



DOOR FRANK VAN WIJCK

Anders werken in de zorg:

Samen werken aan innovatieve zorgtechnologie

In het kader van het programma *Anders werken in de zorg* onderzoeken aanbieders in de ouderenzorg hoe ze zorgmedewerkers met innovatieve zorgtechnologie kunnen ondersteunen in hun werk, om hun werkdruk te verlagen en hun werkplezier te vergroten. De arbeidsmarktproblematiek onderstreept hoe essentieel het is hierin stappen te zetten.

Ze waren in 2018 samen op de terugreis van de bedevaart naar Lourdes, die tanteLouise gewend is te organiseren voor haar cliënten die hierin interesse hebben. Toenmalig bestuurder Conny Helder (nu VWS-minister voor langdurige zorg en sport) en de huidige bestuurder Jan-Kees van Wijnen spraken met elkaar over de arbeidsmarkt in de (ouderen) zorg en de arbeidsbesparende mogelijkheden die zorginnovatie kan bieden. Daar wilden ze werk van maken.

Ze namen daarbij meteen het cruciale besluit dit niet solistisch te doen, maar samen met alle andere ouderenzorgaanbieders in de regio West-Brabant. Beide bestuurders lieten er

geen gras over groeien en vertaalden het idee naar het programma *Anders werken in de zorg*. Al snel volgden inspiratiesessies voor bestuurders van de ouderenzorgaanbieders in de regio en persoonlijke bezoeken aan hen om hen over de streep te trekken om mee te doen.

"De noodzaak werd direct breed gevoeld", vertelt Ron Axt, bestuurder van zorgaanbieder Groenhuysen (regio Roosendaal). "Het vraagstuk hield ook ons al langer bezig. Het programma *Anders werken* is de sleutel om de dienstverlening voor onze cliënten toekomstbestendig te maken. En regionale samenwerking daarin betekent dat je als zorgaanbieder niet voor iedere innovatie een pilot hoeft op te starten. Je maakt

gebruik van de ervaringen en bewezen effectiviteit van een pilot die een collega-organisatie heeft opgestart. Dat geeft snelheid."

Arbeidsbesparing leidend

Doet deze opzet denken aan het bekende VWS-programma *Waardigheid en trots*? Ja en nee, stelt Van Wijnen. "Ook daarin had leren van elkaar een belangrijke rol. Maar het idee daar was de kwaliteit van zorg en de zelfregie van cliënten verbeteren. *Anders werken in de zorg* draait om de medewerkers: kwaliteit van zorg minimaal op peil houden, werkdruk verlagen en werkplezier vergroten. Wij richten ons op implementatie van innovatieve zorgtechnologie. In het Kwaliteitskader verpleeghuiszorg, waar-

mee *Waardigheid en trots* samenhang, ontbrak het hoofdstuk innovatie. Het ging om meer medewerkers. Maar die zijn er gewoon niet en die komen er ook niet. Daar verandert ook het manifest van Hugo Borst¹ niets aan. Je móet het dus anders doen. Innovaties die we implementeren, moeten arbeidsbesparend zijn en de potentie hebben om zorgkosten te verlagen."

Concreet voorbeeld

Een concreet voorbeeld hiervan betreft heupfracturen bij ouderen. "Wij gebruiken de heupairbag", vertelt Van Wijnen. "Sinds wij dat doen, vlak in ons regionale ziekenhuis, Bravis, de stijging van het aantal opgenomen ouderen met een heupfractuur af. Slechts tien procent daarvan komt nu nog uit onze huizen en 90 procent uit de thuissituatie."

HET IS ZAAK MEDEWERKERS DE RUIMTE TE GEVEN

Input komt onder andere van het Care Innovation Center: een open netwerk dat innovatieve mogelijkheden onder de aandacht brengt bij de aanbieders en bruggen slaat tussen studenten, ondernemers en zorginstellingen. Daarmee verbindt het centrum bestuurders en medewerkers op het thema innovatie, stelt Axt.

"Hoewel er mogelijkheden genoeg zijn, kun je natuurlijk niet met 30 zorginnovaties tegelijk beginnen, je moet keuzes maken. Vandaar de scherpe focus op het verlagen van de werkdruk en het vergroten van het werkgevoel voor de medewerkers." Deze visie wordt in de hele regio breed gedeeld. Sterker nog, Midden-Brabant, Friesland, Utrecht en Zeeland haakten al snel aan. "Het moet een landelijke beweging worden", zegt Van Wijnen.

Ondersteuning Vilans

De partijen die elkaar vonden in *Anders werken in de zorg* hebben contact gezocht met kenniscentrum Vilans, omdat ze willen waarborgen dat de innovaties die ze overwegen te omarmen goed beoordeeld worden.

"Hierbij kijken we ook naar wat het besparingspotentieel is van een innovatie als die landelijk wordt geïmplementeerd in de ouderenzorg", zegt Van Wijnen. "Goede onderbouwing helpt om koudwatervrees bij aanbieders te ondervangen als zij zich afvragen 'Wat levert het mij op?'. Bovendien kun je zo als samenwerkende partners met een goed onderbouwd verhaal inkoopkracht organiseren voor de startups en scale ups die in het ontwikkelen van innovatieve zorgtechnologie een belangrijke rol spelen. Als hun product echt waardevol is, kunnen zij het meteen bij veel aanbieders van ouderenzorg aanbieden."

Axt vult aan: "Je hebt schaal nodig, je moet het belang van regionale - en bredere - samenwerking niet onderschatten. Zonder die samenwerking bereik je nooit het optimale effect. Die samenwerking levert je ook de data op die je nodig hebt om je innovatieve ontwikkeling vorm te geven."

SAMENWERKING

Reden voor tanteLouise om de stimuleringsregeling ondersteuning wijkverpleging aan te spreken om de toepassing van de heupairbag ook in de thuissituatie te versterken, benadrukt de bestuurder. "Iedere heupfractuur kost de zorgverzekeraar

40.000 euro en kost ons gemiddeld 200 uren van medewerkers. Ga na wat het in geld en werkdruk bespaart als we er zo'n 30 of 40 per jaar voorkomen. Als wij met zulke cijfers onderbouwd kunnen aantonen dat we een substantiële kostenbesparing kunnen realiseren, zijn we een interessante gesprekspartner voor de zorgverzekeraars."

Het belang hiervan is groot, stelt Axt. "Het creëert een klimaat waarin je als aanbieders en financiers van de ouderenzorg kunt samenwerken om de beweging van innovatie te blijven stimuleren. Belangrijk hierbij blijft dat je een innovatie goed introduceert en begeleidt bij de cliënt, de familie en de medewerker. Je moet mensen erin meenemen, uitleggen waarom je het doet en helpen in het gebruik ervan."

Bij de heupairbag is het gegeven dat de inzet ervan helpt om schuldgevoel bij de zorgmedewerkers weg te nemen een goed argument. "In de kern gaat het erom altijd het perspectief van de cliënt en medewerker centraal te stellen", zegt Van Wijnen. "Neem slim incontinentiemateriaal. De cliënt ligt niet meer in een nat bed en krijgt geen vochtwondjes meer. Voor de medewerker scheelt het een half uur werk per cliënt per dag. Maar dat moet je allemaal wel goed uitleggen. Als het wordt gezien als 'we hoeven dus nog maar twee keer per dag het materiaal te vervangen' komt het over als een plascontract. Dat verschil tussen verkeerde interpretatie en goede uitleg is een dun lijntje."

Ruimte bieden en stimuleren

Bovenstaand voorbeeld onderstreept het belang dat een innovatie landt op de werkvloer. "Je hebt op de afdelingen mensen nodig die de innovatie beheersen en ook aan collega's kunnen uitleggen", meent Axt. "Het is dus zaak de medewerkers de ruimte te geven en ze te stimuleren om zelf ook met goede ideeën te komen. Dan voelen ze zich gehoord. Dat begint met de vraag: 'Waar loop je tegenaan in je dagelijkse werk?'. Dan kom je vanzelf op de vervolgvraag 'Wat zou je ondersteunen?'. Daarom

organiseren we Beste idee-sessies. Mijn ervaring is dat medewerkers het dan heel leuk vinden om met zorginnovatie aan de slag te gaan. Maar je moet ze wel helpen hun denkkader op te rekken, want ze zijn gewend om hun werk op een bepaalde manier te doen."

Je moet medewerkers helpen op een andere manier naar de zorg te kijken, erkent Van Wijnen. "Een mooi voorbeeld is de slimme bedensor (zie ook *ICT&health* 1, 2022, red.). Die geeft een notificatie op de smartphone die de nachtdienst ondersteunt. Dit slaat enorm aan bij medewerkers. Het voorkomt dat ze in de kamer van de bewoner moeten kijken, met het risico die wakker te maken. Je moet met innovaties zo dicht mogelijk bij het dagelijks leven van de cliënten en de medewerkers blijven."

Blijven voeden

Beide bestuurders zijn overtuigd van de meerwaarde van de aanpak die met *Anders werken in de zorg* is gekozen. "Maar je moet het wel blijven voeden", zegt Axt. "Recent deden we dit in West-Brabant door in een bijeenkomst prijzen uit te reiken voor de beste innovatie. Die werden daarmee genomineerd voor de landelijke zorginnovatieprijs. Daarmee voed je het enthousiasme om er werk van te blijven maken." ■

Referenties

1. Carin Gaemers en Hugo Borst schreven in 2016 het manifest 'Scherp op Ouderenzorg', gericht aan toenmalig staatssecretaris Martin van Rijn van VWS. Zij signaleerden in het manifest knelpunten in de ouderenzorg en kwamen met aanbevelingen hoe het beter kon.



CV

Jan-Kees van Wijnen is bestuurder bij tanteLouise, een ouderenzorgorganisatie in West-Brabant.

Ron Axt is lid van de Raad van Bestuur bij Groenhuysen. Deze zorgaanbieder levert met name ouderenzorg in de regio West-Brabant.