

'Excellent Senior Care'



Een haalbare kaart!

Haalbaarheidstudie naar een 50+proef op een afdeling in
een verpleeghuis

Brochure*
Najaar 2007

* Dit is de pdf-versie van eind september 2007.
Er volgt nog een extra mooie uitgave, die wordt gedrukt door
Vereniging het Zonnehuis te Soesterberg.

Deelnemende partijen



Bureau AgeProof is expert in duurzaam inzetbaarheidsbeleid. AgeProof verrichte het organisatieonderzoek en leverde de theoretische aannames bij de haalbaarheidsstudie vanuit de gedeponeerde concepten 'ageproofing jobs' en Dynamische Functiebeschrijvingen ®. Drs. Marianne Ziekemeyer voerde het onderzoek aan.



AOWscope is de naam van het adviesbureau van em. prof. Kees Knipscheer. Hij lanceerde het concept van 2^e adolescentie en het idee om 50+ers in te zetten in de zorg en was betrokken bij de uitvoering van de haalbaarheidsstudie in het verpleeghuis.



Vereniging Het Zonnehuis brengt als ledenorganisatie met contributies en legaten geld bijeen voor zorgbehoevenden. Met deze gelden ondersteunt de vereniging toegepast wetenschappelijk onderzoek en op vernieuwing gerichte projecten financieel. Zij subsidieerde de haalbaarheidsstudie en trad op als hoofdopdrachtgever.



Stichting Sluiterman van Loo is een stimuleringsfonds voor ouderenprojecten die het welbevinden van ouderen in Nederland bevorderen. De Stichting ondersteunde de haalbaarheidsstudie vanuit de verwachting dat een innovatie als een 50+pilot zowel de autonomie van bewoners in een verpleeghuis als de zingeving van 50+ers werkzaam in de zorg bevordert.



Locatie het Zonnehuis Doorn van stichting Quarijn, een organisatie voor ouderenzorg in de regio Utrechtse Heuvelrug, was de plaats van onderzoek en wordt plaats van actie. Stichting Quarijn biedt ondermeer 150 zorgplaatsen aan voor cliënten met een dementiële aandoening.



PLUS Magazine plaatste in april 2006 de oproep om te reageren op de vraag of er 50-plussers zouden willen solliciteren in de verpleegzorg. Het oktobernummer 2007 besteedt opnieuw aandacht aan de toenemende groep van werkende 50-plussers. Dit nummer verslaat een werkdag van een 50+verzorgende in de verpleegzorg.

Inhoud

Deelnemende partijen	2
Ten geleide	4
Inleiding	5
De opdracht	6
Deel A.	7
Het AgeProof concept en seniore kwaliteiten	7
1. Levensloop dynamiek en Model Leeftijdsbestendige functies	8
2. Seniore kwaliteiten, zinvol werk en 2e adolescentie	9
Deel B.	10
5 Facetten van de haalbaarheidsstudie	10
1. De 50+ doelgroep	11
2. De verpleeghuissector - kwaliteit van zorg en personeel	12
3. Het Zonnehuis Doorn	13
4. Het 50+ Functieprofiel: drie nieuwe combinatiefuncties	14
5. Extern draagvlak; sociale partners en andere betrokkenen	15
Conclusie over de haalbaarheid per facet	17
Samenvatting	18
Referenties - world wide web	19
Lijst met afkortingen en veelgebruikte termen	20
Colofon	21



Ten geleide

Een afdeling voor demente ouderen in een verpleeghuis waar de zorg een groot deel van de dag door vijftigplussers wordt gegeven. Is dit een vreemde gedachte?
Misschien nu nog wel.

Het onderzoek waarvan hier verslag wordt gedaan, toont echter aan dat het in principe haalbaar is. Om meerdere redenen is het ook wenselijk en nuttig. Dat de ouderenzorg, en met name de zware zorg in verpleeg- en verzorgingshuizen, voor grote uitdagingen staat, behoeft geen uitgebreid betoog.

Er zijn toenemende en veranderende behoeften aan zware zorg. De zorg is schraal en de financiële middelen zijn beperkt. Het zal niet gemakkelijk veranderen. Alleen het inslaan van nieuwe wegen biedt mogelijk uitkomst. Het betrekken van vijftigplussers bij de zware zorg is mogelijk zo'n nieuwe weg. Veranderingen in opvattingen over levensloop, de wens van velen om langer in arbeid actief te blijven, de zoektocht naar betere kwaliteit van zorg en mensen die zorg kunnen geven, worden er op elkaar betrokken.

In het onderhavige onderzoek is de haalbaarheid van deze gedachte onderzocht. En er blijken mogelijkheden te zijn. Nieuwe zorgfuncties voor vijftigplussers zijn ontwikkeld en mogelijk, er is potentiële belangstelling van vijftigplussers, en er blijkt draagvlak bij betrokkenen in de zorg. Al met al een basis voor het daadwerkelijk uitproberen in een pilotproject. Aan de conclusies ligt een omvangrijk onderzoeksrapport ten grondslag. Deze brochure vat ze in een beknopte en toegankelijke vorm samen.

Vereniging Het Zonnehuis zet zich onder het motto "Inzet voor waardige zorg" in voor verbetering van de zware zorg voor ouderen. Zij is dan ook graag opdrachtgever geweest voor het haalbaarheidsonderzoek en heeft het financieel mede mogelijk gemaakt. Daarnaast is financiële steun ontvangen van de Stichting Sluyterman Van Loo.

Vereniging Het Zonnehuis is haar medefinancier, de onderzoekers en de Stichting Quarijn (locatie Het Zonnehuis-Doorn), waar het onderzoek heeft plaats gevonden, erkentelijk voor hun betrokkenheid en inzet.

Een interessante en beloftevolle gedachte is het waard om nu verder verkend en in praktijk gebracht te worden.

Prof.dr.Martin Boekholdt
Directeur Vereniging Het Zonnehuis
augustus 2007

Inleiding

Deze brochure beschrijft of een 50+ pilot 'Excellent Senior Care' in de verpleegzorg haalbaar is. Een 50+ pilot wil zeggen, dat een afdeling in de verpleegzorg grotendeels met 50+personeel wordt gerund. De haalbaarheidsstudie werd gedaan in Het Zonnehuis Doorn, onderdeel van Stichting Quarijn.

Op dit moment vertrekken veel professionals ruim voor hun 65^e uit de zorgsector. Al vanaf 45 zet een forse daling in. Het kabinet wil een groter aandeel werkende 50-plussers. In 2006 nam aantal 50-plussers met een kleine baan al met 60.000 toe tot 195.000. Dat is 3,6%*. De invloed van de vergrijzing is al duidelijk merkbaar. Er is wel een verschil tussen mannen en vrouwen. Vooral vrouwen werken tussen 50 en 65 jaar minder dan 12 uur, bij 65-plussers is het andersom: dan zijn het juist meer mannen. Hoe dan ook, de werkzame bevolking zal uit vier generaties bestaan en het is aan ons om deze nieuwe maatschappelijk trend te accommoderen. Een pilot speciaal voor 50-plussers past hier naadloos in.

Voorgeschiedenis haalbaarheidsstudie

De haalbaarheidsstudie heeft een lange aanloop gehad. In 2005 stelde prof. Kees Knipscheer, sociaal gerontoloog inmiddels met pensioen, dat 50+ers, mits omringd met de juiste omstandigheden, heel goede zorgverleners zouden kunnen zijn. Na een aantal gesprekken met drs. Marianne Ziekemeyer, arbeid- en organisatiedeskundige en directeur van AgeProof, experts in leeftijdbeleid was het idee rijp voor verdere stappen. Om het idee uit te werken werd gezocht naar een afdeling in een zorgcentrum die - eventueel vanaf een bepaald tijdstip op de dag - geheel gerund zou kunnen worden met personeel van 50 jaar of ouder, of zelfs ouder dan 65 jaar. Het werd Quarijn, locatie Het Zonnehuis Doorn, PG Unit 'Leeuwenburg', waar al in 2004 contact was gelegd. Het bestuur wilde eerst een gedegen studie naar de haalbaarheid. De voor het bestuur te beantwoorden vragen vormden de vijf facetten van de haalbaarheidstudie. Deze vragen zijn nader in lijn gebracht met de richting van twee nieuwe ontwikkelingen in de verpleegzorg, het (semi)Kleinschalig Wonen en 'van Zorgplan naar Leefplan'.

Haalbaarheidsstudie

De haalbaarheidsvragen zijn tijdens de studiefase stuk voor stuk onder de loep genomen. In deze brochure staan de bevindingen in beknopte vorm in deel B beschreven. De conclusie is dat een 50+ pilot in de psychogeriatrische afdeling Leeuwenburg haalbaar is, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Deze zijn ondermeer een goede communicatie, een toegesneden werkomgeving en een ruime functie-inhoud. De werkomgeving is de laatste 30 jaar geëvolueerd naar een voornamelijk jong personeelsbestand van tussen de 20 en 45 jaar. De multi-generationale werksituatie van de toekomst moet flexibel en 'responsive' genoeg zijn voor medewerkers met een breder spectrum aan leeftijd en fysieke capaciteiten. Ook de inhoud van het werk wordt met de leeftijd belangrijker. Werk moet zinvol zijn en bijdragen aan het maatschappelijke welzijn. Oudere werknemers willen tevens meer controle over hoe, wanneer en waar zij werken. Daarom is speciaal voor dit project een 50+combiprofiel met drie verschillende opleidingsniveaus ontwikkeld.

50+Pilot 'Excellent Senior Care'

De 50+pilot, waarvan nu de haalbaarheid is onderzocht, heet **Excellent Senior Care**. Het is de bedoeling dat de 50+ pilot op de PG Unit Leeuwenburg wordt uitgevoerd met deels 50+medewerkers die al in het Zonnehuis werkzaam zijn en aangevuld met 50+zij-instromers. De instromers ontvangen voorafgaand de noodzakelijke trainingen en opleidingen. De titel '**Excellent Senior Care**' moet zich in de nabije toekomst praktisch in een 50+pilot bewijzen.

De opdracht



Het oorspronkelijke idee voor een 50+ pilot is: ... om de personeelsbezetting van een afdeling in een verpleeghuis zodanig te organiseren dat vanaf een bepaald tijdstip deze vrijwel uitsluitend door 50-70+ werknemers wordt gerund. Slaagt deze pilot dan betekent dit een aantrekkelijke maatschappelijke vernieuwing, die bijdraagt aan de oplossing van drie actuele vraagstukken, te weten

- nieuwe werkgelegenheidskansen voor 50plussers
- bestrijding personeelstekort in de zorg
- verbetering leefklimaat in verzorging- en verpleeghuizen

Doel

Het haalbaarheidsonderzoek diende twee doelen. Het moest nagaan of een proefproject van 50plussers in de verpleegzorg realiseerbaar is. En het is van belang om vooraf zicht te krijgen op eventuele barrières waar een 50+pilot in de praktijk tegen aan zou kunnen lopen.

Achtergrond

Een 50+ pilot wil twee maatschappelijke vraagstukken verbinden die nu al spelen, maar in de komende jaren steeds urgenter zullen worden.

1. *Vergrijzing van de werkzame bevolking* - Aan de ene kant is er het in urgentie toenemende vraagstuk van de vergrijzende bevolking en de verandering in de levensloop van mensen. Voor 50-plussers ligt vaak nog een lange periode van vitaliteit in het verschiep. Daarom vindt men het niet prettig om abrupt met werken te stoppen. Zij zoeken naar een zinvolle besteding in hun werkzame bestaan. Sommigen voelen de behoefte om juist in deze 3^e levensfase een overstap te maken vanuit het harde bedrijfsleven naar andere soorten van werkzaamheden, waarin de maatschappelijke zinvolheid centraler staat. De verpleegzorg is daar bij uitstek voor geschikt. Een nieuw arbeidspotentieel komt in het vizier, maar wel een die vraagt om flexibele en innovatieve oplossingen.

2. *Verbetering van kwaliteit van de zorg* - De verpleeghuizen aan de andere kant moeten nu vaak zorg bieden met een personeelstekort. De kwaliteit van de zorg laat daardoor te wensen over. Vooral de dementerende bewoners van verpleeghuizen, die het meest zorgafhankelijk zijn, lijden daaronder. Noodgedwongen ligt de prioriteit nu bij de basiszorg. Voor kwaliteitsaspecten die het leven en de autonomie van bewoners verbeteren is te weinig tijd. Een wandeling, een uitstapje of eens een massage schiet er bij in. En als het gebeurt, dan wordt het gedaan door verzorgenden die wat leeftijd en belevingswereld betreft ver van de bewoners afstaan, wat ongemerkt de bejegening weer beïnvloedt.

Een 50+pilot draagt bij aan de oplossing van beide vraagstukken en meerwaarde ontstaat. Hierin ligt tevens een oriëntatie op maatschappelijke ondernemen in organisaties besloten.

Haalbaarheidsvragen

De vragen van de haalbaarheidsstudie luiden:

- Is er belangstelling voor het voorgestelde bij zowel de potentiële werknemers als bij verpleeg- en verzorgingshuizen?
- Hoe moeten de nieuwe functies er uit zien?
- Hoe zijn de nieuwe functies inzetbaar in verpleeg- en verzorgingshuizen bij de genoemde doelgroep?
- Welke rendementen mogen worden verwacht en hoe zijn deze te concretiseren?

De brochure is opgebouwd als een tweeluik. Deel A bespreekt het theoretische concept. In Deel B is de haalbaarheidsstudie beschreven aan hand van vijf vragen. Elke paragraaf bevat de uitwerking van één van de vijf facetten:

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. De 50+ doelgroep | Lezerspeiling in PLUS Magazine |
| 2. De setting | Analyse verpleeghuissector |
| 3. De organisatie | Organisatiescan Het Zonnehuis Doorn |
| 4. 50+ Functieprofielen | Ontwerp op maat van drie nieuwe functies |
| 5. Extern draagvlak | Gesprekken in de zorgsector |

Deel A.

Het AgeProof concept en seniore kwaliteiten



1. Levensloop dynamiek en Model Leeftijdsbestendige functies

Een organisatie die meer aandacht wil besteden aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid kan gebruik maken van het model van ageproofing. Met name om per functie mens en werk beter in balans te brengen. Uitgangspunt van het model is dat de factor 'mens' niet constant is, maar dat lichaam en geest op den duur veranderen.

Duurzaam inzetbaarheidsbeleid gaat daarom uit van een dynamische balans tussen werk en mens, tussen belasting en belastbaarheid. Bedrijfsbeleid dat de gemiddelde mens als maatstaf neemt, benadeelt onbedoeld bepaalde categorieën werknemers. Voorbeelden hiervan zijn bonus-/malussystemen voor verzuim; een sanctie op het aantal ziekmeldingen treft met name jongere werknemers; een sanctie op het aantal ziektedagen is onvriendelijk voor oudere werknemers die door een ziekte moeten uitvallen.

Figuur 1 - Het model links laat zien dat de fysieke kracht gedurende het leven afneemt (F-lijn). In de loop der tijd neemt ook de kwaliteit van de zintuigen af (gehoor, zicht,

reuk en smaak). Deze wetenschap is van belang, zeker wanneer deze factoren essentieel zijn voor het uitoefenen van de functie. Anderzijds zijn er aspecten die met het ouder worden in kwaliteit toenemen, zoals: overzicht, taxatievermogen en het omgaan met risico's (T-lijn). De welzijnslijn (W-lijn) laat zien dat zich drie kritische periodes voordoen tijdens de levensloop: tot de leeftijd van dertig jaar komt burn-out vaker voor dan in de periode daarna. Bij mannen kan zich een midlife-crisis manifesteren rond het veertigste levensjaar. De 3e faseblues kan optreden vanaf het vijftigste levensjaar, maar de levensloopdynamiek in positieve zin van nieuwe zingeving aan leven en werk vindt vrij algemeen plaats. Deze wetenschap is in het ontwerp van de 55+ pilot benut.

Functies dynamiseren

Om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden moet ook de arbeidsinhoud opnieuw worden gezien. Er zijn taken die leeftijdsneutraal zijn en taken die op termijn belastender worden. Om slijtage, overbelasting en onnodige uitval te voorkomen zouden dit soort taken vervangen moeten worden door nieuwe taken die juist extra energie in het AgeProof-concept heet dit proces het 'dynamiseren van functies'. Er wordt dus rekening gehouden met de dynamiek van de levensfasen. Oudere werknemers kunnen hun functie hierdoor met hernieuwde motivatie uitoefenen, omdat deze nieuwe taken de kennis benutten die zij in het leven verworven hebben. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid is erop gericht om belastende taken voor oudere werknemers geleidelijk te vervangen door nieuwe, beter passende taken. Zo kunnen senioren op hun verworven kwaliteiten, op hun meerwaarde, doorgroeien. In of buiten hun functie. Scholingsbeleid kan het beste worden afgestemd op de nieuw toegevoegde taken of wensen op dat gebied. Maar soms gaat de meerwaarde van ouderen schuil achter vaste gewoonten (ervaringsconcentratie) of faalangst. Bovendien staan verworven meerwaarden zelden expliciet omschreven in de functieomschrijving. Daarom is bureau AgeProof doende met het ontwerp van 'Dynamische Functieomschrijvingen'. Het is de kunst en de uitdaging creatief op zoek te gaan naar vervangende taken. Zo blijven medewerkers betrokken, gemotiveerd en langer inzetbaar. In veel functies in de zorg schuilen impliciete groei-elementen door de levensloopdynamiek in de 3^e levensfase. Zo kan de dynamiek van de levensfase functies met waardevolle elementen dynamiseren.

De invulling van de 50+ pilot is opgezet vanuit bovenstaande concepten. Uitgangspunt zijn de seniore kwaliteiten die op basis van literatuur en de gehouden interviews zijn toegespitst op zorgfuncties. Zo is de aanname ontwikkeld dat seniore kwaliteiten de zorg daadwerkelijk excellent zullen maken.

2. Seniore kwaliteiten, zinvol werk en 2e adolescentie

Meer oog voor eigen veiligheid en gezondheid - Hoewel sommigen hardleers blijven, hebben de meeste met de leeftijd wel geleerd om zorgvuldiger met hun lichaam en geest om te gaan. Dat uit zich soms in leefstijl, maar vooral in veiliger gedrag. Ouderen nemen over het algemeen minder risico's met aantoonbaar minder bedrijfsongevallen en incidenten.

Ruimere inschattingsbeoordeling over cliënten en hun veiligheid - Het gevoel voor veiligheid komt meestal ook het inschattingsvermogen voor de veiligheid van bewoners ten goede. Hier wordt niet beweerd dat 50-plussers meer of minder vrijheidsbeperkende maatregelen gebruiken, wel dat ze een besluit meer bewust nemen. Bij een eventueel incident kan dit van belang zijn voor de onderbouwing voor de wet BPOZ.

Empatisch omgaan met hulpbehoevende mensen op hoge leeftijd - Het omgaan met hulpbehoevende ouderen vraagt naast zorggerichte vaardigheden het vermogen om met hen in gesprek te blijven, met begrip en geduld. Als mensen hun 3e levensfase bereiken, hebben ze daarvan over het algemeen meer in huis.

Meer vertrouwd met leven en dood - 50-plussers zijn meestal al meerdere keren in aanraking gekomen met de dood en ermee verzoend geraakt. Soms kreeg de term palliatieve zorg door een mantelzorgervaring inhoud en betekenis. En kiest men er zelfs voor. Dit in tegenstelling tot hun jongere collega's, die hier nog wel eens mee worstelen.

Minder seksuele intimidatie & Agressie en geweld - Doorgaans vermindert met de leeftijd het incidentierisico en verbetert de wijze waarop men hiermee omgaat. Door een rustige houding, alert te zijn en tijdig te anticiperen op bepaalde signalen is agressie bij dementerenden soms te voorkómen. Door afleiden escaleert het minder. Potentiële situaties lopen zo minder snel uit de hand.

Ouderenmishandeling - Een gezamenlijke open professionele aanpak van verzorgenden en artsen leidt tot minder paniekerigheid en onmacht. Met de nodige ervaring en assertiviteit is het bedreigende karakter van het verwickeld raken in situaties van ouderenmishandeling wellicht te neutraliseren. Imagorisico's kunnen hierdoor beter worden afgedekt.

Complementaire zorg - Complementaire zorg is een nieuwe trend vergelijkbaar met brancheoverschrijdende acties als de Turkse slager die ook groente verkoopt. De 50+ pilot biedt kansen voor 50+medewerkers die zich in de loop van hun leven allerhande hobbymatige activiteiten hebben eigen gemaakt en die vaak zeer wel in complementaire zorg inpasbaar zijn. Denk aan massage, yoga, chi kung, reiki, pottenbakken, icoonschilderen, enzovoort...



Leefklimaat - De aanname is dat het leefklimaat kan verbeteren met de inzet van seniore zorgwerkers. Alle eerder genoemde gezichtspunten dragen bij aan een informele, relaxte sfeer in de personeelsverhoudingen. Zo komen de persoonlijke kwaliteiten van de medewerkers het best tot hun recht. Bovendien kijken tweede carrière 50-plussers mogelijk met een opener blikveld naar een 50+proefproject dan de oude garde; die is misschien door ervaringsconcentratie wat behoudender. Dat levert een fris windje op.

3e Levensfase – Betrof het een 'aged whisky' dan noemen we dit alles *toasted old reserve*. Waarom dan niet spreken over seniore kwaliteiten die met de jaren zijn opgebouwd? Daar bovenop voltrekt zich bij 50-plussers vaak een innerlijke verandering - wel 'tweede adolescentie' genoemd - waardoor zinvol werk belangrijker wordt. En daarmee komt ook het extra rendement voor de verpleegzorg in het vizier.

Deel B.

5 Facetten van de haalbaarheidsstudie





1. De 50+ doelgroep

Zijn er eigenlijk wel 50-plussers die zouden willen instromen in de zorg? Dat is de vraag die april 2006 werd voorgelegd aan de lezers van het PLUS Magazine:

WERKEN IN DE ZORG, iets voor U?

Bent u 50-plusser en zou u in de zorg willen werken? Dan is dit idee misschien iets voor U! De verzorging in verpleeghuizen zou kunnen worden uitgevoerd door betaalde medewerkers van 50 – 70 jaar. Zij komen in dienst van het verpleeghuis en worden zonnodig bijgeschoold. We hebben de volgende vragen:

1. Als die banen er komen, zou u dan solliciteren?
2. Hoe oud bent u?
3. Waarom zou u solliciteren?

Op deze oproep kwamen ruim 140 zeer informatieve reacties binnen. 128 per e-mail en 15 mensen namen zelfs de moeite om per post te reageren. De brieven zijn waardevol omdat mensen heel eerlijk vertellen over hun persoonlijke situatie.

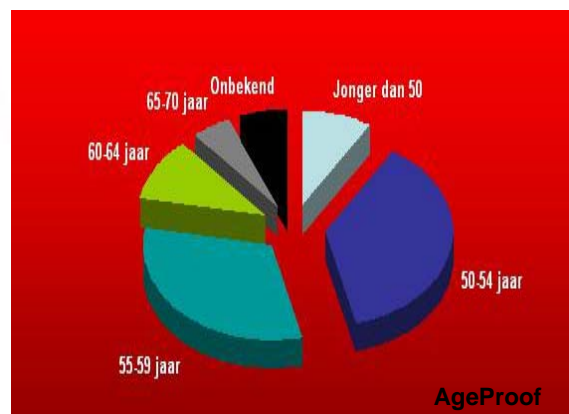
Ruim 90% van de reacties is afkomstig van het vrouwelijke, jongere PLUSlezers-segment. Zo'n 85% van de respondenten is tussen de 50 en 65 jaar, terwijl het lezersbestand -1,4 miljoen - voor het leeuwendeel bestaat uit 65-plussers. Het gaat dus om een speciale groep, er is geen sprake van representativiteit. Maar de reacties, vaak zeer uitgebreid en informatief, vormen wel een belangrijke ondersteuning voor de ontwikkeling van het 50+ project **Excellent Senior Care**. Op de websites met een* (Referenties) is het uitgebreide verslag met interessante citaten van de PLUSpeiling te downloaden. Hier volstaan de belangrijkste uitkomsten, geïllustreerd met enkele uitspraken.



Vraag 1 - 134 reacties, dat is 95%, waren positief en zes negatief. Het merendeel reageerde dus zeer enthousiast. Bijvoorbeeld "Een TE GEK initiatief" en "Het zou een vervulling van mijn droomwens zijn."

Vraag 2 - 75% is tussen 50 en 60 jaar. Dat toch 21 reacties binnenkwamen van mensen tussen de 60 en 70 jaar, geeft aan dat de 50+pilot **Excellent Senior Care** ook in deze leeftijdscategorie niet kansloos is. Gemiddeld is de leeftijd van de respondenten 57 jaar.

Vraag 3 - Een aanzienlijk deel wil in de zorg werken als de sector hen die kansen biedt. Twee doen dat zelfs onbetaald, maar in veel reacties is te lezen dat door scheiding of ander persoonlijk leed de inkomsten hard nodig zijn. Het gaat dus om betaalde banen. De belangstellenden verwijzen in hun motivatie naar opgedane levenservaring die hen bij uitstek geschikt maakt om in de zorg te werken. Mensen hebben een partner of familielid verzorgd en zo ontdekt dat het vak hen ligt. Een respondente: "Mijn moeder was toen 93 jaar. Gedurende langere tijd ondersteunde ik haar waar nodig. Dit vond ik heel dankbaar om te doen en van haar kant liet ze ook blijken erg blij met ons te zijn."



Onderzoekstechnisch zegt deze selecte peiling niets over 'de' Nederlandse 50-plussers die belangstelling zouden hebben voor een baan in de zorg. Volgens de CBS wil 6% van de 55-65 jarigen nog werken, zij het vaak niet langer dan 12 uur. Maar dit aantal neemt toe.

'Stratenmaker op zee' heet het experiment van een stratenmaker die enige jaren geleden in een verpleeghuis ging werken. De PLUS-peiling laat zien dat meer mensen vanuit andere sectoren zouden willen overstappen naar de verpleegzorg. Een pluspunt voor de 50+pilot.

2. De verpleeghuissector - kwaliteit van zorg en personeel

Het is de laatste decennia usance om mensen die verpleging nodig hebben toch zolang mogelijk zelfstandig te laten wonen. Pas als het echt niet meer kan komt het tot opname. De zorg in verpleeghuizen is steeds zwaarder en complexer geworden. De financiering van verpleeghuizen raakte intussen door herhaaldelijke bezuinigingen ernstig in de problemen. Met als resultaat een afkalvende kwaliteit van de zorg. In 2004 kwam de Inspectie van de Gezondheidszorg met een dramatisch rapport 'Verpleeghuizen garanderen minimale zorg niet': 25% van de verpleeghuizen schiet op essentiële onderdelen van de dagelijkse zorg tekort. Voorbeelden zijn weinig armslag voor bewoners om de dag in te delen, te douchen of onvoldoende hulp bij de maaltijden. Ook schort het aan permanent toezicht in de huiskamers van de psychogeriatrische bewoners. Bijna $\frac{2}{3}$ van de verpleeghuizen fixeren soms bewoners. Het zijn vooral de psychogeriatrische afdelingen waar de bezetting zowel kwantitatief als kwalitatief achteruit gaat. In een beeldend verslag maakt Anne-Mei The in 2005 duidelijk hoe het tekort aan (geschoold) personeel de kwaliteit van de zorg nadelig beïnvloedt. Onmacht en onkunde leiden zelfs tot zware imagoschade door ongemerkte uitdroging of ouderen mishandeling. Dit alles vindt plaats in een relatief verborgen wereld, weggestopt in een gebouw zonder veel privacy en als onbedoeld effect een groepsdynamiek met kenmerken als afhankelijkheid, sympathie en antipathie, straffen, belonen en frontvorming. Met vereende kracht is gewerkt aan Normen voor Verantwoorde Zorg, die in 2007 in werking zijn getreden.

Naar verwachting stijgt het personeelstekort in de zorg, met overigens regionale verschillen in vergrijzingsdruk. In 2011 is het tekort al 4 à 5%. De sector heeft echter te maken met leegloop. Door de aantrekkende economie loont het voor de laagstbetaalden ook buiten de zorgsector. De verpleegorganisaties zijn nog onvoldoende voorbereid op de grijze toekomst.

Personeelssamenstelling - toekomstig aanbod van personeel

De zorgsector is van origine relatief jong, maar door vergrijzing en emancipatie is dat steeds minder het geval. Bedroeg in 1992 en 1996 de gemiddelde leeftijd resp. 34,5 en 36,5 jaar, momenteel noemt Actiz een getal van rond de 42. Daarmee stijgt de gemiddelde leeftijd harder dan in andere branches. In de zorg werkt zeer veel vrouwelijk personeel en heel vaak is dat in deeltijd, soms met kleine diensverbanden, 12 uur per week.



Beroepsziekten in de verpleegzorg - In de zorgsector is de reden om vroeg te stoppen vaak dat het werk lichamelijk te zwaar is geworden. Fysiek belastend werk komt in de zorgsector namelijk meer voor dan in de economie als geheel. Het Centrum voor Beroepsziekten noemt als vier belangrijkste risico's in de zorg: nek-, rug- en knieklachten, burnout, ongewenste omgangsvormen en huidandoeningen. Een

meer dan gemiddelde aanpak van de werksituatie is essentieel bij de opzet van de 50+ pilot en levensfasebewust beleid dat generaties werkenden insluit, niet uitsluit.

Mogelijkheden om de tekorten in de zorg het hoofd te bieden (bron: RVZ)

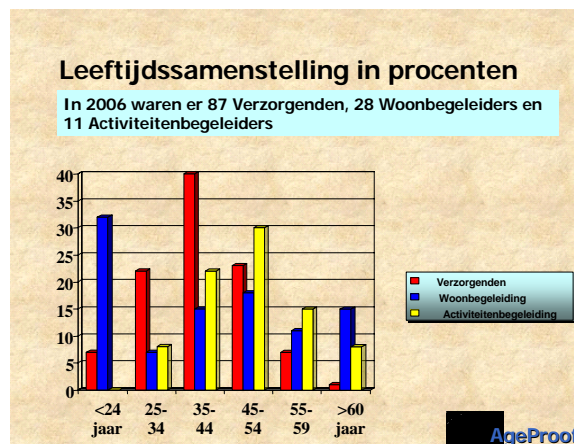
Meer vrouwen aan het werk met afschaffing heffingskorting	> 9% meer aanbod
12 minuten p.d. langer werken, m.n. in lagere beloningsschalen	> 15% minder tekort
Deeltijders gemiddeld 2 uur per week langer werken	> vergrijzingstekort grotendeels opgelost
Langer doorwerken tot 63, 64 of 65 jaar in plaats van 60 jaar	> max. 14% toename personeelsbestand
Oudere zij-instromers via EVC procedure in de zorg	> meer instroom van ouderen
Hoger loon en betere arbeidsomstandigheden	> meer instroom van jongeren
Eenvoudiger administratieve lasten - Budget Zorg Zwaarte Pakket	> meer zorg met bestaand personeel

Probleem is dat 1 op de 3 à 4 van de huidige verzorgenden juist minder wil gaan werken. Het is de kunst de juiste prikkel te vinden in de strijd tegen tekorten. Maar wat is de juiste prikkel? Grotere deeltijdbanen, langer doorwerken, gratis (klein)kindopvang of als hier bepleit, unieke 50+ projecten? Een 50+ Pilot biedt mogelijk kansen voor meer prikkels tegelijk.

3. Het Zonnehuis Doorn

Het Zonnehuis Doorn is een verpleeghuis die deel uitmaakt van Stichting Quarijn. Het Zonnehuis biedt plaats aan lichamelijk zieken of gehandicapten (somatische cliënten) en aan dementerende ouderen (psychogeriatrische cliënten), en kent ook diverse mogelijkheden voor tijdelijk verblijf en dagopvang.

Enkele kenmerken in 2006 - Activiteitenbegeleiders zijn verreweg het oudste en de woonbegeleiding is de jongste beroepsgroep. De functionele situatie bij de verzorgenden geeft aanleiding tot zorg. Bij hen ligt het hoogste verzuim bij 30-40 jarigen. Personeelskrapte dreigt bij verzorgenden, aan activiteitenbegeleiding is een duidelijk tekort. De uitstroomgegevens laten zien dat 60% binnen twee jaar vertrekt; 60% daarvan is verzorgende. De helft van de exits vertrok naar elders in de zorg.



Nieuwe ontwikkelingen bij Het Zonnehuis Doorn

Van Zorgplan naar Leefplan - Het kwaliteitsperspectief van de dienstverlening verschuift van zorgverlening naar kwaliteit van leven. Dat betekent méér ruimte voor eigen wensen en privacy voor de bewoners en minder 'zorg om de zorg'. De bewoner is dan meer een cliënt, die een duidelijke stem krijgt bij het opstellen en evalueren van het Leefplan.

Semi Kleinschalig Wonen - Vooruitlopend op realisatie van geplande nieuwbouw voor het Zonnehuis is voor de PG afdelingen besloten tot de overstap naar een lichte vorm van kleinschalig wonen. De centrale keuken blijft, maar dient het voedsel in schalen op.

Activiteitenbegeleiding - Deze is recentelijk opgedeeld in diverse verenigingen, zodat meer aan de verschillende wensen van bewoners kan worden voldaan.

Het nieuwe opleidingsplan biedt mogelijkheden voor praktijkgerichte opleidingen voor 50+instromers (eventueel EVC).

De Werkvloer Centraal - Een project gericht op ondersteuning van de verzorging, ondermeer door structurele intervisie te integreren in het dagelijkse werk.

Motto: Boei en Behoud - Het management werkt graag mee aan een 50+ pilot. Behoud het personeel en boei nieuwe instroom is het devies. De kenmerken geven aan dat in de werksituatie van verzorgenden winst is te boeken. De nieuwe ontwikkelingen zijn in lijn met een setting voor een 50+ pilot in de PG Unit Leeuwenburg. Maar bij de opzet van de 50+ pilot moeten de volgende aspecten nog extra aandacht krijgen:

Leeftijdsvriendelijke roostering tot aan de randen van de nacht - De verpleegzorg loopt tegen een enorm operationeel probleem aan als 50-plussers niet in de nachtroosters hoeven. Nu al zijn soms te weinig geschoolden ingeroosterd. Met een op oudere leeftijden aangepast roosterschema zouden ook de 50-plussers optimaler kunnen worden ingezet.

Duurzame werkomgeving - Bij het zogenaamde *inclusieve design* gaat het om een veelheid van aanpassingen, zoals een adequate, comfortabele belichting en beplante aankleding van de ruimte. Maar ook om toepassing van de jongste til- en bewakingstechnologieën, de werkuitrusting. Behoud is ook: opleidingen met hoge precisie afstemmen op de 50plussers.

Het onderzoek - Het vooronderzoek naar de 50+pilot startte ter plaatse met een oriënterend bezoek in 2005. Voorjaar 2007 vond een omvangrijker onderzoek plaats. Per functie zijn diverse aspecten geanalyseerd. In kwalitatieve zin zijn acht interviews gehouden met verzorgenden, woon- en activiteitenbegeleiding. Ook is gesproken met P&O, regio management, staf, bestuurders en een opleider. Tevens werd deskresearch verricht op interne documenten en externe referenties. Dit alles bood inzicht in de specifieke situatie van het Zonnehuis Doorn, dat nodig is voor het ontwerp van de drie nieuwe op maat gemaakte functies. In dit verband is een investering gemaakt in de ontwikkeling van een 50+ functieprofiel. Dit profiel, facet 4, wordt in de volgende paragraaf uitgewerkt.

4. Het 50+ Functieprofiel: drie nieuwe combinatiefuncties



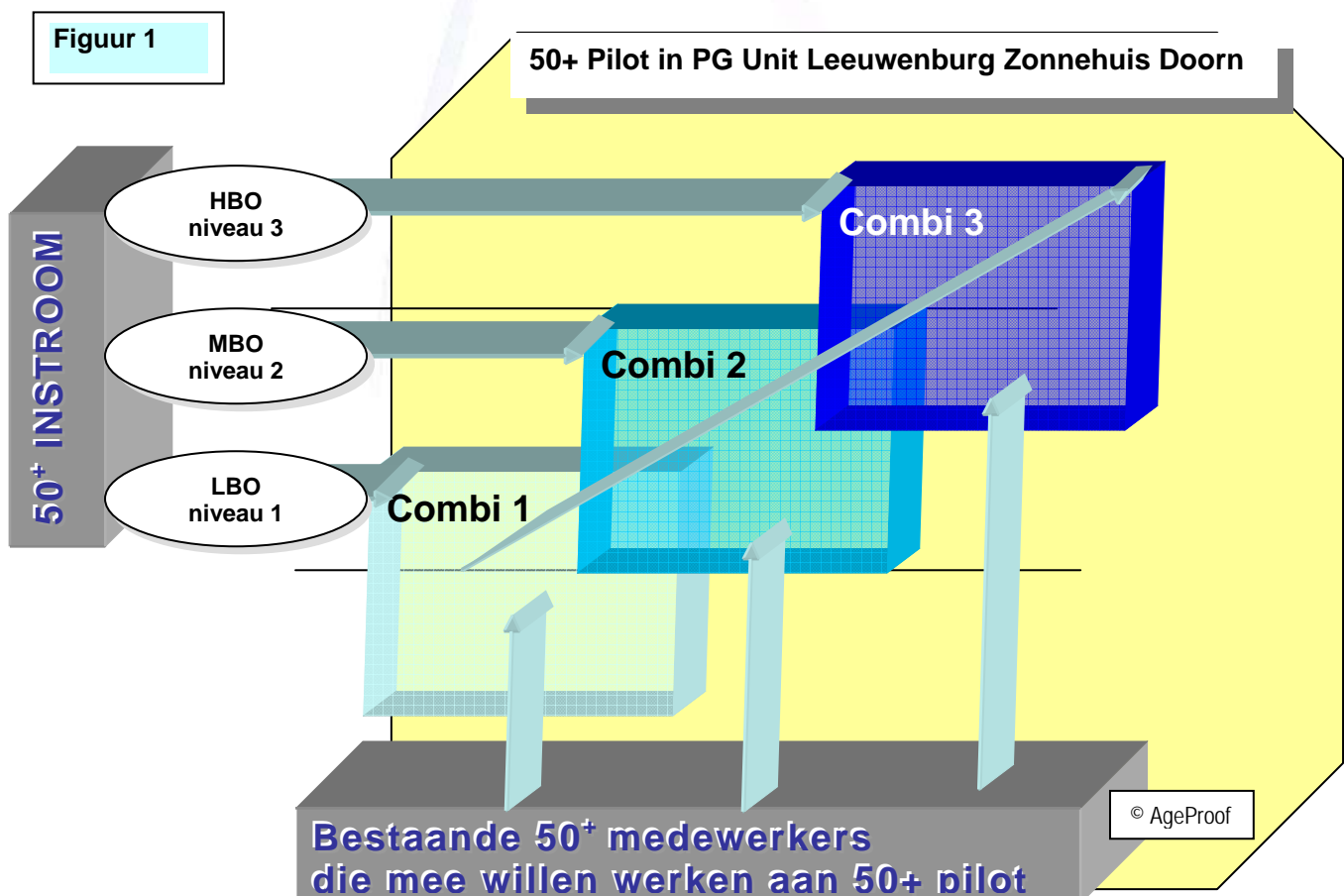
Uiteindelijk zijn we gekomen op drie combifuncties op de niveaus LBO, MBO en HBO die zijn gebaseerd op de huidige functies woonmedewerker, verzorgende en activiteitenbegeleider. De functie op LBO niveau is vrijwel gelijk aan de functie van woonmedewerker, maar wordt nadrukkelijker betrokken in de begeleiding van de bewoners bij activiteiten in en rondom de huiskamer. Ook begeleiding van stagiaires en mantelzorgers is expliciet opgenomen in het profiel. De combifunctie op MBO en HBO niveau zijn beide gebaseerd op de functie van verzorgende en hebben de kenmerken van de verplicht aanwezige gediplomeerde verzorgende. De hoofdactiviteiten van de combifunctie zijn:

- 1 - Het verzorgen van en service verlenen aan bewoners in de ruime zin bedoeld
- 2 - Het begeleiden van mantelzorgers, leerlingen en stagiaires
- 3 - Een bijdrage leveren aan de dagactiviteiten
- 4 - Ondersteuning maaltijden

Alle functies spelen zich voornamelijk af op de semi-kleinschalige woonvorm. Het hele team draagt zorg voor alle aspecten van zorg, welzijn en verzorging, als in een gezin. Ook de begeleiding van mantelzorgers, leerlingen en stagiaires heeft daarin een uitgesproken rol. Meer dan in de huidige praktijk. De begeleiding en organisatie van dagactiviteiten zowel in de huiskamer als elders hoort tot de verantwoordelijkheden.

De LBO functie is van 8.00 tot 16.30 uur, de MBO en HBO functies zijn actief in de tijdvensters tussen grofweg 10.30 en 22.30uur. De HBO functie onderscheidt zich vooral van de MBO functie door de grotere verantwoordelijkheid in het opstellen van het zorg/leefplan en de communicatie hierover met betrokkenen, vooral familie van de bewoner. Ook is de functie op HBO-niveau vaker verantwoordelijk voor het meer complexe zorg/leefplan. Uiteraard blijven de nieuwe functieprofielen binnen de bestaande regelgeving.

In figuur 1 staan de functie-niveaus, de toe- en doorstroommogelijkheden in de 50+pilot.



5. Extern draagvlak; sociale partners en andere betrokkenen

Werkgevers & werknemersvertegenwoordiging

ActiZ vindt een 50+project *Excellent Senior Care* vooral belangwekkend vanuit arbeidsmarkt perspectief, daarbij denkend aan de flexibele inzet van 50+ medewerkers. Het dreigende tekort aan zorgpersoneel noemt ActiZ dramatisch. Bij de proef is het raadzaam om ook het werkgeversbelang aan te geven. ActiZ is benieuwd naar een aantoonbare gunstige kosten/baten verhouding die wordt gesuggereerd bij een 50+ inzet.

AbvaKabo Zorg is na aanvankelijke scepsis voorzichtig positief over *Excellent Senior Care* mits de arbeidsvoorwaarden aangaande ondermeer contracttype en -duur in acht worden genomen. De sterke kant van dit project is dat het mensen stimuleert zo lang mogelijk zinvol te functioneren in de samenleving. Tegelijk wordt een risico gesignaleerd dat de inzet van 50+ers leidt tot overtreding van de huidige faciliteiten van oudere werknemers. Werkgevers zullen op instellingsniveau bereid moeten zijn om de organisatie aan te passen.

De Unie Zorg en Welzijn geeft een positief oordeel over het plan *Excellent Senior Care*. Er is gesproken met bestuurder de Groot en beleidsmedewerker Sax van der Weijden. Zij denken dat het project inhoud kan geven aan levensfasebewust personeelsbeleid dat in zorginstellingen een plaats moet krijgen. Zijn bijvoorbeeld 50-ers vanwege hun persoonlijke situatie wellicht flexibeler inzetbaar? In volgorde van belangrijkheid zien zij drie mogelijke voordelen: als instrument dat uitstroom tegengaat, als instrument om nieuwe instroom te genereren en wellicht vergroot het de kans dat mensen meer uren gaan werken.

Beroeps & cliëntverenigingen

NU'91, de beroepsorganisatie van de verpleging en verzorging, is positief gestemd over de 50+ pilot. Voorzitter Monique Kempff: "Het biedt kansen om de problematiek rondom de dubbele vergrijzing in de zorg een oplossing te bieden, mits de arbeidsvoorwaarden goed geregeld zijn en het de kwaliteit van zorg ten goede komt."

Sting, landelijke beroepsvereniging verzorging, steunt het 50+project en is benieuwd naar de uitkomst.

V&VN, beroepsvereniging van verpleegkundigen en verzorgenden, houdt zich bezig met de huidige en toekomstige personele tekorten in de zorg en werkt aan oplossingen. "Daarin past de 50+ pilot ook en daarom zijn we hier positief over", zegt beleidsadviseur Francis Bolle van V&VN. "We hameren wel op de goede en juiste scholing van medewerkers, van welke leeftijd dan ook. Voor de veiligheid van cliënten, maar ook van verzorgenden zelf is dat heel belangrijk."

Bij het **LOC**, Landelijke Cliëntenraad, ondervindt het plan veel sympathie. Een 50+pilot zou moeten uitwijzen of dementerende bewoners er inderdaad baat hebben bij bejegening en autonomie. De ervaring leert dat 50-plussers sterke kanten hebben. Veelal brengen zij meer evenwicht en creativiteit in de omgang met bewoner en familie, creëren rust en het biedt aanvullende mogelijkheden voor complementaire zorg, zoals aromatherapie in de snoezelruimte en ambiance bij het eten. Ook een ruimere roostering biedt voordelen.

De **Regiegroep GrijsWerkt** volgt het project met zeer veel belangstelling, dat perspectief biedt op concrete, praktische oplossingen en draagt graag bij aan verdere bekendheid ervan.

Wetstechnische mogelijkheden

CAO - De CAO biedt ruimte voor het ontwerpen van een combinatiefunctie, mits is aangegeven waar en in welke mate deze functies eventuele beloningsschalen overschrijden. Omdat de combiprofielen drie niveaus kennen, blijven de functies binnen de FWG-kaders.

Wet Gelijke Behandeling van Leeftijd bij arbeid - Met de **WGBL** is uitvoering gegeven aan artikel 13 van het EG-Verdrag en de EG-Richtlijn 2000/78. Kortweg mag bij arbeid niet op leeftijd worden gediscrimineerd. De 50+ pilot kent een voorkeur voor leeftijd. Maar op grond van artikel 7, lid 1 valt de 50+ pilot als zodanig binnen de kaders van de WGLB. Het is namelijk arbeidsmarktbeleid dat arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën bevordert. Daarnaast is het afstemmen van functies op leeftijd te rechtvaardigen op basis van de data-analyse in Het Zonnehuis Doorn. De 50+pilot beoogt 50-plussers tegen onnodige uitval te behoeden en hen met duurzaam beleid en omstandigheden langer te behouden.



Conclusie over de haalbaarheid per facet

1. De verpleeghuissector zoekt naarstig naar geschoold personeel.
2. De 50+ doelgroep is klein, maar gemotiveerd voor zingevende arbeid.
3. Het Zonnehuis Doorn staat open voor een 50+pilot.
4. De drie ontworpen 50+ combinatiefunctieprofielen passen binnen de beleidskaders van Quarijn, Het Zonnehuis Doorn.
5. Het externe draagvlak lijkt voldoende om de 50+pilot uit te testen.



Conclusie: een 50+pilot is in de onderzochte situatie met enkele spelregels haalbaar:

- * duurzame werksituatie; *generational inclusive design*
- * een leeftijdstoegesneden rooster wordt ingevoerd,
- * individueel afgestemde (evc) scholing plaatsvindt,
- * OR, ict en *finance controlling* (eigen verlies/winst structuur) zijn afgekaard en/of betrokken,
- * inzicht in eigen *workforce management* en sluitende administratie op pilot-toetspunten,
- * de combifuncties FWG zijn gepositioneerd en gewaardeerd t.o.v. de huidige functies,
- * helderheid bestaat over de rechtspositie van externe instroom,
- * alle pilot-medewerkers meedoen aan alle pilot-toetsingen,
- * de medewerkers zich in soepele rust en flexibel op de nieuwe situatie kunnen instellen.

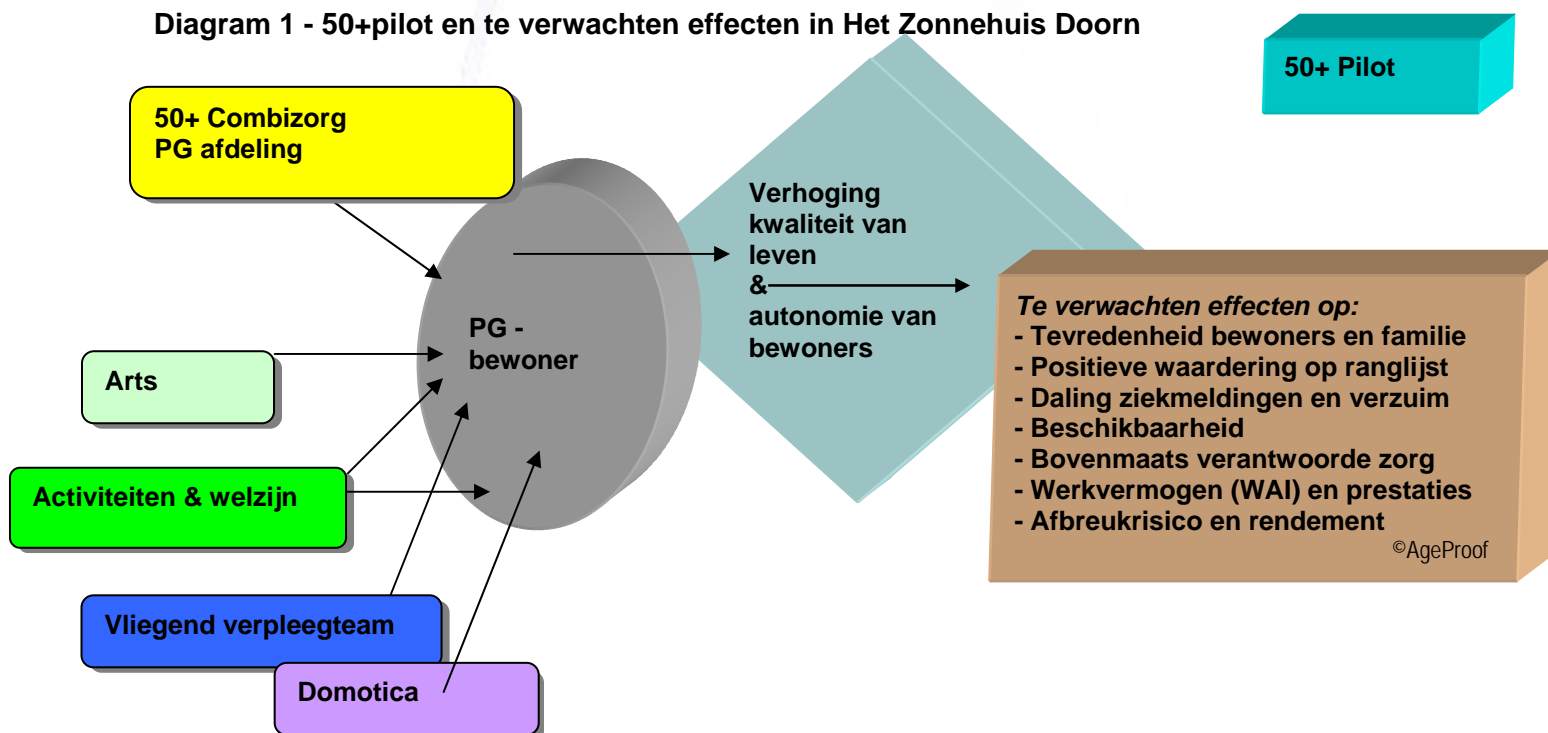
Een gunstige kosten/baten verhouding ligt in lijn der verwachting, maar kan pas in de daadwerkelijke 50+pilot worden getoetst. De volgende invloeden zijn mogelijk:

- met zij-instroom is een hoger opleidingsniveau realiseerbaar,
- een uitgekiend 50+beleid vermindert de kans op claims beroepsziekten,
- met bredere functies hebben mensen meer werkplezier en zijn minder vaak ziek,
- een 50+ inzet verlaagt de kans op afbreukkosten en imagoschade,
- innovatieve domotica ontlasten enkele zware aspecten van het werk.

Met de gedane bevindingen acht het management van Het Zonnehuis Doorn een 50+pilot een werkbaar idee en "uitdaging genoeg". Aan de slag dus met een veelbelovend 50+project.

De 50+ proef zal met oude en nieuwe 50+ medewerkers plaatsvinden. Concreet betekent dit, dat 5 à 10 zij-instromers voor de 50+pilot nodig zijn. Het ligt in de rede dat met 50-65 jarigen wordt gestart, maar niemand wordt uitgesloten. Een checklist en regieplan voor het organisatievormende vermogen zijn specifiek op maat in ontwikkeling voor de situatie van het Zonnehuis Doorn.

Diagram 1 - 50+pilot en te verwachten effecten in Het Zonnehuis Doorn



Samenvatting

De ontgroening in Nederland is een kans voor 50+ers die (weer) betaald willen werken. Deze brochure bevat de verkorte versie van een haalbaarheidstudie naar een 50+pilot in de verpleegzorg, getiteld **Excellent Senior Care**. Het plan is om een verpleegafdeling met dementerenden grotendeels te laten verzorgen door 50+medewerkers. De plussers die meedoen in de 50+pilot zijn zowel oud- als nieuwkomers. Het aankomende afdelingsproject staat open voor bestaand personeel, maar evengoed voor 50+ers die willen instromen in de zorg (met de EVC procedure). Een 50+pilot is een nieuwe interventie in de strijd tegen de personeelskrapte in de zorg. Het werkt naar verwachting ook gunstig in op de zorgkwaliteit.

Leidend beginsel is dat 50+ers een functionele meerwaarde kunnen bieden in de verpleegzorg. Te denken valt aan een ruimer oog voor de veiligheid van de cliënt, belangrijke sociale vaardigheden zoals luisteren en geduld betrachten met bewoners en familie. 50+ers hebben vaker een realistische kijk op leven en dood ontwikkeld, zodat ze doorgaans in staat zijn tot terminale begeleiding bij een naderend levenseinde zonder zichzelf daarbij te verliezen. In de levensloopdynamiek van 50+ers ontstaat vaak een altruïstische instelling, die zich kan uiten in de wens om werk te doen die een zinvolle bijdrage levert tot het instandhouden van onze samenleving. Men noemt dit 3^e levensfase of 2^e adolescentie.

De haalbaarheidstudie is in alle facetten ingegaan op de in aanvang gestelde vragen: organisatie-, functie- en brancheniveau is geanalyseerd en een peiling onder de 50+ doelgroep en een oriëntatie op het draagvlak in het veld van de zorgsector is uitgevoerd.

- Het haalbaarheids*onderzoek op organisatieniveau* werd uitgevoerd in Het Zonnehuis Doorn, onderdeel van Quarijn. Daar vond analyse plaats op data en documenten en ook werden functiehouders, staf, management en bestuur geïnterviewd.
- *Drietrap 50+ combifunctieprofiel* - speciaal voor de psychogeriatrische unit 'Leeuwenberg' is een 50+ functieprofiel ontworpen voor drie verschillende niveaus. De combifunctie is samengesteld uit drie functies namelijk ziekenverzorgende, activiteitenbegeleider en woonmedewerker. Gezocht is of deze functies op de één of andere wijze zo gecombineerd kunnen worden dat een geschikt profiel voor oudere werknemers ontstaat. Dat is gelukt. Ook is aandacht besteed aan de nieuwe setting van de in ontwikkeling zijnde (semi) kleinschalige woonvorm in het betrokken verpleeghuis.
- *Kwalitatief zicht op de beoogde doelgroep* van 50+ers is verkregen door een lezerspeiling in PlusMagazine in april 2006. >140 Gegadigden meldde dat zij, mits normaal betaald en zolang het fysieke dat toestaat, in de zorg willen werken. In hun toelichting was de behoefte naar zinvol werk vaak merkbaar. Nationaal gezien is de omvang van de werkwillige 50plusser nog bescheiden, maar de groep neemt de laatste jaren snel toe. In de lezerspeiling bevonden zich zelfs enkele 65-plussers met belangstelling.
- *Draagvlak bij sociale partners* - Diverse partijen in de zorgsector zijn geraadpleegd. Desgevraagd is meegedacht over de (on)mogelijkheden van een 50+pilot. Vooral de AbvaKabo had aanvankelijk bezwaren. Maar zowel de werkgevers als werknemersbonden zien kansen, mits gehouden aan de arbeidsvoorwaardelijke afspraken (vakbonden) en inzicht in kosten/baten (werkgevers).

50+ pilot met spelregels haalbaar - De studie wijst uit dat een 50+pilot met spelregels haalbaar is. De uitwerking ervan vraagt wel om grote flexibiliteit, opdat elke deelnemer zich in de pilotfase comfortabel voelt. Er moet tijd te zijn om te leren werken - of zelfs af te leren en opnieuw te leren - in een innovatieve werkomgeving met nieuwe taak- en werkgebieden en zo al werkend/onderzoekend komen tot de juiste invulling. De 50+pilot zal door de onderzoekers worden begeleid.

In de conclusie staan onderdelen uit het 'programma van eisen' nader genoemd.

En dan nu over tot de proef op de som! **[ruim baan voor 50+]**



Referenties - world wide web

ageproof.nl/publicaties
aowscope.nl/lopende projecten, publicaties
actiz.nl
beroepsziekten.nl; ncvb.nl; amc.uva.nl
cbs.nl.
domoticawonenzorg.nl
fnv.nl/abvakabo.nl
kenniscentrumevc.nl
goc.nl/leeftijdsbewust-opleiden-met-checklists.aspx
grijswerkt.nl
hetzonnehuisdoorn.nl
nu91.nl
plus.nl
prismant.nl
quarijn.nl
rvz.net
sting.nl
stsvl.nl; kenniscentrum-ouderen.nl
unie.nl
vnnv.nl
vu.nl/ zoek: knipscheer
vereniginghetzonnehuis.nl
zorg-en-ict.nl
zorgvoorlater.nl

Lijst met afkortingen en veelgebruikte termen



AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten, een collectieve verzekering voor niet individueel verzekerbare ziektenkostenrisico's.
EVC	Erkenning verworven competenties
Wet BOPZ	Wet bijzondere opname psychiatrisch ziekenhuis; regels over zorgplan, toestemming vragen, toezicht en vrijheidsbepalende maatregelen
Wet GBO	Wet op de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst
Wet BIG	Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg betreffende beroepsaansprakelijkheid bij medische handelingen
Wet WGBL	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
HRM	Human Resources Management
FWG	Functiewaarderingssysteem in de zorg
LOC	Landelijke Cliëntenraad
NU91	Beroepsvereniging verpleegkundigen
RVZ	Raad voor de Volksgezondheid & Zorg
V&VN	Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland, nationaal platform
WGB	Wet gelijke behandeling
PG unit	Psychogeriatrische afdeling; verpleeghuisbewoners met dementie
NCvB	Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
3e levensfase	Ook wel 2e adolescentie genoemd (zie rede Kees Knipscheer, 2006)
RegiegroepGrijsWerkt	is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor drie jaar ingesteld. Zij wil dat werken tot 65 jaar weer heel gewoon wordt. Door inspirerende voorbeelden, praktische oplossingen, hanteerbare instrumenten en afspraken met sociale partners.



Colofon

Deze brochure is in de zomer van 2007 ontwikkeld in opdracht van Vereniging het Zonnehuis. Het gelijknamige, interne onderzoeksrapport over de haalbaarheidsstudie in Quarijn, locatie het Zonnehuis Doorn verscheen in mei 2007.

Tekst	Marianne Ziekemeyer, m.m.v. Kees Knipscheer
Research	AgeProof - drs. Marianne Ziekemeyer m.m.v. ir. Jeroen de Waal AOWscope - em.prof Kees Knipscheer
Review	prof.Martin Boekholdt, drs.Jan Roelofs, em.prof.Han van Dijk, dr. G. Tros
Grafisch ontwerp	
Afbeeldingen	AgeProof, Stichting Quarijn - Zonnehuis Doorn, Tijdschrift voor Verzorging
Druk	
ISBN	

All rights reserved ©AgeProof

Op deze brochure en het rapport rusten auteursrechten. Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van bureau AgeProof te Amsterdam.

® AgeProof beschikt daarnaast over andere intellectuele eigendomsrechten, waaronder merkrechten, op woorden als AgeProof, AgeProofing, Dynamische Functiebeschrijving en verschillende grafische elementen die daarmee verband houden. Bureau AgeProof is dus formule-eigenaar van het algemene model en de dynamische functiebeschrijvingen met de daarbij behorende grafische elementen.

Nadere informatie: T/F 020 6766050 / bureau@ageproof.nl

Disclaimer

Deze brochure is met de grootste zorg samengesteld op basis van een casusstudie en de meest actuele branche-informatie beschikbaar ten tijde tot medio 2007. De informatie uit dit rapport is niet generaliseerbaar voor de verpleeghuiszorg. Evenmin kunnen aan deze tekst rechten worden ontleend. De samenstellers nemen geen consequenties voor het gebruik van de geboden informatie.

Belangstelling voor een project duurzame inzet van 50plussers?

AgeProof en AOWscope hebben zich vanuit beider vakgebied geprofessionaliseerd op het werken met 50-plussers. Mocht uw zorginstelling ook belangstellend zijn naar een haalbaarheidsstudie, ontwerp op maat en begeleiding bij de uitvoering van een 50+pilot? Wij stellen onze ervaring graag aan u ten dienste. In goed overleg kunnen aan u gebruiksrechten worden verleend voor onder meer het basismodel, de vragenlijsten en de opzet van de studie. Nu de overheid het participatieakkoord heeft gesloten komen er mogelijk ook financieel ondersteunende mogelijkheden vrij voor 50+pilots. Wij zijn nog minstens op zoek naar één afdeling voor ons 50+project in de verpleegzorg.

Dank

Aan allen die bijval en/of inspanning leverden bij de haalbaarheidsstudie. Te beginnen met de acht geïnterviewde functiehouders, de staf, management en bestuur van stichting Quarijn en ten slotte Stichting Sluyterman van Loo en Vereniging het Zonnehuis, die deze haalbaarheidsstudie van de 50+pilot samen financierden.

[ruim baan voor 50+]

