame borging van het resultaat.

1.4 Totstandkoming van het programma

Het programma is in samenwerking met het veld ontwikkeld, om het benodigde draagvlak en toekomstige borging te realiseren. Voor de invulling van het programma heeft ZonMw een groot aantal relevante partijen uit beleid, onderzoek, onderwijs en praktijk geraadpleegd. Er zijn diverse

⁶ Arbovisie 2040: de trend gekeerd. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (oktober, 2023)

inhoudelijke gesprekken gevoerd met voor het programma en de arbozorg relevante sleutelfiguren en professionals.

Deze gesprekken hebben input en suggesties opgeleverd voor zowel de inhoud van het programma alsook de nog op te stellen subsidieoproepen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan suggesties voor het proces van de oproep, de wijze van aanvragen, ondersteuning bij aanvragen en kennisdeling van hetgeen er al is onderzocht en uitwisseling van resultaten van nieuwe projecten. Geïnterviewden geven aan dat er veel draagvlak is voor dit programma. Men ziet ook in dat de huidige beschikbare middelen voor het programma een impuls kunnen geven aan het beroepenveld, maar dat uiteraard niet alles wat hierboven genoemd is aangepakt kan worden binnen het programma. Er zullen keuzes gemaakt moeten worden.

De veldraadpleging heeft geleid tot een focus op drie overkoepelende inhoudelijke thema's, te weten:

1. Toekomstbestendig maken van het onderwijs.
2. Stimulering van de samenwerking tussen (kern)deskundigen
3. Versterken van de kennisinfrastructuur.

De deelthema's die daarbij naar voren kwamen worden nader toegelicht in hoofdstuk 2 van deze programmatekst. Daarnaast onderstreepten stakeholders het belang van de inzet van nieuwe innovaties en technologieën op al deze terreinen. Dat heeft ertoe geleid dat dit als doorsnijdend thema op alle inhoudelijke lijnen terug zal komen.

Tijdens een expertbijeenkomst zijn door diverse stakeholders prioriteiten op de hierboven genoemde thema's geformuleerd. Hierop richt het programma zich in eerste instantie. Tegelijkertijd biedt het programma ruimte in de programmering om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en verder te bouwen op kennis en resultaten van onderzoeken en verkenningen die nog beschikbaar zullen komen.

2 Terreinverkenning en afbakening

2.1. Toekomstbestendig maken van het onderwijs

2.1.1. Opleiding, bij- en nascholing

Aandacht voor preventie van beroepsziekten en het ziek worden als gevolg van het werk en de daarvoor benodigde samenwerking met de andere arbodeskundigen, moet al starten in de specialistenopleiding tot bedrijfsarts. Er is meer aandacht nodig, al vanaf het begin, voor 'adviseren in arboteams', 'kennis van de sociale kaart' en 'preventie'. In alle fasen van deze specialistenopleiding is het van belang om te zorgen voor meer ontmoetingen tussen de verschillende arbodeskundigen, dus zowel in de opleiding, in de bij- en nascholing, als ook in de dagelijkse praktijk.

Op dit moment wordt het leer- en opleidingsplan van de opleiding tot bedrijfsarts vernieuwd. De opleiding zal in de toekomst meer gericht moeten zijn op het uitvoeren van de preventieve taken. Voor het ontwikkelen van de benodigde competenties en vaardigheden zullen nieuwe modules ontwikkeld moeten worden voor zowel het theorie- als het praktijkgedeelte van de opleiding. Daarnaast betreft dit ook de bij- en nascholing. Binnen het programma is ruimte voor het ontwikkelen van modules gericht op (het vergemakkelijken van het bespreekbaar maken van) preventie en het stimuleren van de daarvoor benodigde samenwerking.

SBGO en NSPOH willen graag toe naar centrale aanmelding (en selectie) van de kandidaten voor de specialisatie bedrijfsarts, inclusief de monitoring. Verdere samenwerking leidt tot betere afstemming en plaatsing van de aangemelde deelnemers. Binnen het programma kunnen de effecten hiervan onderzocht en geëvalueerd worden.

Het kan arbodiensten helpen om de drempel te verlagen om co-assistenten te laten meelopen in hun bedrijf. Er is bijvoorbeeld een aanvang gemaakt met de ontwikkeling van een *toolbox* voor co-assistenten. Investering in dit type projecten past binnen het programma.

2.1.2. Tekort aan praktijkopleiders

Daarnaast is volgens onderzoek van het Nivel⁷ de beschikbaarheid van opleiders en opleidingsplaatsen een probleem. Praktijkopleiders is een sterk vergrijzende groep. De aanwas van nieuwe opleiders is onvoldoende om de te verwachten uitstroom op te vangen. De praktijkopleiders die er zijn, lijken door de tekorten in de dagelijkse praktijk minder beschikbaar te zijn voor begeleiding dan nodig. Er zijn daarom maatregelen nodig om het bestand praktijkopleiders te vergroten. Dit kan door het aantrekkelijker te maken om praktijkopleider te worden en te blijven, door de druk op de huidige praktijkopleiders te verlagen en door te onderzoeken hoe meer inzicht in de benodigde competenties ertoe kan bijdragen dat jonge bedrijfsartsen eerder dan nu het geval is opleider zouden kunnen worden of daaraan minstens een belangrijke bijdrage zouden kunnen leveren. Naast mogelijk een andere invulling bij arbodiensten, zou ook onderzocht kunnen worden op welke wijze ZZP'ers praktijkopleider kunnen worden. Dat is nu nog niet het geval.

2.1.3. Academisering

Academisering is belangrijk voor de kwaliteit van het vak. Vanuit de kwaliteitstafel komt naar voren dat daarvoor nu onvoldoende mogelijkheden zijn en vanuit het veld klinken geluiden dat tijdens de huidige wetenschappelijke stages bedrijfsartsen in opleiding zich nog te weinig kunnen ontwikkelen. Meer tijd en diepgang kan onder andere bereikt worden door betere aansluiting met het (toegepast) wetenschappelijk onderwijs. Hiervoor zullen overlegstructuren opgezet en aangehaald moeten worden. Ook de academische werkplaatsen kunnen hierin een belangrijke faciliterende rol spelen. Voor toegepast onderzoek is de verbinding met hogescholen een interessante optie. Er zijn diverse lectoraten gericht op onderwerpen die relevant zijn voor de bedrijfsgezondheidszorg.

⁷ Nivel en Zorgvuldig Advies. Het kennis- en kwaliteitsbeleid van de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde in Nederland. Inzichten om tot een structureel financieringsmodel te komen (juni 2020).

Een onderzoeksstage is momenteel weliswaar een verplicht onderdeel in de opleiding, maar de indruk in het veld is dat er nu veel vrijstellingen worden aangevraagd en verleend. Het idee is dat het aantrekkelijker maken van en het verruimen van de mogelijkheden voor de wetenschappelijke stages gecombineerd met het stellen van strengere eisen voor een vrijstelling gezamenlijk zullen bijdragen aan de benodigde academisering. Tegelijkertijd zal bij arbodienstverleners meer het besef moeten ontstaan dat academisering een vast en noodzakelijk onderdeel is van de werkzaamheden.

In het programma kan worden ingezet op het verstevigen van de banden met de academie en de hogescholen en op het verruimen van de mogelijkheden en het aantrekkelijker maken van de wetenschappelijke stages.

2.1.4. Zichtbaarheid van het vak in de vooropleidingen

Bedrijfsgeneeskunde is op dit moment onvoldoende zichtbaar in de basisopleiding tot arts. Het verhogen van de zichtbaarheid van het vak zal kunnen leiden tot meer enthousiasme voor toekomstig werk in deze sector en dan ook tot hogere instroom in de opleiding. Binnen het programma kunnen projecten worden uitgevoerd die bijdragen aan de zichtbaarheid van het specialisme door het aantrekkelijk presenteren van het vak op diverse manieren binnen de opleiding geneeskunde, en eventueel al op middelbare scholen. Een andere optie is om bij te dragen aan verbeterde zichtbaarheid van 'sociale' geneeskunde in de opleiding tot arts, bij voorkeur samen met de andere sociaal geneeskundigen.

2.2 Stimulering van de samenwerking tussen (kern)deskundigen

2.2.1. Meer aandacht voor preventie, beroepsziekten en samenwerking tussen (kern)deskundigen

De SER (2023)⁸ constateert dat door de introductie van de 'maatwerkregeling' in 2005 de verplichting om een multidisciplinaire arbodienst in te schakelen is los gelaten. Door deze ontwikkeling is het accent meer komen te liggen op verzuimbegeleiding. Werkgevers kopen momenteel vooral wettelijk verplichte verzuimbegeleiding in en kennelijk zijn er onvoldoende prikkels om te investeren in de eveneens wettelijk verplichte preventieve zorg⁹. Effecten van preventie zijn pas op langere termijn zichtbaar en het lijkt daarom minder aantrekkelijk om daar op in te zetten dan op het beperken van schadelast op korte termijn.

Bedrijfsartsen zijn op grond van de Arbowet verplicht om beroepsziekten te melden. Om het aantal meldingen door bedrijfsartsen te vergroten is in de aanpassing van de Arbowet in 2017 opgenomen dat dit in het basiscontract moet staan dat de bedrijfsarts of arbodienst afsluit met een bedrijf. Ook is bij deze wetwijziging afgestemd dat als er geen toename is van het aantal meldingen er bestuurlijke boetes ingevoerd worden voor niet melden. Nu blijkt uit de evaluatie in 2020 dat het aantal meldingen van beroepsziekte nog verder is gedaald en geeft de SER aan dat dit een knelpunt is¹⁰. Hoe zou dit wel verbeterd kunnen worden en welke samenwerkingsverbanden zouden moeten worden opgericht of verder worden versterkt? Dat zijn belangrijke vragen die binnen dit programma aan de orde kunnen komen.

De RI&E vormt de basis voor arbobeleid en biedt inzicht in de belangrijkste risico's in een organisatie of bedrijf. Hoewel het opstellen van een RI&E voor alle organisaties al verplicht is, heeft ongeveer 50% van de (mkb-)bedrijven nog geen RI&E. De RI&E zou het startpunt moeten zijn voor de ondersteuning van de arbodienst aan werkgevers en werkenden.

Om te zorgen voor omstandigheden waarin veilig en gezond werken mogelijk is, is het niet alleen noodzakelijk dat werkgevers en werkenden zich meer bewust worden van het belang van preventie en

⁸ Naar een werkend arbostelsel voor iedereen – Arbovisie 2040, deel 1 (ser.nl) (mei 2023)

⁹ Aanbiedingsbrief bij het eindrapport «Evaluatie wijziging Arbowet» uitgevoerd door Capgemini Invent en gericht op de bij wet van 25 januari 2017 doorgevoerde wijzigingen van de Arbeidsomstandighedenwet die per 1 juli 2017 zijn ingegaan. Kamerstuk 25 883 nr 392 (juni 2021)

¹⁰ Naar een werkend arbostelsel voor iedereen – Arbovisie 2040, deel 1 (ser.nl) (mei 2023)

de maatregelen die zij daarvoor kunnen treffen. Het is ook noodzakelijk dat bedrijfsartsen en (kern)deskundigen meer in (staat gesteld worden om in) arboteams samen te werken, multidisciplinair, waardoor focus op preventie mogelijk is. Op die manier kan er aan oorzaken gewerkt worden (condities optimaliseren voor veilig en gezond werken) in plaats van alleen aan de gevolgen (verzuimbegeleiding en re-integratie). Het begeleiden van verzuimende werknemers zou bovendien ook moeten leiden tot signalering op groepsniveau en daarbij passende preventieve interventies en/of de advisering van de werkgever en de ondernemingsraad. Om stappen te maken is er allereerst behoefte aan een duidelijke visie op de gewenste samenwerking met daarbij een duidelijk inzicht wie welke taak (in de toekomst) kan vervullen.

2.2.2. Taakdelegatie en taakherschikking

De SER (2023)¹¹ stelt vast dat werkgevers en arbodienstverleners beter en meer kunnen inzetten op de bestaande mogelijkheden van verantwoorde taakdelegatie. Structurele inzet van (kern)deskundigen naast de bedrijfsartsen, betere samenwerking en innovatie bieden kansen om met het tekort aan bedrijfsartsen om te gaan. Daarnaast is multidisciplinaire samenwerking een belangrijke voorwaarde voor beter preventiebeleid.

Taakherschikking is een verdergaande optie om meer gebruik te maken van de capaciteit en expertise van (kern)deskundigen. Op medisch gebied is taakherschikking mogelijk mits er ook op juridisch gebied wordt gekeken wat er aangepast moet worden¹². In het programma kan met taakherschikking geëxperimenteerd worden en kan dit tevens worden geëvalueerd.

2.2.3. Uitwerken resultaten onderzoeken Arbocuratieve zorg

Meer samenwerking tussen bedrijfsartsen en de reguliere zorg (huisartsen en medische specialisten) is nodig. Samenwerking is cruciaal om werkenden met gezondheidsproblemen eenduidig te adviseren en te behandelen. Daarnaast is de samenwerking ook van belang om zo beroepsziekten op te sporen. De Generieke Module Arbeid voor Medisch Specialistische Richtlijnen kan hierbij ondersteuning bieden om zo in iedere medisch specialistische richtlijn arbeid mee te nemen in een behandelplan. De generieke module moet nog geaccordeerd worden. Implementatie van de richtlijn zou passen binnen de samenwerking met de regulieren zorg.

Momenteel lopen er in samenwerking met de NVAB een aantal projecten die zich richten op het verbeteren van de samenwerking, gefinancierd door het ministerie van SZW en/of VWS. Begin 2026 zullen de resultaten beschikbaar komen van de door NVKA in samenwerking met NVAB en KIMS uitgevoerde "Verkenning en ontwikkeling klinisch arbeidsgeneeskundig zorgmodel (en financiering) in de oncologie". Op basis daarvan kunnen in het programma aanvullende prioriteiten worden benoemd die kunnen vallen onder de tweede programmalijn die gaat over samenwerking. Versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging

2.2.4. Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging omvat een systematische aanpak om de kwaliteit van de aangeboden bedrijfsgeneeskundige diensten te waarborgen en continu te verbeteren. Allereerst impliceert kwaliteitsborging het vaststellen van duidelijke en meetbare normen voor de praktijk bijvoorbeeld in de vorm van (gezamenlijke) richtlijnen voor onderzoek, gezondheidsbevordering en preventie op de werkvloer. De benodigde samenwerking voor het opstellen van (multidisciplinaire) richtlijnen komt momenteel nog niet goed van de grond. In het verlengde van de hiervoor genoemde gewenste visie op samenwerking kan worden bepaald op welke wijze er effectiever kan worden samengewerkt aan het opstellen (en het gebruik) van multidisciplinaire richtlijnen. Bestaande structuren zoals [Arbokennisnet](#) | [Alles over arbokennis](#), [Over het Arboplatform](#) | [SER](#), [Arboportaal](#) en het portaal van RIVM (waarvan de verwachte introductie in maart 2024 is) moeten in de toekomst beter benut worden om kennis te ontwikkelen, te delen en te verspreiden. Het veld benadrukt aanvullend nog de noodzaak voor meer focus op de rol van arbeid in de richtlijnen voor de curatieve zorg.

¹¹ Naar een werkend arbostelsel voor iedereen – Arbovisie 2040, deel 1 (ser.nl) (mei 2023).

¹² R.S. Batenburg (Nivel), S.E. Versteeg (Nivel) en J.C.J. Dute (Radboud Universiteit Nijmegen) , Kansen van taakdelegatie en taakherschikking in de bedrijfsgezondheidszorg Een juridisch-empirische verkenning (november, 2017).

Kwaliteitsborging vraagt ook het *up to date* houden van de benodigde competenties, kennis en vaardigheden en daar bijbehorende (bij) scholing van bedrijfsartsen en (kern)deskundigen. Dit is van essentieel belang om te voldoen aan de evoluerende behoeften van de werkomgeving en de maatschappij. Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven is er vooral behoefte aan (bij)scholing op het gebied van preventie, beroepsziekten, het in de praktijk brengen van preventieve activiteiten en het ontwikkelen van adviesvaardigheden als organisatieadviseur en samenwerking met andere (medische) disciplines.

2.2.5. Kennisinfrastructuur

De SER (2023)¹³ benadrukt dat goed onderbouwde, toegankelijke en toepasbare kennis een voorwaarde is voor gezond en veilig werken. Een kennisinfrastructuur die wetenschappelijke inzichten ontwikkelt, deze verbindt met ervaringskennis uit de praktijk en bovendien goed aansluit bij de vragen en informatiebehoefte van werkgevers, werkenden, kerndeskundigen en andere *arboprofessionals* is onontbeerlijk. In relatie tot gezond en veilig werken wordt onderscheid gemaakt in kennisontwikkeling, kennisdeling en kennisimplementatie. Daarbij zijn diverse knelpunten geïdentificeerd.

Binnen het programma is er de mogelijkheid om de toegankelijkheid, verspreiding, deling en ontwikkeling van kennis voor *arboprofessionals* te verbeteren. Werkgevers en werkenden zouden ook beter kunnen worden geïnformeerd door middel van laagdrempelig toegankelijke kennis. Hierdoor worden ze immers beter in staat gesteld om het gesprek met de deskundigen aan te gaan over het verbeteren van de werkomstandigheden, het voorkomen van beroepsziekten en het doen van aanpassingen ter voorkoming van uitval door ziekte en/of snellere inzetbaarheid. Hierbij kan worden aangesloten bij de kennisagenda Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.

2.3. Innovatieve technologische mogelijkheden

Uit de expertsessie kwam naar voren dat er o.a. behoefte is aan het koppelen van informatie van de huisarts en de bedrijfsarts (uiteraard na toestemming van de betrokkene). Verder is daar gesuggereerd dat het behulpzaam zou zijn als sensoren ingezet zouden kunnen worden om specifieke arbeidsomstandigheden meer continu te monitoren bij werkenden. De daarmee verkregen gegevens kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden om preventieve maatregelen aan te scherpen of te verbeteren. Er is nu nog weinig bekend in het veld over de eventuele mogelijkheden en de meerwaarde voor de professional en de werkende van de inzet van technologie. De inzet van (innovatieve) technologie kan echter potentieel een belangrijke rol gaan vervullen. Niet alleen kan het huidige programma behulpzaam zijn om daar meer zicht op te krijgen, ook zal in het programma de inzet van innovatieve technologie als doorsnijdend thema binnen alle subsidieoproepen worden benoemd. Er kan bijvoorbeeld worden ingezet op *pilots* waarbij veelbelovende innovaties en toepassingen geïmplementeerd en getoetst kunnen worden.

¹³ Naar een werkend arbostelsel voor iedereen – Arbovisie 2040, deel 1 (ser.nl)

3 Doelstellingen, uitgangspunten, structuur en inhoud van het programma

In dit hoofdstuk worden de doelstelling, beoogde resultaten en de programmalijnen van het ZonMw-programma Innovatieve Arbozorg beschreven. Ook worden de uitgangspunten van het programma die bijdragen aan het bereiken van deze doelstellingen toegelicht.

3.1. Doelstelling van het programma

Het programma heeft tot doel de kwaliteit en opleiding van bedrijfsartsen te verbeteren en tevens een belangrijke bijdrage te leveren aan het verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg. Dit hoofddoel valt uiteen in een aantal subdoelstellingen.

Allereerst geeft het programma een impuls aan het proces waarbij de bedrijfsgeneeskunde en de (kern)deskundigen gezamenlijk kunnen experimenteren en onderzoeken hoe de bedrijfsgeneeskundige beroepspraktijk kan door ontwikkelen naar een praktijk met blijvende aandacht voor preventie van uitval door ziekte en of ongevallen op het werk en het voorkomen van beroepsziekten. Daartoe is het o.a. nodig de huidige en te verwachten tekorten aan bedrijfsartsen te mitigeren door het vergroten van de instroom in de opleidingen bedrijfsgeneeskunde. Dit kan door te investeren in de kwaliteit van de opleiding en door het verkennen van maatregelen die het bestand van praktijkopleiders kunnen vergroten. Het programma beoogt tot slot een impuls te geven aan de benodigde samenwerking tussen de bedrijfsartsen en de andere (kern)deskundigen.

Om deze doelstellingen te bereiken stimuleert het programma partijen uit beleid, onderzoek, onderwijs en praktijk om gezamenlijk kennis te ontwikkelen, te implementeren en te verspreiden, om te experimenteren, om te innoveren en om nieuwe werkwijzen te ontwikkelen en te evalueren op de volgende drie programmalijnen:

1. Een toekomstbestendige opleiding bedrijfsgeneeskunde en bij- en nascholing waarbij er ruimte moet zijn voor maatregelen om het bestand praktijkopleiders te vergroten en de organisatie en kwaliteit van in ieder geval de opleidingen tot bedrijfsarts te verbeteren.
2. Het stimuleren van samenwerking tussen (kern)deskundigen binnen de bedrijfsgezondheidszorg.
3. Versterken van de kennisinfrastructuur, het stimuleren van kennisontwikkeling, kennisdeling en kwaliteitsborging.

Concretisering van deze programmalijnen gebeurt in subsidieoproepen waarin onder andere doelstelling(en), criteria, specificering van specifieke thema's of doelgroepen en beschikbare budgetten bepaald worden. Het uitvoeren van een programma om de praktijk te versterken vergt samenwerken met de praktijk. Een meer concrete invulling van de programmalijnen in subsidieoproepen gebeurt daarom in nauw overleg met mensen in de praktijk, de programma-commissie en opdrachtgever het ministerie van SZW.

Het resultaat van het programma is om op bovengenoemde lijnen meer en beter met kennis onderbouwde handvatten, innovatieve werkwijzen en integrale aanpakken te ontwikkelen om op landelijk en regionaal niveau blijvend op een andere manier te gaan werken met meer aandacht voor preventie.

3.2. Uitgangspunten

Bij het programma Innovatieve Arbozorg worden de volgende uitgangspunten aangehouden:

- Het programma legt de nadruk op preventie van uitval door werk.
- De doelstelling van het programma waarbij samenwerking tussen bedrijfsartsen en andere (kern)deskundigen en met branchevertegenwoordigers, werkgevers en werkenden en preventiemedewerkers essentieel is, vraagt om projecten van grotere omvang waarin die samenwerking tussen meerdere disciplines en organisaties vorm kan krijgen. Daarbij kan ook gedacht worden aan leveranciers van innovatieve systemen en de Nederlandse Arbeidsinspectie.

- Er wordt ruimte geboden aan zowel innovatiegerichte als aan praktijkgerichte projecten.
- Waar relevant dient bij het vormgeven van subsidieoproepen en projecten te worden voortgebouwd op aanwezige kennis en inzichten, zoals de opbrengsten van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.
- Kennis en inzichten die in projecten worden vergaard, worden breed gedeeld teneinde brede toepassing daarvan te faciliteren. ZonMw zal daartoe ondersteunende activiteiten binnen het programma uitvoeren. Waar mogelijk en relevant moet worden aangesloten bij en gebruik worden gemaakt van bestaande infrastructuur en overleggrems en (kennis)platforms rondom arbogerichte zorg, zoals het SER arboplatform en RIVM kennisplatforms.
- In lijn met het beleidsplan ZonMw 2020-2024 wordt in dit programma nader verkend welke mogelijkheden digitalisering, eHealth, en de inzet van technologie bieden voor de zorg aan werkenden.
- Voor alle hieronder genoemde programmalijnen geldt dat inzet van nieuwe (of reeds bestaande) technologie een belangrijke rol kan spelen. Daarom is in dit programma de inzet van innovatieve technologie een doorsnijdend thema binnen alle programmalijnen.
- ZonMw zal bij of voor het opengaan van de verschillende subsidieoproepen potentiële aanvragers informeren/ondersteunen m.b.t. de inhoud en het proces.
- In de Europese landen om ons heen zijn op basis van de Europese regelgeving de afgelopen jaren wijzigingen aangebracht in de nationale wetgeving¹⁴. In alle landen is preventief arbobeleid geregeld door de Europese regelgeving te implementeren in de nationale wetten. De landen hebben sterk wisselende stelsels rond verzuimbegeleiding en ziektekosten en zijn daarom slecht vergelijkbaar met Nederland. In Scandinavië zijn van oudsher al goede beschermingsregels en goede zorg voor werkenden. En met name in Frankrijk en België is van oudsher meer aandacht voor periodiek gezondheidskundig onderzoek en daaruit voortvloeiende preventie adviezen ter voorkoming van claims rond beroepsziekten. Voorbeelden uit het buitenland kunnen dienen ter inspiratie voor het programma. Projectleiders zullen indien relevant bij indiening van projecten blijf moeten geven van kennis van internationale voorbeelden en eventuele bruikbare kennis daarover integreren in hun project.

3.3. Programmalijnen

Per programmalijn zijn doelstellingen en prioriteiten gedefinieerd die gezamenlijk een bijdrage leveren aan de overall doelstelling van het programma. De inzet van innovatieve technologie biedt mogelijkheden om samenwerking te vergemakkelijken, om kennis te ontsluiten of om onderwijs te moderniseren. Binnen elke programmalijn zal daarom ruimte zijn om innovatieve technologie in te zetten om de doelen te bereiken. Daarvoor zullen partijen die daarbij een rol hebben binnen het programma de kans krijgen om aan te sluiten bij de desbetreffende projecten.

Hieronder worden per thema de doelstellingen en de prioriteiten nader toegelicht.

3.3.1. Programmalijn 1: versterking, vernieuwing en innovatie van opleiding en na- en bijscholing

De doelstelling van deze programmalijn is het versterken van de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de opleiding bedrijfsgeneeskunde op alle fronten.

In deze programmalijn gaat het om aandacht voor vernieuwing van het huidige curriculum van de opleiding tot bedrijfsarts, academisering en het vergroten van het bestand van praktijkopleiders. Het gaat om meer aandacht voor de invloed van werk op gezondheid en het voorkomen van beroepsziekten in de basisopleiding geneeskunde.

Deze programmalijn kan tevens bijdragen aan het meer bekendheid geven aan het specialisme en de inhoud van het werk van de bedrijfsarts.

¹⁴ Gebaseerd op A.Drijvers, S. Rossetti en R. Oomkens (Panteia) Eindrapportage Internationale vergelijking uitvoering werk en inkomen (februari, 2021).

Voor dit thema zijn concreet de volgende prioriteiten gedefinieerd uiteenvallend in drie subthema's:

1. *Vernieuwing van de opleiding*

- Het onderwijs (inclusief bij- en nascholing) meer laten aansluiten op de (gewenste) praktijk waarin aandacht voor het voorkómen van uitval door werk en het voorkómen van beroepsziekten meer centraal komt te staan. De samenwerking met (kern)deskundigen vormt hierin een essentiële bijdrage is. Hieronder valt ook de ontwikkeling van de benodigde competenties en vaardigheden van de bedrijfsarts om preventie bespreekbaar te maken met de werkgever, OR/MT en werkenden.
- Het onderwijs toekomstbestendig maken door de inzet van innovatieve methodieken en de ontwikkeling van nieuwe modules die aansluiten op de praktijk van de toekomst.
- Academisering een nadrukkelijker onderdeel maken van de werkzaamheden van arbodiensten en wetenschappelijke stages/onderzoek aantrekkelijker maken Door bijvoorbeeld meer aansluiting te zoeken bij academische werkplaatsen en relevante onderzoeksinstituten.
- Betere benutting en verbinding van/met bestaande (kennis)infrastructuren ten behoeve van stimulering van academisering.

2. *Het ontlasten en ondersteunen van praktijkopleiders en het vergroten van het bestand van praktijkopleiders*

- Binnen deze prioriteit is ruimte voor projecten om het aantrekkelijker te maken om praktijkopleider te worden (en te blijven) en voor pilots en experimenten om het bestand praktijkbegeleiders te vergroten.

3. *Toekomst van de praktijkopleiding*

- Het nader vormgeven van centrale aanmelding en selectie en efficiënte samenwerking tussen de opleidingsinstituten.
- Het zetten van stappen om meer uniformiteit in het praktijkdeel van de opleiding te realiseren.
- Het vergroten van de instroom o.a. door het vergroten van de zichtbaarheid van het vak bedrijfsgeneeskunde en het aantrekkelijker maken van het onderwijs (mogelijk samen met de andere opleidingen binnen de sociale geneeskunde).
- Ruimte om te onderzoeken of er behoefte is aan kaderopleidingen en zo ja, welke? Vervolgens welke mogelijkheden er zijn om de gewenste kaderopleidingen te realiseren en wat daarbij prioriteit heeft?
- (Kader)specialismes (bijv. opleider, branchegericht, ziekte specifiek, factor specifiek, preventie, advisering).
- Doorontwikkeling van de *toolbox* co-assistenten kan bijdragen aan meer uniformering en aan het meer bekendheid geven aan het specialisme en de inhoud van het werk van de bedrijfsarts. Het kan ook bijdragen aan het laagdrempeliger maken voor arbodiensten om co-assistenten te laten meelopen. Ontwikkelen van extra elementen voor die *toolbox*, inclusief pilots en evaluatie kunnen binnen dit programma een plek krijgen.

De subsidieoproepen binnen deze programmalijn zijn gericht aan SGBO en NSPOH en NVAB en arbodiensten/OVAL in samenwerking met de academische werkplaatsen, universiteiten en hogescholen.

3.3.2. Programmalijn 2: stimuleren samenwerking tussen (kern)deskundigen

Het doel van deze programmalijn is het versterken van de praktijk waarin samenwerking tussen (kern)deskundigen en aandacht voor het voorkómen van uitval door werk en het voorkómen van beroepsziekten meer centraal komt te staan. Naast het stimuleren van onderzoek naar hoe de samenwerking kan worden verbeterd, wordt ook ruimte geboden aan experimenten die het daadwerkelijk samen optrekken in de praktijk stimuleren.

Het multidisciplinair samenwerken tussen bedrijfsartsen en (kern)deskundigen is essentieel voor preventie. Samenwerking heeft veel voordelen, maar kan ook tijd en moeite kosten. Arbodiensten hebben een belangrijke rol om daarin te faciliteren. Het begint met elkaar leren kennen door o.a.

samen opleidingen te volgen, interdisciplinair te overleggen, door samen te werken aan gezamenlijke leidraden en/of kennisdossiers en ook door samen klanten te bezoeken.

In het programma wordt het mogelijk gemaakt om pilots rond taakherschikking uit te voeren. Vragen daarbij zijn bijvoorbeeld welke mogelijkheden er zijn er voor taakherschikking, wat daarover al bekend is, welke voorstellen er zijn voor invoering, welke voorstellen al getoetst zijn of getoetst kunnen worden, *best practices*, etc.

Deze programmalijn legt prioriteit bij:

1. Het ontwikkelen van een gezamenlijke visie door alle (kern)deskundigen (Arbodienst) richting klant (werkgever en werkende), waarin o.a. duidelijk naar voren komt welke taken bij wie horen en welke verantwoordelijkheden bij welke (kern)deskundige. Op deze manier kunnen multidisciplinaire teams worden gevormd en samenwerking worden vergemakkelijkt. Op basis hiervan kunnen multidisciplinaire richtlijnen en kennisdossiers in de praktijk beter opgesteld en uitgedragen worden.
2. Pilots rondom taakdelegatie en taakherschikking.
3. Experimenten of pilots die de samenwerking tussen (kern)deskundigen beter ondersteunen bij het bedrijf, in de regio en/of in de branche, bij de invulling van het contract, in de opleiding, tijdens gezamenlijke nascholing (zie ook programmalijn onderwijs) en bij het gezamenlijk actualiseren van kennisdossiers.
4. Onderzoek naar *best practices* in de arbozorgverlening waar preventie goed tot zijn recht komt.
5. Het bevorderen van de verantwoordelijkheid van alle betrokkenen voor het nemen van preventieve acties op de werkplek om uitval door ongezond werk te voorkómen. Dit betreft ook het beschikbaar maken van betrouwbaardere incidentie- en prevalentiegegevens over beroepsziekten.

De subsidierondes binnen deze programmalijn zullen gericht zijn op arbodiensten, verzekeraars, beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en (kern)deskundigen, academische werkplaatsen (praktijk)onderzoekers en NLA.

3.3.3. Programmalijn 3: versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging

Het doel van deze programmalijn is het vergroten van de impact van (multidisciplinaire) kennis in de praktijk voor werkgevers en werkenden. Daarnaast is het doel het borgen van de aandacht voor multidisciplinair werken en preventie voor de toekomst van de bedrijfsgeneeskunde en de (kern)deskundigen. Zo kunnen eisen voor certificering en herregistratie zo nodig worden aangepast op die gewenste toekomst.

Het programma stimuleert niet alleen het delen van (in het programma ontwikkelde) kennis, maar ook het gebruik, het verder verspreiden en de implementatie van reeds ontwikkelde aanpakken en interventies. Daarnaast is het nodig gezamenlijk nieuwe kennis te ontwikkelen om de praktijk van de bedrijfsgeneeskunde toekomstbestendig te maken.

Het programma zal vanuit ZonMw faciliteren in kennisdeling tussen projecten, door bijvoorbeeld het opzetten van lerende netwerken en het organiseren van kennisbijeenkomsten. Daarnaast is er ook ruimte binnen het programma om door het veld geïnitieerde vormen van kennisuitwisseling te organiseren. Ook zullen in het programma middelen beschikbaar worden gesteld om kennissyntheses uit te voeren, bijvoorbeeld gericht op *best practices* (in binnen- en buitenland) om aandacht voor preventie op de werkvloer te stimuleren.

Er is verder behoefte aan een overkoepelende structuur om kennis over arbeidsgerelateerde preventie op een eenduidige wijze aan alle werkgevers en werkenden te kunnen aanbieden.

Deze programmalijn legt de prioriteit bij:

1. Meer inzicht in de belemmerende en bevorderende factoren voor (aandacht voor) preventie.
2. Het meer inzichtelijk maken van de baten van uitgebreidere preventieve advisering voor verschillende branches.
3. Oriëntatie op (internationale) voorbeelden van systemen die preventie op de werkvloer stimuleren en relevantie en toepasbaarheid daarvan voor de NL situatie.
4. Het verbeteren van het inzicht van werkenden, de preventiemedewerker en de werkgever in de factoren in het werk die bijdragen aan gezondheidsbevordering, -behoud, en/of -verlies. Onderzoek naar manieren om kennis daarover eenduidig en duurzaam te ontsluiten voor werkenden en werkgevers.
5. Kennis ontsluiten over welke innovatieve technische mogelijkheden interessant zijn om de bedrijfsartsen en (kern)deskundigen in hun beroepsuitoefening te ondersteunen en hoe deze zijn in te zetten.

De subsidierondes binnen deze programmalijn zullen gericht worden op academische werkplaatsen, brancheverenigingen, arbodiensten, onderzoekers, (kern)deskundigen, beroepsverenigingen van (kern)deskundigen, werkgeversverenigingen en verenigingen voor werkenden.

4 Positionering programma

Binnen ZonMw wordt afstemming gezocht met gelieerde programma's zoals het programma 'Verbetering kwaliteit poortwachtersproces, 'Verbetering re-integratie tweede spoor en 'Arbeid en Zorg'.

Deze programma's zijn echter vooral gericht op verzuimbegeleiding en re-integratie van de werknemer. Dit programma richt zich nadrukkelijk op preventie van uitval door werk en het voorkomen van beroepsziekten.

Er zal waar nodig ook worden afgestemd met overige inhoudelijk gelieerde programma's, zoals het programma Preventie. Een volledig overzicht van programma's is te vinden op de [website van ZonMw](#). Per subsidieoproep wordt bekeken welke inhoudelijke linken er zijn met lopende programma's.

Dit ZonMw-programma heeft raakvlakken met andere initiatieven en programma's gericht op verbetering van de kwaliteit en kennisontwikkeling op het terrein van arbeid en gezondheid en op het terrein van de arbeidsmarkt.

Hieronder volgt een opsomming van de lopende programma's die betrekking hebben op de bedrijfsgezondheidszorg:

Het programma 'Verbetering kwaliteit poortwachtersproces', in opdracht van het ministerie van SZW, draagt bij aan de verbetering van de kwaliteit van het poortwachtersproces en de re-integratie van werknemers door het ontwikkelen van kennis en het stimuleren van implementatie en borging van kennis. Het programma Verbetering kwaliteit Poortwachtersproces komt voort uit het alternatieve pakket voor de Regeerakkoordmaatregelen Loondoorbetaling bij ziekte en WIA dat het kabinet in overleg met werkgevers en werknemers heeft opgesteld.

Verbetering kwaliteit Poortwachtersproces focust op de samenwerking tussen arbeidsdeskundigen, bedrijfs- en verzekeringsartsen en re-integratie van zieke werknemers bij de eigen werkgever (eerste spoor).

Het programma 'Verbetering re-integratie tweede spoor', ook in opdracht van het ministerie van SZW. Wanneer een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is en niet meer kan terugkeren bij de huidige werkgever, wordt het tweede spoortraject opgestart. Werkgevers en werknemers zoeken in dit traject samen naar passend werk bij een nieuwe werkgever. ZonMw stimuleert het ontwikkelen en uitproberen van innovatieve aanpakken waarmee er wordt bijgedragen aan de verbetering van de re-integratie bij een andere werkgever. Dit programma draagt bij aan de verbetering van re-integratie bij een andere werkgever (2e spoor) door het ontwikkelen en uitproberen van innovatieve aanpakken. Inzicht is nodig in hoe werkgevers en werknemers de mogelijkheden voor die re-integratie beter kunnen benutten en er is behoefte aan concrete praktische handvatten. De geleerde lessen kunnen ook gebruikt worden voor opschaling en doorontwikkeling.

Het programma 'Arbeid en Zorg' in opdracht van het ministerie van VWS. Elk jaar krijgen ongeveer 50.000 mensen in de werkende fase van hun leven de diagnose kanker. Onderzoek laat echter zien dat het werkherlevingsproces niet altijd even goed loopt. Niet alle vormen van ondersteuning zijn even makkelijk vindbaar voor werknemers, werkgevers en deskundigen. Dit zorgt ervoor dat het werkherlevingsproces vertraagt of soms zelfs vastloopt, ten koste van de (ex)patiënt.

Om het werkherlevingsproces te verbeteren en de kansen op een succesvolle terugkeer naar werk te vergroten, is het van vitaal belang om bestaande kennis en expertise te bundelen. Om dit te realiseren wordt er een multidisciplinair consortium gevormd die zowel de werknemers, werkgevers als behandelaars vertegenwoordigd. Dit consortium zal zich richten op de empowerment van de cliënten/werkenden, het voorkomen van langdurig uitval en zal zoeken naar de verbinding tussen werk en zorg vanaf het moment van diagnosestelling tot aan behandeling en therapie.

Informatie over de programma's en de (beoogde) resultaten zijn te vinden via www.zonmw.nl/werk. Projecten van diverse ZonMw-programma's kunnen aanknopingspunten bieden voor dit programma.

5 Management en organisatie

5.1. Afstemming met het ministerie van SZW en voortgangsbewaking

ZonMw werkt in samenspraak met de programmacommissie (zie paragraaf 5.2) de hoofdlijnen van het programma uit in subsidieoproepen. De gehonoreerde projecten leveren op een bij de toekenning van de subsidie vastgelegd moment (een) voortgangsrapportage(s) aan. ZonMw zal periodiek inhoudelijke voortgang rapporteren aan het ministerie van SZW in een jaarplan (voortuitblik) en jaarverslag (terugblik). De rapportages worden besproken met het ministerie. Een waarnemer van het ministerie van SZW wordt uitgenodigd voor de vergaderingen van de programmacommissie, maar heeft geen stemrecht (zie bestuursreglement ZonMw 2019). Het programma wordt in 2027 afgerond met een eindevaluatie gericht op de beoogde resultaten zoals beschreven in paragraaf 3.1. Gedurende de looptijd van het programma is er veel aandacht voor communicatie en implementatie van de (tussentijdse) resultaten.

5.2. Programmacommissie

Voor de uitvoering van het ZonMw-programma stelt het bestuur van ZonMw een onafhankelijke programmacommissie in. De leden moeten gezamenlijk kennis en expertise hebben op het vlak van: gezondheid, ziekte en werk, arbostelsel, sociale zekerheid, arbeidsmarkt, werknemersregelingen, duurzame inzetbaarheid en personeelsbeleid, onderzoeksmethodologie, beleid, opleiding en onderwijs, implementatie en ervaringsdeskundigheid. De leden functioneren op persoonlijke titel. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met de Code omgang met persoonlijke belangen van ZonMw en NWO.

Om synergie te bewerkstelligen met aanpalende ZonMw-programma's zal waar relevant qua expertise een deel van de commissieleden komen uit bestaande commissies. De programmacommissie wordt ondersteund vanuit het ZonMw-cluster Preventie.

De verdere concretisering van het ZonMw-programma en oproepteksten vindt plaats met de programmacommissie en op basis van voortgang en verkregen resultaten in het programma. De programmacommissie adviseert ZonMw over de nadere uitwerking van het programma, de inhoud van de subsidieoproepen, de selectie van subsidieaanvragen en de monitoring van de projectvoortgang. De taak van de programmacommissie bij selectie van de meest veelbelovende aanvragen ligt vooral op het vlak van het beoordelen van aanvragen op relevantie en kwaliteit. Bij de projectmonitoring spelen ze een rol in het adviseren over de uitvoering door inhoudelijk advies aan het ZonMw-bureau.

5.3. Subsidieoproepen en beoordelingskader

Voor dit programma maakt ZonMw in principe gebruik van de standaardprocedures van ZonMw voor het indienen en beoordelen van projectvoorstellen. Daarnaast kunnen bij subsidierondes aanvullende voorwaarden en criteria benoemd worden in de subsidieoproep.

De beoordelingscriteria, waaronder de relevantie- en kwaliteitscriteria, worden gebaseerd op de programma-inhoud zoals beschreven in deze programmatekst. De subsidieoproepen vermelden prioriteiten en randvoorwaarden alsmede de criteria voor relevantie en kwaliteit waaraan een subsidieaanvraag moet voldoen. Er zijn algemene relevantiecriteria die altijd gelden en programma specifieke relevantiecriteria. Algemene criteria betreffen diversiteit, ICT, onderwijs, participatie, data en toepassing (<https://www.zonmw.nl/nl/subsidies/relevantiecriteria/>). De programma specifieke criteria worden gebaseerd op dit programma en vermeld in de subsidieoproep.

De tekst van de subsidieoproep is leidend voor de indieners.

ZonMw is gehouden aan de Europese staatssteunregeling. Hiervoor bestaan verschillende regelingen die al dan niet aan de orde kunnen zijn. ZonMw zet de subsidierondes binnen dit programma uit en checkt of deze in overeenstemming zijn met het staatssteunrecht. Indien een regeling inzake staatssteun van toepassing is, zal dit vermeld worden in de subsidieoproep, alsmede een toelichting

daarop. Er kunnen nadere voorwaarden gesteld worden aan de te subsidiëren activiteiten en subsidiabele kosten. Tevens kan het ertoe leiden dat kosten niet volledig worden gesubsidieerd.

Uitvoeringskosten voor het reguliere werk van de betrokken professionals komen niet voor subsidiëring in aanmerking.

6 Communicatie en impact

ZonMw zet de eigen reguliere communicatiekanalen in (website, nieuwsbrief, bijeenkomsten) voor communicatie over het programma en de uitkomsten daarvan. Waar mogelijk wordt aangesloten bij de communicatiekanalen van andere organisaties, zoals het (Arbo)portaal van SZW en RIVM, die specifiek werken voor de doelgroepen van het programma. Aan de subsidieoproepen wordt met gerichte communicatie bekendheid gegeven om een zo groot mogelijke groep van potentiële aanvragers te bereiken.

ZonMw wil impact realiseren met dit programma. In de visie die ZonMw op impact heeft, staat kennisbenutting centraal. Het gaat daarbij om het gebruik van kennis in praktijk, beleid, onderwijs en/of verder onderzoek. De zogeheten 'productieve interacties' vormen een belangrijke route naar het gebruik van kennis:

- Samenwerking met relevante stakeholders;
- Oplevering van bruikbare kennisproducten;
- Gerichte verspreidings- en implementatieactiviteiten;

Dit programma stuurt op deze drie productieve interacties waardoor kennis optimaal wordt benut en de impact van het programma vergroot wordt. Samenwerking met stakeholders speelt zowel op programma- als op projectniveau. Voor de oplevering van bruikbare kennisproducten is in het hele programma ruim aandacht. Ook gerichte verspreidings- en implementatieactiviteiten zijn de programma-activiteiten aan de orde. Elk project wordt hierop gemonitord. Ook worden verspreidings- en implementatieactiviteiten op programmaniveau ingezet, bijvoorbeeld door resultaten van projecten gebundeld onder de aandacht te brengen bij doelgroepen.

Om de impact van het programma te vergroten, worden tijdens de looptijd regelmatig projectleidersbijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten gehouden om de synergie te vergroten. Ook zullen er in de aanloop van het programma bijeenkomsten worden georganiseerd om het veld te informeren over de aanvraagprocedures. De invulling van deze bijeenkomsten zullen per subsidieoproep verschillen. Het betreft bijvoorbeeld informatie over het te volgen proces, maar er kunnen ook bijeenkomsten worden georganiseerd om bijvoorbeeld consortiavorming te stimuleren.

7 Financiële omvang en meerjarenraming programma

7.1. Globale planning

De planning houdt rekening met de praktische uitvoerbaarheid van het programma, de belasting voor het veld en programmacommissie, doorlooptijd van de procedures en de duur van de gehonoreerde projecten. De subsidietoekenningen binnen de programmalijn 1 (versterking, vernieuwing en innovatie van opleiding en nascholing) zullen plaatsvinden in 2024. De toekenningen binnen de programmalijn 2 (stimuleren van samenwerking tussen (kern)deskundigen) en programmalijn 3 (versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging) in 2025. Het programma wordt in 2027 afgerond met een eindpublicatie en er volgt een evaluatie.

7.2. Begroting

Het programma heeft een budget van € 14,7 miljoen. Zie de begroting in onderstaande tabel.

Begroting	Budget (€)
Programmalijn 1: versterking, vernieuwing en innovatie van opleiding en nascholing	4.000.000
Programmalijn 2: stimuleren samenwerking tussen (kern)deskundigen	4.000.000
Programmalijn 3: versterken van de kennisinfrastructuur, bevorderen (multidisciplinaire) kennisontwikkeling en kwaliteitsborging	3.750.000
Evaluatie	65.000
Communicatie en VIMP	290.000
Programmacommissiekosten (vacatiegeld, reisgeld, zaalhuur)	260.000
Programmakosten ZonMw	2.335.000
Totaal	14.700.000

Een gedetailleerde begroting met verplichtingen, liquiditeiten en bevoorschotting is beschikbaar voor de opdrachtgever.

A De opdrachtbrief



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Bestuur ZonMw

Postbus 93245 -
2509 AE Den Haag



INGEKOMEN
22 AUG. 2023
Behandelen: P
Fotokopie: bestuur/mt/fac

**Directie Gezond & Veilig
werken**
Team C

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

mevr. mr. M.J.A. Vrouwenraets
T 06-500 85126
mvrouenraets@minszw.nl
mevr. M.G. Roseboom
T 0650097407
mroseboom@minszw.nl

Onze referentie
2023-0000493864

Datum 10 augustus 2023
Betreft Opdrachtbrief Programma Verbetering Kwaliteit
AGzorg/bedrijfsartsen

Geacht bestuur,

In de uitwerking van het Arbeidsmarktpakket¹ is opgenomen dat het Ministerie van SZW meerjarig middelen beschikbaar stelt om te blijven investeren in de kwaliteit van de bedrijfsarts. Dit wordt vormgegeven via een nader in te vullen, breed gedragen, subsidieprogramma. Doel van het programma is de kwaliteit en opleiding van bedrijfsartsen blijvend te verbeteren. En daarmee ook de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg.

Voor de nadere uitwerking en vormgeving van dit subsidieprogramma, verzoek ik u uiterlijk 31 december 2023 uitvoering te hebben gegeven aan de kwartiermakersfase, in nauwe samenwerking met alle relevante spelers in het veld.

Ik schets hieronder achtereenvolgens het doel, kaders en financiële basis van de kwartiermakersfase. Opdrachtverlening gericht op de besteding van de meerjarige middelen vindt begin 2024 plaats via een separate goedkeuringsbrief.

Doel

Het doel van de kwartiermakersfase is om te komen tot een gedragen programmavoorstel, gericht op een meerjarig subsidieprogramma om de kwaliteit en opleiding van bedrijfsartsen, en daarmee de kwaliteit van de arbeidsgerelateerde zorg in Nederland, blijvend te verbeteren. Dit programma dient in samenwerking met het veld te worden ontwikkeld, om het benodigde draagvlak en toekomstige borging te realiseren. De doelstelling van het programma vraagt om projecten van grotere omvang waarbinnen de samenwerking tussen meerdere disciplines en organisaties vorm krijgt. Binnen het subsidieprogramma dient ruimte te worden geboden aan zowel innovatiegerichte als praktijkgerichte projecten. Naast verbetering van de samenwerking tussen kern- en andere deskundigen binnen de bedrijfsgezondheidszorg, het versterken van kennisontwikkeling en kwaliteitsborging en het ontwikkelen van innovatieve technologische ondersteuning moet er ruimte zijn voor maatregelen om het bestand praktijkopleiders te vergroten en de organisatie en kwaliteit van in ieder geval de opleidingen tot bedrijfsarts het verbeteren.

¹ Kamerstukken II, 2022-2023, 29 544, nr. 1176 van 3 april 2023, p.14.

Waar relevant dient bij het vormgeven van het programmavoorstel te worden voortgebouwd op aanwezige kennis en inzichten, zoals de opbrengsten van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Het door u op te leveren programmavoorstel beschrijft de uitgangspunten en de processen van de ontwikkeling en uitvoering van het meerjarig subsidieprogramma Kwaliteitsverbetering Arbeidsgerelateerde zorg/bedrijfsartsen. Dit programma is gericht op een blijvende verbetering van de kwaliteit en opleiding van bedrijfsartsen. Het subsidieprogramma vormt de basis voor de opstelling en efficiënte uitwerking van subsidieoproepen en eventuele aanvullende opdrachten.

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
2023-0000493864

Kaders

Contouren subsidieprogramma

- De opbouw van het programmavoorstel is geënt op het ZonMw format van een programmavoorstel, maar zal gezien de gewenste snelle start in 2024 compacter van opzet zijn.
- Onderdeel van de werkzaamheden gericht op het opstellen van een programmavoorstel zijn: zicht krijgen op stand van zaken, kansen, barrières en randvoorwaarden die van belang zijn voor het programmavoorstel en de toekomstige uitvoering daarvan.
- Ik verzoek u om tijdens de kwartiermakersfase (augustus – december 2023) hiertoe een beknopte analyse uit te voeren van relevante onderzoeken en rapporten, beschikbare instrumenten en ondersteunende structuren en overleggrems.
- Ik acht het van belang dat het subsidieprogramma kan rekenen op een breed draagvlak. Zodoende verzoek ik u een brede veldraadpleging uit te voeren, als basis voor het programmavoorstel en vervolgens ook de contouren van het programmavoorstel te toetsen bij betrokken stakeholders.
- Gezien de warme belangstelling van de veldpartijen voor het subsidieprogramma op dit moment verzoek ik u om zo snel mogelijk na de zomer de gesprekken met de veldpartijen te starten.
- Ook acht ik het van belang dat daar waar mogelijk een verbinding wordt gelegd met andere programma's binnen ZonMw op het brede terrein van arbeid en gezondheid.
- Ik vind het belangrijk dat nieuwe inzichten, opgedane kennis en andere opbrengsten van het programma wijdverspreid worden. Daarom vraag ik u om een paragraaf op te nemen over hoe ZonMw ervoor gaat zorgen dat de uitkomsten van het programma op de juiste plek terecht komen.

Vorbereiden subsidieronde Q1 2024

- Begin 2024 zal ZonMw een eerste subsidieronde openstellen. Gezien het krappe tijdsbestek verzoek ik u om de subsidieoproep parallel aan de opstelling van het programmavoorstel te ontwikkelen en daarbij de resultaten van de veldraadpleging te gebruiken.
- Tot slot verzoek ik u om brede communicatie over de start van het programma en de subsidieoproep af te stemmen met het veld en de opdrachtgever.

Financieel

De kwartiermakersfase heeft een looptijd van vijf maanden augustus 2023 – december 2023). Voor de uitvoering van de werkzaamheden in deze fase is voor ZonMw maximaal € 400.000,- beschikbaar voor de uitvoeringskosten van ZonMw. Ik verzoek u een begroting en liquiditeitsprognose op te stellen. Daarnaast wil ik u vragen om bij de uitvoering van de werkzaamheden in de kwartiermakersfase te borgen dat er geen risico's op staatssteun zijn.

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
2023-0000493864

Voor het meerjarige subsidieprogramma is er op dit moment verspreid over de aankomende drie jaar (2023-2025) in totaal € 14.7 miljoen beschikbaar, inclusief beheerskosten van ZonMw. Inzet is om dit bedrag uiteindelijk te verdelen over een periode van vier jaar (2024 – 2027). Gezien de integrale voorjaarsbesluitvorming van de Rijksoverheid wordt naar verwachting eind april 2024 duidelijk of dit mogelijk is. Ik blijf hierover met u in contact. U ontvangt hiertoe een separate goedkeuringsbrief.

Een voorstel voor de inzet van middelen via het ZonMw subsidieprogramma ontvang ik graag als onderdeel van het op te leveren compacte programmavoorstel. De subsidieoproep wordt pas opengesteld als ZonMw de goedkeuringsbrief ten aanzien van de inzet van subsidiemiddelen heeft ontvangen.

Tot slot moet ik een voorbehoud maken voor de vervolgopdracht m.b.t. het meerjarige subsidieprogramma gezien de demissionaire status van het kabinet. Er worden momenteel alleen lopende zaken afgehandeld en het demissionaire kabinet behandelt geen politiek gevoelige (controversiële) onderwerpen. De Eerste en Tweede Kamer bepalen begin september welke onderwerpen controversieel zijn. Ook hierover hou ik u op de hoogte. Dit is niet van invloed op de kwartiermakersfase en de middelen die daarvoor beschikbaar worden gesteld.

Hoogachtend,



Drs. J. van den Bout
directeur Gezond en Veilig Werken

B Afkortingen

AH	Arbeidshygiëne
A&O	Arbeid en Organisatie
HVK	Hogere Veiligheidskunde
KIMS	Kennis Instituut Medisch Specialisten
NSPOH	Netherlands School of Public and Occupational Health
NVAB	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
NVKA	Nederlandse Vereniging voor Klinische Arbeidsgeneeskunde
PAGO	Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
PMO	Preventief Medisch onderzoek
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
SBGO	Scholing vervolgopleiding tot Bedrijfsarts
SER	Sociaal-Economische Raad
SZW	Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VWS	Ministerie Volksgezondheid, Welzijn en Sport
V&VN	Beroepsvereniging voor verpleegkundigen en verzorgenden Nederland
VNO-NCW	Werkgeversvereniging
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging

www.zonmw.nl

MET KENNIS WERKEN AAN EEN GOEDE GEZONDHEID VOOR IEDEREEN



ZonMw
Laan van Nieuw Oost-Indië 334
2593 CE Den Haag
Telefoon 070 349 51 11
info@zonmw.nl