

Waarom de ouderenzorg niet vast zal lopen!

Augustus 2023



6 nieuwe redenen om optimistisch te zijn over de toekomst van de ouderenzorg

In augustus 2022 publiceerden wij een artikel met 11 goede redenen om optimistisch te zijn over de toekomst van de ouderenzorg.

Aanleiding was de - in onze ogen - vaak eenzijdige berichtgeving over de ouderenzorg in de media. Politici, bestuurders, brancheorganisaties en verzekeraars overtroffen elkaar in het duiden van de ernst. 'De zorg loopt nu al vast, terwijl het ergste nog moet komen'. 'Zorginfarct nagenoeg realiteit'. 'Nog even en een zware zorgcrisis klopt aan de deur'. 'Waarom zorgen we toch zo slecht voor de zorg?'. 'Stop de zorgcrisis!'. 'Zorg loopt vast als er niet wordt ingegrepen!'.

Een jaar later, augustus 2023, is het spel rondom de toekomst van de ouderenzorg helemaal op de wagen. Een grote groep ouderenzorginstellingen heeft 5 september as. uitgeroepen tot Landelijke Actiedag Ouderenzorg. Zij willen dat de Tweede Kamer de financiële kortingen voor de ouderenzorg terugdraait.

Meer dan 250 ouderenzorgorganisaties hebben een kort geding aangespannen tegen het inkoopbeleid 2024 - 2026. De organisaties hebben grote zorgen over de gevolgen van het inkoopbeleid voor de continuïteit, toegankelijkheid en kwaliteit van zorg. De zitting vindt plaats op 28 september 2023.

Wij delen de overtuiging dat de zorg voor ouderen de komende jaren fundamenteel moet veranderen. De vergrijzende samenleving is, net als het klimaat of de woningbouw, één van de belangrijkste maatschappelijke vraagstukken van dit moment. Nederland zit in de grootste vergrijzingsgolf ooit. Nu al staan er meer dan 20.000 ouderen op de wachtlijst voor een verpleeghuisplek en op termijn verdubbelt het aantal ouderen, zonder dat de beroepsbevolking meegroeit. Dat maakt dat de zorg onhoudbaar is.

Wij houden een pleidooi om deze uitdagingen aan te gaan vanuit een optimistische kijk op de toekomst van de ouderenzorg. Als grootste sector in ons zorgstelsel heeft de ouderenzorg enorm veel potentieel voor het bijdragen aan oplossingen. Uiteraard kost dat tijd en geld, maar we moeten er wel in durven geloven!



Zeggenschap van zorgmedewerkers wettelijk vastgelegd

Naar aanleiding van de initiatiefwet van de leden Ellemeet en Tielen is per 1 juli 2023 zeggenschap van zorgverleners in de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (hierna: Wkkgz) vastgelegd. Met deze wijziging moet de zorgverlener die zorg verleent aan zijn cliënten, in de gelegenheid zijn gesteld om invloed uit te oefenen op het beleid, voor zover dat beleid direct van belang is voor hun bijdrage aan het verlenen van goede zorg.

Deze wijziging van de Wkkgz kan aanvullend worden gezien aan de verschillende initiatieven die gericht zijn op meer zeggenschap voor zorgmedewerkers. Een voorbeeld hiervan is de Subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap, waarmee in 2022 in totaal € 12,75 miljoen beschikbaar is gesteld. Het uitgangspunt en doel van de Subsidieregeling en andere initiatieven in het kader van zeggenschap is dat verpleegkundigen in toenemende mate zeggenschap zouden moeten ervaren.

Daarbij gaat het niet alleen om zeggenschap over beleid met betrekking tot het verlenen van goede zorg – zoals in het kader van de Wkkgz - maar ook om zeggenschap over de randvoorwaarden voor werk, zoals roostering en loopbaanmogelijkheden.

In toenemende mate is er binnen ouderenzorgorganisaties aandacht voor de stem van verzorgenden, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. Zelf beslissen als het over jouw vak gaat. Meepraten, meebepalen en invloed uitoefenen. Het maakt de kwaliteit van zorg én de tevredenheid over het werk beter.

[Lees hier verder.](#)

Stel het niet uit, praat vandaag over morgen!



Met de publiksaanpak 'Praat vandaag over morgen' betreft ActiZ heel Nederland bij de toekomst van de ouderenzorg. De roepen aan iedereen in Nederland is om het gesprek aan te gaan. Hoe wil jij ouder worden? Welke wensen en verwachtingen heb jij? En wat kun jij betekenen voor je partner, je ouders, je buurvrouw? Kortom... hoe wil Nederland ouder worden?

[Lees hier verder.](#)



Zichtbaar nieuw (gedeeld) leiderschap in de sector

De ouderenzorg staat voor een fikse uitdaging. De vraag van ouderen neemt toe en wordt steeds complexer. Goede zorg draait om de ontmoeting tussen zorgprofessionals en ouderen, hun geliefden en familie. In die ontmoeting wordt zichtbaar wat nodig is aan zorg. Dat levert veel dilemma's en vraagstukken op. Vaak hebben die te maken met hoe de zorg zich als systeem ontwikkeld heeft. De vele regels in de ouderenzorg belemmeren - vaak onbedoeld - de zorg die de oudere vraagt en die de zorgprofessional zou willen geven. Er is gedeeld leiderschap nodig om die persoonsgerichte zorg haalbaar te maken. Niet alleen leiderschap op het bestuurlijke niveau, maar in meerdere lagen van de organisatie - zo blijkt onder andere uit onderzoek naar leiderschap en kwaliteit van zorg in ouderenzorg.

Leiderschap gaat niet over één leider en ook niet over één verantwoordelijke. Leiderschap is een gezamenlijke inspanning. Gedeeld leiderschap vraagt van zorgprofessionals en hun bestuurder dat zij goed op elkaar zijn ingespeeld en in het samenspel elkaar versterken. Een uitdagende opgave, ook omdat de ouderenzorg van oudsher hiërarchisch wordt aangestuurd.

[Lees hier verder.](#)

Dalende trend ziekteverzuim



Het ziekteverzuim is opnieuw gedaald in de zorg: van 7,79 procent in het eerste kwartaal naar 7,22 procent in het tweede kwartaal. De daling is vooral toe te schrijven aan kortdurend verzuim. Kortdurend verzuim is met maar liefst 37 procent gedaald, van 1,32 procent naar 0,83 procent.

In het eerste kwartaal werd al duidelijk dat het ziekteverzuim onder zorgmedewerkers voor het eerst sinds corona een dalende trend heeft ingezet.

[Lees hier verder.](#)



Meer gelijkwaardig samenspel tussen medewerkers, naasten en vrijwilligers

Het onderscheid tussen beroepsmatige en niet-beroepsmatige zorg is niet zwart-wit meer. De afgelopen jaren zijn innovatieve mengvormen van zorg ontstaan. De ene zorgvorm is wat meer, de ander wat minder betaald. Voor de ene vorm heb je een vakopleiding nodig, voor de andere vooral kennis van wat de hulpvrager drijft en levenslust geeft. Nieuwe vormen zijn bijvoorbeeld zorg verleend door ervaringsdeskundigen, gezellen of mantelzorgers in loondienst. Het zijn incidentele initiatieven die een structurele inbedding in de praktijk verdienen. Voor een toekomstbestendige zorg is het nodig om deze verschillende zorgvormen ruimte te geven. Voorwaarde is wel dat, voor zover het om particuliere initiatieven gaat, medewerkers een goede sociale bescherming krijgen.

Voor mensen die niet in staat zijn particuliere diensten te betalen, dienen er collectieve voorzieningen beschikbaar te blijven. Dat voorkomt dat tegenstellingen in de samenleving, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen of tussen rijk en arm, niet onacceptabel vergroot worden.

[Lees hier verder.](#)

Inzet zorgtechnologie gaat steeds beter

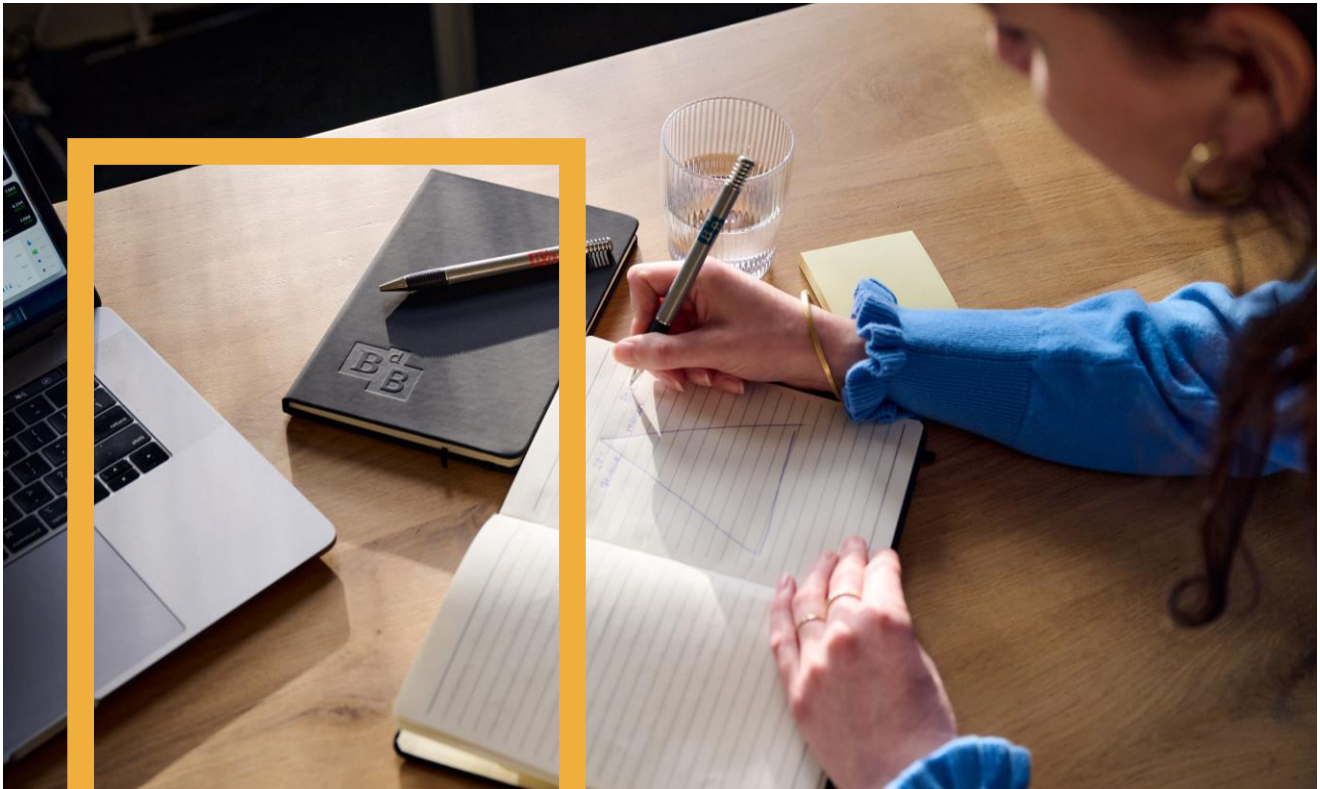


Zorgtechnologie helpt steeds beter om de verpleegkundige zorg te ondersteunen. Denk aan een medicijn dispenser die op het goede moment de juiste medicijnen aanbiedt. Of aan technologie waarmee je de bewegingen en leefpatronen van een oudere die thuis woont of verblijft in een zorginstelling kunt waarnemen.

Er komen steeds meer geavanceerde vormen van zorgtechnologie die bijdragen aan de kwaliteit van leven van patiënten, de mantelzorger ondersteunen of de werkdruk van zorgverleners verlichten. Veel zorgaanbieders die thuis of in een instelling verpleegkundige zorg bieden maken al gebruik van deze nieuwe vormen van zorgtechnologie.

Uit het onderzoek blijkt dat bekostiging of financiering niet het grootste knelpunt is. Als het bestuur achter de inzet van nieuwe technologie staat, kan deze nieuwe vorm van zorg veel bijdragen aan passende zorg. Het gaat dus in de eerste plaats om bestuurlijke visie en daadkracht. Zorgaanbieders realiseren zich dat het tijd en energie kost om een zorgtechnologie goed te introduceren in de organisatie. Medewerkers en patiënten moeten uitleg en training krijgen over de hulpmiddelen die worden ingezet. Op dit punt kunnen zorgaanbieders veel van elkaar leren.

[Lees hier verder.](#)



Contact

Er ligt een grote maatschappelijke opgave om toe te werken naar toegankelijke en betaalbare ouderenzorg in Nederland. In dit artikel hebben we met veel plezier geput uit allerhande positieve berichten die bijdragen aan een optimistische blik op de toekomst van de ouderenzorg.

Deze toekomst gaat ons allemaal aan!



Oscar Schneider

Voor meer informatie bekijk onze website www.bdbzorg.nl of neem contact op met Oscar Schneider.

E: o.schneider@bdbgroep.nl

T: 06 - 22408400

Bijlage:

**11 redenen om
optimistisch te zijn
over de toekomst
van de ouderenzorg**

– augustus 2022





Uitstroom medewerkers ouderenzorg relatief laag

Het percentage medewerkers dat de sector verlaat blijkt veel kleiner dan gedacht. Dat is de opvallende uitkomst van het uitstroom-onderzoek voor de ouderenzorg dat ActiZ, branchevereniging van zorgorganisaties, in 2022 liet uitvoeren. De uitkomst dat een grote groep van de uittreders overstapt naar een andere werkgever binnen de ouderenzorg heeft een positieve kant. Natuurlijk is het vervelend voor een organisatie of een team als iemand vertrekt, maar de mobiliteit van mensen is belangrijk. Zowel voor iemands persoonlijke ontwikkeling, als voor zorgorganisaties. Nieuwe mensen nemen nieuwe ideeën én nieuwe energie mee. Het is daarom mooi om te zien dat veel mensen binnen de sector willen blijven werken.

[Lees hier verder.](#)

Werkdruk is hoog, maar zorgmedewerkers blijven erg gemotiveerd



Medewerkers in de verpleging, verzorging en thuiszorg zijn trots op hun zinvolle werk. Ondanks de werkdruk en de impact van corona, blijven medewerkers tevreden over hun werk en werkgever. Dit blijkt uit onderzoek van Effectory en data van ActiZ. Uit het onderzoek blijkt dat het werken in de zorg medewerkers plezier en energie geeft.

Daarnaast zijn zorgprofessionals over zowel hun zorgorganisatie als werkgever erg positief. In 2021 is de mate waarin medewerkers hun werkgever aanbevelen bij familie en vrienden, de zogenaamde Werkgever Net Promotor Score (WNPS) weer gestegen.

Ongeveer zestig procent van de medewerkers ervaart de werkdruk als goed. Echter vindt bijna veertig procent de werkdruk in de VVT nog te hoog. Daarom blijft de werkdruk voor de sector een belangrijk aandachtspunt. Uit de onderzoeken van ActiZ en Effectory blijkt dat de ervaren werkdruk vooral samenhangt met de grote hoeveelheid werk en de beperkt beschikbare tijd. Het is een herkenbaar beeld voor een sector dat grote personeelstekorten kent en een groeiende vraag naar zorg. Maar ondanks de hoge werkdruk blijven medewerkers gemotiveerd.

[Lees hier verder.](#)



IGJ: verpleeghuizen doen het goed ondanks moeilijke omstandigheden

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) heeft in de periode 2017-2021 alle organisaties bezocht die verpleeghuiszorg bieden. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd concludeert in haar onderzoek dat ook in een tijd waarin de werkdruk en het ziekteverzuim in verpleeghuizen ongekend hoog waren, er toch veel aandacht was voor persoonsgerichte zorg.

Dat is een mooi compliment voor alle hardwerkende zorgprofessionals in onze sector.

[Lees hier verder.](#)



WOZO zorgt voor verandering in de ouderenzorg

Minister Conny Helder presenteerde tijdens het Waardigheid en Trots-congres op 4 juli 2022 het nieuwe programma voor de toekomst van de ouderenzorg: Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO). Met het programma passen zorg en ondersteuning zich aan, aan de voorkeuren van ouderen. Hiermee verbetert WOZO de financiële en personele houdbaarheid.

Zelf als het kan, thuis als het kan, digitaal als het kan, dat is de nieuwe norm die het ministerie van VWS stelt voor de toekomst van de ouderenzorg. Zo schrijft ze in een brief aan de Tweede Kamer: we willen anders, we moeten anders en we kunnen anders.

Met het WOZO-programma wil de minister samen met partners bereiken dat ondersteuning en zorg zich aanpassen aan de voorkeur van ouderen om zo lang mogelijk regie op het eigen leven te houden en dat zware, lastige zorgvragen zo lang mogelijk worden uitgesteld of zelfs worden voorkomen.

[Lees hier verder.](#)



Ongekend maatschappelijk potentieel van jonge, vitale ouderen

De grote groep mensen in de derde levensfase die onze samenleving rijk is, vormt een potentieel dat momenteel onvoldoende wordt benut. De ambities van jonge ouderen kunnen een bijdrage leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen, zoals de woningnood, de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg en het onderwijs en de groeiende behoefte aan hulp en zorg van ouderen in de vierde levensfase. Deze bijdrage kunnen zij echter alleen leveren als beleid en arrangementen aansluiten bij hun wensen en hun betrokkenheid niet hinderen, maar mobiliseren.

Beleidsmakers, werkgevers, aanbieders van zorg en welzijn, vrijwilligersorganisaties, de media, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven zouden vaker met 'generatiebewustzijn' naar jonge ouderen kunnen kijken. Dat wil zeggen, naar hen kijken vanuit het besef dat zij een grote en groeiende groep vormen en dat wat zij doen (en laten) gevolgen heeft voor hun eigen toekomst en voor die van andere generaties. Beleid en voorzieningen zouden getoetst kunnen worden op de mogelijkheden om de positie van jonge ouderen te versterken en hun keuzemogelijkheden te verruimen.

Een goede derde levensfase vraagt natuurlijk primair iets van jonge ouderen zelf. Nu bereiden mensen zich voornamelijk voor op hun financiële situatie, terwijl het juist ook loont om zich op andere levensdomeinen voor te bereiden. Door bijtijds op zoek te gaan naar activiteiten en arrangementen die aansluiten bij de eigen wensen, talenten en behoeften, vergroten mensen hun eigen handelingsperspectief. Bovendien helpt een tijdige voorbereiding om de scheidslijn te verkleinen tussen een vitaal en onafhankelijk bestaan en de tijd waarin afhankelijkheid en kwetsbaarheid toenemen.

Inzicht in de waarde van de derde levensfase levert zowel de samenleving als ieder individu veel op. De derde levensfase is het geschenk van de eeuw. Het is zonde om dat cadeau niet uit te pakken.

[Lees hier verder.](#)



6

Duurzamer ouderenzorg

Duurzaamheid is een vanzelfsprekend onderdeel van de ouderenzorg. Dit betekent een gezonder milieu, vitalere ouderen én medewerkers. Veel zorgorganisaties sluiten zich aan bij de Green deal Zorg 2.0 en ook pakken verzekeraars en zorgkantoren een steeds actievere rol door verplichtingen te stellen in hun inkoopbeleid. Actiz heeft een Toolkit opgesteld die organisaties handvatten geeft om aan de slag te gaan met duurzaamheid.

[Lees hier verder.](#)



Radicale vernieuwing: afschaffen verplichting dubbele medicatiecontrole

Zorgaanbieders, zorgprofessionals en andere partijen in de zorg zijn in hun dagelijks werk veel tijd kwijt met administratieve verantwoording. Dit gaat direct ten koste van tijd en geld voor zorgverlening. Zorgprofessionals moeten zich op het bieden van zorg kunnen concentreren en niet onnodig belast worden met administratieve taken. Het is van belang om in te zetten op registratie aan de bron om de administratieve belasting van zorgprofessionals drastisch te verminderen. Een initiatief is het afschaffen van dubbele medicatiecontrole bij Carintreggeland.

Carintreggeland is in 2021 definitief gestopt met de verplichting voor dubbele controle bij risicovolle medicatie, zowel in de verpleeghuiszorg als in de thuiszorg. Uit een uitgebreide pilot bleek dat het aantal medicatiefouten niet toenam. Dat meldt platform Radicale vernieuwing zorg op zijn website. De zorgorganisatie wijkt daarmee af van de landelijke richtlijn 'Veilige principes'. De zorgorganisatie heeft alle ins-en-outs juridisch en organisatorisch onderzocht.

Zorgverleners geven aan dat zij door het afschaffen van dubbele controles meer vertrouwen ervaren en meer tijd over hebben voor de cliënt. Door het stoppen met 'afvinklijstjes' is er minder werkdruk en minder administratieve last, geeft Carintreggeland-bestuurder Heidi de Bruijn aan. Dat scheelt zeker in het verpleeghuis, waar medewerkers vaak van de woning af moesten om een dubbele controle te doen bij een collega.

De aanpak heeft de interesse gewekt van VWS, IGJ en vertegenwoordigers van Radicale vernieuwing zorg. Zij hebben de intentie uitgesproken om te kijken hoe dit experiment kan worden uitgebreid.

[Lees hier verder.](#)



Tekort zorgpersoneel is op te lossen met bestaande technologie

Zorgorganisaties, zorgverzekeraars, zorgkantoren, burgers, overheid en de technologische industrie beschikken allen over instrumenten om binnen het huidige stelsel actief bij te dragen aan de implementatie van technologie in de zorg. Als zij samen optrekken en gelijkgericht handelen, is veel mogelijk. Dat concludeert Gupta Strategists in het rapport 'Uitweg uit de schaarste'.

In de ouderenzorg is het personeelstekort voor het rapport van Gupta met 64.500 werknemers te verkleinen en dus bijna op te lossen. Medische technologie kan in de ouderenzorg vooral bijdragen door de inzet van personeel te verlichten, zodat hetzelfde personeel voor meer cliënten kan zorgen.

Het rapport schetst de voorwaarden om technologie goed te implementeren in de zorg. Het gaat hierbij vooral om urgentiegevoel, om kennis en om schaalgrootte. Daarnaast zijn er passende financiële prikkels helpend voor de inzet van technologie. Vanuit het perspectief van individuele partijen is het goed te begrijpen dat adoptie van technologie langzaam ging. Maar dat moet en kan veranderen.

[Lees hier verder.](#)

Bekwaam is bevoegd



Het leidend maken van de systematiek 'bekwaam is bevoegd' voor de inzet van werknemers maakt de arbeidsmarkt toegankelijker en vergemakkelijkt instromen uit andere sectoren. De kern van bekwaam is bevoegd is de mogelijkheid om bevoegdheid tot voorbehouden handelingen niet alleen uit opleidingen, maar ook uit ervaring in de praktijk te verwerven (bekwaamheid). Als een zorgverlener heeft aangetoond een specifieke bekwaamheid te beheersen dan verdient dit erkenning en waardering, ongeacht of hij of zij dit tijdens zijn opleiding heeft geleerd, of later in de praktijk heeft verworven. Zo kan ingespeeld worden op veranderingen in de zorg en samenleving. Daarnaast biedt het de mogelijkheid voor niveau 2 en 3 zorgmedewerkers om meer zorgtaken uit te voeren dan ze nu doen.

Het invoeren van de systematiek 'bekwaam is bevoegd' is bijvoorbeeld mogelijk door invoering van de Wet op de Bekwaamheden, die de RVS in een advies aan de Minister van VWS voorstelt. Een randvoorwaarde is dat andere regelgeving, zoals het kwaliteitskader verpleeghuiszorg, die eisen stelt aan de inzet van personeel wordt aangepast.

[Lees hier verder.](#)



Contractuitbreiding in de zorg

In 2021 is 24,5 uur de gemiddelde contractgrootte van zorgmedewerkers en 50% van de medewerkers heeft een contract van minder dan 25 uur (bron: CBS). Circa 45% van de zorgmedewerkers denkt er wel eens over na om meer uren te gaan werken, maar tegelijkertijd geldt voor 70% van deze groep dat ze niet weten, of twijfelen over, of meer werken voor hen financieel aantrekkelijk is (bron: HPP).

Er is nog veel onbenut potentieel van parttime werkende mensen in de zorg die best meer zouden willen werken maar dit niet kunnen omdat de structuur van de organisatie dit belemmert. Door werkgevers te stimuleren anders te organiseren en slimmer aan te sluiten bij dit potentieel is veel winst te halen.

[Lees hier verder.](#)

Sociale benadering dementie



De sociale benadering onderscheidt zich van de traditionele medische benadering van dementie, dominant in de zorg. Die laatste richt zich veel op het ziektebeeld van een persoon. Door weer ruimte te creëren voor vraagstukken uit het dagelijks leven en niet de ziekte maar de persoon centraal te stellen, verbetert de kwaliteit van leven.

De interventie richt zich op het verstevigen van sociale netwerken. Buren, vrienden en familie worden gemobiliseerd. Bij de sociale benadering van dementie geven teams psychosociale ondersteuning aan mensen met dementie en hun familieleden. In het begeleidingsteam zitten zowel medewerkers met een zorgachtergrond als mensen met een heel andere loopbaan. Doordat de helft van de medewerkers geen zorgachtergrond heeft, biedt het ook een oplossing voor het personeelstekort. De sociale benadering van dementie maakt de werving van personeel eenvoudiger; er wordt immers een heel andere doelgroep aangeboord.

[Lees hier verder.](#)