

## Zijn er straks nog verzorgenden die ons willen verzorgen?

### Inleiding

De laatste tijd staat de ouderenzorg weer in het centrum van de belangstelling. Soms in positieve zin, maar meestal in negatieve zin. Er is sprake van een dreigend personeelstekort en van onvoldoende kwaliteit in de zorgverlening. Bij het opstellen van het regeerakkoord is erkend dat de kwaliteit van de ouderenzorg omhoog moet. Met dat doel voor ogen is er 860 miljoen euro extra voor de zorg uitgetrokken. Met dat geld kunnen 12.000 extra medewerkers ingezet worden voor de dagelijkse verzorging van ouderen en gehandicapten. Daarnaast kan het geld gebruikt worden voor het verbeteren van de kwaliteit van het personeel.

Minister Schippers gaf onlangs aan dat het heel moeilijk wordt om de komende jaren 12.000 extra mensen voor de langdurige zorg te werven. Volgens haar kan het kabinet geen blik verzorgers en verpleegkundigen open trekken. Je moet eerst mensen opleiden en dat op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Uiteraard gaat ze er zelf alles aan doen om de belofte waar te maken. Hoe lastiger het wordt, hoe meer ze het als een extra uitdaging ziet. In tegenstelling tot de minister ziet de staatssecretaris, mevrouw Veldhuijzen van Zanten, geen probleem in het werven van zorgpersoneel. Zij ziet positieve ontwikkelingen. Maar de staatssecretaris benadrukt wel dat de zorginstellingen zelf verantwoordelijk zijn voor het werven en het behouden van het personeel. De overheid kan slechts randvoorwaarden scheppen.

In de afgelopen decennia zijn legio rapporten verschenen, die steevast eindigden met de constatering dat de zorg de komende tijd vele duizenden extra mensen nodig heeft en met de vraag of die mensen wel te vinden zouden zijn. Immers niet iedereen wil in de zorg werken en niet iedereen is er geschikt voor. Inmiddels is voor iedereen duidelijk dat er in de Randstad al sprake is van personeelsschaarste. Zie het als een voorbode van wat ons te wachten staat als we niet snel en adequaat ingrijpen.

Samengevat: we hebben in de ouderenzorg **een kwantitatief probleem** (er zijn te weinig personeelsleden) en **een kwalitatief probleem** (de kwaliteit is onder de maat).

### Naar een oplossing van het kwantitatieve probleem

Als je weet dat er op korte termijn meer personeelsleden voor de ouderenzorg nodig zijn, dan moet je tijdig beginnen om mensen op te leiden. Het vergroten van de opleidingscapaciteit voor verzorgenden en helpenden is de meest voor de hand liggende oplossing om aan meer personeel te komen. Dat is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan. De opleidingsinstituten (ROC's) rekruteren hun studenten uit het vmbo. Bij het aantrekken van extra studenten stuiten ze echter op een probleem. Er komen namelijk steeds minder jongeren (ontgroening van de samenleving). En met het aantal jongeren daalt ook het aantal schoolverlaters van het vmbo.

Daarnaast valt er voor jongeren op de arbeidsmarkt veel te kiezen. Ze kunnen vele beroepen uitoefenen, beroepen die zo op het oog interessanter zijn dan een beroep in de zorg. Werken in de ouderenzorg vinden jongeren helemaal niet zo aantrekkelijk. Ze zien het als zwaar, vies en weinig uitdagend werk tegen een laag salaris met weinig vooruitzichten. En het zet ook je privéleven nog onder druk, omdat de zorg 7 dagen per week, 24 uur per dag doorgaat. Met andere woorden de ouderenzorg moet concurreren met vele andere sectoren, die vaak aantrekkelijker ogen voor jongeren.

Is het nu allemaal pessimisme wat de klok slaat of gloort er ook nog licht aan de horizon? Dat hangt er van af hoe de ouderenzorg zich de komende jaren gaat manifesteren. Het beroep van verzorgende in de ouderenzorg is een prachtig beroep, waarin je volop de kans krijgt om dicht bij mensen te komen, jezelf te leren kennen en als mens te groeien. Maar niet in een omgeving waarin zorginstellingen gerund worden alsof het productiebedrijven zijn en waar geld dat voor zorg bestemd is wordt verkwest aan fusies, reorganisaties en interim-managers.

De ouderenzorg zal als sector veel moeten investeren in het aantrekkelijk maken van het beroep van verzorgende of in het algemeen van het werken in de ouderenzorg. Verzorgenden willen een stabiele werkomgeving, goed geschoolde collega's en tijd en ruimte om zorg te kunnen geven op de manier die hen voor ogen staat. Als de ouderenzorg dat voor elkaar krijgt, dan wordt het mogelijk om het negatieve imago, dat momenteel zo vaak en zo nadrukkelijk in de pers aanwezig is, om te buigen voor

een positief imago. Dat is noodzakelijk om meer jongeren te laten kiezen voor een baan in de (ouderen)zorg. En dan moet je niet alleen je peilen richten op de schoolverlaters van het vmbo (de 15- en 16-jarigen). Je zult veel vroeger moeten beginnen met jongeren warm te maken voor een baan in de zorg. Zorg ontvangen en zorg geven hoort bij het leven net als eten en drinken. Wie niet jong leert om voor zichzelf en voor anderen te zorgen, weet op latere leeftijd niet hoe dat moet.

Warm maken voor de ouderenzorg zou al in het basisonderwijs moeten beginnen. In groep 8, maar misschien nog wel eerder? Je kan de kinderen uit die groep op verschillende manieren in aanraking brengen met de ouderenzorg. Bijvoorbeeld door een lessencyclus aan te bieden over wonen en leven in zorginstellingen (dat kan prima in het kader van het vak wereldoriëntatie). Basisscholen kunnen ook aansluiten bij de belevingen en ervaringen van hun leerlingen. Ongetwijfeld zullen er in groep 8 kinderen zitten die een familielid, een opa of een oma, hebben die in een instelling voor ouderenzorg woont. Zij kunnen hun ervaringen inbrengen in de klas. En natuurlijk kan je met kinderen van de hoogste klas(sen) van de basisschool activiteiten doen in een zorginstelling. Daar zijn nu al prachtige voorbeelden van, met name in het project 'Natuurcircus', waar leerlingen van basisscholen en bewoners van woonzorgcentra bezig zijn met de natuur.

*Een anekdote: een jongen uit groep 8 duwt een rolstoel met daarin een mevrouw. Deze vrouw is dementerend en slaapt nagenoeg de gehele weg. Dat weerhoudt de jongen er niet van om alles wat hij ziet en vindt aan deze vrouw te vertellen. Telkens fluistert hij in haar oor wat er allemaal gebeurt. Wanneer één van de vrijwilligers de jongen een compliment geeft, begint hij te stralen en vertelt trots dat hij van verhalen vertellen houdt en daarom later schrijver wil worden. Hij hoopt dat zijn tijdelijke oma ondanks dat ze sliep toch een heel mooie dag heeft gehad.*

Imagoverbetering en investeren in jongeren kost tijd. Met activiteiten zoals hierboven genoemd los je het personeelsprobleem niet één, twee, drie op. **Voor de korte termijn** zul je naar andere maatregelen moeten kijken.

Om die andere maatregelen te vinden, kun je leren van de geschiedenis. In de jaren tachtig van de vorige eeuw werd ook een tekort aan verzorgenden voor de ouderenzorg voorzien. Een van de oplossingen die toen gekozen is, was het aanboren van een nieuwe doelgroep namelijk 'oudere vrouwen met levenservaring'. Vrouwen die parttime wilden gaan werken in de ouderenzorg en daarvoor ook parttime opgeleid werden. Zo ontstond de parttime-opleiding tot ziekenverzorgende, die in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw een grote vlucht heeft genomen. De resultaten daarvan zien we nu nog steeds in de opleiding terug. In een doorsnee ROC vind je in de zorgopleidingen studenten in de leeftijd van 16 tot 50 jaar.

Met andere woorden, in die tijd is er gezocht naar nieuwe doelgroepen, dat zou je nu ook kunnen doen. Zijn er nog nieuw doelgroepen te vinden, die opgeleid kunnen worden voor de (ouderen)zorg. Wanneer je naar de huidige samenleving kijkt, dan zijn die groepen er zeker. Te denken valt aan:

#### *Bijstandsmoeders*

We weten dat er bijstandsmoeders zijn, die meer dan gewone belangstelling hebben om in de zorg te gaan werken. In de regio Utrecht wordt momenteel een groep bijstandsmoeders opgeleid tot helpende zorg en welzijn. Bijstandsmoeders zouden ook in aanmerking kunnen komen om opgeleid te worden tot verzorgende. Het lijkt zinvol om dergelijke initiatieven te volgen en te kijken of deze naar meerdere regio's van het land uitgebreid kunnen worden.

#### *Tienermoeders*

Wat voor bijstandsmoeders geldt, kan ook voor tienermoeders gelden. Ook zij hebben de opdracht om aan het werk te gaan. Het volgen van een opleiding is daarbij een mogelijkheid. Zeker in de grote steden in de Randstad kan dit een potentiële bron zijn voor nieuwe zorgverleners. Natuurlijk moet de kinderopvang voor hen goed geregeld worden. In Rotterdam gaat binnenkort een initiatief van start om tienermoeders op te leiden voor de zorg.

#### *Uitkeringsgerechtigden*

Vele gemeenten en uitkeringsinstanties hebben een bestand aan uitkeringsgerechtigden. De doelstelling is om hen aan het werk te helpen. Ongetwijfeld zijn er ook onder uitkeringsgerechtigden

mensen met belangstelling voor de zorg. Zo is er bij de auteurs een voorbeeld bekend van een uitkeringsinstantie waar 12.000 personen ingeschreven zijn. Van 2.000 personen is bekend dat zij belangstelling hebben voor een baan in de zorg. Wellicht zitten er tussen de overige 10.000 personen ook nog mensen die gemotiveerd zijn om in de zorg te gaan werken? Het is absoluut de moeite waard om vanuit deze doelgroep nieuwe mensen voor de gezondheidszorg te rekruteren.

#### *Personen uit het buitenland*

Vanuit de Europese Unie geredeneerd zou je ook kunnen denken aan mensen die uit andere lidstaten komen en in de zorg willen werken. Dat kunnen mensen zijn die in het thuisland al gekwalificeerd zijn voor het werk in de zorg of mensen die wel belangstelling hebben, maar nog niet gekwalificeerd zijn. Uiteraard kan er ook gekeken worden naar personen van buiten de Europese Unie. In de jaren tachtig van de vorige eeuw is daar ervaring mee opgedaan. Destijds zijn jonge vrouwen uit Indonesië en de Filipijnen aangetrokken om in de ouderenzorg te werken. Dit was niet altijd succesvol, maar wellicht waren de voorwaarden er destijds niet naar. Een wervingsgebied voor Rotterdam zou Sjanghai kunnen zijn, een zusterstad in China waarmee al vele contacten bestaan.

Wanneer je je richt op buitenlandse doelgroepen zul je extra inspanningen moeten verrichten. Zo moet je er uiteraard zorgen voor een goede beheersing van de Nederlandse taal en voor een deugdelijke inburgering. Voor het werken in de zorg is van groot belang, dat mensen kennis van de cultuur hebben. Ongetwijfeld zal het aantrekken van zorgverleners uit het buitenland bij sommigen weerstand opwekken, maar in het kader van de globalisering moeten we dit soort onorthodoxe methoden niet uitsluiten.

Het aanboren van 'nieuwe' doelgroepen vraagt uiteraard een specifieke aanpak. Wanneer voor dergelijke doelgroepen gekozen wordt, dan is het verstandig om voor een projectmatige aanpak te kiezen waarbij de zorgsector, de onderwijssector en de overheid betrokken zijn. In principe zou de zorgsector hiertoe het initiatief moeten nemen. Zoals de staatssecretaris terecht zegt, zij zijn zelf verantwoordelijk voor het werven en het behouden van hun eigen personeel.

Bovenstaande voorbeelden van nieuwe doelgroepen zijn uit te breiden. Als je in een regio waar een personeelstekort is een 'denktank' vormt om te zoeken naar maatregelen om het tekort op te lossen, zal je verbaasd staan over de (onorthodoxe) maatregelen waar men mee komt.

#### **Naar een oplossing van het kwalitatieve probleem**

In het begin van dit artikel is al gesteld, dat het met de kwaliteit van de ouderenzorg droevig gesteld is. De vele berichten die daarover in de media verschijnen, maken dat indringend duidelijk. Elke verzorgende die al langere tijd in de ouderenzorg werkt, kan met voorbeelden duidelijk maken hoe de kwaliteit van de zorg gedurende de laatste jaren is verminderd. Wil je de ouderenzorg aantrekkelijk maken voor toekomstige beroepsbeoefenaren, dan zal de kwaliteit omhoog moeten. Enerzijds door de ontmoeting van de verzorgende met de cliënt weer centraal te stellen, anderzijds door de deskundigheid van de verzorgende te upgraden.

Een verzorgende moet weer de mogelijkheid krijgen om over een breed front zorg te geven: lichamelijke zorg, sociale zorg en psychische zorg. Reeds in de vorige eeuw zijn deze aandachtsgebieden door mw. v.d. Brink-Tjebbes geformuleerd. Zij heeft destijds aan het handelen van verzorgenden een verpleegkundige (zorgkundige) visie ten grondslag gelegd.

Dat was een holistische mensvisie, van waaruit je naar een mens kijkt als een unieke eenheid. Je kan weliswaar verschillende aspecten onderscheiden (geestelijk, sociaal en lichamelijk), maar deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar voortdurend. Later in de tijd is daar een emancipatorische visie aan toegevoegd. Daarin kijk je naar een mens als een unieke eenheid die zelf op actieve wijze richting geeft aan het eigen leven, ook aan het deel waarvoor zorg wordt gevraagd. Met name bewoners van een verpleeghuis zijn tegenwoordig soms dermate kwetsbaar, dat ze die rol niet of slechts met veel moeite kunnen invullen. Dat wordt lang niet altijd voldoende onderkend.

Naast het centraal stellen van het begrip "ontmoeting" is ook een verhoging van de deskundigheid en de persoonlijke kwaliteiten van de verzorgende nodig. De ouderenzorg wordt steeds complexer. Traditioneel is de opleiding tot verzorgende een opleiding op niveau 3. Maar gelet op de complexiteit zou je eigenlijk verzorgenden op twee niveaus moeten hebben, namelijk een verzorgende op niveau 3 en een op niveau 4. (Bij de verpleegkundige ken je ook twee niveaus: 4 en 5). Het onderscheid moet

in de zorginhoud en de gedragskundige omgang zitten. Een verzorgende op niveau 4 hoeft niet perse leidinggevende competenties te hebben.

Wanneer je naar alle ontwikkelingen kijkt - de grotere complexiteit van de zorg voor ouderen en het grote aantal actoren dat bij de zorg van ouderen betrokken is - dan moge duidelijk zijn dat er in de ouderenzorg behoefte is aan een verzorgende die niet alleen met de dagelijkse zorg voor en het welbevinden van de cliënt bezig is, maar die overzicht heeft over de totale zorg. Een professionele verzorgende-plus die alle zorgactiviteiten coördineert, er de regie over voert en de overige actoren ondersteunt. Binnen de ouderenzorg zal men zich hard moeten maken voor deze nieuwe functie. En daar hoort ook een eigen opleiding bij, zoals de ouderenzorg als volwassen bedrijfstak ook een eigen kwaliteitsinstituut verdient en een eigen Inspectie heeft.

Bij het coördineren van alle zorgactiviteiten gaat het niet alleen om verzorgende activiteiten, maar ook (steeds meer) om welzijnsactiviteiten. Zorg voor ouderen is niet alleen lichamelijke zorg, maar ook psychische en sociale zorg. We hebben het over een verzorgende op niveau, die 'care-activiteiten' centraal stelt en weet wat de oudere nodig heeft om de laatste jaren van zijn leven zinvol en betekenisvol te kunnen doorbrengen. De verzorgende op niveau 4 als centrale spil in de toekomstige ouderenzorg. De ouderen van straks [de auteurs wellicht?] zullen baat hebben bij zo'n nieuwe functionaris.

### **Afsluiting**

Zijn er straks nog voldoende verzorgenden om ons de zorg te geven die we nodig hebben wanneer wij niet meer in onze eigen zelfzorgactiviteiten kunnen voorzien? Anders gezegd: wie zorgt er straks voor mij? Uit dit artikel blijkt, dat er momenteel zowel kwantitatieve als kwalitatieve tekortkomingen zijn in de (ouderen)zorg.

Wil men het **kwantitatieve probleem** oplossen, dan zal de sector

- het imago van de zorg moeten verbeteren
- al op de basisschool met voorlichting over verzorgende beroepen moeten beginnen
- naar nieuwe doelgroepen moeten zoeken, waarbij onorthodoxe maatregelen niet geschuwd mogen worden.

Wil men het **kwalitatieve probleem** oplossen, dan zal de sector

- moeten zorgen dat het weer aantrekkelijk wordt om in de zorg te gaan werken door de ontmoeting tussen verzorgende en cliënt weer centraal te stellen
- verzorgenden een stabiele werkomgeving moeten bieden met goed geschoolde collega's en voldoende tijd en ruimte om meer dan verantwoorde zorg te kunnen geven
- twee typen verzorgenden moeten inzetten: de vakman of vakvrouw op niveau 3 en de spil in de toekomstige ouderenzorg, de verzorgende op niveau 4

Daarbij is ons advies om niet langer te investeren in brancheopleidingen zoals de EVV, maar in een **nieuwe opleiding voor verzorgende op niveau 4**.