

## **Regiobijeenkomst ZMT! biedt doorkijkje naar de zorg van morgen**

**De krapte op de arbeidsmarkt in de zorg vraagt om slimme innovatieve oplossingen. En die zijn volop in ontwikkeling, zo bleek tijdens de regiobijeenkomst van NVZ-programma ZMT! op 21 november in Deventer. Van nieuwe beroepen tot robots die het werk van de verpleegkundige verlichten. In ziekenhuizen is het allang geen toekomstmuziek meer.**

“Hoe zorgen we dat we meer mensen aan de slag krijgen in de zorg?” Met die vraag opent Marlène Chartrou, voorzitter van de raad van Bestuur van Kempenhaeghe, de bijeenkomst. “We moeten met elkaar oplossingen zoeken voor de vraagstukken waar de zorg mee kampt”, stelt ze. “Hoe maken we het werk aantrekkelijker nu er te weinig mensen de zorg instromen? Hoe verlichten we het werk voor de mensen die wel in de zorg willen blijven werken? En zijn de mensen in de zorg straks voldoende opgeleid om mee te kunnen met de technologische en sociale veranderingen die andere eisen stellen aan het werk? Het is van groot belang nú te investeren in de toekomst.”

### **Nieuwe beroepen**

En die toekomst is dichterbij dan we misschien wel denken, stelt Geertje van de Ven van FWG, het bureau dat onderzoek doet naar trends en ontwikkelingen in de gezondheidszorg. “Het is geen ver-van-je-bed-show. Morgen is vandaag.” Grote macro-ontwikkelingen als internationalisering en klimaatverandering zorgen ervoor dat het werk verandert, zo toont FWG aan in haar recente trendrapport. Er verdwijnen beroepen, en er komen nieuwe beroepen bij. Van de Ven: “Wat te denken van een patiëntbiograaf, die het unieke verhaal van de patiënt opschrijft. Relevant nu de zorg steeds meer domeinoverstijgend en maatwerk wordt. Of de binnenhuischirurg, die complexe zorg kan verlenen bij de patiënt thuis.”

### **Veranderaars**

Ook in de ziekenhuizen spelen allerlei ontwikkelingen die het werk veranderen, zo blijkt uit een rondgang door de zaal. Zo vertelt een deelnemer dat haar ziekenhuis inzet op het zo breed mogelijk opleiden van verpleegkundigen, zodat die de patiënt ook buiten de ziekenhuismuren kunnen volgen. Een andere instelling heeft speciale veranderaars in dienst, die naast hun reguliere werk ervoor zorgen dat innovaties landen in de teams. En een ziekenhuis heeft een speciaal exnovatieteam ingesteld, dat er onder meer voor zorgt dat innovatie er ook toe leidt dat bepaalde dingen níet meer gebeuren.

### **Pepper**

Speciale gast van de dag was zorgrobot Pepper, die in het Franciscus Gasthuis & Vlietland verpleegkundigen helpt met administratieve taken. Pepper kan bijvoorbeeld vragenlijsten afnemen bij de patiënt, zodat verpleegkundigen meer tijd overhouden voor directe zorg voor de patiënt. Monique Kappert is manager Kwaliteit en Innovatie in het ziekenhuis. Ze ondersteunt afdelingen bij de implementatie van innovaties, zoals bij de inzet van Pepper. “Met arbeidsbesparende innovaties kunnen we veel realiseren, zoals het verlagen van de werkdruk en het verbeteren van het werkplezier. Ook draagt het bij aan kwaliteitsverbetering in de zorg.” Van belang bij de inzet van innovaties is dat medewerkers actief betrokken zijn, stelt Kappert. “Het eigenaarschap moet bij de lijn liggen.” Haar tweede advies aan de zaal is: durven. “Wees niet bang om te innoveren, maar begin gewoon.”

### **Toekomstproof**

Het is duidelijk dat ziekenhuizen er niet omheen kunnen om hun blik naar voren te richten. Waar liggen de kansen en waar knelt het? Strategische personeelsplanning (of strategische personeelsontwikkeling) is een handig instrument om in kaart te brengen of het personeelsbestand

voldoende ‘toekomstproof’ is. In een cyclisch planningsproces wordt het verschil tussen benodigd en beschikbaar personeel in de toekomst concreet gemaakt. De NVZ ontwikkelde er samen met adviesbureau Berenschot een [stroomversneller](#) over, een praktische handreiking om ziekenhuizen op gang te helpen met de aanpak. Bij veel deelnemers aan de bijeenkomst staat het thema al wel op de agenda, maar zijn nog geen grote stappen gezet. “Iedereen wil het, maar het komt bij ons nog niet echt van de grond”, aldus een deelnemer. Ook hierbij geldt: de behoefte moet vanuit de afdelingen komen. “Het moet geen HR-feestje zijn.”

### **Taakherschikking**

Een tweede stroomversneller gaat over taakherschikking: het structureel herverdelen van taken en verantwoordelijkheden tussen verschillende beroepen. In steeds meer ziekenhuizen pakken de verpleegkundig specialist (VS) en physician assistant (PA) nieuwe taken op of nemen taken over van medisch specialisten. Zoals in het Deventer Ziekenhuis, waar is gestart met een planmatige aanpak rond de inzet van de VS en PA. Een samenwerking tussen de ziekenhuisorganisatie en de medische staf, vertelt Jenny Krabbenborg, HR-manager in het ziekenhuis. Er kwam een centrale commissie met artsen, een afvaardiging uit het leerhuis en de HR-afdeling en een ervaren PA. Deze commissie geeft advies over de voorstellen om een VS of PA in te zetten. Ook wordt goed gekeken naar de benodigde competenties. “De PA en VS werken op de afdeling vaak als eenling in hun functie. Ondernemerschap is dan bijvoorbeeld een belangrijke competentie.”

Voor de deelnemers was er na afloop van de bijeenkomst genoeg om over na te praten. Met een goodiebag in de hand en een hoofd (hopelijk) vol met inspiratie keerden ze na de lunch weer huiswaarts.

Ook aan de slag met de transitie naar een toekomstgerichte, goedwerkende arbeidsmarkt? [De ZMT!-stroomversnellers helpen je op weg.](#)