

Zorg als groeimarkt in Rivierenland

TEKST LARS VAN BERGEN

De sterke vergrijzing in Nederland heeft als onvermijdelijk gevolg een groei van de zorgbehoefte. Naast een kostenpost is de zorg vooral ook een van de sterkst groeiende en grootste werkgevers in Nederland en dus ook in Rivierenland, zo blijkt uit de Vitaliteitsagenda Midden-Nederland (2012) van de KvK.

In toenemende mate wordt erkend dat de zorg economie een niet te onderschatten economische sector is. Zelfs in tijden van economische neergang vertoont de zorg

alle kenmerken van een groeisector. Daarnaast is de zorg economie ook in innovatief opzicht een dynamische sector. De zorg is een bron voor nieuwe, techno-

logische vindingen, innovatieve behandelmethoden en concepten en nieuw ondernemerschap. Er zijn verschillende ontwikkelingen gaande die ruimte bieden



Trends en ontwikkelingen

- Werkgelegenheid in de zorg neemt toe tussen 2008 en 2020.
- Onderzoeksbureau EIM verwacht dat er in 2020 een tekort aan verzorgend personeel is van ongeveer 8300 arbeidsplaatsen. Tevens is er een tekort op alle opleidingsniveaus.
- Over de periode 2008-2025 stijgen de kosten van 70 miljard naar 140 miljard euro.
- Domotica (ook wel huisautomatisering genoemd) nemen in belang toe.
- Verschuiving van zorg naar gezondheid en wellness.
- Inzet van arbeidsmigranten blijft beperkt door de taalbarrière.
- Belang van de mantelzorg neemt toe.

aan nieuwe spelers op de zorgmarkt. Zo zal door de vergrijzing de vraag naar ouderenzorg toenemen. Ook is er een trend waarbij er steeds meer nieuwe zorgvragen bijkomen, zoals plastische chirurgie of behandelingen tegen overgewicht. Daarnaast is er een verandering in de vraag wat betreft het type zorg (meer vraag naar service, belevingsgerichte

zorg). Tot slot kan nog gewezen worden op de toenemende marktwerking in de zorg. Het verzilveren van de kansen die deze ontwikkelingen met zich meebrengen vraagt om ondernemerschap.

Vraag groeit, aanbod krimpt

Terwijl de vraag naar zorg toeneemt, valt een afname te verwachten van het arbeidsaanbod. De potentiële beroepsbevolking krimpt gemiddeld met zo'n vijf procent. Naast de afname is er ook sprake van een veranderende samenstelling van de potentiële beroepsbevolking.

Het aantal 35 tot 55 jarigen daalt gemiddeld met 15 procent. Het aantal 55-65 jarigen neemt juist met vijf procent toe. De regionale verschillen in de potentiële krapte op de arbeidsmarkt worden versterkt doordat in die regio's waar de vraag naar zorg het sterkste toeneemt, de afname van de potentiële beroepsbevolking juist het grootst is. Voorbeeld: in Rivierland groeit het aantal 75-plussers met ruim zeventig procent, terwijl de potentiële beroepsbevolking een daling van bijna tien procent heeft.

Buurtzorgteams

Nico Peelen, oud bestuursvoorzitter van Abrona (een christelijke organisatie gespecialiseerd in dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking) gaf onlangs zijn mening over de noodzakelijke flexibilisering in de zorg. "De sterke vergrijzing en krimp van de beroepsbevolking stelt ons voor de uitdaging om met minder mensen meer zorg te leveren. Om dat te realiseren moeten zorgactiviteiten flexibeler georganiseerd worden. Grote statische instellingen waar de werknemer weinig ruimte krijgt voor eigen

initiatief en verantwoordelijkheid zijn niet het antwoord op de uitdaging die ons staat te wachten. Een mooi inspirerend voorbeeld van een flexibel zorgconcept is Buurtzorg. Buurtzorg is een vernieuwend concept voor verpleging en verzorging aan huis en staat voor betere zorg tegen lagere kosten. Kleine autonome buurtzorgteams geven de wijkverpleegkundigen en wijkziektenverzorgenden de nodige eigen verantwoordelijkheid en flexibiliteit in de uitvoering van hun werk. Zo kan beter worden ingespeeld op de specifieke behoefte van de patiënten. Effectiviteit van de zorg staat centraal en overheadkosten worden geminimaliseerd."

Oplossingsrichtingen

In een rapport wat onlangs is uitgebracht door adviesbureau DHV in opdracht van de Kamer van Koophandel worden een aantal interessante oplossingen aan het licht gebracht. Door flexibilisering en schaalverkleining van de ouderenzorg is meer efficiency mogelijk, oftewel meer doen met minder mensen. Er moet meer verantwoordelijkheid naar medewerker. Zo kunnen thuiszorginstellingen per full-time wijkverpleegkundige ongeveer vijftigduizend euro per jaar besparen door de verpleegkundige zelf te laten bepalen hoe deze zijn of haar tijd met patiënten indeelt. Niet alleen worden kosten bespaard, op deze manier wordt ook de kwaliteit van de zorg verbeterd. Ook het vergroten van het arbeidsaanbod is een belangrijk punt. Verhoog de participatie van de werknemers. Geef vooral oudere werknemers een coachings- of mentorrol om zo de jongere generatie meer te leren. En het imago van de zorgsector moet versterkt worden in samenwerking met onderwijsinstellingen om de instroom te vergroten. ■

