

Anders werken

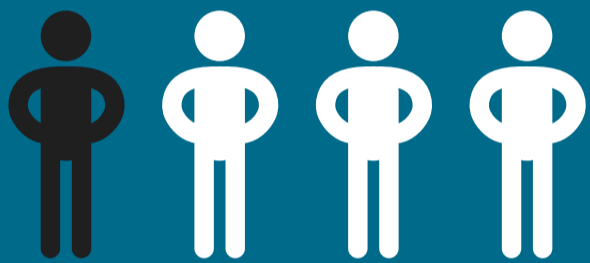
Initiatieven voor 'anders werken' in Noord-Brabant in de verpleeghuiszorg



2040

2,5 miljoen

personen ouder dan 75 jaar
Ten opzichte van 1,3 miljoen in 2018



1 op de 4 werkende mensen zal in zorg en welzijn moeten werken

In 2018 was dit nog 1 op 7



De huidige of traditionele manier van werken is niet meer voldoende.

Het is simpelweg onmogelijk om 1 op 4 werknemers in zorg en welzijn te laten werken. Ook Brabantse werkgevers zijn zich hiervan bewust. In deze publicatie bieden we podium aan enkele initiatieven, gericht op anders werken, in het bijzonder in de verpleeghuiszorg. Zo inspireren we werkgevers om verder te kijken dan traditionele vormen van arbeidsorganisatie en -relaties. Om zo de knelpunten op de arbeidsmarkt nu en in de toekomst het hoofd te bieden.

Thema's:

- Transmuraal werken
- Versterken rol mantelzorgers en vrijwilligers
- Begeleiding nieuwe medewerkers
- Meer inzet van technologie
- Herzien van functies
- Innovatienetwerken en -bewegingen

Transmuraal werken



De veranderende zorgvraag en het streven naar de *juiste zorg op de juiste plek* vraagt om een andere manier van werken, waarbij schotten tussen branches vervagen. In Brabant initiëren organisaties gezamenlijk initiatieven naar aanleiding van deze ontwikkeling. Het gaat hierbij om intensieve samenwerking en afspraken tussen ziekenhuizen, VVT-instellingen, thuiszorgorganisaties en huisartsen.



Diverse Brabantse organisaties willen transmurale en crisisbedden of afdelingen beschikbaar stellen voor kwetsbare ouderen. Dit kan ter observatie, maar ook voor herstel danwel om de periode naar permanente WLZ-plaatsing te overbruggen. Doel is om een regionale samenwerkingsstructuur op te richten waarbij cliëntgerichte transmurale zorgketens worden geoptimaliseerd en de uitstroom uit het ziekenhuis wordt bevorderd.



Daarbij hoort een regionaal kennis- en expertisecentrum met een extramurale aanpak en multidisciplinair onderzoek om mensen zo snel mogelijk weer te laten terugkeren naar de oude woonsituatie of een nieuwe passende woonomgeving door transmurale samenwerking - ook met het oog op de toename van de complexe zorgvraag in de toekomst.



De spoedgevallen en complexe Eerstelijns Verblijf tijdens avonden, nachten en weekenden verlopen dan via een **aanmeldportal**. Dit portal is een zorgloket voor de huisarts en de artsen van de spoedeisende hulp en dient voor hen als eerste aanspreekpunt. Het anmeldportal zorgt voor transparantie middels een digitaal overzicht van de transmurale bedden, spoedbedden en mogelijke andere beschikbare capaciteit.

Versterken rol mantelzorgers en vrijwilligers



Rutte II gaf in 2015 aan de verzorgingsstaat te willen veranderen in een 'participatiesamenleving' waarbij burgers meer verantwoordelijk zouden moeten dragen. De rol en inzet van vrijwilligers en mantelzorgers werd daarmee groter. Dit heeft gevolgen voor de zorgverlening, omdat taken en verantwoordelijkheden verschuiven en communicatie tussen betrokkenen alsmear belangrijker wordt.



In Noord-Brabant worden initiatieven ontwikkeld om het voorliggend veld van mantelzorgers en vrijwilligers beter te ontwikkelen.

Zo zijn er thematische bijeenkomsten voor mantelzorgers, waaraan parallel activiteiten voor dementerende ouderen worden georganiseerd. Ook worden trainingen en cursussen aan mantelzorgers gegeven, gericht op o.a. het inleven in dementerenden, het omgaan met veranderend en complex gedrag, financiën, veiligheid en communicatie met dementerenden en familie. Coaches, in dienst van de organisatie, worden opgeleid voor ondersteuningsprogramma's voor mantelzorgers.

Begeleiding van (nieuwe) medewerkers

Om medewerkers te behouden worden bij diverse regionale werkgevers zogeheten buddy-programma's ontwikkeld. Zo'n buddy is een maatje van, en het aanspreekpunt voor, een nieuwe medewerker in de driehoek medewerker-manager-buddy. Het buddy-programma kan ook facultatief worden aangeboden aan bestaande medewerkers.

De buddy begeleidt en coacht de medewerker en wordt zelf begeleid door de manager of teamcoach. Het doel van de buddy is behoud van medewerkers, middels het vroegtijdig signaleren van problemen.

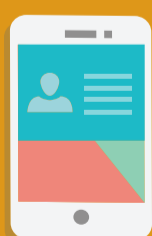
Een ander plan is om capaciteit vrij te maken voor oudere medewerkers om, met hun kennis en expertise, te fungeren als werkbegeleiders voor jongere medewerkers. Oudere medewerkers worden hierdoor fysiek minder belast en blijven toch productief en jongere medewerkers blijven eerder behouden.

Alleen het werven van nieuwe medewerkers is niet meer voldoende. De vijver raakt 'leeg'. Behoud van zittende medewerkers wordt daarentegen steeds belangrijker. En daarvoor worden ook andere manieren van begeleiding van nieuwe en 'bestaande' medewerkers ontwikkeld.



Meer inzet van technologie

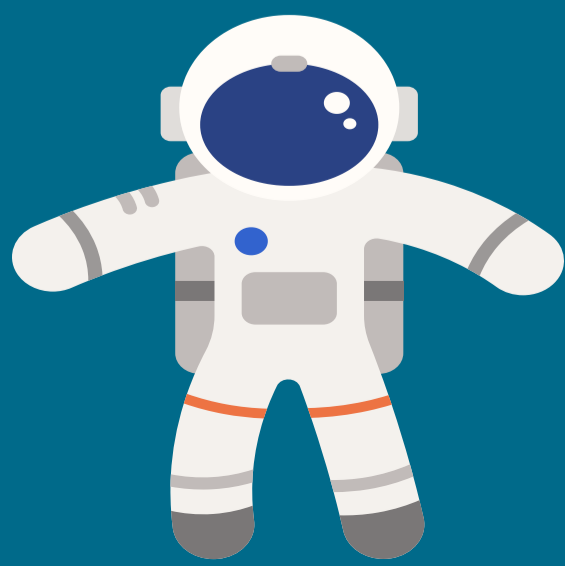
Technologie wordt steeds meer toegepast in zorg en welzijn, bijvoorbeeld in de vorm van domotica. Technologie wordt daarmee steeds belangrijker voor zorgorganisaties. VVT-instellingen in Noord-Brabant zijn zich bewust van het feit dat de traditionele manier van werken alleen niet meer voldoet en gaan aan de slag met vormen van anders werken, waarbij technologie steeds belangrijker wordt.



Zo worden door VVT-instellingen ontwikkelingen op het gebied van techniek en domotica actief gevolgd en getoetst in de praktijk. Dit gebeurt in samenwerking met kennisintensieve bedrijven.

Ook wordt gebruikgemaakt van de inzet van Augmented Reality (AR) bril (met software op maat). Deze bril ondersteunt medewerkers bij het toedienen van medicatie door visueel processtappen bij het medicatieproces te visualiseren. Deze moet nog nader getest en verbeterd worden. Het doel is om deze bril, bij goede resultaten, op grote schaal toe te passen.

Diverse Brabantse VVT-organisaties werken aan de inzet van een slimme bril (variant Google-glass bril). Deze moet medewerkers ondersteunen met expertise op afstand. De toenemende complexiteit van zorgvragen zorgt er namelijk voor dat expertise vaak niet bij de hand is. De bril moet verder worden getest en, indien goedgekeurd, op termijn dienen als standaard werkwijze.



Herzien van functies

Brabantse VVT-instellingen merken op dat de toekomstbestendigheid van bepaalde functies in de knel komt. Daarom wordt gedacht aan andere invullingen van deze functies en het slimmer organiseren van de huidige capaciteit.



Zo worden in de regio de helpende en de helpende plus weer vaker ingezet en wordt er gekeken naar het (nieuwe) takenpakket van deze doelgroep.

Daarnaast wordt het steeds moeilijker om de vacatures voor specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundig specialisten te vullen. Gekeken wordt hoe (o.a. middels technologie) de diensten van deze specialisten slimmer georganiseerd en ingericht kunnen worden. Daarbij is er aandacht voor functiedifferentiatie en wordt gekeken hoe deze twee functiegroepen in de wijk ingezet kunnen worden.

Innovatie- netwerken en

bewegingen

Gerelateerd en parallel aan bovenstaande ontwikkelingen en initiatieven wordt ook nog verder nagedacht over (de consequenties van) recente ontwikkelingen en manieren van anders werken. Er worden multidisciplinaire netwerken en -bewegingen opgezet, die zich richten op (technologische) innovatie en vormen van anders werken.



Binnen Noord-Brabant worden bijvoorbeeld transmurale en interdisciplinaire leergemeenschappen opgericht met studenten hbo Technologie en Verpleegkunde. Zij onderzoeken o.a. hoe mensen met dementie, middels technologie, langer thuis kunnen blijven wonen. Daarbij wordt ook aandacht geschonken aan het opdoen van ervaringen van zorgmedewerkers met technologie.

Een ander voorbeeld is het plan om meer stage- en BBL-plaatsen te creëren en anders op te leiden in de vorm van een MBO Zorg Innovatie Netwerk (ZIN). Deze biedt studenten een leeromgeving over de grenzen van zorgorganisaties heen. Organisaties aangesloten bij dit initiatief vormen dan een lerend netwerk, waarbij studenten, maar ook bestuurders en kwaliteitsmedewerkers kennis en ervaring uitwisselen om zo de kwaliteit van zorg te verhogen. Het MBO-ZIN is daarbij een vliegwiel voor het gezamenlijk vormgeven van opleiden en een leven lang leren voor de medewerkers binnen de organisaties.

Ook is er een beweging gericht op vernieuwing van verpleeghuiszorg, waarbij wordt gekeken naar fundamentele verbeteringen binnen de verpleeghuiszorg. Het accent ligt op sociale innovatie en de relatie tussen bewoner, naasten en hulpverlener. Het delen van ervaringen en co-creatie op basis van ervaringen van betrokkenen (van medewerkers tot management) vanuit de organisaties zijn daarbij van belang. Denk hierbij bijvoorbeeld aan design-thinking-sessies. Dit met als doel de organisatieontwikkeling te stimuleren, ook met het oog op kwaliteitsvraagstukken.

Een ander idee is dat van een Zorg Innovatie Plein (ZIP), welke als een platform zou moeten dienen voor ontwikkeling en versnelling van innovaties. In een ZIP werken zorgorganisaties, onderwijs, onderzoek en het bedrijfsleven samen, waarbij deze actoren ook fysiek bij elkaar gevestigd zijn. Het ZIP: faciliteert onderwijs (o.a. over zorgtechnologie); faciliteert ontmoeting tussen bedrijfsleven en de zorgpraktijk; dient als plek waar zorgorganisaties nieuwe producten kunnen testen; deelt (online) kennis; en begeleidt denktanks en ontwikkeltrajecten binnen organisaties.



Behoeft u meer informatie? [Neem contact op met één van onze strategisch adviseurs.](#)

trans
vorm voor werken
in zorg en welzijn