



Q&A's Verklaring VAZ II

Q&A's algemeen

Waarom sprak de NVZ als vereniging een gezamenlijke arbeidsmarktverklaring (Verklaring VAZ I, 2021-2023) af?

Het belang van een goedwerkende zorgarbeidsmarkt om de kwaliteit en de kwantiteit van de zorg op peil te houden was urgent. De COVID-19-pandemie had dat nog eens versterkt. Nederlandse ziekenhuizen en categorale instellingen wilden het voortouw nemen om dit probleem als vereniging gezamenlijk aan te pakken. Op een duurzame manier en met meetbare resultaten.

1/4

Wat waren de resultaten van de Verklaring VAZ I?

Nog niet alle cijfers zijn bekend, waardoor geen uitspraken gedaan kunnen worden over de resultaten van Verklaring VAZ I. Een tussentijdse beperkte peiling liet zien dat het lastig blijkt voor leden om de doelstellingen te realiseren. Leden werden in de periode geconfronteerd met allerlei ontwikkelingen, zoals een krimpende arbeidsmarkt, de na-ijl effecten van de coronapandemie, een teruglopende instroom van studenten in de zorgopleidingen én onduidelijkheid over de wijze waarop subsidiestromen beschikbaar komen, of blijven.

Waarom is de Verklaring VAZ verlengd met drie jaar (Verklaring VAZ II, 2024-2026)?

Verklaring VAZ I heeft een positieve beweging op gang gebracht. Ziekenhuizen, revalidatieklinieken en categorale centra, oftewel de instellingen die lid zijn van de NVZ, hebben sinds september 2021 veel werk verzet om de gezamenlijke ambities waar te maken. Er is een positieve beweging in gang gezet: de afspraken die zijn gemaakt, de monitoring ervan én de gesprekken die daarover in de regio op gang komen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt blijft een forse extra gezamenlijke inspanning nodig. Verklaring VAZ I werd afgesloten vóór de komst van het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het VWS programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt (TAZ). In IZA en TAZ gaat het om veelomvattende afspraken en acties om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden, ook op het gebied van de arbeidsmarkt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat realisatie van de doelen van Verklaring VAZ I om een langere adem vraagt. Met Verklaring VAZ II laten NVZ-leden zien hoe zij aan de slag zijn en blijven met cruciale thema's op de arbeidsmarkt. Continuering van de verklaring is ondersteunend aan het tot stand brengen van gerichte regionale afspraken en acties. Tegelijkertijd is het cruciaal dat knelpunten hun gang vinden naar landelijke tafels en passende beleidsinzet plaatsvindt.

Wat is de intentie van de Verklaring VAZ II?

Verklaring VAZ II wil dezelfde drie doelen bewerkstelligen als Verklaring VAZ I: 10% meer stageplaatsen, 10% meer behoud (minder ongewenste uitstroom) van zorgprofessionals en uitvoering geven aan de adviezen van de Taskforce FZO over het opleiden van gespecialiseerd verpleegkundigen en medisch ondersteuners.

NVZ-lidinstellingen laten zien dat ze zich willen committeren aan concrete, meetbare resultaten.

Wat is de rol van regio's?

Zoals in Verklaring VAZ I krijgen ook in Verklaring VAZ II de afspraken een regionale vertaling met partners binnen de eigen branche en binnen andere (zorg)branches. Dat kan bijvoorbeeld door het



sluiten van een regionaal convenant op het gebied van opleiden en behoud van medewerkers en versterken van de regionale arbeidsmarkt in de hele zorgketen. Het nauw samenwerken met de onderwijsinstellingen en aansluiten bij bestaande regionale verbanden/RAAT (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten) is daarbij aan te bevelen.

Hoe wordt naleving bevorderd?

2/4 Verklaring VAZ II schept de verplichting om als zorgwerkgevers samen te werken aan de afgesproken doelen. Om de ambitie te stimuleren blijft de NVZ monitoren in hoeverre de afspraken gerealiseerd worden. Dat gebeurt zo transparant mogelijk. Daardoor ontstaat de mogelijkheid voor instellingen om elkaar op regionaal niveau of in verenigingsverband aan te spreken. We gaan daarbij uit van het 'pas-toe-of-leg-uit'-principe.

Hoe gaat de NVZ helpen om de afspraken in de verklaring te realiseren?

De NVZ ondersteunt haar leden op verschillende manier bij het realiseren van de afgesproken doelen:

- Factsheets over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt;
- Monitoring van de bereikte resultaten;
- Leden voorzien van relevante informatie en goede voorbeelden, onder meer middels regionale bijeenkomsten, webinars en specifieke nieuwsbrieven;
- Ontwikkelen en verspreiden van relevante kennis en tools, bijvoorbeeld in de vorm van stroomversnellers;
- Waar nodig afspraken maken met landelijke partijen als VWS en zorgverzekeraars;
- Informeren en uitwisselen over voortgang TAZ-programma.

Q&A's afspraak 1 - 10% meer stageplaatsen

Waar is de 10%-norm op gebaseerd?

De Evaluatie Subsidieregeling Stageplaatsen Zorg II 2016-2019 uit 2020 geeft aan dat een derde van de onderwijsinstellingen een stagetekort bij algemene en categorale ziekenhuizen meldt. Volgens de JOB-Monitor heeft 16% van de studenten mbo-v moeite om een stageplek te vinden. De bezettingsgraad in ziekenhuizen is hoog en het aantal stageplekken stijgt niet hard genoeg om de tekorten op te lossen. De 10%-norm is een stap om tot een betere kwantitatieve aansluiting tussen de vraag naar en het aanbod van stages te realiseren. Tegelijkertijd is er de prognose voor instroom van studenten in het beroeps- en hoger onderwijs. Het aantal studenten zal de komende jaren door demografische ontwikkelingen afnemen. Onderwijsorganisaties en NVZ-Leden merken in de praktijk al een terugloop in aanbod van stagiaires. Er kunnen echter wel regionale verschillen zijn. Zodoende is belangrijk dat ook bij Verklaring VAZ II gebruik wordt gemaakt van het 'pas-toe-of-leg-uit' principe. Met dit principe kan een afwijkende norm worden bepaald voor de regio, waar de NVZ monitor dan op wordt aangepast.



Wanneer komt een kostendekkende vergoeding vanuit het Stagefonds?

3/4 De minister van VWS heeft de huidige subsidieregeling tot en met 2027 verlengd. Bij verlenging van het stagefonds in 2021/2022 heeft de minister dat gedaan zonder de negatieve prikkels weg te nemen, ondanks een door NFU, ActiZ, de Nederlandse GGZ en VGN op 3 juni 2021 gestuurde brandbrief. Hierin werden de leden van de vaste commissie VWS opgeroepen om de negatieve prikkels in de huidige regeling weg te nemen. De huidige regeling kent twee belangrijke knelpunten. Enerzijds het subsidieplafond dat maakt dat hoe meer stageplekken gerealiseerd worden hoe minder subsidie per stageplek verstrekt wordt. Anderzijds is de vergoeding niet kostendekkend. In het IZA is een verkenning naar een kostendekkende vergoeding voor het aanbieden van stageplaatsen via een beschikbaarheidsbijdrage afgesproken. Bij een positieve uitkomst wordt dit budget toegevoegd aan het TAZ programma. De herkomst en toekomstige allocatie van financiële middelen voor opleiden en stages, waaronder de KiPZ middelen is gespreksonderwerp in het TAZ-programma.

Waarom worden de stageplaatsen gemonitord o.b.v. Stagefondscijfers?

Het Stagefonds heeft op dit moment de meest betrouwbare cijfers op regionaal niveau. De mbo-stagecijfers zijn afkomstig uit het basisregister onderwijs (BRON/DUO) en de hbo-stagecijfers direct van hogescholen. SBB verzamelt de gegevens en stelt deze via VWS aan de NVZ beschikbaar. Wij gaan er tevens van uit dat alle NVZ-leden voor de in aanmerking komende stages gebruik maken van de subsidiering via het Stagefonds.

Worden met deze afspraak de tekorten aan algemeen verpleegkundigen opgelost?

Het is niet bekend hoeveel algemeen verpleegkundigen in de ziekenhuizen in de toekomst precies nodig zullen zijn. De verwachting is echter dat de tekorten mede door de toenemende zorgvraag zullen toenemen. Dat geldt voor het niveau van zowel de algemeen verpleegkundigen als de gespecialiseerd verpleegkundigen. Om gespecialiseerd verpleegkundige te worden is een verpleegkundige vooropleiding nodig, waardoor de enorme benodigde inspanningen op het gebied van vervolgoopleidingen veel algemeen verpleegkundigen uit de arbeidsmarkt onttrekken.

Is het voor het nakomen van de afspraak nodig om aan te sluiten bij een regionale werkgeversvereniging?

Om regionaal afspraken te maken is het niet per se nodig, maar zeker aan te bevelen, om bij een regionale werkgeversvereniging dan wel een Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) aangesloten te zijn. De helft van de werkgeversverenigingen heeft een werkgebied dat overeenkomt met één van de 28 arbeidsmarktregio's. De andere helft heeft een werkgebied dat uit 2, 3 of 4 van de 28 arbeidsmarktregio's bestaat. Daarnaast is het van belang om nauw met de onderwijsinstellingen af te stemmen.

Waarom is voor 2019/2020 als ijkjaar gekozen?

Verklaring VAZ II hanteert hetzelfde ijkjaar als Verklaring VAZ I.



Q&A's afspraak 2 - 10% meer behoud

Waar is de 10%-norm op gebaseerd?

Het is niet bekend hoeveel uitstroom daadwerkelijk vermijdbaar is en hoeveel uitstroom normaal is. Een tijdreeks langer dan 10 jaar en een vergelijking met andere sectoren is niet beschikbaar. Het landelijk doorlopend uitstroomonderzoek van RegioPlus uit 2020 geeft echter aan dat veel uitstroom mogelijksterwijs potentieel vermijdbaar is. Zo geeft 18% van de ondervraagde verpleegkundigen die uit een ziekenhuis zijn vertrokken aan dat het vertrek met loopbaanmogelijkheden te maken heeft. Bij 17% is dat uitdaging in de werkzaamheden. De manier van werken en aansturing door leidinggevendenden is eveneens bij 17% een reden. Werk-privé balans is bij 16% een reden en opleidingsmogelijkheden bij 15%. Deze cijfers geven een indicatie van het eventueel mogelijke potentieel van behoud. Uit onderzoek van PFZW onder uit dienst getreden medewerkers blijkt dat in de sector ziekenhuizen 71% van de respondenten uit zich zelf vertrokken is. Dat is meer dan in de meeste andere zorgsectoren. Naast de inhoud van het werk zijn het management/de organisatie en de opleidingsmogelijkheden de meest genoemde vertrekredenen.

Waarom vindt monitoring op het niveau van de 28 arbeidsmarktregio's plaats en niet op individueel niveau?

Alhoewel iedere instelling zelf aan de slag kan met het vergroten van behoud vindt monitoring op het niveau van arbeidsmarktregio's plaats. Monitoring op instellingenniveau is niet mogelijk, omdat het CBS de gegevens alleen op regioniveau publiceert.

Waarom is voor 2019 als ijkjaar gekozen?

Verklaring VAZ II hanteert hetzelfde ijkjaar als Verklaring VAZ I.

Wordt in de uitstroomcijfers ook de uitstroom van niet-medisch personeel gemeten?

De uitstroomcijfers hebben betrekking op alle werknemers. Hierbij wordt geen onderscheid in functies gemaakt, omdat deze niet volledig en niet gestandaardiseerd in de door het CBS gebruikte Belastingdienstgegevens aanwezig zijn. Een uitsplitsing naar functies is helaas nog niet mogelijk.

Q&A's afspraak 3 - Regionaal opleiden conform FZO-ramingen

Waar is de afspraak op gebaseerd?

Sinds een aantal jaren wordt voor veel FZO-opleidingen minder opgeleid dan volgens het instroomadvies van het Capaciteitsorgaan aanbevolen wordt. De Taskforce FZO heeft daarom in 2019 geadviseerd om in de regio afspraken over de instroom te maken waarbij de FZO-ramingen leidend zijn. De implementatie van de adviezen van de Taskforce FZO zijn onverminderd nodig.

Waarom wordt de instroom in UMC's meegeteld?

Opleiden voor FZO-functies is een regionale opgave die UMC's en ziekenhuizen in de FZO-regio's gezamenlijk oppakken. De adviezen van de Taskforce FZO zijn door zowel NFU als NVZ omarmd.