



Nederlandse
Vereniging voor **nvab**
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde



Missie Visie Strategie

2021-2025

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Voorwoord

Niemand mag ziek worden door werk. En niemand die nog kan en wil werken, mag door ziekte aan de kant komen te staan. Want iedereen heeft recht op gezond en veilig werk.

Dit is in een notendop waar de NVAB zich de komende jaren hard voor maakt. Ons Missie, Visie & Strategie 2021-2025 document beschrijft waarvoor we ons willen inzetten, waarom we dat doen en hoe we onze doelen willen bereiken. Het is bedoeld voor iedereen die net als wij belang hecht aan gezond en veilig werk. Allereerst natuurlijk alle bedrijfsartsen in Nederland en in het bijzonder de leden van de NVAB. Maar ook alle collega-professionals en belanghebbenden op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg. Van werkgevers en werknemers tot huisartsen en andere medische en geneeskundige specialisten. Van arboverpleegkundigen en case-managers tot arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. En van patiëntenverenigingen en verzekeraars tot de Inspectie SZW en de ministeries van SZW en VWS.



Maakt u deel uit van een van deze partijen, dan nodigen we u van harte uit om dit document te lezen en erop te reageren. Want of we nu actief met u samenwerken of niet, wij vinden het belangrijk om u duidelijk te maken waar bedrijfsartsen als beroepsgroep en als medische discipline voor staan. Wat ons 's nachts wakker houdt en waar we 's ochtends ons bed voor uit komen.

Zodat we kunnen verkennen welke zorgen en ambities we delen. En hoe we samen het ideaal van gezond en veilig werk dichterbij kunnen brengen.

We maken onze ambities concreet door op een rij te zetten wat de NVAB in 2025 wil hebben bereikt. Zo geven we onszelf houvast als we reageren op politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Hierbij is dit document nadrukkelijk niet bedoeld om onszelf in een strak keurslijf te dwingen. Wel om richting te geven aan onze inspanningen. Zodat de koers duidelijk is, maar er ook ruimte is om die op punten aan te passen als daar reden voor is. De wereld van de bedrijfsgezondheidszorg staat per slot van rekening allerminst stil.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Nieuwe inzichten moeten aanleiding zijn tot reflectie, niet tot het betrekken van loopgraven.

We laten ons hierbij graag voeden door onze achterban. De NVAB is een actieve vereniging van en voor leden: de bedrijfsartsen in Nederland. Onze koers voor de jaren 2021-2025 is dan ook nadrukkelijk tot stand gekomen in samenspraak met onze leden. Zij hebben aangewezen welke onderwerpen de komende jaren het belangrijkste

zijn. En ze zullen het ongetwijfeld ook aangeven als er reden is om de koers op onderdelen bij te stellen. Dit krijgt zijn beslag in onze jaarplannen en de bijbehorende begrotingen, die worden vastgesteld door onze Algemene Ledenvergadering.

We wensen u veel leesplezier.

Bestuur NVAB



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Missie en visie NVAB

Over de NVAB

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) is de beroepsvereniging van en voor bedrijfsartsen. De NVAB is in 1953 opgericht en telt ruim 1.700 leden, waaronder 210 artsen in opleiding tot bedrijfsarts. We zetten ons in voor de bevordering van de kwaliteit van de beroepsuitoefening van bedrijfsartsen. Dat doen we door het verzamelen, bundelen en ontsluiten van kennis, onder meer via wetenschappelijke richtlijnen, werkwijzers en standpunten. Als maatschappelijk betrokken organisatie behartigen wij niet alleen de professionele belangen van onze leden, maar denken we ook kritisch mee over de opbrengsten van ons vak voor mens, markt en maatschappij.

Waar de NVAB voor staat

De NVAB staat voor de bescherming en de bevordering van de gezondheid van alle werkenden in Nederland en komt op voor de belangen van bedrijfsartsen.

Waar de NVAB voor gaat

Niemand mag ziek worden door werk. En niemand die nog kan en wil werken, mag door ziekte aan de kant komen te staan. Want iedereen heeft recht op gezond en veilig werk.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

De Nederlandse bedrijfsgezondheidszorg bevindt zich op een kruispunt. Hoewel er veel is bereikt, wordt het ook steeds duidelijker dat het huidige stelsel op essentiële punten tekortschiet. De omschakeling in de jaren '90 naar 'de vervuiler betaalt' (verlenging loon- doorbetaling en premiedifferentiatie) en meer focus op preventie heeft vruchten afgeworpen. Het verzuim is in Nederland sterk gedaald en al jaren min of meer stabiel. Werkgevers en dienstverleners geven actief invulling aan verzuimbegeleiding en er is inmiddels veel kennis ontwikkeld over goede inrichting van die begeleiding. Deze is gesteld in leidraden en richtlijnen.

Tegelijkertijd is er een aantal hardnekkige problemen. Allereerst ontbreekt de balans tussen zeggenschap en medezeggenschap. Deze balans vormt het fundament onder onze Arbowet, die gezond & veilig werken borgt in Nederland. Uit [nalevingsonderzoek van SZW](#) blijkt dat de instellingsgraad van medezeggenschap slechts 67% is en daalt. Waar wél medezeggenschap is ingesteld, ontbreekt vaak invloed op beleid. Dit heeft effect op de contractering van deskundige ondersteuning, waardoor preventie van beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid nog [onvoldoende van de grond komen](#).

In het verlengde hiervan blijft het aandeel van verzuim door werk hoog. Volgens cijfers van het [Nederlands Centrum voor Beroepsziekten \(NCvB\)](#), de [Inspectie SZW](#) en [TNO](#) worden nog steeds veel mensen ziek van hun werk. Ook [daalt het aantal bedrijfsongevallen niet](#). Ten slotte zijn er nog twee onopgeloste problemen binnen de beroepsgroep zelf:

- Het tekort aan bedrijfsartsen neemt vrijwel niet af.
- Er is geen structurele financiering van opleidingen en van kennis- en kwaliteitsbeleid voor ons vakgebied.

Er zijn ook uitdagingen in positieve zin. Aan het eind van dit hoofdstuk beschrijven we een aantal ontwikkelingen die de uitoefening van ons vak de komende jaren een flinke impuls kunnen geven. Voorwaarde is wel dat we ze goed oppakken en erin slagen ze volledig te benutten.

Bedrijfsgezondheidszorg is relevanter dan ooit

Anno 2021 heeft het realiseren van gezond en veilig werk maatschappelijk de grootst mogelijke urgentie. We staan voor de collectieve noodzaak om langer door te werken om onze ouderdomsvoorziening betaalbaar te houden. Mede door vergrijzing dreigt de arbeidsmarkt snel krappere te worden als we eenmaal uit de

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

coronacrisis zijn. Er zijn oplopende kosten en personeelstekorten in de zorg. Grote aantallen mensen werken in constructies waarbij de bedrijfsgezondheidszorg te wensen overlaat. Ook is er de voorbije jaren een sterke groei opgetreden van het aantal zzp'ers, werkenden die het op dit moment zelfs helemaal zonder bedrijfsarts en voorlopig ook nog vaak zonder verzekering tegen arbeidsongeschiktheid moeten stellen.

De komende decennia gaat het erom zoveel mogelijk mensen duurzaam inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt. Hiervoor is goed functionerende bedrijfsgezondheidszorg essentieel. Toch laat juist die zorg veel te wensen over.

Nog steeds worden te veel mensen ziek door hun werk

Het verzuimpercentage schommelt de laatste jaren [rond de 4%](#). Dankzij de invoering van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de uitbreiding van de loondoorbetalingsplicht van werkgevers is dat percentage sinds de jaren '90 sterk gedaald. Inmiddels ligt het naar Nederlandse maatstaven al een aantal jaren op een relatief laag niveau. Tegelijkertijd zien we dat nog een aanzienlijk deel van het verzuim te voorkomen was geweest, omdat het werkgerelateerd is. In 2014 lag het aandeel van de verzuimdagen dat werkgerelateerd was op 42%; in 2019 steeg dit tot 47%. Dat bijna de helft van alle verzuimdagen een oorzaak heeft die in het werk ligt, betekent dat we de oplossing eveneens daar

moeten zoeken. Hierbij speelt vooral psychosociale arbeidsbelasting een grote rol: [werkdruk, problemen met de leidinggevende, te zwaar of te moeilijk werk](#).

Twee bijzondere categorieën zijn werknemers die verzuimen vanwege een ongeval op het werk en werknemers die een beroepsziekte oplopen. Beide groepen worden niet kleiner. Het percentage werknemers dat jaarlijks één of meer dagen verzuimt vanwege een arbeidsongeval, schommelt sinds 2014 rond 1,5%. In 2019 ging het om [114.000 werknemers!](#)

In het bijzonder bij beroepsziekten gaat het om een enorm verlies aan gezonde levensjaren. De Inspectie SZW meldt in haar rapport [Beroepsziekten in beeld](#) (2021) dat er jaarlijks 4.000 mensen aan een beroepsziekte overlijden. Belangrijk om op te merken is dat dit slechts een deel van het leed is dat achter beroepsziekten verborgen gaat. Naar schatting zijn er jaarlijks 250.000 werknemers die lijden aan een beroepsziekte en krijgen meer dan 120.000 werknemers met een beroepsziekte een arbeidsongeschiktheidsuitkering. TNO laat in de Arbobalans 2020 (hoofdstuk 5) zien dat de kans op het krijgen van een beroepsziekte tussen 2014 en 2018 is



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

toegenomen van 3,2 naar 3,7%, vooral door de grotere kans op het krijgen van een psychische beroepsziekte.

De aandacht voor goede arbeidsomstandigheden is onvoldoende en neemt nauwelijks toe

De Arbobalans 2020 laat ook zien dat meer bedrijven voldoen aan de verplichtingen van de Arbowet 2017 en dat werkgevers meer maatregelen nemen. Zo had 52% van de bedrijven naar eigen zeggen in 2019 een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E); in 2014 was dat 46%. Deze cijfers zijn natuurlijk geen reden voor tevredenheid. Nog steeds heeft bijna de helft van de bedrijven geen RI&E, terwijl dit instrument bedoeld is als het fundament voor de bedrijfsaanpak voor gezond en veilig werk. Ook merkt de Inspectie SZW op dat in een aanzienlijk deel van de geïnspecteerde RI&E's niet alle relevante risico's zijn [geïnventariseerd](#).

Verder had nog steeds ruim een kwart van de bedrijven geen preventiemedewerker aangesteld (was 36%) en heeft nog steeds één op de vijf bedrijven geen bedrijfsarts of arbohulpverlener geregeld. In 2014 was dit bij één op de vier bedrijven het geval.

Uit hetzelfde onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat maar één op de drie bedrijven aan alle vier de kernbepalingen van de Arbowet 2017 voldoet. Omdat het vooral grote bedrijven met veel medewerkers zijn die aan hun verplichtingen voldoen, is de zorg voor relatief

veel werkenden wel geborgd. Toch is dat bij één op de drie werknemers niet het geval. Voor 33% van de werknemers geldt dus dat hun arbeidsomstandigheden niet voldoen aan de eisen die de Arbowet stelt.

Uit de rapportage van de Inspectie SZW komt het beeld naar voren dat de Arbowet werkgevers toch vooral aanzet tot het organiseren van verzuimbegeleiding. Preventief beleid en de advisering daarover komen nauwelijks van de grond. Er staat veel goeds in de Arbowet, maar de wet blijkt in de praktijk nog te vaak een dode letter.

Het tekort aan bedrijfsartsen blijft onverminderd groot

Er is al jaren sprake van een tekort aan bedrijfsartsen. In de afgelopen jaren heeft de NVAB samen met betrokken partijen in het veld verschillende activiteiten ondernomen om de tekorten in de opleiding aan te pakken, het imago te verbeteren en het kennis- en kwaliteitsbeleid te verbeteren. De imagocampagne ('[Bedrijfsarts worden](#)' en '[De andere dokter](#)') heeft geleid tot mooie resultaten: de instroom in de opleiding tot bedrijfs- en verzekeringsarts is flink toegenomen en er is een [werkwijzer](#) ontwikkeld om het [toenemende werken in taakdelegatie te faciliteren](#). Toch is dit bij elkaar nog lang niet voldoende om voor nu en in de toekomst het tekort aan bedrijfsartsen op te lossen. Er is duidelijk meer nodig. De volgende figuur uit de meest recente analyse van het [Capaciteitsorgaan](#) illustreert het grote tekort aan bedrijfsartsen.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

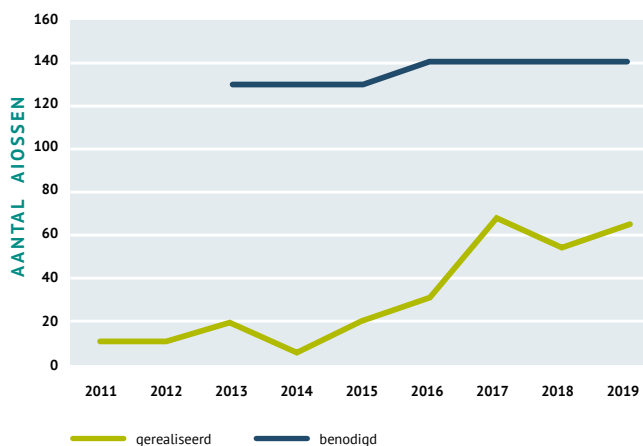
4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Instroom bedrijfsgeneeskunde, benodigd vs gerealiseerd



Het Capaciteitsorgaan adviseerde in 2013 om jaarlijks 131 nieuwe bedrijfsartsen in opleiding te laten gaan en verhoogde dat aantal in 2016 naar 140. Weliswaar is de instroom sinds 2014 aanmerkelijk gestegen, maar met een niveau van circa zestig artsen in opleiding (aiosssen) per jaar is dit nog altijd bij lange na niet toereikend. Het Capaciteitsorgaan heeft zijn advies voor de benodigde jaarlijkse instroom daarom nu verhoogd naar 260 nieuw op te leiden bedrijfsartsen per jaar. Met als doel om over 12 tot 18 jaar evenwicht op de arbeidsmarkt te realiseren. Het gat tussen 'benodigd' en 'gerealiseerd' is daarmee nog groter geworden en de urgentie om het tekort aan te pakken ook.

Dit tekort heeft gevolgen voor werkend Nederland, omdat adequate arbeidsgerelateerde zorg niet zonder

medische deskundigheid en dus niet zonder bedrijfsartsen kan. Natuurlijk is een deel van het capaciteitsprobleem op te lossen door de zorg aan werkenden anders te organiseren, maar uiteindelijk blijft het om zorg gaan. En voor goede zorg is een goed opgeleide, gespecialiseerde arts nodig. Het leggen van de link tussen wat werk betekent voor iemands gezondheid en andersom, is het unieke specialisme van de bedrijfsarts. Dus als we willen voorkomen dat mensen uitvallen door werk en als we bij gezondheidsklachten herstel van functioneren in werk willen ondersteunen, kan dat niet zonder bedrijfsartsen.

Er is geen structurele financiering van opleidingen en kennis- en kwaliteitsbeleid

De bedrijfsgeneeskunde is voor haar opleidingscapaciteit volledig afhankelijk van de markt. Niet de capaciteitsramingen zijn leidend, maar de (financiële) ruimte die arbodiensten zien om bedrijfsartsen op te leiden. Die ruimte is dus afhankelijk van marktomstandigheden en in de praktijk structureel te beperkt, onder meer omdat kleine arbodiensten en zelfstandige bedrijfsartsen weinig ruimte hebben om bedrijfsartsen op te leiden. Hierdoor worden er te weinig bedrijfsartsen opgeleid. Willen we dat er meer bedrijfsartsen worden begeleid en opgeleid, dan is meer en structurele financiële ruimte nodig.

Ook de financiering van de kennisontwikkeling en het kwaliteitsbeleid is verre van optimaal. Deze is

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

versnipperd en afhankelijk van tijdelijke subsidies en contributiegelden van een relatief kleine beroepsgroep. Dit maakt het up-to-date houden van de kennisbasis haast onmogelijk en maakt de keuze voor dit specialisme minder aantrekkelijk.

Relevante vakinhoudelijke ontwikkelingen de komende jaren

We lopen de laatste jaren niet alleen maar tegen knelpunten aan. De bedrijfsgezondheidszorg maakt diverse positieve ontwikkelingen door die naadloos aansluiten op de beoogde veranderingen in het stelsel. Naast de al goede verzuimbegeleiding is er meer aandacht voor het voorkomen van uitval en de samenwerking met andere disciplines. Hoopvolle ontwikkelingen, maar ze stellen ons ook voor uitdagingen en verplichtingen. Willen we de kansen die deze ontwikkelingen opleveren optimaal benutten, dan moeten we ze wel goed kunnen oppakken. De wet legt ons op dit terrein een heldere ambitie op: de bedrijfsgezondheidszorg moet worden vormgegeven volgens [de laatste stand van de wetenschap en professionele dienstverlening](#).

Met name de volgende drie ontwikkelingen zijn belangrijk om te noemen:

- 1 Steeds meer professionals omarmen het begrip *positieve gezondheid* om de gezondheid van mensen te duiden.
- 2 Er is steeds meer inzicht in de enorme variatie aan

en complexe samenhang tussen factoren in de omgeving waarin mensen opgroeien, werken, sporten, ontspannen en slapen en hun gezondheid, het zogenaamde *Exposoom denken*. In het verlengde hiervan krijgt de leefstijlgenesekunde, ofwel het belang van leefstijl voor iemands gezondheid, steeds meer aandacht.

- 3 Mede als gevolg van de voorgaande twee ontwikkelingen is er steeds meer oog voor het belang van samenwerking tussen medische disciplines door een netwerk rondom de patiënt te vormen: *netwerkgenesekunde*.



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Positieve gezondheid

Onze beroepsgroep vervult een spilfunctie bij de inspanningen voor gezond en veilig werk voor alle werkkenden. Twee cruciale aandachtspunten hierbij zijn dat het werk dat iemand uitvoert, past bij zijn belastbaarheid en dat het deze niet vermindert. Juist die vertaling van wat werk betekent voor iemands gezondheid en andersom is waar de bedrijfsarts in is gespecialiseerd. Het werk van de bedrijfsarts past daarbij in de traditie van de positieve gezondheid, waarbij de nadruk ligt op het functioneren en participeren van mensen, op wat iemand aankan. Positieve gezondheid gaat ervan uit dat mensen niet hun aandoening zijn. Goede zorg hoeft daarom niet te betekenen dat we hun gezondheidsproblemen en klachten oplossen. In plaats van het accent op ziekte te leggen, kunnen we op mensen zelf focussen: op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt. Werk kan hierin een sleutelrol spelen.

Tegelijkertijd verplicht deze benadering ons om ons werkterrein en onze opdracht breed op te vatten. De focus op positieve gezondheid vraagt om ruime aandacht voor proactieve monitoring en preventie naast reactieve verzuimbegeleiding. Professionals in de bedrijfsgezondheidszorg moeten echt willen experimenteren, innoveren en verbeteren om het werkvermogen goed in de gaten te houden en te stimuleren. Op dit terrein vinden momenteel al grote veranderingen plaats. Zo pleiten steeds meer partijen voor jaarlijkse checks van het werkvermogen en het loopbaanperspectief. Maar is

zeker ook nog heel veel te winnen. Het is belangrijk om de kwaliteit van nieuwe initiatieven te garanderen, maar ook om misvattingen en misstanden te voorkomen. Bedrijfsartsen horen daarom zonder meer thuis aan de frontlinie van deze ontwikkeling.

Exposoom en leefstijlgeneeskunde

Het exposoom staat voor het totaal aan blootstellingen gedurende iemands leven en de biologische reactie(s) die het lichaam hierop vertoont. Achterliggende gedachte is dat de omgeving van een persoon mede de kans op en het verloop van ziekte bepaalt, twee vormen van biologische respons op de aanwezige blootstellingen. De relevante factoren variëren van bijvoorbeeld chemische blootstellingen in de werk- en stedelijke omgeving, zoals (lucht)vervuiling en gevaarlijke stoffen, tot leefstijlfactoren zoals bewegen, gezonde voeding, roken, sociale interacties en stress. Deze benadering is een nieuwe stap in de evolutie naar gezondheidszorg die rekening houdt met de complexe samenhang tussen (en enorme variatie van) factoren binnen de omgeving waarin mensen opgroeien, wonen, werken, sporten, ontspannen en slapen.

Bedrijfsartsen zijn van oudsher vertrouwd met de gedachte dat onze (werk)omgeving een belangrijke impact heeft op onze gezondheid. Die impact kan positief zijn en is dat gelukkig vaak ook. Maar hij kan helaas ook zeer negatief uitpakken. Voor veelvoorkomende ziektebeelden zoals respiratoire en cardiovasculaire aandoeningen

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

en kanker vormen, naast genetische aanleg, ook blootstellingen in onze omgeving een belangrijke risicofactor. In de praktijk vindt die blootstelling voor een belangrijk deel tijdens het werk plaats. Daarnaast is leefstijl van belang. Het exposoom kan helpen de relatie(s) tussen werk- en overige factoren nog beter te begrijpen en hun impact op de [ziektelast](#) scherper in beeld te krijgen. Maar ook om effectieve preventieve tools te ontwikkelen, want in tegenstelling tot genetische factoren zijn externe blootstellingen variabel en dynamisch. Ze bieden daarom uitstekende mogelijkheden voor preventie.

De komende tijd zal er steeds meer duidelijkheid komen over hoe de totale combinatie van blootstellingen gerelateerd is aan de biologische respons van het lichaam. Dit schept voor onze beroepsgroep de verplichting om nieuwe inzichten over blootstellingen, gezondheid en werkvermogen op zijn minst nauwlettend te volgen. En liever nog om er ook actief aan bij te dragen. Hierbij is het niet alleen van belang om nieuwe preventieve tools te ontwikkelen, maar ook om werkgevers goed te adviseren over de effectiviteit van bestaand gezondheidsbeleid. Nu is dit in veel organisaties vooral gericht op leefstijl, terwijl er

in de praktijk vaak minstens zo veel of meer te winnen is met het terugdringen van blootstelling op het werk.

Netwerkgeneeskunde

Als we willen bepalen welke belasting iemand aankan en welke invloed blootstellingen op hem hebben, is specialistische (medische) deskundigheid onmisbaar. Het antwoord varieert per situatie en per persoon en vereist specifieke kennis en expertise op het gebied van werk en gezondheid. Er zijn bijvoorbeeld belangrijke verschillen per levensfase, beroep en ziektebeeld. De bedrijfsarts is gespecialiseerd in het vinden van optimale maatwerkoplossingen op het terrein van werk. Omdat werk een factor van groot belang is in het leven van mensen, vervult ons specialisme een cruciale rol binnen het geheel van de gezondheidszorg. Meldt een werkende zich wegens ziekte bij de curatieve sector, dan is aandacht voor werk belangrijk en hoort de bedrijfsarts een rol te hebben in het netwerk rond de patiënt.

Tegelijkertijd valt of staat de kwaliteit van de bedrijfsgezondheidszorg met goede samenwerking met andere professionals. Geen enkele bedrijfsarts werkt alleen;



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

arbozorg wordt door netwerken van zorgverleners (medisch en paramedisch) geleverd. Dat is altijd zo geweest, maar de ontwikkeling richting netwerkgeneeskunde is een kans én een uitdaging om nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan en bestaande te verdiepen en te versterken. Goed invulling geven aan samenwerking vormt daarom voor bedrijfsartsen de komende jaren een belangrijk aandachtspunt. Dit geldt zeker voor samenwerking met de reguliere zorg. Het is goed om te zien dat deze bredere blik op gezondheid terugkomt in het [visiedocument Arts 2040](#) van de KNMG. Aandacht van de behandelend arts voor het werk dat iemand doet bevordert de re-integratie, maar is nog lang niet vanzelfsprekend. Zoals het ook nog allerminst gangbaar is om functioneringsherstel boven klachtherstel te plaatsen als uitkomstmaat van goede gezondheidszorg. Kortom, er is nog een wereld te winnen.

Op weg naar minder ziekte door werk en zoveel mogelijk mensen die meedoen in werk

Alles overziend is er nog veel dat aandacht en energie vraagt. Er zijn hardnekkige knelpunten. Maar er zijn ook hoopvolle ontwikkelingen: het streven naar meer samenhang in de gezondheidszorg, meer oog voor het voorkómen van gezondheidsschade, een groeiend maatschappelijk bewustzijn van het belang van gezond en veilig werk en de essentiële rol die bedrijfsartsen daarbij spelen.

In 2021 zal er naar verwachting een nieuw kabinet aantreden dat onder andere de taak krijgt om de adviezen van de [commissie Borstlap](#) en de [WRR](#) om te zetten in nieuw arbeidsmarktbeleid. In beide adviezen staat het grote belang van werk centraal. Een terugkerend thema hierbij is de toegankelijkheid van bedrijfsgezondheidszorg voor alle werkenden, ongeacht contractvorm. Het huidige kabinet heeft de eerste stappen gezet op weg naar een Arbovisie 2040, waar de SER in 2021 advies over uitbrengt. Thema's zoals inzetten op duurzame inzetbaarheid, meer aandacht hebben voor arbeid in de reguliere gezondheidszorg en structurele aandacht organiseren voor [gevaarlijke stoffen en beroepsziekten](#) komen daar zeker in terug.

De NVAB zal op al deze nieuwe ontwikkelingen reageren. We zullen ons gevraagd en ongevraagd mengen in discussies. En waar we dat nodig vinden, beginnen we ze zelf. We doen dit alles in de wetenschap dat de context waarin bedrijfsartsen werken, bepalend is voor hun effectiviteit. Onze beroepsgroep functioneert in een stelsel voor gezond en veilig werken en staat altijd in contact en relatie met anderen. Werkgevers en werknemers hebben hierbij hun eigen verantwoordelijkheid. En de overheid bepaalt als wetgever de spelregels en de taakverdeling. Maar onderaan de streep staat dat bedrijfsartsen in Nederland, in het verlengde van hun artseneed, er altijd alles aan doen om de gezondheid van werkenden te beschermen en te bevorderen.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Strategie: drie thema's, negen ambities

Als specialist op het snijvlak van werk en gezondheid staat de bedrijfsarts voor de bescherming en bevordering van de gezondheid van werkenden. Met onderstaande ambities geven we als beroepsvereniging invulling aan onze idealen. Op de volgende pagina's werken we ze verder uit.

Pal staan voor de beroepsgroep

Positionering van het vak, discussie over het stelsel en aandacht voor samenwerking.

Ambities:

- 1 Het beroep van bedrijfsarts bekender maken en adequaat financieren om de beroepsgroep flink te laten groeien.
- 2 Meer aandacht geven aan preventie, het debat voeren over hoe het stelsel op dit moment gezond en veilig werken ondersteunt en suggesties doen voor oplossing van knelpunten.
- 3 Goede samenwerking met andere professionals stimuleren en faciliteren.

Klaarstaan voor de leden

Informatievoorziening, ondersteuning en verbinding.

Ambities:

- 1 Leden duidelijke meerwaarde laten ervaren van hun lidmaatschap.
- 2 Zorgen dat nieuwe leden, en in het bijzonder aiossen, zich welkom voelen bij de NVAB.
- 3 De vereniging en de leden dichter bij elkaar brengen.

Vooropgaan in het vak

Academisering, kwaliteitsbewaking en richtlijnontwikkeling en -implementatie.

Ambities:

- 1 De academische basis van het vak versterken.
- 2 Richtlijnen ontwikkelen, herzien en implementeren.
- 3 Het visitatie- en herregistratieproces blijven verbeteren.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Pal staan voor de beroepsgroep

De NVAB wil pal staan voor de beroepsgroep van bedrijfsartsen, in de overtuiging dat deze geneeskundige specialisten onmisbaar zijn bij het realiseren van duurzame inzetbaarheid van werkenden. Met hun specifieke deskundigheid leveren bedrijfsartsen een cruciale bijdrage aan het voorkomen van ziekte door werk en werkverlies door ziekte. Zo helpen ze om ieders recht op gezond en veilig werk veilig te stellen.

We beseffen terdege dat er nog veel te winnen en te verbeteren is. Daarom willen we de manier waarop de bedrijfsgezondheidszorg nu is ingericht actief helpen verbeteren. In de eerste plaats door ervoor te zorgen dat bedrijfsartsen hun preventieve rol binnen dit stelsel op proactieve en effectieve wijze invullen. Verder maken we ons sterk voor de invoering van publiek-private financiering voor de opleiding tot bedrijfsarts en voor een duurzame kwaliteitsstructuur voor bedrijfsgeneeskunde. Er is een dringende noodzaak om hiervoor met structurele oplossingen te komen. Dat zal een gunstig effect hebben op zowel de kwaliteit van de zorg als op de instroom van enthousiaste nieuwe vakgenoten. Onlosmakelijk hiermee verbonden is dat we ons actief en constructief roeren in maatschappelijke discussies die ons vak raken. Zo laten we de buitenwereld ervaren dat bedrijfsartsen een positieve bijdrage willen en kunnen leveren aan de samenleving.

Pal staan vraagt om zelfbewustzijn en zelfverzekerdheid. Dit betekent niet dat we pretenderen dat de bedrijfsarts de oplossing voor alles is of in zijn eentje gezond en veilig werk kan realiseren. Integendeel. Overtuigd van de meerwaarde van onze eigen specifieke bijdrage nodigen we graag anderen uit om ook hun deskundigheid en vaardigheid in te brengen. We zoeken doorlopend naar mogelijkheden om de samenwerking met andere betrokkenen sterker en beter te maken. Hierbij denken we niet alleen aan de kerndeskundigen die zijn opgenomen in de Arbowet, maar bijvoorbeeld ook aan casemanagers, arboverpleegkundigen, verzekeringsartsen, sociaal geneeskundigen, huisartsen, medisch specialisten in de curatieve sector en natuurlijk werkgevers en werknemers.

Zo doen we recht aan het gegeven dat gezond en veilig werk altijd een gedeelde verantwoordelijkheid is. En aan het feit dat bescherming en ondersteuning van de gezondheid van werkenden vraagt om effectieve samenwerking met andere medische specialismen. Succesvolle inspanningen op dit terrein kunnen nooit louter in de sfeer van het werk plaatsvinden, omdat werkomstandigheden nu eenmaal niet de enige relevante factor zijn.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Pal staan voor de beroepsgroep

Doelen	(Doorlopende) activiteiten	Ambities 2025
Preventieve rol BA versterken	<p>Samenwerking met andere (kern)deskundigen intensiveren.</p> <p>Gerichte bij- en nascholing op voor preventie relevante onderwerpen, met focus op specifieke thema's of risico's (werkstress, gevaarlijke stoffen, beroepsziekten, leefstijl).</p>	<p>Bedrijfsartsen zijn merkbaar vaker op de werkvloer.</p> <p>Iedere werknemer weet hoe de bedrijfsarts te bereiken.</p> <p>Bedrijfsartsen zijn adequaat getraind in de voor preventie relevante onderwerpen.</p> <p>Bedrijfsartsen maken standaard de vertaling van verzuim- en spreekuursignalen naar implicaties voor preventie.</p>
Adequate financiering voor opleiding en duurzame kwaliteitsstructuur	Voortdurende lobby voeren.	<p>De voorstellen in het eindrapport van de Kwaliteitstafel Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (2020) zijn politiek omarmd en samen met de relevante stakeholders doorgevoerd.</p> <p>Er is duurzame publiek-private financiering voor kwaliteitsbeleid en opleidingen.</p>
Voldoende instroom bedrijfsartsen	<p>Opstellen en uitvoeren van "Masterplan co-schappen SG".</p> <p>Campagne De Andere Dokter.</p> <p>Campagne Bedrijfsarts worden.</p>	<p>Er zijn 1.500 structurele plekken per jaar voor co-schappen sociale geneeskunde.</p> <p>Er stromen 250 nieuwe aiossen bedrijfsgeneeskunde per jaar in.</p>
Aankaarten knelpunten Arbowet 2017	Publiciteit zoeken, knelpunten agenderen.	Er is een brede maatschappelijke discussie over gezond en veilig werken en effectiviteit van het wettelijk instrumentarium op gang gebracht.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Samenwerking

Versterken sociale geneeskunde door intensiveren samenwerking NVVG en KAMG.

Gezamenlijke nascholingen organiseren met andere disciplines, zowel medisch als niet medisch.

Invoeren Raamplan 2020, waarin Arbeid een belangrijk onderdeel is.

Multidisciplinaire samenwerking bij eigen en andermans richtlijnen.

Taakdelegatie: bedrijfsartsen en professionals die met taakdelegatie willen werken, ondersteunen om dit op verantwoorde wijze te doen door ontwikkeling van strikte spelregels en kwaliteitsnormen te stimuleren.

We hebben een stevige stem en sterk geluid vanuit sociale geneeskunde binnen KNMG en daarbuiten laten horen om de publieke gezondheid te verbeteren.

In het netwerk van geneeskundigen om een cliënt zorgen we ervoor dat er steeds aandacht is voor werkvermogen.

Spelregels en kwaliteitsnormen voor taakdelegatie zijn breed beschikbaar en geaccepteerd in de markt.



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

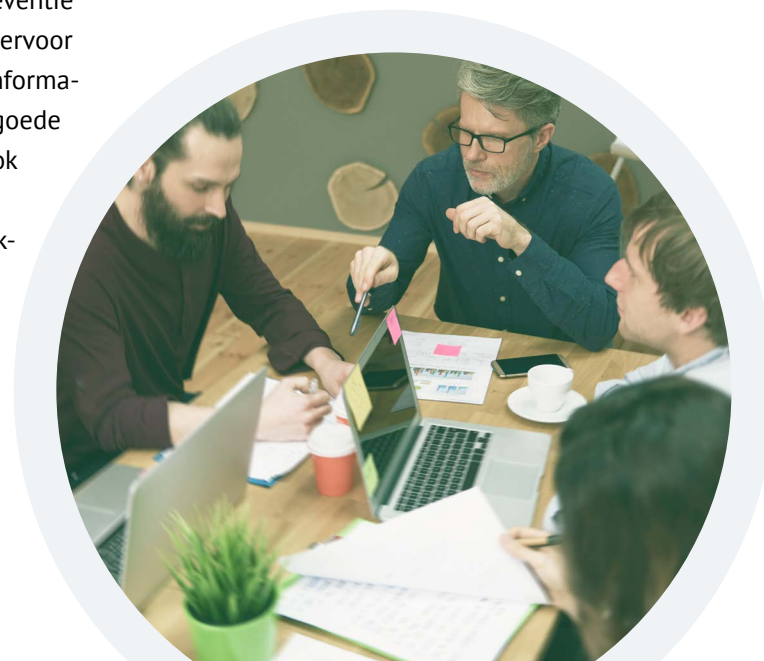
6 Afkortingen

Klaarstaan voor de leden

De NVAB wil klaarstaan voor haar leden, gevraagd én ongevraagd. We willen dat leden duidelijke meerwaarde ervaren van hun NVAB-lidmaatschap, ongeacht de vraag of ze nog in opleiding zijn of al meer of zelfs ruime ervaring hebben. Ons mooie vak levert immers dagelijks vraagstukken en uitdagingen op. Bovendien is het volop in beweging.

Klaarstaan betekent dat we als vereniging proactief nadenken over de richting waarin het vak, de professionele omgeving en de maatschappij zich ontwikkelen. En dat we informatie en hulpmiddelen bieden om hier goed mee om te gaan. Denk bijvoorbeeld aan de uitdaging om effectiever werk te maken van preventie en de praktische tool 'Preventiecyclus' die we hiervoor hebben ontwikkeld. Of aan onze voortgaande informatiecampagne over de rol van bedrijfsartsen bij goede omgang met de coronapandemie. Maar zeker ook aan nieuwe of toekomstige uitdagingen zoals positieve gezondheid, het exposoom en netwerk-geneeskunde. We zien het als onze taak om ook hierbij klaar te staan en bedrijfsartsen actief te ondersteunen.

Klaarstaan betekent ook dat we onze leden, de bedrijfsartsen van Nederland, zo veel mogelijk betrekken bij onze activiteiten. Hoe kijken zij tegen ontwikkelingen aan, wat vinden ze belangrijk? Waar worstelen ze mee, bij welke knelpunten of uitdagingen kunnen ze ondersteuning of hulpmiddelen gebruiken? We zorgen er niet alleen voor dat onze leden ons goed kunnen bereiken en wij hen. We nodigen ook actief uit tot deelname aan een doorlopende dialoog. Want alleen als we in gesprek zijn én blijven met onze leden, kunnen we hen met een helder mandaat vertegenwoordigen en pal staan voor het vak en de beroepsgroep.



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Klaarstaan voor de leden

Doelen	(Doorlopende) activiteiten	Ambities 2025
Informatievoorziening	<p>Continu verbeteren van de website, met up-to-date, relevante, goed vindbare informatie, toegesneden op de wensen van de leden.</p> <p>De NVAB dagelijks telefonisch bereikbaar laten zijn voor vragen.</p> <p>Maandelijks een informatieve nieuwsbrief versturen.</p> <p>Vraagbaak zijn voor inhoudelijke vragen van leden.</p>	Leden waarderen de informatievoorziening van de NVAB met een 8.
Ondersteuning kringen en commissies	Kringen en commissies met raad en daad terzijde staan met Kwaliteitsbureau NVAB.	<p>Kringen voelen zich gesteund in hun doel, namelijk het bieden van nascholing en een sociaal netwerk.</p> <p>Dat geldt ook voor de commissies; zij voelen zich gesteund en gehoord.</p>
Ondersteuning nieuwe/jonge leden	Periodiek in gesprek gaan met en aandacht hebben voor nieuwe leden, bieden van een introductiepakket/warme introductie in de vereniging, bieden van een podium.	Iedere aios bedrijfsgeneeskunde is lid van de NVAB en blijft dat na het afronden van de opleiding.
In gesprek met leden	<p>Houden van polls, bezoeken, bijeenkomsten, in gesprek (live of via socials).</p> <p>Opzetten (en modereren) van communities op onze website.</p>	Leden voelen zich verbonden met elkaar en met de vereniging. Bestuur weet wat er speelt in de achterban.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Voorop gaan in het vak

De NVAB is naast een beroepsvereniging van oudsher ook een wetenschappelijke vereniging. We hebben sinds onze allereerste dag de ambitie om voorop te gaan in het vak. Aan dit streven houden we ook nu vanzelfsprekend vast. Sterker nog, we vinden dat in de komende jaren belangrijker dan ooit. Want als niemand ziek mag worden door werk en niemand werk mag verliezen door ziekte, zijn goede onderbouwing en zorgvuldig onderhoud van ons specialisme onmisbaar.

We werken aan de versterking van de academische basis van ons vakgebied door ons in te spannen voor een betere financiering van ons kennis-, opleidings- en kwaliteitsbeleid. Dit is essentieel om het niveau van de bedrijfsgeneeskundige zorg verder te verhogen en nieuwe uitdagingen rond positieve gezondheid, het exposoom en netwerk- en leefstijlgeneeskunde met succes aan te gaan. Maar ook om ons met recht van spreken te kunnen roeren in maatschappelijke discussies. Om meer aandacht voor het domein arbeid en gezondheid te realiseren binnen de basisopleiding geneeskunde. En om ambitieuze jonge basisartsen perspectief te bieden op een interessante carrière binnen een boeiend en bloeiend werkdomein. Een domein waar volwaardig wetenschappelijk onderzoek plaatsvindt dat de samenleving letterlijk en figuurlijk beter maakt.

Ook richtlijnontwikkeling blijft onze volle aandacht houden. Zoals we bij onze ambitie 'pal staan' beschrijven, benutten we onze activiteiten op dit terrein om accenten te zetten op het gebied van preventie en multidisciplinaire samenwerking. Overigens in het volste besef dat de toegevoegde waarde van richtlijnen staat of valt met succesvol dagelijks gebruik. Daarom zetten we in op verbeteringen op het gebied van de implementatie en het gebruiksgemak.

Om ervoor te zorgen dat we ons vak goed blijven uitoefenen, blijven we vertrouwen op de bewezen effectieve middelen visitatie, herregistratie en accreditatie. Maar dit betekent zeker niet dat we op dit terrein alles laten zoals het is. We streven naar een hogere score op de ervaren meerwaarde van visitaties. En we spannen ons in voor een eenduidige ODB-lijst en heldere kwaliteitscriteria voor het functioneren van de ICT-groepen, in beide gevallen bij voorkeur voor de gehele sociale geneeskunde. Zo leggen we de lat niet alleen hoog voor onze leden, maar ook voor onszelf.

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Voorop gaan in het vak

Doelen	(Doorlopende) activiteiten	Ambities 2025
Academisering	<p>Werken aan vervolg "Kwaliteitstafel", in overleg met SZW en alle tafelgenoten om advies te realiseren.</p> <p>NVAB-leerstoel aan UMC Amsterdam bestendigen en inzet op extra stoelen.</p> <p>Opzetten van wetenschappelijk onderzoek en daar financiering voor zoeken, onder andere bij ZonMw.</p>	<p>Er staat een hybride – publiek/private – financieringsstructuur van kennis-, opleidings- en kwaliteitsbeleid waar alle belanghebbenden aan bijdragen.</p> <p>Alle vragen uit de eerste kennisagenda zijn onderzocht of in onderzoek. Er is een nieuwe, tweede kennisagenda vastgesteld.</p> <p>Het aantal medische faculteiten met een leerstoel arbeid en gezondheid is uitgebreid van twee naar vier.</p>
Implementatie van richtlijnen	<p>Vergroten van aandacht voor het thema Richtlijngebruik in de opleiding van aiossen.</p> <p>Aandacht hebben voor gebruik in de praktijk bij richtlijnontwikkeling en ontsluiting.</p> <p>Trainen van gebruikers bij nieuwe en herziene richtlijnen.</p> <p>Verkennen mogelijkheden van nieuwe technieken om gebruik van richtlijnen te verhogen, zoals apps.</p>	<p>Richtlijnen zijn makkelijker digitaal beschikbaar en doorzoekbaar, zo veel mogelijk naadloos verweven in de uitvoeringspraktijk.</p> <p>Binnen iedere ICT-groep wordt jaarlijks het gebruik van twee richtlijnen besproken en vastgelegd in het verslag.</p>
Richtlijnontwikkeling en -herziening	<p>In afwachting van structurele financiering blijven werven van projectsubsidies.</p>	<p>Tien richtlijnen zijn ontwikkeld/herzien.</p>

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021

Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Opleiding	<p>Aandacht verhogen voor de positie van A&G in curriculum basisopleiding geneeskunde.</p> <p>Ondersteuning bieden aan instellingen en instituten bij de implementatie van LOP en KOERS.</p>	<p>Sociale geneeskunde is actief betrokken bij de implementatie van Raamplan 2020 in medische faculteiten.</p> <p>Het Landelijk Opleidingsplan LOP is geactualiseerd.</p> <p>Alle opleidingsinstellingen en -instituten hebben een goed functionerende kwaliteitscyclus.</p>
Kwaliteit van het vak	<p>Bewaken van de kwaliteit van de uitoefening van het vak door:</p> <ul style="list-style-type: none">- visitatie & herregistratie- beoordeling accreditatieaanvragen. <p>Continu verbeteren van het visitatieproces met feedback van gevisiteerden en visitatoren.</p>	<p>95% van de leden ervaart visitatie als behulpzaam bij professionele ontwikkeling (89% in 2020).</p> <p>Er is een eenduidige ODB-lijst voor de gehele sociale geneeskunde.</p> <p>Er zijn heldere kwaliteitscriteria voor het functioneren van de ICT-groepen (bij voorkeur sociaal geneeskundig breed).</p>

Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klaarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Begrippenlijst

Bedrijfsarts

Bedrijfsarts is een wettelijk beschermde titel voor sociaal geneeskundige specialisten die na hun artsexamen een vierjarige medische specialisatie bedrijfsgeneeskunde hebben afgerond. Daarna moet men zich elke vijf jaar herregistreren, waarbij voldaan moet worden aan eisen op het vlak van deskundigheidsbevordering in de vorm van nascholing, zelfevaluatie, visitatie en kwaliteitsborging. Bedrijfsartsen zijn in het BIG-register opgenomen als 'arts' met specialisme 'arbeid en gezondheid - bedrijfsgeneeskunde'.

Cluster 3

De geneeskundig specialisten zijn onderverdeeld in 3 clusters. Onder cluster 3 vallen de specialisten bedrijfsgeneeskunde, verzekeringsgeneeskunde, maatschappij en gezondheid en acht profielen voor sociaal geneeskundigen.



Missie Visie Strategie 2021-2025

1 Voorwoord

2 Missie en visie NVAB

3 Bedrijfsgezondheidszorg anno 2021 Successen en hardnekkige problemen

4 Strategie: 3 thema's, 9 ambities

- Pal staan (voor de beroepsgroep)
- Klarstaan (voor de leden)
- Voorop gaan (in het vak)

5 Begrippenlijst

6 Afkortingen

Afkortingen

Aios	Arts in opleiding tot specialist
ICT	Intercollegiale Toetsing
KNMG	Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
LOP	Landelijk Opleidingsplan Bedrijfsarts
NVAB	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
ODB	Overige deskundigheidsbevordering
SER	Sociaal-Economische Raad
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
WRR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid