

Beste,

Bijgaand onze reactie ten aanzien van de conceptregeling SO-MSZ. Vooreerst willen we nog even de aandacht vestigen op het feit dat het geld voor deze en voorgaande regeling(en) oorspronkelijk van de ziekenhuizen was en is afgestaan om opleiden binnen de ziekenhuizen verder te stimuleren. Zonder deze gelden is opleiden in deze, noodzakelijke, omvang onmogelijk.

- **Artikel 1 Begripsbepalingen, lid b., c.**

(pagina 1 conceptregeling en pagina 21 toelichting conceptregeling)

Artikel 1, beschrijft in lid b. en c. dat het activiteitenplan een overzicht van activiteiten omvat met het aantal medewerkers per activiteit. Daarnaast beschrijft het de aard, omvang, duur en wijze van uitvoering van de activiteiten. Dit is in meer detail beschreven in de toelichting op pagina 21.

Het in detail aanleveren van deze informatie is niet realistisch en dus **NIET HAALBAAR**. We vragen ons bovendien af wat de meerwaarde zou zijn om deze detailinformatie aan te leveren.

Als voorbeeld, onze instelling heeft voor haar medewerkers een LMS (LeerManagementSysteem) ingericht zodat ze tijds- en plaatsonafhankelijk scholing kunnen volgen. Ons LMS kent ongeveer 925 opleidingen die in aanmerking komen voor de SO-MSZ, los van de opleidingen die we buiten het LMS aanbieden. Al deze opleidingen kunnen niet alleen om administratieve redenen niet individueel opgesomd worden met de nu gevraagde details. We hebben dat van te voren ook niet in het gevraagde detail beschikbaar.

Doel is opleiden van onze medewerkers, het beoogd resultaat is meer bekwaam, bevoegd, kwalitatief en bevlogen personeel. Beide elementen waren onder kwaliteitsimpuls al geduid in het strategisch opleidingsplan, jaarplan, activiteitenplan zonder het detail dat nu gevraagd wordt. Minder detaillering per activiteit in de definitieve regeling is m.a.w. een vereiste. We zijn een wendbare organisatie waar zorg voorop staat en die mee moet bewegen met ontwikkelingen die gedurende het jaar spelen. De huidige opzet maakt dit niet mogelijk. Deze verzwaring van de administratieve last vanuit de regeling is op bepaalde nu omschreven punten ondoenbaar, niet haalbaar en sowieso onwenselijk.

- **Artikel 1. Begripsbepalingen, lid e.**

(pagina 2 conceptregeling)

Dit artikel beschrijft wanneer er een toelichting op de verschillen gemaakt moet worden van de gerealiseerde activiteiten met de voorgenomen activiteiten per activiteitenplan voor een opleidingsproject. In de 'oude' regeling (Kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg: KIPZ) dienden we enkel een toelichting te geven op afwijkingen in de realisatie (in Euro's) van $\geq 20\%$ per activiteit als het verschil $> \text{€ } 25.000$. Op dit moment is een dergelijke inperking niet beschreven. Graag zien we een toevoeging hiervan in de regeling. Niet alleen om de administratieve lasten te beperken, maar ook omdat de vraag gesteld kan worden in hoeverre een toelichting op een lagere afwijking nog meerwaarde heeft.

- **Artikel 11. Aanvullende verplichtingen bij beschikking**

(pagina 6 conceptregeling)

We lezen in Artikel 11. Aanvullende verplichtingen bij beschikking een verwijzing naar de Algemene wet Bestuursrecht.

Het is niet toegestaan om activiteiten en kosten van het ene opleidingsproject te verschuiven naar een ander opleidingsproject en daarmee kosten te verantwoorden op een ander opleidingsproject. We proberen uiteraard van te voren zo goed mogelijk in te schatten wat de kost voor een specifiek opleidingsproject zal zijn, maar we zijn een organisatie waar de zorg voorop staat en we i.h.k.v. opleiden

mee moeten bewegen met ontwikkelingen die gedurende het jaar spelen. Dat betekent dat het zou kunnen dat er opleidingen wegvallen in opleidingsproject 1 (budget overschot) en we bij opleidingsproject 2 budget tekort komen. Graag toevoeging in de regeling dat verschuiving van kosten over opleidingsprojecten bespreekbaar is. Dit is in andere subsidieregelingen ook een gangbare praktijk.

- **Uurtarief werkelijke kosten**

(pagina 13 toelichting conceptregeling)

a. Overhead

Graag toevoeging van 25% overhead. Het toepassen van overhead op personele kosten is zeer gebruikelijk in subsidieland en was onder kwaliteitsimpuls ook mogelijk. Gelieve dus het overheadpercentage opnieuw in de berekening van het uurtarief werkelijke kosten op te nemen.

b. Werkbare uren

Ook wordt gesteld dat we moeten rekenen met 1.720 werkbare uren o.b.v. een 40-urige werkweek. De CAO ZKH 2025 kent een werkweek van 36 uur waardoor onze werkbare uren lager uitkomen (2024: 1.514,5).

c. Vakantietoeslag

Daarnaast missen we in de toelichting in de berekening van het werkelijke uurtarief de toevoeging van vakantietoeslag van 8,3%.

Volgens ons zou de berekening er als volgt uit moeten zien:

uurtarief = (bruto maandloon + vakantietoeslag + eindejaarsuitkering + sociale lasten + overhead) * 12 voor het jaarloon, gedeeld door het aantal werkbare uren (conform CAO).

Het verzoek om aspecten toegelicht in punt a., b. en c. hierboven nader te duiden, dan wel aan te passen in de conceptregeling.

- **Meerjarige / jaar overschrijdende opleidingen**

(pagina 10 toelichting conceptregeling)

De AGVV is een stimuleringsregeling, in de conceptregeling wordt daardoor gesteld dat een opleiding gestart moet zijn in het subsidiabel jaar. Naar de geest van de wet betekent het stimulerend effect ons inziens dat opleidingen niet zouden plaatsvinden als deze niet gesubsidieerd zouden worden. Er is ons inziens is dus nog steeds sprake van een stimulerend effect zolang meerjarige opleidingen maar sinds het begin van het traject al in kwaliteitsimpuls of SO-MSZ zijn opgenomen. **Als wij voor een meerjarige opleiding geen subsidie krijgen voor het volledige traject zullen er opleidingen moeten wegvallen.** Dit is exact wat men in de AGVV probeert te voorkomen middels het stimulerend effect.

De (concept)regeling is bovendien ingericht op een kalenderjaar. Opleidingsactiviteiten starten vaak op willekeurige momenten en overschrijden kalenderjaren. Als je de SO-MSZ kon indienen voor bv. 4 jaar in plaats van 1 jaar dan zou je geen probleem hebben met opleidingen die over meerdere kalenderjaren lopen. Zoals het nu omschreven staat kunnen we voor diezelfde opleiding enkel de kost van de maanden meenemen die in het betreffende kalenderjaar vallen. Voor een opleidingstraject dat bv. start in november 2025 en loopt tot juni 2026, betekent dit dat je slechts 2 maanden van de opleiding kunt meenemen (aanvraag 2025) en moeten we de resterende 5 maanden zelf financieren. Dit is voor ons financieel niet haalbaar, dus als dit zo blijft zullen er verschillende opleidingen niet meer kunnen plaatsvinden.

Deze meerjarige opleidingen zijn doorgaans van kwalitatief hoger niveau om medewerkers op een hoger, professioneel platform te scholen, zij worden zo ook onze 'early adopters' voor innovatieve slagkracht binnen onze zorgorganisatie. Wij zijn van mening dat er voor meerjarige trajecten gesproken kan worden van een (meer dan) stimulerend effect. Neem bijvoorbeeld diverse managementtrainingen. Er is een leiderschapsprofiel opgesteld dat managers van verschillende niveaus in dezelfde richting moet krijgen zodat we door kunnen groeien naar een organisatie met meer slagkracht en uniformiteit. Hier zit visie en strategie achter die is omschreven in het strategisch opleidingsplan. Je kunt niet aan de ene kant vragen om een jaarplan in te dienen dat vertrekt vanuit de strategische visie van de organisatie en aan de andere dan weigeren om dergelijke trajecten in zijn volledigheid te steunen, dus over meerdere jaren. De subsidie betekent vaak dat dergelijke trainingen überhaupt ingeregeld kunnen worden en ook gefaciliteerd op een kwalitatief hoog niveau. **Als je mensen wilt trainen op een hoogwaardig niveau dan heb je ook gewoon langere trajecten nodig om het beoogd effect te realiseren en de noodzakelijke veranderingsprocessen op gang te brengen.** Dit komt nu niet zo terug in de conceptregeling en toelichting en toevoeging hiervan is echt noodzakelijk in de definitieve regeling.