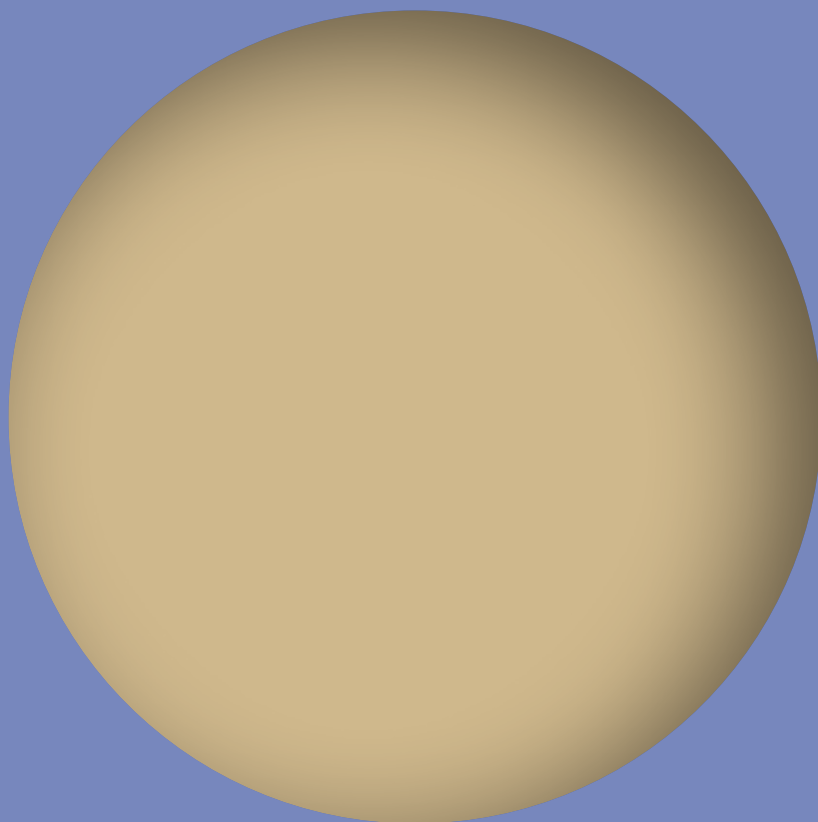


# Ouderenzorg in Apeldoorn en Zutphen

Een regionale visie  
voor betere zorg





# Ouderenzorg in Apeldoorn en Zutphen

Een regionale visie  
voor betere zorg

## Colofon

Ouderenzorg in Apeldoorn en Zutphen

Een regionale visie voor betere zorg

## Auteurs en denkbegeleiders

Thomas Bakker

Kees Wessels

## Ontwerp

Leonie Lous

Ellen van Diek

## Drukwerk

Wilco Printing & Binding



De Argumentenfabriek

© 2020

[www.argumentenfabriek.nl](http://www.argumentenfabriek.nl)

## Deelnemende ouderenzorgorganisaties



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Inleiding</b>	<b>9</b>
Strategische vragen	9
<b>Trends en factoren</b>	<b>10</b>
Wat zijn relevante <i>interne</i> trends en factoren?	10
Wat zijn relevante <i>externe</i> trends en factoren?	12
<b>Visie</b>	<b>14</b>
Wat is onze visie op de ouderenzorg?	14
<b>Accentverschillen</b>	<b>19</b>
Wat zijn accentverschillen tussen Apeldoorn en Zutphen?	19
<b>Tot besluit</b>	<b>22</b>
Wie hebben de visie gemaakt?	22



# Voorwoord

**In onze omgeving, de regio Apeldoorn en Zutphen, zien we de vergrijzing toenemen in de komende jaren. Deze vergrijzing heeft gevolgen voor de vraag naar zorg en ondersteuning in onze regio maar ook voor onze arbeidsmarkt.**

Zijn er straks wel voldoende woningen beschikbaar voor onze ouderen die voldoen aan hun wensen? En zijn de medewerkers er wel om die gevraagde zorg te leveren? Als individuele organisaties kunnen we deze vraagstukken op termijn niet oplossen. Hiervoor is samenwerking nodig.

Samenwerking was in onze regio niet vanzelfsprekend. Onze regio is geografisch “gescheiden” door de IJssel. Hierdoor zien we elkaar soms letterlijk niet staan. We kennen elkaars zorgorganisaties ook niet allemaal even goed. De regiovisie was voor onze organisaties het aangrijpingspunt om een gezamenlijke kijk te ontwikkelen op de toekomst van de ouderenzorg in onze regio.

Ons uitgangspunt is dat ouderen een zo prettig mogelijk leven leiden waarbij hun persoonlijke behoefte voorop staat. Daarvoor versterken we onze structurele, onderlinge samenwerking in de regio. En we nemen het voortouw in nauwere samenwerking met onze (zorg)partners.

Dit uitgangspunt hebben we vertaald naar concrete doelen en acties voor de komende jaren. Omdat samenwerking in onze regio lang niet “gewoon” was lijken sommige doelstellingen niet heel vooruitstrevend. Voor een regio als de onze zijn ze echter ambitieus. Onze samenwerking kan door het realiseren van deze doelstellingen sterker worden. Met als doel om de ouderenzorg in onze regio blijvend te verbeteren.

Deze visie is ons gezamenlijke contract en kompas in de samenwerking.

*Namens alle bestuurders van de betrokken  
ouderenzorgorganisaties*





# Inleiding

**Ouderen in de regio een zo prettig mogelijk leven laten te leiden waarbij hun persoonlijke behoefte voorop staat. Dit is de ambitie van veertien ouderenzorgorganisaties in de regio Apeldoorn en Zutphen. De bestuurders van deze ouderenzorgorganisaties hebben met elkaar een intensief denkproces doorlopen en een gezamenlijke visie geformuleerd om deze ambitie waar te maken. Vol vertrouwen nemen zij het voortouw om met elkaar en andere belanghebbenden aan de slag te gaan**

De ouderenzorgorganisaties in de regio Apeldoorn en Zutphen hakken begin 2020 de knoop door: we gaan nauwer samenwerken en een gezamenlijke regiovisie op de ouderenzorg maken. Niemand kon toen vermoeden dat de coronacrisis enkele weken later in volle hevigheid losbarstte. Het behoeft geen uitleg dat in het bijzonder de eerste maanden van de coronacrisis een enorme impact hebben op de ouderenzorgorganisaties. Voor de bestuurders is dit geen reden om het maken van de regiovisie in de ijskast te zetten. Integendeel, zodra de piek van de eerste golf achter de rug is, gaan we gelijk van start. Niet op locatie bij een van de ouderenzorgorganisaties, maar achter het beeldscherm van de computer ontmoeten de bestuurders elkaar voor een eerste online bijeenkomst.

We trappen af met het in kaart brengen van relevante trends en factoren voor de ouderenzorg in de regio. Na een analyse van bestaande rapportages leveren bestuurders, het Zorgkantoor Zilveren Kruis, de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn en het programma Waardigheid en Trots in de regio inbreng. De analyse toont het belang van samenwerken. Er zijn uitdagingen te over, zoals: oplopende personeelstekorten, een stijgende zorgvraag en ontoereikende huisvesting voor zorgbehoevende ouderen. Het volledige overzicht met trends en factoren staat op de pagina's 10 en 12.

## Strategische vragen

De bestuurders benoemen op basis van de trends en factoren de belangrijkste strategische vragen die zij in de regiovisie willen beantwoorden. In vier vervolgbijeenkomsten bediscussiëren de bestuurders strategische keuzes en hakken knopen door. De bestuurders kunnen tijdens twee van deze bijeenkomsten elkaar echt in de ogen kijken omdat het mogelijk is fysieke sessies (met gepaste afstand) te houden. Bij het opkomen van de tweede golf vervolgen we het proces noodgedwongen weer online. Het heeft een mooi resultaat niet in de weg gezeten, zo is te zien in de Visiekaart op de pagina's 14 en 17.

De visie is ingedeeld rond vijf thema's: cliënten, medewerkers, samenwerking, organisatie en cultuur. De visie toont onder meer hoe de ouderenzorgorganisaties cliënten de best mogelijke zorg bieden, hoe de sector voldoende medewerkers behoudt, werft en opleidt, hoe de inzet van technologie en specialistische zorg cliënten het beste kan bedienen en wat voor cultuur past bij de nauwere samenwerking. Want alle bestuurders zijn ervan overtuigd dat beter samenwerken het verschil kan maken.

De ouderenzorgorganisaties in de gehele regio gaan samen aan de slag om de visie te realiseren. Om hierbij recht te doen aan de eigenheid van de sub-regio Apeldoorn en de sub-regio Zutphen hebben de bestuurders van deze twee sub-regio's één keer afzonderlijk de koppen bij elkaar gestoken om lokale accentverschillen te leggen. De uitkomst hiervan staat op pagina's 19 en 20 van dit Visieboek.

Wij hebben met plezier aan dit Visieboek gewerkt in een uitzonderlijk tijdsgewricht door de coronacrisis. We willen graag onze bewondering en dank uitspreken aan allen die in deze hectische periode hebben bijgedragen aan het mooie resultaat.

Thomas Bakker en Kees Wessels  
*De Argumentenfabriek*

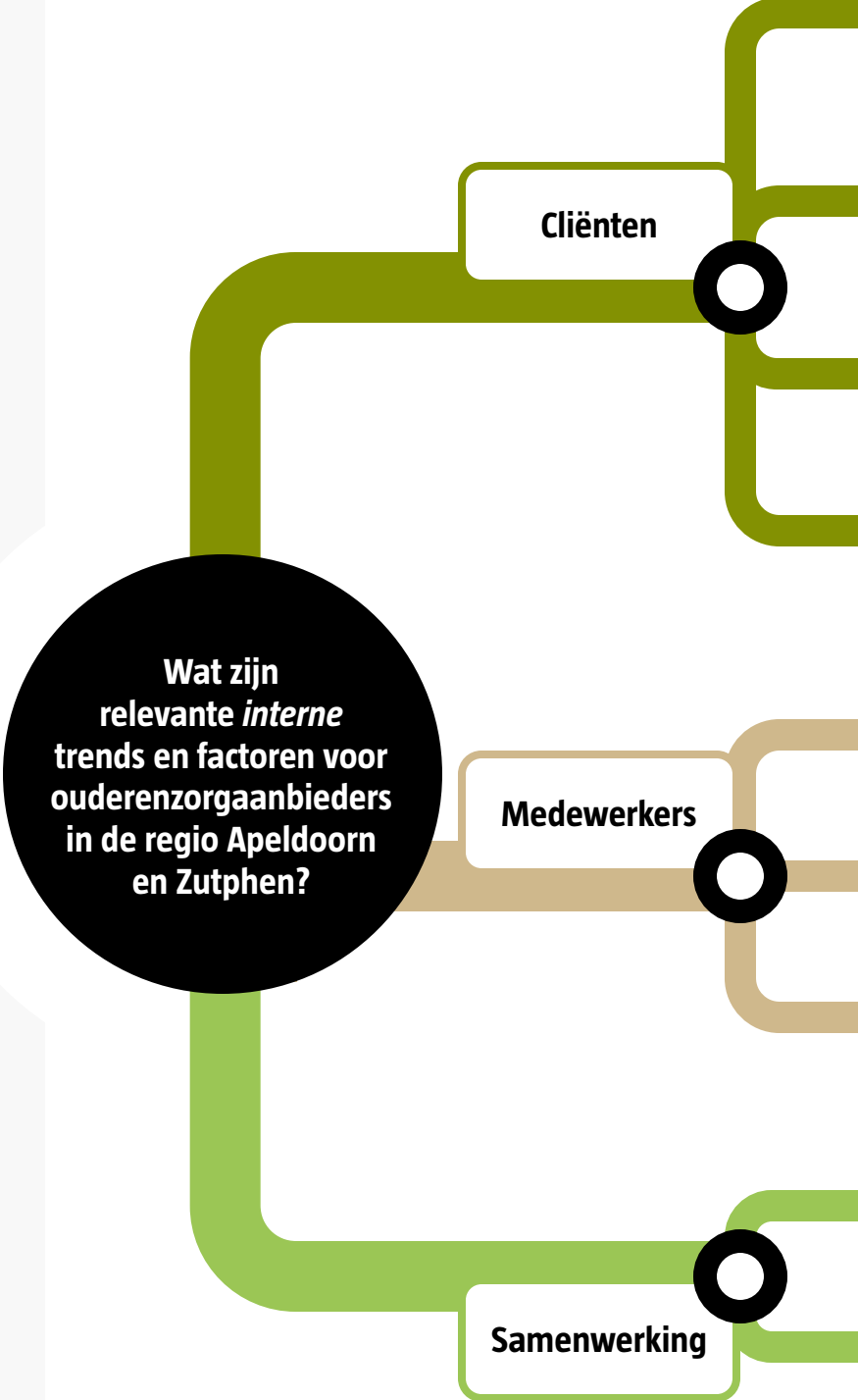
## Trends en factoren

### Wat zijn relevante *interne* trends en factoren?

De kaart hiernaast toont interne trends en factoren die bestuurders in hun organisaties relevant vinden voor het nadenken over hun gezamenlijke visie.

De zorgvraag in onze regio neemt fors toe door een stijging van het aantal cliënten en de toenemende complexiteit van hun zorgvraag. De plek waar cliënten zorg krijgen, verschuift van instellingen naar de thuis-situatie. Dit sluit aan bij de groeiende wens van veel cliënten om meer keuzevrijheid te krijgen in de wijze waarop en hoe zij hun zorg krijgen.

De druk op het vergrijzende personeelsbestand neemt toe, onder meer veroorzaakt door toenemende administratieve lasten en een hoog ziekteverzuim. Als reactie hierop nemen we initiatieven om onze medewerkers te behouden en leveren mantelzorgers een steeds grotere bijdrage. We zoeken in de regio elkaar op voor samenwerking maar dit is nog onvoldoende. Er zijn succesvolle voorbeelden, zoals de nauwere samenwerking tussen specialisten ouderengeneeskunde en huisartsen. Tegelijkertijd constateren we dat de samenwerkingsverbanden versnipperd zijn en dat het lastig is om gezamenlijk tot concrete afspraken te komen.



### Wat zijn relevante *interne* trends en factoren voor ouderenzorgaanbieders in de regio Apeldoorn en Zutphen?

Cliënten

Medewerkers

Samenwerking

#### Het aantal cliënten in de ouderenzorg in de regio neemt toe

- Het aantal cliënten in de regio stijgt in 2020 met 13 procent ten opzichte van 2017.
- De vraag naar ouderenzorg in de regio groeit naar verwachting met 17 procent in 2026 ten opzichte van 2019.
- Het aantal cliënten met zorgprofielen 4 en 5 stijgt sneller dan het aantal cliënten met profielen 6 en 7 (tussen 2016 en 2020).

#### De meeste cliënten krijgen langdurige zorg in een instelling, maar zorg thuis neemt toe

- Driekwart van de cliënten met een Wlz-indicatie krijgt zorg in een instelling op één van de 52 locaties in de regio.
- Het aantal thuiswonende cliënten met een Wlz-indicatie is 3 procent meer in 2019 dan in 2018.
- Tweederde van de thuiswonende cliënten met een Wlz-indicatie krijgt zorg via een modulair pakket thuis (2019).
- Cliënten krijgen in de regio van 31 zorgaanbieders een volledig of modulair pakket thuis.

#### Cliënten krijgen specialistische ouderenzorg in de regio

- Cliënten met Korsakov en Huntington kunnen voor specialistische verpleeghuiszorg terecht in Beekbergen en Apeldoorn.
- Cliënten die chronisch psychiatrische zorg nodig hebben krijgen deze in de regio.

#### Cliënten willen meer keuzes in hun zorg- en woonsituatie maar dat is niet altijd mogelijk

- Cliënten willen nieuwe woonzorgvormen om zoveel mogelijk zelfstandig te wonen, dit aanbod blijft achter.
- Financieel draagkrachtige cliënten kopen vaker zelf zorg in buiten het collectieve bestel om.
- Cliënten met een niet-westerse achtergrond krijgen onvoldoende zorg die aansluit bij hun behoeften.

#### Het personeelsbestand vergrijsst, het ziekteverzuim is relatief hoog en administratieve lasten stijgen

- In 2019 was in de regio ongeveer 25 procent van het zorgpersoneel 55-plusser.
- Het regionale ziekteverzuim was medio 2019 bijna 8 procent, 1 procentpunt hoger dan het landelijke gemiddelde.
- Medewerkers hebben minder tijd voor patiëntenzorg door toegenomen administratieve lastendruk.

#### Zorgaanbieders investeren in hun medewerkers om ze te behouden

- Zorgaanbieders investeren in de opleiding van bestaand personeel met bijvoorbeeld een (regionaal) leerhuis.

#### Het potentieel aan mantelzorgers in de regio neemt af terwijl hun bijdrage groeit

- Mantelzorgers hebben een steeds grotere rol in de zorg als aanvulling op de professionele zorgverleners.
- Het aantal potentiële mantelzorgers (50-64 jaar) per 85-plusser, neemt in de regio af van 8 naar 6 tussen 2020 en 2030.
- Mantelzorgers voelen zich niet altijd goed ondersteund door zorgaanbieders bij het geven van mantelzorg.

#### Zorgaanbieders in de regio maken nog onvoldoende afspraken

- De (behoefte aan) samenwerking groeit, maar overlegstructuren binnen (delen van) de regio zijn versnipperd.
- Afspraken tussen zorgaanbieders in de regio ontbreken, zoals over preventie en een wijkgerichte aanpak.

#### Zorgaanbieders ontwikkelen nieuwe samenwerkingsvormen met huisartsen

- In Apeldoorn werken specialisten ouderengeneeskunde nauw samen met de huisartsen in een wijkteam.
- Verpleegkundig specialisten nemen in overleg met huisartsen een deel van hun taken en regierol over.

## Wat zijn relevante *externe* trends en factoren?

De kaart hiernaast toont externe trends en factoren. Oftewel, wat gebeurt er in de buitenwereld van ouderenzorgorganisaties?

De demografische ontwikkeling is dat het aantal ouderen toeneemt, terwijl jongeren wegtrekken uit de regio. De arbeidsmarkt voor zorgpersoneel is krap. Er zijn tekorten aan zowel hoog als laag opgeleid personeel. We concurreren om personeel met andere sectoren: nieuw personeel komt voor 45 procent van buiten de zorgsector en 48 procent van de uitstromende werknemers verlaat de zorgsector.

In onze regio zijn weinig mogelijkheden om (extra) hoogopgeleid zorgpersoneel op te leiden. En bestaande opleidingen sluiten soms nog onvoldoende aan bij de huidige praktijk in onze organisaties. Bijvoorbeeld doordat opleidingen weinig aandacht besteden aan de zelfredzaamheid van cliënten en de samenwerking met mantelzorgers.

We maken op dit moment vooral ad hoc gebruik van technologische innovaties met tijdelijke financiering. De barrière voor grootschaliger inzet van technologie doordat medewerkers en cliënten hier niet open voor staan, is door de coronacrisis kleiner geworden. Aandachtspunt blijft dat laaggeletterdheid het gebruik van technologie compliceert.

Zonder verandering van beleid verdubbelen de uitgaven aan ouderenzorg in de regio bijna in de periode tussen 2020 en 2040. Op korte termijn hebben we in de regio onvoldoende financiële middelen voor het realiseren van nieuwbouw.

### Wat zijn relevante *externe* trends en factoren voor ouderenzorgaanbieders in de regio Apeldoorn en Zutphen?

Demografie

Arbeidsmarkt

Opleidingen

Technologie

Financiën

#### Het aantal ouderen neemt toe en jongeren trekken weg uit de regio

- Het aantal 65-plussers in Nederland neemt toe van 3,1 miljoen in 2015 naar 4,8 miljoen in 2040.
- Het aantal 90-plussers in Nederland neemt toe van 117 duizend in 2015 naar 318 duizend in 2040.
- Jongeren in de regio trekken weg naar de Randstad om te studeren en komen niet terug.

#### Het tekort aan zorgpersoneel in de regio neemt toe

- In de regio is een (groeidend) tekort aan specialisten ouderenzorg, verpleegkundigen en helpenden.
- Het imago van de ouderenzorg als sector om in te werken is onvoldoende aantrekkelijk.
- Het aantal werknemers per cliënt neemt naar verwachting af van drie naar twee voltijdsmedewerkers in 2040.
- Van de uitstromende werknemers bij ouderenzorgaanbieders in de regio verlaat 48 procent de zorgsector.

#### De ouderenzorg werft personeel dat afkomstig is van buiten de zorgsector

- Zorgaanbieders werven zij-instromers om hen op te leiden tot nieuw personeel.
- Werknemers in de regio die instromen komen voor 45 procent van buiten de zorgsector.
- Het potentiële arbeidsaanbod neemt toe als gevolg van stijgende werkloosheid door de coronacrisis.

#### De opleidingscapaciteit voor hogeropgeleid zorgpersoneel is beperkt

- In de regio is geen capaciteit voor het opleiden van extra specialisten ouderenzorg.
- In de regio is geen hbo-opleiding voor verpleegkundigen.

#### Opleidingen sluiten onvoldoende aan op de praktijk

- In opleidingen is weinig aandacht voor de samenwerking tussen zorgverleners en mantelzorgers.
- Opleidingen besteden te weinig aandacht aan de zelfredzaamheid van cliënten.

#### Zorgaanbieders investeren vooral ad hoc in technologische innovatie

- De meeste zorgaanbieders in de regio hebben geen visie op de inzet van technologie in het zorgproces.
- Zorgaanbieders krijgen geen structurele financiering voor het inzetten van technologische innovaties.

#### Medewerkers en cliënten staan open voor technologie maar (digitale) laaggeletterdheid is een barrière

- Door de coronacrisis staan medewerkers en cliënten meer open voor het gebruik van technologie.
- Laaggeletterdheid bij cliënten en (potentiële) medewerkers is een barrière voor het gebruik van technologie.

#### De uitgaven aan ouderenzorg in de regio verdubbelen bijna in de periode tot 2040

- Met hetzelfde budget per cliënt stijgen de uitgaven in de regio van 279 miljoen euro in 2020 naar 502 miljoen in 2040.
- Met hetzelfde budget per cliënt stijgen de kosten per inwoner in de regio van 882 euro in 2020 naar 1.605 euro in 2040.

#### De regio krijgt extra geld voor kwaliteitsbeleid vanuit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg

- Het ontwikkelbudget voor de regio bedraagt in 2020 bijna 1,2 miljoen euro.

#### Zorgaanbieders in de regio hebben onvoldoende financiële middelen voor nieuwbouw

- Zorgaanbieders in de regio hebben onvoldoende financiering voor het vervangen van bestaand vastgoed.
- Zorgaanbieders buiten Apeldoorn hebben geen financiering voor nieuwbouw met wachtlijsten tot gevolg.

## Visie

### Wat is onze visie op de ouderenzorg?

Hiernaast staat de gezamenlijke visie van de ouderenzorgaanbieders op hun sector, tot 2025. De visie geeft aan wat de organisaties met elkaar willen realiseren, als antwoord op de hiervoor geschetste trends en factoren.

De capaciteit in onze instellingen staat door de vergrijzende bevolking onder druk en (veel) ouderen willen langer thuis blijven wonen. Om het mogelijk te maken dat ouderen langer thuis wonen gaan we technologie inzetten en onze kennis delen over (preventieve) zorg met zorgpartners die zorg aan huis bieden.

Ouderen die onze cliënt worden, krijgen de best passende zorg, zoveel mogelijk dichtbij huis. Dit betekent dat we zorgen voor voldoende capaciteit en cliënten naar elkaar doorverwijzen als dit de zorg voor een cliënt ten goede komt. Voor ons allen geldt dat mantelzorgers een belangrijke rol spelen om onze cliënten de best passende zorg te bieden, maar zoals de trends- en factorenkaart laat zien, neemt het aantal af. Om deze trend op te vangen, gaan we mantelzorgers meer ondersteuning bieden.

Voor goede zorg zijn voldoende en goed opgeleide medewerkers cruciaal en schaars. We gaan ons hierom samen inzetten voor het behouden, werven en opleiden van medewerkers voor de ouderenzorg. Dit betekent dat we niet met elkaar concurreren, zoals op arbeidsvoorwaarden, maar juist samenwerken. Bijvoorbeeld door medewerkers meer (flexibele) contracturen en ontwikkelkansen te bieden over organisaties heen.



### Regionale ambitie

Cliënten

**Wat is de gezamenlijke visie van de ouderenzorgaanbieders in de regio Apeldoorn en Zutphen op ouderenzorg in de regio tot 2025?**

Medewerkers

Deze visie is onze gezamenlijke kijk op de toekomst van de ouderenzorg in onze regio. Uitgangspunt is dat ouderen een zo prettig mogelijk leven leiden waarbij hun persoonlijke behoefte voorop staat. Hiervoor versterken we de structurele, onderlinge samenwerking in de regio. En we nemen het voortouw in nauwere samenwerking met onze (zorg)partners.

#### We ondersteunen dat ouderen langer thuis kunnen wonen als zij dit willen

- We delen onze kennis met zorgpartners zodat ouderen tijdig thuis (preventieve) zorg en ondersteuning krijgen.
- We zetten technologie in die langer thuiswonen mogelijk maakt, zoals beeldbellen voor digitale consulten.

#### We bieden cliënten de best passende ouderenzorg

- We bieden kennis en ondersteuning aan mantelzorgers en werken met hen samen bij het verlenen van zorg.
- We begeleiden cliënten naar het best passend zorgaanbod en kennen hiervoor elkaars unieke kwaliteiten.
- We creëren voldoende capaciteit in de regio om cliënten zorg dichtbij te bieden.
- We bieden passende zorg aan specifieke doelgroepen, zoals cliënten met een migratie-achtergrond.

#### We behouden medewerkers voor de ouderenzorg in de regio

- We bieden medewerkers ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden over de verschillende organisaties heen.
- We starten experimenten om medewerkers desgewenst meer contracturen te kunnen bieden.
- We brengen in kaart waarom medewerkers de ouderenzorg in de regio verlaten en spelen hierop in.

#### We trekken samen op bij het werven en opleiden van medewerkers

- We verbeteren het imago van de ouderenzorg als sector om in te werken, zoals met campagnes.
- We concurreren niet op primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van medewerkers.
- We organiseren zo doelmatig mogelijk (gezamenlijk) flexibele inzet en inhuur van medewerkers.
- We verstevigen samenwerking met onderwijsinstellingen zodat opleidingen goed aansluiten op de praktijk.
- We bieden stagiaires en leerlingen een leerplek in de (ouderen)zorgsector.

## Wat is onze visie op de ouderenzorg?

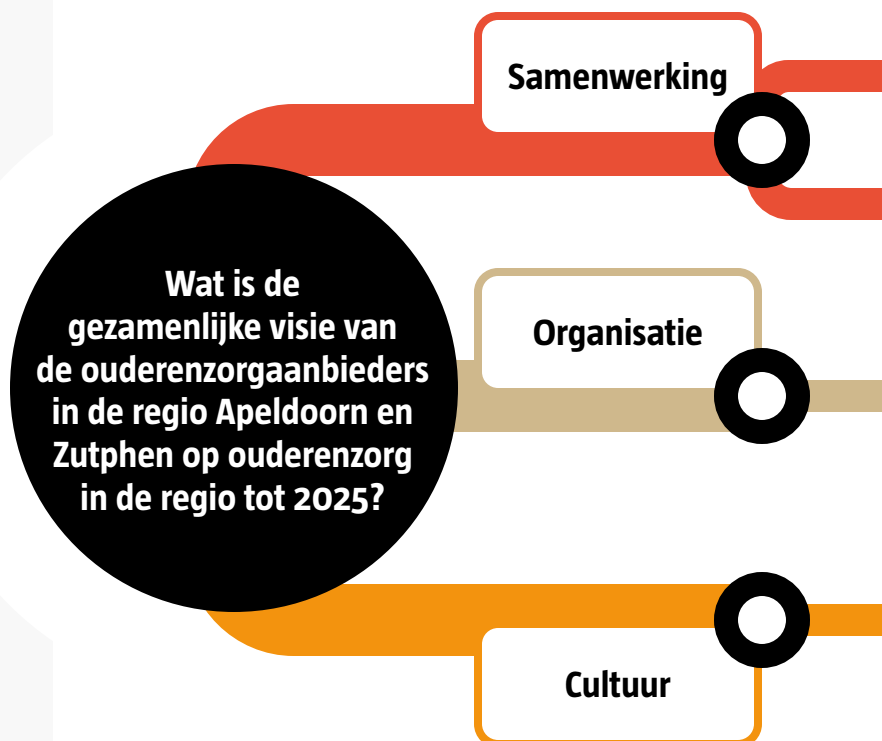
Hiernaast zien we de visie van de ouderenzorgorganisaties over de onderwerpen 'organisatie', 'samenwerking' en 'cultuur'. De verschuiving van zorg in instellingen naar meer zorg thuis vereist de realisatie van nieuwe woonzorgvormen. We nemen het voortouw in de hiervoor noodzakelijke samenwerking met partijen als gemeenten en woningbouwcorporaties. Om zo te voldoen aan de wensen van ouderen en meer woonopties te bieden tussen 'thuis' en het verpleeghuis.

We streven ernaar zoveel mogelijk specialis­tische ouderenzorg in de regio te bieden. Dit doen we door (kennis van) specialistische zorg in de regio te concentreren in combinatie met het onderling doorverwijzen van patiënten.

Eén neven­effect van de coronacrisis is dat medewerkers en cliënten meer gewend zijn geraakt aan de inzet van technologie (zoals beeldbellen). Deze ontwikkeling willen we voortzetten door meer technologie in te zetten waarvan de positieve bijdrage aan de zorg in de praktijk bewezen is.

Tot slot hebben we met elkaar afspraken gemaakt over welke cultuur past bij manier waarop wij deze visie gaan realiseren.

De kern is: samenwerken op basis van vertrouwen. Hier hoort bij dat we – bestuurders en medewerkers van de verschillende organisaties – elkaar kennen, dat bestuurders elkaar regelmatig opzoeken en we elkaar aanspreken op de gemaakte afspraken.





#### **We realiseren nieuwe woonzorgvormen met samenwerkingspartners**

- We nemen initiatief om met partijen als gemeenten en woningbouwcorporaties nieuwe woonzorgvormen te realiseren.

#### **We werken samen om zoveel mogelijk specialistische zorg in de regio te bieden**

- We concentreren (kennis van) specialistische zorg in de regio om cliënten de beste zorg te bieden.
- We verwijzen cliënten met specifieke zorgvragen naar aanbieders elders als wij deze zorg niet bieden.

#### **We gebruiken in de praktijk bewezen technologie**

- We zetten in de praktijk bewezen technologie in en maken gebruik van elkaars ervaringen en data.
- We enthousiasmeren en leren medewerkers en cliënten technologie te gebruiken.

#### **We versterken onze inhoudelijke samenwerking op basis van vertrouwen**

- We zoeken elkaar periodiek op, juist ook in lastige (crisis)situaties.
- We maken tijd om elkaar te leren kennen en inhoudelijke vraagstukken uit te diepen.
- We stimuleren dat medewerkers van verschillende organisaties elkaar opzoeken en kennis delen.
- We committeren ons aan deze visie en zijn hierop aanspreekbaar.



# Accentverschillen

## Wat zijn accentverschillen tussen Apeldoorn en Zutphen?

Apeldoorn en Zutphen liggen hemelsbreed nog geen twintig kilometer bij elkaar vandaan. Toch zijn er verschillen tussen de sub-regio's Apeldoorn en Zutphen. Zo is het aantal ouderenzorgorganisatie in Apeldoorn groter dan in Zutphen. En Apeldoorn heeft een regionaal opleidingscentrum (ROC), Zutphen niet. Bewoners en ouderenzorgorganisatie in Zutphen zijn – meer dan in Apeldoorn – georiënteerd op de Achterhoek. Door dit soort verschillen leggen de bestuurders van de sub-regio's soms net wat andere accenten bij wat ze als eerste willen realiseren van de Visiekaart. Hierom zullen bij sommige onderdelen uit de Visiekaart de Apeldoornse ouderenzorgorganisaties het voortouw nemen en bij andere onderdelen doen de Zutphense ouderenzorgorganisaties dit. Door opgedane kennis en ervaringen uit te wisselen, kan dit vruchtbaar zijn voor beide regio's.

### **Bij deze onderdelen uit de visie nemen de Apeldoornse ouderzorgenorganisaties het voortouw:**

- We creëren voldoende capaciteit in de regio om cliënten zorg dichtbij te bieden.

In Apeldoorn is een bestuurlijke tafel waarin een aantal ouderenzorgorganisaties samenwerken om onder meer capaciteitsproblemen te voorkomen. Deze bestaande structuur willen de bestuurders gebruiken voor nauwere samenwerking met alle Apeldoornse ouderenzorgorganisaties. Zo kunnen ze gezamenlijk onderwerpen agenderen en acties ondernemen.

- We bieden medewerkers ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden over de verschillende organisaties heen.

Lopende projecten in Apeldoorn, zoals van het Zorgplatform Apeldoorn en Pluryn, bieden concrete aanknopingspunten voor verdergaande

ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden over organisaties heen. Met als doel zorgprofessionals voor de regio te behouden doordat zij meer mogelijkheden hebben als ze in aanmerking komen voor functies bij de verschillende ouderenzorgorganisaties.

- We verwijzen cliënten met specifieke zorgvragen naar aanbieders elders als wij deze zorg niet bieden.

De Apeldoornse ouderenzorgorganisaties brengen elkaars specifieke zorgaanbod in kaart met de mogelijkheid dit uit te bouwen naar een actueel online platform. Dit inzicht helpt bij het verwijzen van de cliënt naar de best beschikbare zorg in de regio. En er buiten als heel specifieke zorg niet in de regio aanwezig is.

**Bij deze onderdelen uit de visie nemen de Zutphense ouderenzorgorganisaties het voortouw:**

- We bieden kennis en ondersteuning aan mantelzorgers en werken met hen samen bij het verlenen van zorg.

In Zutphen loopt een project over de inzet van mantelzorgers dat een concreet aanknopingspunt biedt voor betere ondersteuning van en samenwerking met mantelzorgers. De rol van mantelzorgers wordt steeds belangrijker bij het bieden van goede kwaliteit van zorg en kan helpen bij een groeiend personeelstekort.

- We verstevigen samenwerking met onderwijsinstellingen zodat opleidingen goed aansluiten op de praktijk.
- We bieden stagiaires en leerlingen een leerplek in de (ouderen)zorgsector.

Zutphense ouderenzorgorganisaties gaan nauwer samenwerken met onderwijsinstellingen. Zorgopleidingen zijn niet in Zutphen gevestigd waardoor samenwerking met Zutphense ouderenzorgorganisaties minder vanzelfsprekend is. Terwijl een goede aansluiting van het onderwijs bij de praktijk in de ouderenzorg van belang is. Hierbij hoort ook dat leerlingen de praktijk kunnen ervaren tijdens stages en op leerervaringssplekken.

- We nemen initiatief om met partijen als gemeenten en woningbouwcorporaties nieuwe woonzorgvormen te realiseren.

In Zutphen is een convenantoverleg over woningbouw van waaruit de realisatie van nieuwe woonzorgvormen zal worden aangejaagd. Met als doel dat ouderen in de (nabije) toekomst meer keuze hebben dan 'thuis' of in 'het verpleeghuis'. Diverse ouderen willen andere vormen van wonen en zorg. Tekorten aan voldoende plekken in verpleeghuizen en/of medewerkers vragen ook om andere woonvormen.



# Tot besluit

## Wie hebben de visie gemaakt?

Bert Blaauw, *KleinGeluk*

Cristiaan Beers, *Thuiszorg Beers*

Cassandra van den Berg, *September*

Anneke Bouwmeester, *Zorggroep Apeldoorn en omstreken*

Roy Dom, *Nusantara*

Andre Endeman, *Zorggroep Sint Maarten*

Joost Harkink, *Riwis Zorg & Welzijn*

Wiesje Heeringa, *Viattence*

Pieter van der Hoek, *Talma Borgh*

Alien Maalderink, *den Bouw*

Bettien Ravenshorst, *Sensire*

Ad Smeets, *Marga Klompé*

Anja Stunnenberg, *Atlant*

Fred Veldhuizen, *Dagelijks Leven*

## Zij kregen ondersteuning van:

Xandra van Bremen, *Zilveren Kruis Zorgkantoor*

Brenda Klos, *Waardigheid en Trots in de regio*

Ton van Soest, *WGV Zorg en Welzijn*

Liesbeth Zwanepol, *Zilveren Kruis Zorgkantoor*



