

Memorandum federale en Vlaamse formatie 2024 Vlaamse arts-specialisten in opleiding

In aanloop van het einde van de huidige legislatuur en naar aanloop van de verkiezingen op zowel federaal als Vlaams niveau brengt de Vlaamse vereniging voor Arts-Specialisten in Opleiding (VASO) een memorandum uit gericht aan de toekomstige beleidsmakers. Artsen in opleiding vervullen in de Belgische ziekenhuizen en huisartsenpraktijken een cruciale rol in de continuïteit van de zorg, de opvang van patiënten en de wachtdiensten. De recente COVID-crisis bewees nogmaals de essentiële rol van gezondheidszorgbeoefenaars in België en de weerbaarheid van onze instellingen. De artsen van morgen worden opgeleid in een gezondheidszorg die aan de top van de wereld staat en een bijzondere expertise kent. Daar zijn we terecht fier op en dit moet gewaarborgd blijven.

Met de huidige evoluties, in het gezondheidszorgbeleid en het veranderende zorglandschap, is het van essentieel belang de toekomstige artsen te betrekken bij deze hervorming. Zij bewezen in het verleden een betrouwbare gesprekspartner te zijn en hun organisaties staan klaar om beleidsmakers te helpen in keuzes voor de toekomst. Dit memorandum wenst dan ook de nodige inspiratie te leveren in de huidige politieke context en hoopt een constructieve basis aan te bieden voor verdere gesprekken.

De 5 essentiële punten in een volgend Vlaams en Federaal regeerakkoord voor de Vlaamse artsen in opleiding betreffen:

1. **Onafhankelijke structuur** voor ASO's ter **scheiding van de rol opleider-werkgever** en als **onafhankelijk meldpunt**, inclusief **rugzak-systeem** met opleidingsticket én -vergoeding
2. Opwaardering **sociaal statuut** artsen in opleiding inclusief regeling werkloosheid en pensioen
3. Waarborgen van de **kwaliteit van opleiding** binnen de **ManaMa specialistische geneeskunde** alsook kwaliteitsvolle opleiding binnen **ziekenhuisnetwerken**
4. Behoud van **federale contingentering** en inzetten op **subcontingentering** binnen de Vlaamse gemeenschap
5. Proactief bewaken en bevorderen van het **mentaal welzijn** van de Arts-Specialisten in Opleiding (ASO)

Deze punten worden in de hiernavolgende tekst verder uitgelegd en bieden een basis voor komende gesprekken. De opleiding van jonge artsen verdient de juiste aandacht van elke beleidsmaker en politiek verantwoordelijken. Het is de basis voor een behoud van een goede gezondheidszorg, de kwaliteit van zorg en de toekomst van een weerbaar, efficiënt en gedragen gezondheidsbeleid.

Namens de arts-specialisten in opleiding in Vlaanderen,

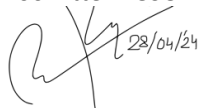
Bestuur VASO en Werkgroep VASO 2023-2024: Maarten Falter, Amber Van Baelen, Miet Vandemaele, Jonathan Mertens, Sevda Ece Kizilkilic, Yassine Laghrib, Cynthia D'Hondt, Tom Fidlers, Steven Martens, Jonas Brouwers, Judith Brusselmans

Dr. Maarten Falter
Voorzitter VASO 2023-2024



Mede ondersteund door bestuur Vlaams Geneeskundig Studentenuverleg (VGSO).

Max Kips
Voorzitter VGSO 2023-2024



Achtergrond

België telt heden meer dan **8000 specialisten en huisartsen in opleiding** en meer dan **10.000 studenten geneeskunde**. Zij zorgen samen met de andere gezondheidszorgbeoefenaars voor de gezondheid van ongeveer 11,5 miljoen Belgische burgers. Tijdens de negen tot dertien jaar durende opleiding hebben zij een grote verantwoordelijkheid en werken ze in de verschillende gezondheidsinstellingen in dit land.

Als specialist of huisarts in opleiding werkt men onder het **Sui Generis statuut**. Dit unieke statuut voorziet onder andere niet in pensioenopbouw en daarnaast is er geen wettelijke werkloosheidsregeling. Binnen de arbeidsvoorwaarden werden belangrijke stappen vooruit gezet met het bekomen van een **collectieve overeenkomst (CO)** binnen de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuis (NPCAZ) in 2021, die werd heronderhandeld en vernieuwd in 2024. Ondanks het feit dat deze belangrijke stappen werden gezet, zijn de problemen op de werkvloer zeker niet volledig opgelost.

Als arts in opleiding valt men onder de verantwoordelijkheid van een **erkend stagemeeester** en worden de geleverde medische prestaties uitgevoerd onder toezicht van deze stagemeeester. Deze laatste heeft dus een dubbele rol als werkgever en als opleider, hetgeen regelmatig tot conflictsituaties leidt. Het scheiden van de dubbele rol werd als intentieverklaring opgenomen in de CO van 2021, maar **tot op heden is hier geen concrete piste voor uitgestippeld**. Op dit moment is er eveneens **geen centrale (neutrale) ombudsdienst** waar artsen in opleiding terecht kunnen met problemen rond arbeidsomstandigheden of opleiding. Dit staat in contrast met de hervorming die reeds 10 jaar geleden bij de huisartsen in opleiding werd doorgevoerd waarbij de arbeidsrechtelijke rol vervuld wordt door een onafhankelijke organisatie (vzw SUI) die optreedt als werkgever en waarbij de stagemeeester zich concentreert op de rol als opleider. Daarnaast is de theoretische opleiding van huisartsen in opleiding georganiseerd in een interuniversitair orgaan (ICHO) waardoor heterogeniteit in de opleiding vermeden wordt en een centrale coördinatie bekomen wordt. Een gelijkaardig systeem wordt ook reeds jaren door de specialisten in opleiding gevraagd.

De **financiering** van artsen in opleiding is bovendien verschillend voor huisartsen en specialisten in opleiding. De huisartsen in opleiding (HAIO) worden uitbetaald door een centrale vzw (vzw SUI) die de financiering kan voorzien vanuit een toelage van het RIZIV en de stagemeeesters. De specialisten in opleiding worden uitbetaald door het ziekenhuis of de associatie zelfstandige artsen waar zij tewerkgesteld zijn. Sinds 2018 wordt hiervoor een **pedagogische toelage** toegekend per stagemeeester van 8500 euro per jaar per arts-specialist in opleiding. Tevens is er binnen de CO van 2021 en 2023 een vooraf bepaald **budget** toegekend dat **jaarlijks** vanuit de **federale regering** wordt vrijgemaakt en **naar de ziekenhuizen vloeit** om de meerkost van opleiding van ASO's te vergoeden (ongeveer 36 miljoen euro voor alle Belgische ziekenhuizen). De budgetten worden op dit moment toegekend, ongeacht de kwaliteit van opleiding die geleverd wordt.

Essentiële punten federaal en Vlaams regeerakkoord

1. Onafhankelijke structuur voor ASO's ter scheiding van de rol opleider-werkgever en als onafhankelijk meldpunt inclusief rugzak-systeem met opleidingsticket én -vergoeding

Onafhankelijke structuur

VASO blijft, naast wat reeds in de collectieve overeenkomst is opgenomen, pleiten voor een substantiële herziening van de arbeidsvoorwaarden en het sociaal statuut van artsen in opleiding (ASO's), met als streefdoel de implementatie van een **onafhankelijke structuur** die vergelijkbaar is met die van Huisartsen in Opleiding (HAIO's). Deze onafhankelijke structuur zou zich bezighouden met cruciale taken, waaronder toezicht op de strikte **naleving van de huidige wetgeving** en het opnemen van de rol als **feitelijke werkgever**, zoals bij HAIO's het geval is, met als ultiem doel de **scheiding van de rollen van opleider en werkgever**.

Daarnaast bepleit VASO een **interuniversitaire opleiding** in plaats van de huidige gefragmenteerde aanpak per universiteit, waarbij er vaak weinig interuniversitaire communicatie plaatsvindt. Ook deze interuniversitaire opleiding kan in de eerste plaats georganiseerd worden door een onafhankelijke structuur in plaats van de huidige organisatie vanuit de universiteiten (zie ook punt 4). Er werd reeds een voorstel tot interuniversitaire master in de specialistische geneeskunde door VASO voorbereid.

Een derde rol van deze structuur zou de oprichting van een **onafhankelijk en veilig meldpunt zijn**, specifiek gericht op het adresseren van problemen waarmee ASO's te maken krijgen, zoals arbeidsvoorwaarden, erkenning, mentaal welzijn en conflicten. Dit laatste is een rol die VASO op dit moment op zich neemt en waar duidelijk grote vraag naar is bij ASO's (cfr. meer dan 700 mails en meldingen per jaar behandeld op vrijwillige basis door VASO).

Rugzak-systeem

Een tweede voorstel betreft een **financieel rugzakstelsysteem** zoals eerder reeds voorgesteld in het Groenboek (2017) van gewezen minister Maggie De Block. Hierbij heeft de ASO zelf autonomie over zowel het opleidingsticket als het opleidingsbudget en kan de ASO zichzelf kandidaat stellen als ASO bij stageplaatsen waarvan de kwaliteit op een transparante manier kenbaar wordt gemaakt. Hierbij pleit VASO eveneens voor **meer transparantie** binnen de bevragingen rond de **kwaliteit van opleidingsplaatsen** zoals die nu gebeurt (onder andere via de ABC-bevraging).

Een belangrijk aandachtspunt binnen dit rugzakstelsysteem is het **vergroten van de autonomie van ASO's in hun eigen opleiding**. Het opleidingsticket of universitair attest zoals gedefinieerd in **KB 2008** betreffende de planning medisch aanbod is op dit moment eigendom van de decaan van de universiteit waar de ASO in opleiding is. Bij conflict of ontevredenheid over de opleiding heeft de ASO niet de autonomie om van coördinerende stagemester of universiteit te wisselen, ondanks dat de ASO wel voldoet aan de startvoorwaarden van de opleiding en binnen het contingent wordt opgeleid. VASO pleit dus om het **opleidingsticket in handen van de ASO te geven** om de ASO in staat te stellen zelf een individueel opleidingsprogramma samen te stellen. Hierdoor zou de ASO zelf kunnen solliciteren bij ziekenhuizen om zijn/haar stageplan samen te stellen, wat ook het probleem van beperkte feedback, benchmarking en sancties voor slechte stageplaatsen zou oplossen. Tegelijk blijft via dit rugzak-systeem ook het **opleidingsbudget**, dat momenteel als een blanco cheque wordt uitgekeerd aan de stagemester, ook **in handen van de ASO** en wordt het enkel uitbetaald mits bepaalde opleidingsdoelen/kwaliteitsdoelen worden behaald.

Een bijkomend voordeel van het rugzakstelsysteem is dat het de **hefboom** van de ASO vergroot bij zaken die wettelijk zijn toegestaan maar die op dit moment weinig tot niet geïmplementeerd zijn. In de eerste plaats denkt VASO aan het **deeltijds opnemen van de opleiding**, wat zeer sterk ingeburgerd is in Nederland, maar hetgeen vrijwel nooit gebeurt in België, omdat dit arbitrair wordt tegengehouden door (coördinerende) stagemesters, decanen en erkenningscommissies, vaak in het licht van noodzaak aan voltijdse werkkrachten. Het **opleidingsticket in handen geven van de ASO** maakt het voor de ASO mogelijk om met verschillende coördinerende stagemesters in gesprek te gaan over de mogelijke invulling van zijn/haar stageplan en de modaliteiten voor dit stageplan (voltijds, deeltijds, gecombineerd met research, etc.), en vergroot dus ook op dit vlak de autonomie en het mentaal welzijn van de ASO (cfr. ook punt 5).

Homogenisatie opleiding en erkenning naar Vlaams niveau

Om de transparantie in de werking van erkenningscommissies te vergroten, pleit VASO voor de benoeming van een afvaardiging van VASO in het **voorzitterscollege van erkenningscommissies als een essentiële stap**. Verder streeft VASO naar meer **homogenisatie** door zowel de opleiding als de erkenning naar het **Vlaamse niveau** te verplaatsen, in plaats van de huidige **versnipperde situatie tussen federaal en Vlaams**. Op dit moment is het bepalen van erkenningscriteria een federale bevoegdheid, maar wordt het afleveren van erkenning op Vlaams niveau georganiseerd via erkenningscommissies. Bovendien is de kwaliteitsbewaking van de professionele opleiding op federaal niveau georganiseerd terwijl de theoretische opleiding op Vlaams niveau is ingericht. Leden van erkenningscommissies zijn niet (altijd) op de hoogte van federale bepalingen of adviezen van de Hoge Raad artsen en omgekeerd. **Er is onmiskenbaar een te grote versnippering die de kwaliteit van opleiding en de begeleiding van artsen in opleiding niet ten goede komt**. Een hervorming mét logische kwaliteitsopvolging, opleiding en erkenning dient zich op één bevoegdheidsniveau te situeren.

2. Opwaardering sociaal statuut artsen in opleiding inclusief regeling werkloosheid en pensioen

Op dit moment genieten artsen in opleiding (ASO's) binnen het **sui generis statuut** niet van een werkloosheidsuitkering en kennen zij geen opbouw van pensioenrechten. De enige pensioenregeling waarover zij beschikken, betreft de jaarlijkse RIZIV-premie, gefaciliteerd via de tweede pijler en binnen het conventiesysteem van zorgverleners. Het ontbreekt momenteel aan erkenning van gewerkte jaren in deze pensioenopbouw of het financieren van een eerste pijler pensioenopbouw

In de collectieve overeenkomst van 2021 werd reeds een intentieverklaring geformuleerd om verder te onderhandelen omtrent pistes met betrekking tot pensioen en werkloosheid voor de ASO. In dit verband verwijzen wij tevens naar een recent wetsvoorstel van voormalig minister Maggie De Block en Nathalie Muylle (2021, 2089/001), dat beoogt concrete stappen voorwaarts te zetten. Dit wetsvoorstel bevat goede elementen

inzake de verdere sociale bescherming van artsen in opleiding, maar werd binnen de huidige legislatuur niet verder besproken ondanks de adviezen die vanuit verschillende organisaties en administraties verleend werden.

Namens VASO presenteren wij volgende beleidsaanbevelingen:

- De meest realistische optie voor pensioen en werkloosheid binnen het Sui Generis statuut op dit moment is de **uitbreiding van de tweede pijler via de RIZIV-premie**, doch dit vereist onmiskenbaar een helder en gestructureerd kader om zowel het bedrag voor pensioen via de tweede pijler op te trekken als om eventuele werkloosheidsuitkering hier mee onder te brengen.
- VASO blijft ijveren voor een regeling rond de **erkenning van de gewerkte jaren als ASO** bij de bepaling van de pensioenleeftijd. Het niet in aanmerking nemen van jaren gewerkt als ASO waarbij tot 72h per week gewerkt kan worden in gezondheidszorginstellingen is het miskennen van de rol die zij vervullen in onze Belgische gezondheidszorg.
- Minstens stellen we voor de **werkloosheidsuitkering op korte termijn te reguleren** (eventueel via de tweede pijler) voor ASO's, gezien de beperkte nood aan RSZ-bijdrage in dit onderdeel van de sociale zekerheid, zonder aanzienlijke financiële lasten. De nood aan een werkloosheidsbescherming is wel degelijk aanwezig zoals ook aangetoond werd in recente VASO-bevragingen en de getuigenissen van specialisten in opleiding die na hun opleiding niet onmiddellijk werk vinden.

3. Waarborgen van de kwaliteit van opleiding binnen de ManaMa specialistische geneeskunde alsook kwaliteitsvolle opleiding binnen ziekenhuisnetwerken

Uniformering en opwaardering van de Master na Master specialistische geneeskunde

VASO streeft naar de **uniformering en opwaardering van de Master na Master Specialistische Geneeskunde**. Na invoering van de nieuwe opleiding *Master na Master Specialistische Geneeskunde van 180 studiepunten* in Vlaanderen in 2018 was de teleurstelling groot: de belofte voor een kwaliteitsvolle opleiding werd minstens gedeeltelijk geschonden en de aangeboden inhoud was eerder herhaling van de eerdere opleiding geneeskunde zonder nieuwe en subdiscipline-specifieke inhoud aan te bieden. Ondertussen is de eerste lichting die deze ManaMa-opleiding volledig heeft doorlopen afgestudeerd (5-jarige opleidingen afgestudeerd in 2023). In de afgelopen jaren is al **enorm veel werk verricht** binnen de **interuniversitaire werkgroep Master Specialistische Geneeskunde** en binnen alle Vlaamse faculteiten zowel naar verbetering van inhoud als lesmethoden toe (de Covid-crisis heeft afstandsonderwijs veelal mogelijk gemaakt). Toch blijven **belangrijke pijnpunten** bestaan waarbij ook het evalueren van deze opleiding essentieel is. **In die zin is het afschaffen van een externe toetsing van de opleidingen door de NVAO een spijtige zaak voor deze zeer specifieke opleiding die gecombineerd wordt met een professionele beroepsopleiding**. Het enkel intern laten evalueren van instellingsbrede kwaliteitsopvolging is geen goede evolutie.

VASO benadrukt het belang van **onafhankelijke evaluatietools**, zoals **MedBook** dat over heel Vlaanderen door de ASO gebruikt wordt. Op dit moment zijn het de universiteiten die “de rekening van deze instrumenten betalen” en dus zich het bezit van deze tools en de daarmee verbonden data toekeunen. Inhoudelijk worden deze evaluatietools en kwaliteitsopvolging dus volledig door universiteiten uitgewerkt waarbij ook de opvolging door hen gebeurt. VASO wil dit meer **in handen zien van ASO-afgevaardigden en de opvolging van kwaliteitsproblemen meer centraliseren met een rapportering naar de overheid toe**. Het is bovendien van groot belang om deze tools te aligneren met de **erkenningcriteria en kwaliteitscriteria die centraal bepaald dienen te worden**.

I.v.m. de **erkenningcriteria** voor specialisten is het zo dat **VASO pleit om de algemene criteria die momenteel in het MB 2014 uitgewerkt werden** niet per discipline uit te schrijven binnen de bijzondere erkenningcriteria, maar eenvoudigweg te **laten verwijzen naar de eindtermen van de Master na Master Specialistische Geneeskunde**. Ook hier pleiten we voor het overbrengen van de bevoegdheid tot het bepalen van erkenningcriteria naar het Vlaamse niveau zodat de alignering met de theoretische opleiding kan plaatsvinden.

Een cruciaal aspect dat VASO wil bewaken, naast het waarborgen van de kwaliteit van de theoretische opleiding, is de **belasting die de theoretische opleiding oplegt bovenop de professionele beroepsopleiding**. Dit dient te gebeuren met respect voor de werkbelasting van de werkende ASO die wettelijk tot gemiddeld 60h per week klinisch werk kan verrichten. Bij voorkeur worden theoretische lessen aangeboden tijdens reguliere werkuren

en is het aantal uren theoretische opleiding voldoende beperkt om de nadruk op de klinische professionele opleiding te behouden. VASO pleit eveneens voor een **uniforme** (al dan niet discipline-specifieke) **interuniversitaire opleiding**, in tegenstelling tot de huidige gefragmenteerde aanpak per universiteit, waarbij er vaak weinig **interuniversitaire** communicatie plaatsvindt (zie ook punt 2).

Opleiding binnen ziekenhuisnetwerken

Wat betreft de opleiding binnen **ziekenhuisnetwerken** zet VASO zich in voor het waarborgen van **voldoende aanbod aan pathologie voor elke ASO**. Het is van groot belang dat ASO's niet worden ingezet als 'manusje van alles' om de 'gaten' op verschillende campussen of ziekenhuizen op te vullen. In plaats daarvan dient de focus te liggen op het bewaken van de kwaliteit van de opleidingscentra. Hierbij staat kwaliteit boven kwantiteit, zowel in de criteria voor het voldoen aan de voorwaarden om een opleidingscentrum te mogen zijn als in de mogelijkheden van het team om hun specifiek toegelaten aantal ASO's effectief te begeleiden. Deze benadering vormt de kern van het streven naar **hoogwaardige en gestructureerde medische opleidingen**.

Het instellen van ziekenhuisnetwerken en de evoluties die daarbij op het terrein stilaan optreden, brengen ook belangrijke uitdagingen mee voor de kwaliteit van opleiding. **Op dit moment zijn de criteria niet voorzien op het opleiden van ASO op verschillende campussen en/of in een ziekenhuisnetwerk. VASO vraagt een duidelijk engagement om hier in de volgende legislatuur regelgeving rond uit te werken.**

4. Behoud van federale contingentering en inzetten op subcontingentering binnen Vlaamse gemeenschap

VASO pleit voor het behoud van de **federale contingentering** voor artsen en steunt eveneens het inzetten op **subcontingentering** binnen de Vlaamse gemeenschap. Wel pleit VASO voor **voldoende betrokkenheid van ASO's** in deze beleidsplannen en het bepalen van toekomstige quota/subquota.

VASO ziet het belang en ondersteunt het handhaven van de **federale contingentering** voor artsen, zowel naar kwaliteit van gezondheidszorg als naar kwaliteit van opleiding binnen de opleiding geneeskunde en specialistische geneeskunde toe. Een gedegen specialistische opleiding kan slechts plaatsvinden met voldoende opleidingscapaciteit én het voorzien in voldoende pathologie per ASO. Een onbeperkte instroom zal niet de bestaande capaciteitsproblemen in bepaalde disciplines oplossen, maar wel een effect hebben op de kwaliteit van opleiding en op het aantal afgeleverde huisartsen en specialisten.

De noodzaak aan **subcontingentering** wordt volledig ondersteund door de artsen in opleiding. VASO pleit hier voor een **duidelijke stem van de ASO mee aan tafel** bij het invoeren en vernieuwen van deze toekomstige subquota en de verhouding specialisten/huisartsen die opgeleid worden. Bovendien pleit VASO voor het streven naar oplossingen in de geografische spreiding van specialisten en huisartsen in de toekomst via een incentiverend beleid. Er dient ook bewaakt te worden wie de partijen zijn binnen de Vlaamse en federale planningscommissie waarbij dient vermeden te worden dat beslissende stemmen **meerdere belangen** bewaken behalve het algemene belang van kwaliteit van gezondheidszorg en de opleiding (bv. voldoende arts-specialisten in opleiding op de werkvloer om (universitaire ziekenhuizen) van werkkrachten te voorzien zonder zicht op wat er in de toekomst met deze ASO's in de arbeidsmarkt moet gebeuren).

5. Proactief bewaken en bevorderen van het mentaal welzijn van de ASO

VASO wil zorgen dat het inpassen van de ASO in het principe van de **quintuple aim** van de gezondheidszorg (naast nastreven van goede gezondheid burgers en patiënten ook focus op patiëntervaring, kosten-efficiënte zorg, gezondheid van de zorgverlener en gelijkwaardigheid in de gezondheidszorg) een evidentie wordt. De quintuple aim en bredere aanpak hiervan binnen de gezondheidszorg zal zowel deel uitmaken van de **opleiding** van de ASO als van de uiteindelijke erkende specialist. Tegelijk mag men niet uit het oog verliezen dat de ASO een cruciale radar is die, net zozeer als andere disciplines, slachtoffer kan worden van mentale druk en burn-out. Daarbij komt dat de ASO, inherent aan het statuut, een enorm zwakke positie heeft naar flexibiliteit in zijn/haar eigen traject om problemen met mentaal welzijn te anticiperen en aan te pakken.

Structurele aanpak van risicofactoren

De volgende factoren zijn **gekende risicofactoren voor werkgerelateerde burn-out** volgens Mayo Clinic:

1. Zware werkbelasting en lange werkuren
2. Moeite hebben met de work-life balance
3. Werken in een helpend beroep, zoals de gezondheidszorg, dat vaak “geven aan anderen” inhoudt
4. Het gevoel van weinig of geen controle te hebben over het werk.

Enkele van deze risicofactoren zijn inherent aan medische beroepen (bv. punt 3). Anderen daarentegen vragen een structurele aanpak van het systeem en kunnen opgelost worden door elementen hierboven in het memorandum aan te pakken.

Zo kan zware werkbelasting en lange werkuren aangepakt worden door op voorhand afgesproken en transparante **arbeidsvoorwaarden** naar voren te brengen en die ook goed te implementeren. VASO zal om deze reden ook blijven strijden voor goede, gezonde arbeidsvoorwaarden die het fysieke en mentale welzijn van de ASO ten goede komt en kadert dit ook binnen de quintuple aim doelstellingen die universeel aanvaard zijn.

Bovendien is het gevoel van weinig of geen controle over het werk, een probleem dat zeer inherent is aan de positie als ASO, die een uiterst zwakke positie heeft ten opzichte van stagemesters, coördinerende stagemesters en erkenningscommissies. **Vergroten van de autonomie van de ASO is dus niet alleen logisch en rechtvaardig om willekeur en misbruik tegen te gaan.** Het vergroten van de autonomie van de ASO **bevordert rechtstreeks het mentaal welzijn** van deze individuen en zelfs de **productiviteit** van de werkkraft van de groep van ASO's.

Zoals in hoofdstuk 3 van dit memorandum staat uitgelegd zijn ook pistes als de **deeltijdse opleiding en het opvolgen van de kwaliteit en een goede afstemming tussen opleidingen** pistes die het mentaal welzijn van de ASO kunnen verbeteren maar die op dit moment, opnieuw door een gebrek aan autonomie en zeggenschap in de eigen opleiding, weinig tot niet geïmplementeerd zijn.

Specifieke aanpak mentaal welzijn

Naast de structurele aanpak van risicofactoren is er natuurlijk nood aan een opvangnet voor ASO's die te kampen krijgen met mentaal welzijn en/of burn-out. VASO zet zich al meerdere jaren in om hier een eerstelijns opvangnet te zijn, waarbij we snel doorverwijzen naar onze professionele partners binnen **Doctors4Doctors en Arts In Nood**.

Conclusie

Bovenstaand memorandum is bedoeld om de ambitie en de doelstellingen van VASO voor de komende legislatuur te verduidelijken.

Het doel van VASO is om de stem van de ASO te vertolken in het Belgisch gezondheidszorglandschap. De arts-specialisten in opleiding spelen een belangrijke rol in de instandhouding van ons zorgsysteem. Zij werden in het verleden vaak stiefmoederlijk behandeld hoewel hun opleiding in totaal tot 15 jaar kan duren en zij voltijds aan het werk zijn in onze ziekenhuizen. VASO wenst haar kernprincipes verder uit te bouwen met **vertegenwoordiging van de ASO, ombudsfunctie voor de ASO en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding**. Het is noodzakelijk dat hun stem in het debat gehoord wordt en een structurele, goede vertegenwoordigingsstructuur is daarvoor cruciaal. Enkel met voldoende ondersteuning door alle politieke partners zal VASO in dit doel kunnen slagen.

Wij nodigen de lezer van dit dossier dan ook uit om de website (www.vaso.be) te bezoeken, alsook een persoonlijk onderhoud met het bestuur te vragen via de contactgegevens hieronder.