Bijlage

Stand van zaken convenant investeringen langdurige zorg

|  |  |
| --- | --- |
| **Datum:** 2 maart 2012 | **Ons kenmerk** N02032012BR |
|  | **Contact** dhr. drs. A. (Aart) Bertijn/mevr. drs. B. R. (Bianca) Roos |
|  |  |

**Inleiding**

In deze bijlage stellen we u op de hoogte van de stand van zaken rondom het convenant. Daarbij gaan we in op de eerste analyse van de door u aan ons ter beschikking gestelde plannen en informeren we u over de opzet van landelijke monitoring.

**Eerste beeld van de plannen**

Om een eerste beeld te krijgen hebben we een aantal plannen nader bekeken. Hieruit komt het volgende beeld naar voren:

* De formats zijn per concessiehouder zo verschillend, dat het zeer lastig is om deze te vergelijken. Over het algemeen is er wel informatie uit te halen over de nieuw aan te nemen medewerkers, maar dat is soms in aantal medewerkers en soms in FTE. Qua opleiding is het helemaal lastig, soms zijn er aantallen bekend, maar de soorten opleiding zijn niet vergelijkbaar (een middag bijscholing ten opzichte van een opleidingstraject).
* Bij sommige instellingen is een totaalplan voor de instelling gemaakt over de regio’s heen. Er is dan geen verdeling per regio naar wat daar precies gaat gebeuren met de middelen. Dit bemoeilijkt een overzicht per zorgkantoorregio.
* De zorgkantoren lijken zeer globaal te toetsen. Soms wordt wel een aanvullend actieplan gevraagd. Dit is met name het geval bij CZ, omdat hun format heel open is. In de AFEA is bevestigd dat er globaal wordt getoetst.
* Uit een steekproef van 20 instellingen (36 plannen) blijkt dat veel instellingen het grootste deel van het budget (2/3e tot 100%) aan het aannemen van nieuwe medewerkers willen besteden. Bij 4 instellingen wordt het budget ongeveer gelijk verdeeld tussen opleiden en aannemen en 1 instelling richt zich met name op training.

**Monitoring van de effecten**

De monitoring van de effecten van het convenant wordt in opdracht van VWS op 3 niveaus opgepakt**.**

* Macro meting: een nulmeting en jaarlijks een effectmeting.

Het doel is om gedurende de looptijd van het convenant de ontwikkeling van de (extra) medewerkers in het primaire zorgproces in de intramurale langdurige zorg te monitoren. Hierbij spelen zowel kwantitatieve als kwalitatieve aspecten een rol. Het gaat concreet om de aantallen medewerkers en FTE met een differentiatie naar beroepsgroep, kwalificatieniveau, arbeidsrelatie en opleidingssituatie en de ontwikkeling daar in, rekeninghoudend met de autonome groei en gevolgen van specifieke maatregelen. Daarnaast wordt onderzocht in welke mate extra wordt geïnvesteerd in opleidingen voor zittend en toekomstig personeel.

Om deze meting te kunnen doen, wordt gebruik gemaakt van bestaande databestanden, mogelijk aangevuld met een extra werknemersenquete. Daarnaast worden gedurende vier jaar 10 instellingen gevolgd. Voor de gehandicaptensector zullen dit drie instellingen zijn, van verschillende omvang en verspreid over het land. Deze informatie is bedoeld als inkleuring van de macro-gegevens en om de onderzoekers inzicht te geven in de specifieke aspecten en interpretatie daarvan. De peildata voor deze monitoring zijn 31-12-2011 (nulmeting), 31-12-2012 en 31-12-2013. Mocht u geïnteresseerd zijn om deel te nemen aan deze casestudies, dan kunt u zich melden bij Bianca Roos (broos@vgn.nl).

* Meso-benadering

Aan de hand van een analyse van de plannen die de verschillende instellingen bij hun zorgkantoren hebben ingediend, wordt een globale schatting gemaakt van het aantal te bereiken extra medewerkers en de aantal gerealiseerde scholingstrajecten. Dit wordt opgepakt door VWS en ZN.

* Micro-benadering

Ter motivatie, om van elkaar te leren en om positieve publiciteit te genereren, worden met behulp van goede voorbeelden de vorderingen, die het veld maakt, voor de buitenwereld in beeld gebracht. Ook kan deze informatie worden gebruikt om gesignaleerde trends en ontwikkelingen uit de macro en meso-benaderingen nader te duiden. Hoe dit precies vorm krijgt, moet nog verder uitgewerkt worden.