

# Convenant SamUZ

## Strategische arbeidsmarktbeleid Utrechtse zorgorganisaties en onderwijs

### Inleiding

Recente landelijke en regionale rapporten voorzien voor de komende jaren (snel oplopende) tekorten voor verzorgende en verpleegkundige beroepen. Tegelijk staat de zorgsector voor forse vernieuwingsopgaven, met name in de curatieve en langdurige zorg, maar ook in de eerste lijn. Dit zal nadrukkelijk gaan doorwerken in de zorgberoepen, gevraagde kwalificaties en de functiemix. Deze ontwikkelingen doen zich voor in zowel de intramurale als extramurale verpleging en verzorging.

Op initiatief van het UMC Utrecht en de Hogeschool Utrecht en in samenwerking met Utrechtzorg is een rondgang gehouden langs de verschillende zorgvelden. Deze rondgang bevestigde dat er in de regio een breed gedeelde zorg bestaat ten aanzien van de huidige en toekomstige beschikbaarheid van gekwalificeerde verzorgenden (NLQF 3), verpleegkundigen (NLQF 4 en 6) en gespecialiseerd verpleegkundig- en medisch ondersteunend personeel.

Onder de naam Strategisch arbeidsmarktbeleid Utrechtse Zorgorganisaties en onderwijs (SamUZ) hebben zorg- en onderwijsinstellingen uit de regio Utrecht een gezamenlijke regioanalyse van de Utrechtse arbeidsmarktsituatie opgezet. Deze branche overstijgende analyse heeft bouwstenen aangedragen voor gerichte maatregelen om bestaande en aankomende arbeidsmarkt knelpunten voor te blijven ofwel op te lossen.

Deze maatregelen zijn vastgelegd in dit bestuurlijk convenant waarin stakeholders uit de eerste lijn, de VVT, ziekenhuizen en onderwijsinstellingen in de regio Utrecht hun wederzijdse verantwoordelijkheid en aandeel in de maatregelen bevestigen.

Naast dit initiatief en bijbehorend convenant is in opdracht van de Nederlandse Federatie Universitaire ziekenhuizen (NFU) en Nederlandse vereniging van ziekenhuizen (NVZ) in samenwerking met vooral de regionale ziekenhuizen (naast Ambulance Zorg en VVT) in de omgeving Utrecht (breder dan de arbeidsmarktregio Utrecht) een intentieverklaring gesloten die betrekking heeft op de beroepen die onder de beschikbaarheidsbijdrage Nederlandse Zorg Autoriteit (NZA) vallen (voorheen Fonds ziekenhuisopleidingen (FZO)). Daarom wordt in het convenant SAMUZ m.b.t. opleiden van gespecialiseerd verpleegkundig- en medisch ondersteunend personeel, vallend onder de beschikbaarheidsbijdrage, verwezen naar de intentieverklaring Specialistische Zorgopleidingen Utrecht (SPECZO Utrecht).

# Convenant SamUZ

## Strategische arbeidsmarktbeleid Utrechtse zorgorganisaties en onderwijs

Accolade Zorg  
en  
Allerzorg  
en  
St. Antonius Ziekenhuis  
en  
AxionContinu  
en  
Careyn  
en  
Christelijke Hogeschool Ede  
en  
De Bilthuysen  
en  
De Hoogstraat  
en  
De Rijnhoven  
en  
De Wulverhorst  
en  
Diakonessenhuis  
en  
Dianet  
en  
Hogeschool Utrecht  
en  
Huize het Oosten  
en  
ISZ de Brug  
en  
Leger des Heils  
en  
Maria Dommer  
en  
MBO Utrecht  
en  
Prinses Maxima Centrum  
en  
Pro Senectute  
en  
ROC Midden Nederland  
en  
Thuishulp Zorgzaam

**Project SamUZ | convenant SamUZ**

en  
UMC Utrecht  
en  
Utrechtzorg  
en  
Vecht en IJssel  
en  
Vitras  
en  
Warande  
en  
Woonzorgcentrum Vredenoord  
en  
Zorggroep de Vechtstreek  
en  
Zorgspectrum

Verder te noemen: Partijen

## Project SamUZ | convenant SamUZ

### Gezien

de toenemende spanning tussen vraag en aanbod van verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen in de regio Utrecht op grond van ramingen in de volgende rapporten:

- Capaciteitsorgaan: FZO-onderzoek ramingsrapport (voor de vraag naar gespecialiseerd verpleegkundigen)<sup>1</sup>
- RegioPlus: Regioportret Utrecht en omgeving<sup>2</sup>
- Ministerie van VWS: Arbeidsmarktbrief

en de aanvullende regionale analyse in het project SamUZ

### Overwegen

Partijen bij dit convenant dat:

- de gezamenlijk uitgevoerde regio analyse in het project SamUZ naar vraag en aanbod van verzorgende en verpleegkundigen voor de periode 2017 - 2020 voor de regio Utrecht actuele en oplopende tekorten aan verzorgenden (NLQF 3), verpleegkundigen (NLQF 4 en 6) en gespecialiseerd verpleegkundig personeel indiceert;
- de geïndiceerde tekorten zonder adequate maatregelen naar verwachting snel zullen oplopen (zie hiervoor bijlage 1: toelichting);
- deze tekorten zich manifesteren in zowel de intramurale als extramurale verzorging, verpleging en medische ondersteuning;
- de geïndiceerde tekorten de continuïteit en kwaliteit van de intra- en extramurale verzorging, verpleging en medische ondersteuning in de regio Utrecht raken;
- door substitutie van zorg verschuivingen plaatsvinden in de zorgketen van (toppreferente) ziekenhuiszorg naar eerstelijnszorg en VVT;
- voor de CZO erkende beroepen die niet onder de beschikbaarheidsbijdrage NZA (voorheen Fonds Ziekenhuisopleidingen, FZO) vallen nog onvoldoende inzicht bestaat over mogelijke tekorten;
- voor het vergroten van de aantrekkelijkheid van de sector, passende medewerkersarrangementen moeten worden geboden;
- zij een wederzijds belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben bij een voortvarende en adequate aanpak van deze arbeidsmarktproblematiek in de regio Utrecht;
- een gezamenlijke, branche-overstijgende aanpak van zorgorganisaties en onderwijsinstellingen noodzakelijk is;
- zij de intentie hebben om gezamenlijke maatregelen te nemen op het gebied van regionale capaciteitsplanning, monitoring, arbeidsmarktcommunicatie en (het vergroten en optimaliseren van) opleidingscapaciteit in de regio Utrecht gericht op het terugdringen van het tekort;

---

<sup>1</sup> FZO-onderzoek ramingsrapport, NiVEL in opdracht van het capaciteitsorgaan, augustus 2016

<sup>2</sup> Regioportret Utrecht en omgeving, De arbeidsmarkt in zorg en WJK in 2015 en een doorkijk naar 2020, Etil, december 2016

## **Project SamUZ | convenant SamUZ**

- in het belang van de zorg in de keten zij gezamenlijk opleiden;
- zij zich ten doel stellen om gezamenlijk initiatieven te ontplooiën die innovatieve manieren van leren en ontwikkelen ondersteunen;
- zij deze overwegingen middels een bestuurlijk convenant willen bekrachtigen.

### **Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst gaat in op 28 juni 2017 en heeft na ondertekening een looptijd van 3 jaar. Na ieder jaar zal een evaluatie en desgewenst bijstelling plaatsvinden.

## Project SamUZ | convenant SamUZ

Partijen komen de volgende afspraken overeen:

### 1. Organisatie

- Partijen stellen een gezamenlijk bestuurlijk overleg in, waaraan de bestuurlijke portefeuillehouders deelnemen. Dit overleg wordt minimaal 1 keer per jaar georganiseerd;
- Partijen stellen voor de uitvoering van hetgeen zij bij of krachtens dit convenant overeenkomen een regiegroep in;
- Partijen stellen regels voor het functioneren van de regiegroep op en leggen deze vast in een huishoudelijk reglement. Deze regels worden vastgesteld in het bestuurlijk overleg;
- De regiegroep adviseert en bereidt bestuurlijke besluitvorming voor de partijen voor;
- Ieder van deelnemende partijen neemt actief deel in een (sub)samenwerkingsverband tussen zorginstellingen en onderwijs. In deze werkgroepen worden actieplannen opgesteld waarin de bijdrage van de deelnemende organisatie wordt vastgelegd. De actieplannen worden getoetst door de regiegroep;
- Geaccordeerde actieplannen worden vanaf het moment van ondertekening geacht deel uit te maken van dit convenant;
- Partijen stellen capaciteit beschikbaar ten behoeve van het opstellen en uitvoeren van de actieplannen;
- Utrechtzorg fungeert als aanjager van samenwerking tussen partijen. Zij verzamelt goede voorbeelden (podium bieden) en faciliteert bij een gezamenlijke aanpak. Utrechtzorg financiert haar bijdrage vanuit haar reguliere middelen (VWS, bijdrage van aangesloten zorgorganisaties). Waar mogelijk wordt voor specifieke projectplannen subsidie aangevraagd.

### 2. Gezamenlijke afstemming capaciteitsplanning

- Partijen stellen voor een periode van 3 jaar de behoefte aan verzorgenden IG (NLQF 3), verpleegkundigen (NLQF 4 en 6) en gespecialiseerd verpleegkundigen<sup>3</sup> vast volgens een door VWS ondersteunde methodiek van capaciteitsplanning. Partijen stellen gegevens ter beschikking ten behoeve van de jaarlijks capaciteitsplanning aan de regiegroep;
- De regiegroep analyseert de aangeleverde gegevens, en stelt scenario's op. Op grond hiervan wordt een regionaal capaciteitsbeeld vastgesteld om na te gaan of de opleidingscapaciteit aansluit bij de toekomstige gezamenlijke behoefte. De regiegroep stelt het regionale capaciteitsbeeld jaarlijks bij en legt deze ter vaststelling voor in het bestuurlijk overleg;
- Bij het opstellen van het regionale capaciteitsbeeld wordt rekening gehouden met diverse kaders die gegeven worden, zoals het kwaliteitskader van het zorgkantoor, andere kwaliteitskaders, naast verschuivingen van de zorgvraag.

### 3. Gezamenlijke afstemming opleidingsplanning

- Partijen stellen de discrepanties tussen de uitstroom uit de opleidingen en de benodigde instroom in de functies vast op basis van de gezamenlijke capaciteitsplanning;
- Partijen stellen vast welke opleidings- en begeleidingscapaciteit daarvoor nodig en beschikbaar is op grond van ramingen van partijen;

---

<sup>3</sup> Voor medisch ondersteunende beroepen wordt verwezen naar ramingen van het Capaciteitsorgaan.

## Project SamUZ | convenant SamUZ

- Partijen spannen zich in om instroom in opleidingen te faciliteren, zodat deze aansluit bij de behoefte;
- Partijen maken gezamenlijk afspraken over welke organisatie welke minimale aantallen van welk niveau zal opleiden;
- De zorgorganisaties spannen zich in om opleidingsplaatsen (stage-of leerwerkplaatsen) te bieden op basis van de vastgestelde instroombehoefte uit de opleidingen;
- De onderwijsinstellingen spannen zich in om het risico op vroegtijdige uitval te minimaliseren;
- De onderwijsinstellingen spannen zich in om in samenspraak met zorgorganisaties de doorstroom naar een hoger opleidingsniveau of, bij mogelijke uitval- naar een lager opleidingsniveau, optimaal te faciliteren.

### **4. Vergroten opleidingscapaciteit door gezamenlijk opleiden**

- Partijen spreken af de opleidingscapaciteit in de regio te vergroten door opleidingsinspanningen te intensiveren en opleidings- en (begeleidings) capaciteit te concentreren;
- Partijen verbinden zich aan één of meerdere actieplannen (uitvoering in 2018) gericht op opleiden, welke als doel hebben innovatieve manieren van opleiden en begeleiden te ontwikkelen (bijvoorbeeld het creëren van extra stageplekken, innovatieve begeleidingsvormen);
- Vanuit de actieplannen worden concrete voorstellen voor businesscases en financiering en van onderwijsprojecten ontwikkeld. Voor niet-gesubsidieerde (FZO) opleidingen worden mogelijkheden voor subsidiering onderzocht;
- Partijen zijn bereid succesvolle scholingsvoorbeelden / samenwerking zorg – onderwijs / organisatie van opleidingscapaciteit met elkaar te delen.

### **5. Opleiden gespecialiseerd verpleegkundig- en medisch ondersteunend personeel**

- De afspraken gemaakt in en voortvloeiend uit de intentieverklaring Specialistische Zorg Opleidingen regio Utrecht (SPECZO Utrecht), inzake de opleidingen tot gespecialiseerd verpleegkundigen en medisch ondersteunende beroepen (vallend onder de beschikbaarheidsbijdrage) worden gevolgd door de daarbij betrokken partijen;
- Binnen convenant SamUZ kunnen in actieplannen afspraken tot uitvoering worden gebracht door ziekenhuizen, VVT instellingen en eerste lijn voor gespecialiseerde verpleegkundige beroepen zonder beschikbaarheidsbijdrage en niet FZO gespecialiseerd verpleegkundigen.

### **6. Vergroten zij-instroom**

- Partijen komen overeen kansrijke mogelijkheden ter vergroting van het aantal potentiële medewerkers voor de zorg te benutten;
- Partijen zetten in op het vergroten van het aanbod van zorgprofessionals vanuit zij-instroom;
- Partijen ondersteunen een gerichte campagne gericht op zij-instromers;
- Mogelijkheden van zij-instroom op MBO en HBO (plus) niveau worden vergroot door bestaande trajecten te intensiveren en regionale maatwerk trajecten uit te werken in een actieplan door zorginstellingen en onderwijs;

## **Project SamUZ | convenant SamUZ**

- Partijen spannen zich in om afgestudeerde medewerkers werk te bieden na het succesvol afronden van de opleiding;
- Utrechtzorg faciliteert samenwerking en het tot stand komen van zij-instroom trajecten.

## **7. Verbeteren doorstroom regionale arbeidsmarkt**

- Partijen koppelen zoveel mogelijk vraag en aanbod via het digitale platform Utrechtzorg.nl. Indien nodig zullen digitale toepassingen ter bevordering van een optimale doorstroom, in overleg met de partijen, door Utrechtzorg worden ontwikkeld en geïmplementeerd;
- Partijen komen overeen dat zij studenten op de niveaus 3, 4, 6 die zij niet zelf kunnen plaatsen, (pro)actief bemiddelen naar plaatsingsmogelijkheden bij andere zorgorganisaties;
- Partijen spannen zich in om studenten waar mogelijk op verschillende plekken in de zorg in te zetten;
- Partijen zijn bereid om medewerkers die ergens anders ervaring willen opdoen, (pro)actief te bemiddelen naar (tijdelijke) plaatsingsmogelijkheden bij andere zorgorganisaties die partij zijn bij dit convenant.

## **8. Imago en werving**

- Partijen komen overeen activiteiten rond voorlichting, imago en beeldvorming te intensiveren en uit te breiden;
- Utrechtzorg werkt samen met onderwijsinstellingen aan de beroepsbeeldvorming in het voortgezet onderwijs (vmbo, havo, vwo) met een lespakket voor voortgezet onderwijs, het organiseren van gastlessen, voorlichting aan decanen, een jongerencampagne en vertegenwoordiging op de beroepskeuzebeurs;
- Partijen participeren indien mogelijk actief in de Week van Zorg en Welzijn;
- Onderwijsinstellingen hanteren als uitgangspunt dat studenten tijdens de opleiding kennis maken met verschillende zorgcontexten en/of doelgroepen;
- Onderwijsinstellingen spannen zich in om contextrijk onderwijs aan te bieden met als doel het ontwikkelen van een positieve leer- en werkidentiteit.

## **9. Arbeidsvoorwaarden**

- Partijen zijn bereid om kennis te delen en gezamenlijk oplossingsrichtingen te formuleren om het werken in de sector aantrekkelijk te maken (bv. middels aanpassingen in functiehuizen);
- Oplossingsrichtingen zijn primair gericht op het vergroten van het inkomensperspectief en werkzekerheid;
- Partijen komen overeen onderzoek te doen naar mogelijke samenwerking rond inkoop van tijdelijk personeel bij externe bureaus.



Project SamUZ | convenant SamUZ

Aldus overeengekomen te Breukelen, 28 juni 2017

 <p>Accolade Zorg met elkaar</p>	<p>Accolade Zorg De heer drs. A. Bosman Bestuurder</p>
 <p><b>ALLERZORG</b></p>	<p>Allerzorg Mevrouw M. Dekker Directeur</p>
 <p>ZIEKENHUIS <b>ST ANTONIUS</b></p>	<p>St. Antonius Ziekenhuis De heer prof. dr. D.H. Biesma Voorzitter Raad van Bestuur</p>
 <p><b>Axioncontinu</b> wonen, zorg en revalidatie</p>	<p>AxionContinu Mevrouw E.A.P.M. Thewessen, arts Bestuurder</p>
 <p>Careyn</p>	<p>Careyn De heer drs. M.W. Meerdink Voorzitter Raad van Bestuur</p>

Project SamUZ | convenant SamUZ






 <p><b>CHE</b> CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE</p>	<p>Christelijke Hogeschool Ede De heer dr. H.J. van Wijnen Voorzitter College van Bestuur</p>
 <p><b>De Bilthuysen</b> een prima keuze!</p>	<p>De Bilthuysen De heer H. Hoekstra Directeur</p>
 <p><b>De Hoogstraat</b> Revalidatie</p>	<p>De Hoogstraat Revalidatie De heer drs. R.J. Beuse Raad van Bestuur, directeur algemene zaken</p>
 <p><b>DE RIJNHOVEN</b></p>	<p>De Rijnhoven Mevrouw drs. G.J.J. Prins Raad van Bestuur</p>
 <p><b>De Wulverhorst</b> WOON- EN ZORGCENTRUM</p>	<p>Woon en Zorgcentrum De Wulverhorst Mevrouw drs. J. Jacobs Bestuurder</p>

 <p><b>Diakonessenhuis</b></p>	<p>Diakonessenhuis De heer drs. J.M.M. Taks Voorzitter Raad van Bestuur</p>
 <p><b>Dianet</b> Thuis in dialysezorg</p>	<p>Dianet Mevrouw drs. J.W. Hingst Voorzitter Raad van Bestuur</p>
 <p><b>HOGESCHOOL UTRECHT</b></p>	<p>Hogeschool Utrecht De heer J. Bogerd MBA Voorzitter College van Bestuur</p>
 <p><b>Huize Het Oosten</b> Centrum voor Senioren</p>	<p>Huize het Oosten De heer drs. W.L..J.P. Vonk Directeur a.i.</p>
 <p><b>brug</b> zorg voor elkaar</p>	<p>ISZ de Brug De heer H.Hoekstra Directeur</p>

Project SamUZ | convenant SamUZ

	<p>Leger des Heils Midden Nederland De heer J. Jans Algemeen Directeur</p>
	<p>Maria Dommer De heer P. Appeldoorn Directeur Bestuurder</p>
	<p>MBO Utrecht Mevrouw drs. M. Rookmaker voorzitter College van Bestuur</p>
	<p>Prinses Maxima Centrum Mevrouw drs. D.M.J.J. Monissen Voorzitter Raad van Bestuur</p>
	<p>Pro Senectute De heer S.W.G. Magielse Voorzitter Raad van Bestuur</p>

Project SamUZ | convenant SamUZ

 <p><b>ROC MIDDEN NEDERLAND</b></p>	<p>ROC MN De heer P. van Maanen Voorzitter College van Bestuur</p>
<p><b>THUISHULP ZORGZAAM</b></p>  <p><a href="http://WWW.THUISHULP-ZORGZAAM.NL">WWW.THUISHULP-ZORGZAAM.NL</a></p>	<p>Thuishulp Zorgzaam De heer R.K. Tielak Bestuurder</p>
 <p><b>UMC Utrecht</b></p>	<p>UMCU Mevrouw prof. dr. M.M.E. Margriet Schneider Voorzitter Raad van Bestuur</p>
<p><b>UTRECHTZORG</b>  Arbeidsmarkt in balans .NET</p>	<p>Utrechtzorg Mevrouw A.W.C. de Groot-Kuppens Directeur</p>
 <p><b>De Vecht en IJssel</b> <i>samen beter</i></p>	<p>De Vecht en IJssel Mevrouw D.B. van Veen Bestuurder Bedrijfsvoering</p>

Project SamUZ | convenant SamUZ

 <p><b>vitras</b> leef, denk en werk mee</p>	<p>Vitras Mevrouw D. van der Linden Directeur Bestuurder</p>
 <p>warande</p>	<p>Warande De heer P.F.M. Weda, MHA Raad van Bestuur a.i.</p>
 <p>Woonzorgcentrum <b>Vredenoord</b></p>	<p>Woonzorgcentrum Vredenoord Mevrouw P.A. Koeweiden – Cane Tuppen Raad van Bestuur</p>
 <p>ZORGGROEP <b>De Vechtstreek</b></p>	<p>Zorggroep de Vechtstreek De heer J.O.P Schackman Raad van Bestuur</p>
 <p><b>ZorgSpectrum</b> samen meer mogelijk</p>	<p>Zorgspectrum Mevrouw drs. V.M.F. Broex Voorzitter Raad van Bestuur</p>

## Bijlage 1

# Toelichting op de capaciteitsraming

Dit convenant heeft betrekking op drie functiegroepen binnen verzorgende en verpleegkundige beroepen, te weten:

**Categorie A:** bestaande uit de verzorgenden en basisverpleegkundigen (niveau 3, 4 en 6)

**Categorie B:** FZO gespecialiseerd verpleegkundigen

**Categorie C:** Niet FZO gespecialiseerd verpleegkundigen

Hieronder wordt een onderbouwing gegeven van de raming van deze drie categorieën.

**Categorie A** is door Prismant geraamd volgens de methodiek zoals die wordt gehanteerd volgens het landelijk arbeidsmarkt onderzoek. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat de aspirant studenten voor de FZO-verpleegkundigen (categorie B) uit de groep basisverpleegkundigen worden onttrokken. Voor de raming van de uitstroom van basisverpleegkundigen naar de FZO-verpleegkundigen is gebruik gemaakt van de raming van de instroom van de opleidingsbehoefte zoals die door het Nivel in opdracht van het Capaciteitsorgaan en gepubliceerd in het rapport “FZO-onderzoek 2016: Ramingsrapport, NIVEL 2016”.

De raming van het Nivel kent voor dit doel echter een aantal beperkingen:

- Deze raming voor FZO-regio Utrecht is gemaakt, welke afwijkt van de SamUZ regio. Concreet: de raming van het Nivel betreft 9 ziekenhuizen, veel meer dan de deelnemende ziekenhuizen in het SamUZ verband.
- De ziekenhuizen in de regio Utrecht zijn nog in gesprek over het aantal daadwerkelijk op te leiden FZO verpleegkundigen. Zolang hierover geen duidelijkheid is, is het de vraag in welke mate dit zal drukken op de populatie niveau 4 en 6.
- Er is eveneens niet bekend welk deel van de instromers in een FZO-opleiding een MBO-achtergrond en welk deel een HBO-achtergrond heeft.

Om tot een raming te komen, zijn met betrekking tot de bovenstaande punten de volgende aannames gedaan:

- Aandeel van de FZO-verpleegkundigen dat moet worden toebedeeld aan de SamUZ ziekenhuizen is bepaald o.b.v. de totale omvang (in werknemers) van de SamUZ ziekenhuizen t.o.v. de andere ziekenhuizen in de FZO-regio.
- 25% van degenen die een FZO-opleiding gaat volgen, is reeds gespecialiseerd verpleegkundige. 75% is verpleegkundige niveau 4 en 6.
- 50% van degenen die een opleiding tot gespecialiseerd verpleegkundige gaat volgen heeft een mbo achtergrond, 50% een HBO achtergrond.

**Categorie B** is gebaseerd op de raming van de instroom van de opleidingsbehoefte zoals die door het Nivel in opdracht van het Capaciteitsorgaan is gemaakt. Voor categorie B zijn echter de instelling specifieke data uit het FZO-onderzoek 2016 voor de deelnemende ziekenhuizen uit de SamUZ regio opgevraagd bij de betreffende ziekenhuizen.

## Project SamUZ | convenant SamUZ

Met betrekking tot de scenario's die aan de raming ten grondslag liggen, zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- In het ramingsrapport zijn per FZO-opleiding twee scenario's opgenomen: een demografie-scenario en een expert scenario. Voor deze raming is het gemiddelde van deze scenario's genomen, m.u.v. de kinderverpleegkundigen. Daar is gekozen voor het expertscenario, aangezien dit scenario rekening houdt met de uitbreiding van de activiteiten van het Prinses Maxima Centrum. De bandbreedte binnen de raming komt tot stand door het gemiddelde van beide scenario's als bovengrens te nemen, en de helft van dit gemiddelde als ondergrens.
- In de raming is rekening gehouden met een scenario met betrekking tot de financiële kaders:
  - Voor de ziekenhuizen (verpleegkundigen) wordt uitgegaan van het gemiddelde scenario zoals dat wordt gehanteerd in het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (op basis van het zogenaamde Hoofdlijnen akkoord).
  - Voor de VVT (verzorgenden) wordt uitgegaan van het hogere scenario zoals dat wordt gehanteerd in het AZW-programma (uitnutting financieel kader) zoals geraamd door het CPB.

Voor **categorie C** zijn geen regionale data uit algemene bronnen beschikbaar. Ook de uitvraag bij deelnemende instellingen heeft onvoldoende data opgeleverd om tot een representatief beeld voor de regio te komen. Mede omdat de beroepen in deze categorie door onder meer de verschuiving van intra- naar extramuraal ook steeds meer buiten de ziekenhuizen zullen voorkomen. Beide factoren maken dat een betrouwbare prognose van deze functies niet mogelijk is. **Categorie C** betreft de volgende functies:

- Cardiac Care Verpleegkundige
- Geriatrieverpleegkundige
- Kinderoncologieverpleegkundige\*
- Mediumcareverpleegkundige
- Neuroverpleegkundige
- Recoveryverpleegkundige
- Diabetesverpleegkundige
- Wondverpleegkundige
- Longverpleegkundige

\* In verband met de opening van het Prinses Máxima Centrum in 2018 worden de komende jaren kinderverpleegkundigen opgeleid tot kinderoncologie-verpleegkundigen. Er worden 70 kinderverpleegkundigen aangetrokken die de opleiding tot kinderoncologieverpleegkundige gaan volgen binnen het Prinses Máxima Centrum. Het Prinses Máxima Centrum leidt deze mensen op.

## Tekorten (negatief) verzorgende en verpleegkundige functies 2020

Voor de functies in verzorgende en verpleegkundige beroepen in categorie A worden in alle gevallen tekorten voorzien.

- HBO verpleegkundigen : - 469 tot - 663
- MBO verpleegkundigen : - 256 tot - 450
- Verzorgenden : - 130



## Project SamUZ | convenant SamUZ

In deze raming is de benodigde instroom in de FZO-functies uit categorie B meegeteld als uitstroom (en dus vervangingsvraag) voor de verpleegkundige functies op niveau 4 en 6.

### **N.B.:**

*Deze raming is gebaseerd op de thans beschikbare data. Deze zijn niet compleet: voor verschillende parameters ontbreken de data. Hiervoor zijn aannames gedaan. Bij het ramen van toekomstige tekorten aan MBO en HBO verpleegkundigen is rekening gehouden met het (extra) opleiden van verpleegkundigen voor de verpleegkundige FZO-beroepen. Omdat er nog geen besluit is genomen over de daadwerkelijke opleidingsinspanningen voor deze beroepen is ook hiervoor gewerkt met aannames en een bandbreedte voor deze opleidingsinspanningen.*

## Instroombehoefte FZO gespecialiseerd verpleegkundige

In onderstaande tabel is de instroombehoefte in de opleiding voor de FZO beroepen voor de vier ziekenhuizen uit de SamUZ-regio opgenomen:

**Figuur 1: Aantal op te leiden personen per jaar (Bron: Data van de vier ziekenhuizen uit de SamUZ regio, FZO-onderzoek 2016, NIVEL 2016)**

Functie	Demografisch scenario	Mutatie t.o.v. huidige opleiding	Expertise scenario	Mutatie t.o.v. huidige opleiding
Dialyse verpl.k.	8	239%	10	275%
IC-kinder-verpl.k.	1	22%	17	307%
IC-neonatalogie-v.k.	4	74%	4	63%
IC-verpl.k.	69	280%	75	306%
Kinder-verpl.k.	47	174%	74	274%
Obstetrie verpl.k.	9	102%	8	90%
Oncologie verpl.k.	14	56%	33	139%
SEH-verpl.k.	28	350%	31	390%
<b>Totaal Gesp.Verpleegk.</b>	<b>180</b>	<b>168%</b>	<b>252</b>	<b>235%</b>

### Algemeen advies:

De cijfermatige onderbouwing voor de in dit document genoemde tekorten heeft nog nadere analyse en databewerking. Dit zal een plek krijgen binnen de uitwerking van dit convenant.