

# Samen werken aan effectievere wijkverpleging

Wij helpen organisaties beter organiseren -  
met lef, en een ander perspectief

**P5** **COM**

INSPIRING PERFORMANCE

# Te veel zorg en te weinig mensen

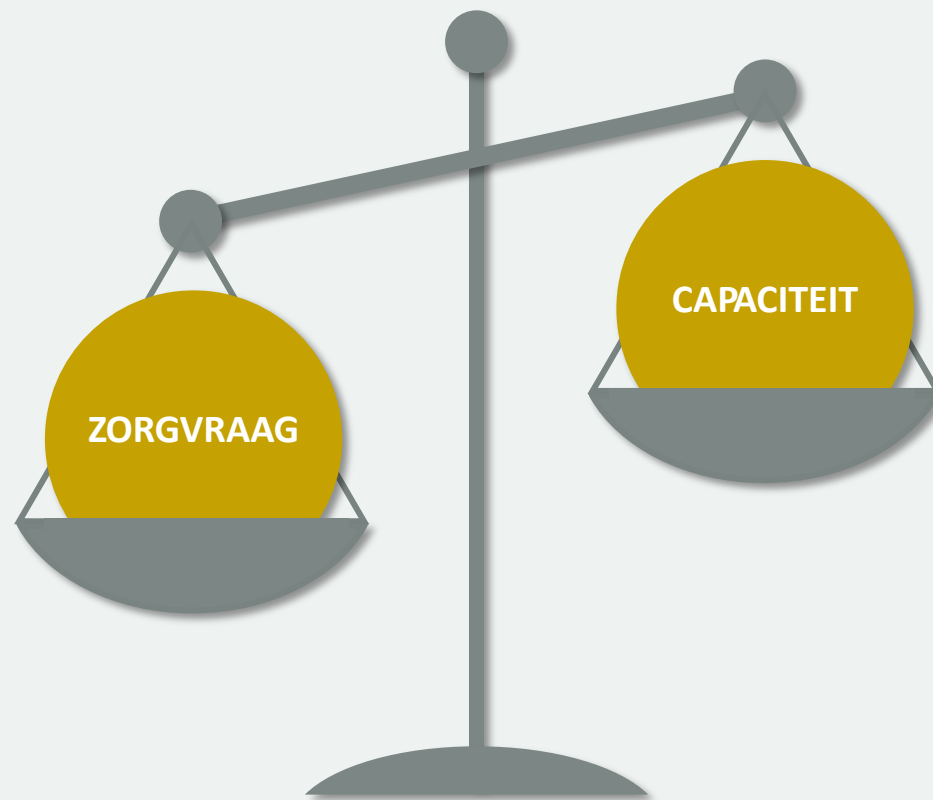
De uitdagingen in de wijkverpleging zijn groot:

## De zorgvraag neemt toe ...

- Het aantal 75-plussers groeit tot 2030 van 1 miljoen naar 1,47 miljoen
- 92% van de 75-plussers woont zelfstandig
- 80% van de 75-plussers heeft 1 of meer chronische ziekten
- Tot 2040 verdubbelt het aantal mensen met dementie

## ... en het aantal medewerkers neemt af

- De arbeidsmarkt is al krap
- De sector kent een hoge gemiddelde leeftijd
- Tot 2030 gaat ongeveer een derde van de medewerkers met pensioen





# Duurzame verandering is noodzaak

De sector zoekt naar duurzame verandering, die helpt om de noodzakelijke zorg te leveren. Nu én in de toekomst.

Een voorbeeld daarvan is het experiment **nieuwe bekostiging**, dat op 1 januari van start ging. Doel is om de focus te verschuiven van een beloning voor elk geleverd uur, naar de **inhoud en uitkomsten** van zorg.

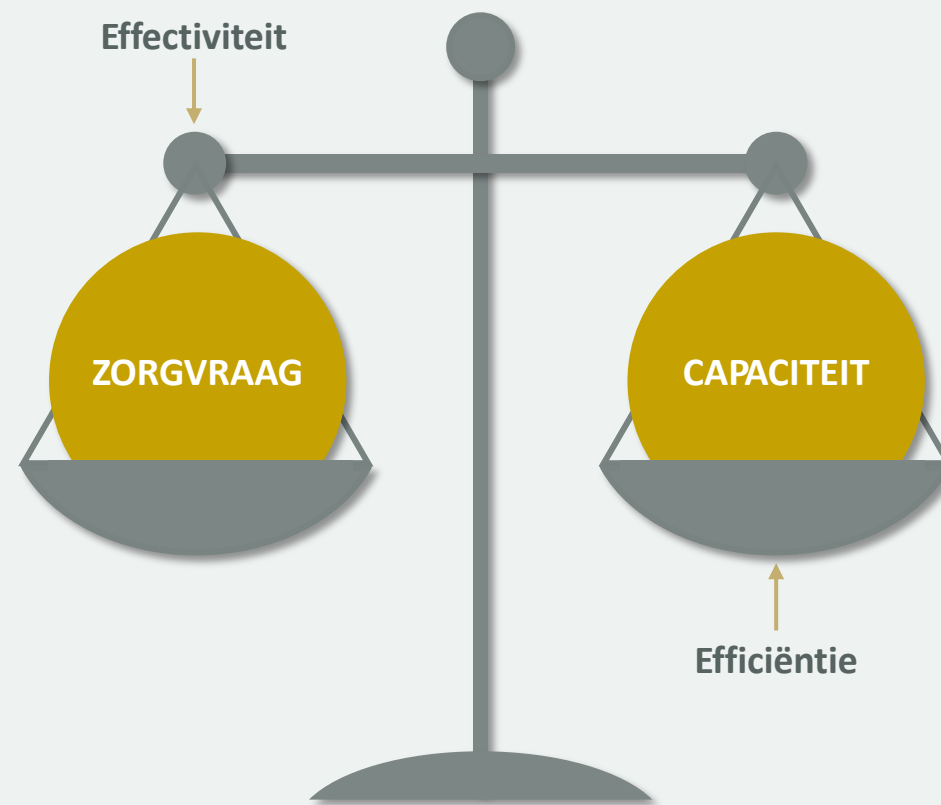
We zien ook dat de sector nog worstelt. Zo is er nog te **weinig structurele inzet van technologie en hulpmiddelen**. We zien geregeld dat de gemiddelde cliënt van een organisatie, meer kan en wil met technische mogelijkheden dan de gemiddelde medewerker.



# Dat vraagt focus op twee fronten

Om capaciteit en zorgvraag in balans te brengen, moeten organisaties zich op allebei richten.

De capaciteit beïnvloed je door **efficiënter** te werken. De zorgvraag door **effectiever** te werken. Of anders gezegd: doelmatiger.





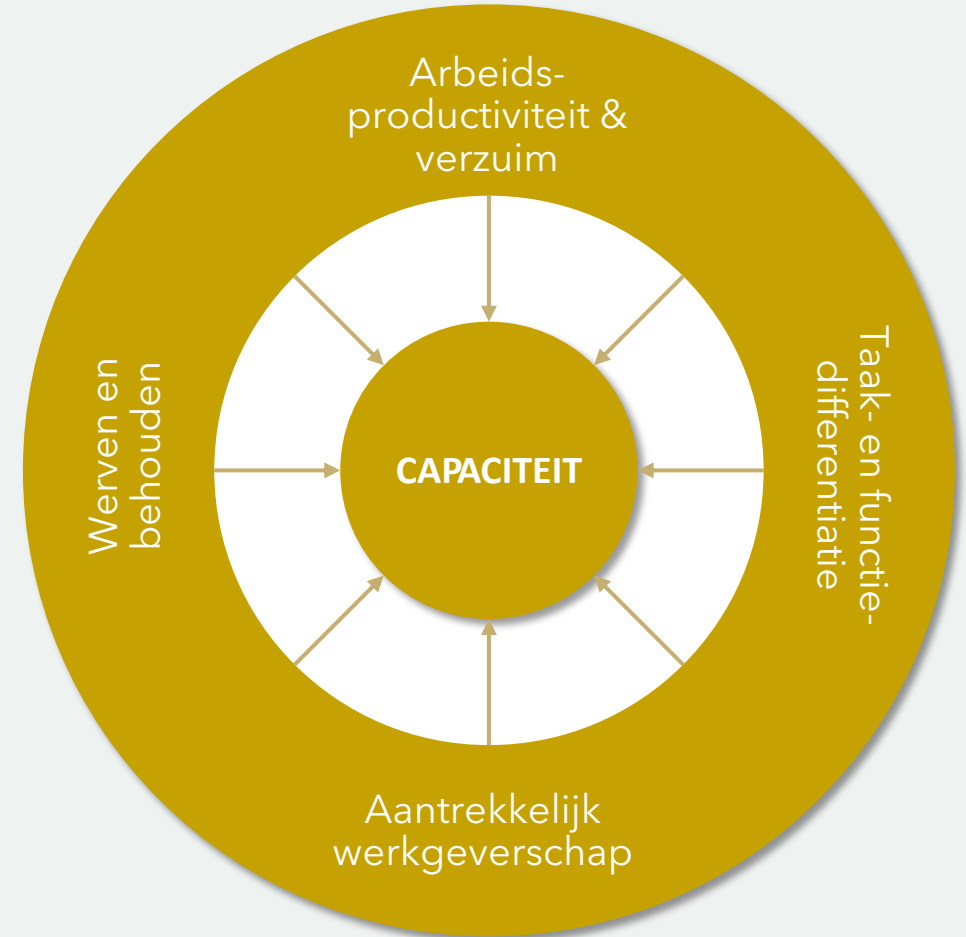
# Efficiëntie: de dingen juist doen

Deze kant van de medaille gaat over **capaciteit**. Die kan waar mogelijk **vergroot** worden, maar moet ook zo efficiënt mogelijk ingezet worden. Het doel is immers: zoveel mogelijk tijd van medewerkers beschikbaar hebben voor de het bieden van **juiste zorg**.

Als organisatie heb je zelf invloed op:

- arbeidsproductiviteit
- ziekteverzuim
- aantrekkelijk werkgeverschap
- werven en behouden
- taak- en functiedifferentiatie

Natuurlijk helpen we daar graag bij. Maar we weten ook: focus op alléén capaciteit is niet genoeg.



# Effectiviteit: de juiste dingen doen

Deze kant van de medaille gaat over de **zorgvraag**. Veel organisaties houden zich daar nog onvoldoende mee bezig – ook omdat het kan schuren met de gebruikelijke **financiering**. Wezenlijke vragen bij dit onderwerp zijn:

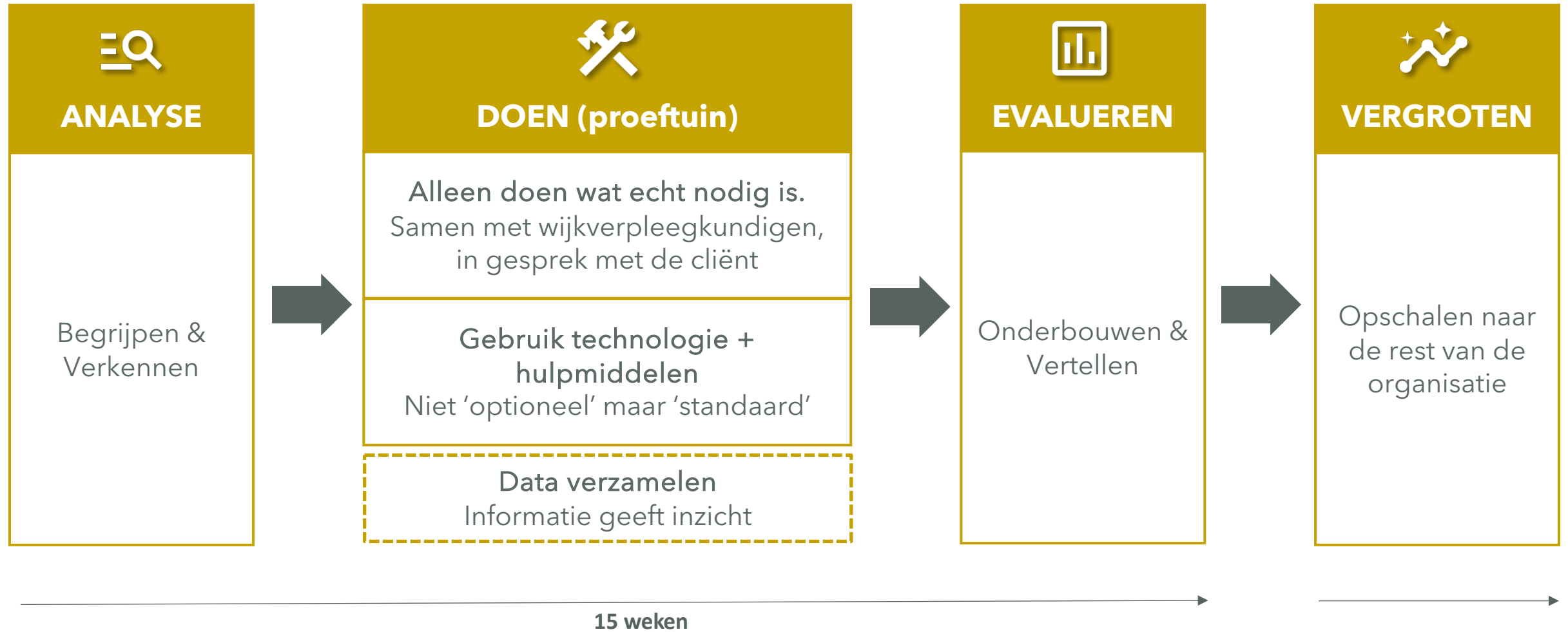
- Is de zorgvraag werkelijk de zorgvraag?
- Kunnen we de zelfredzaamheid van cliënten vergroten door de inzet van technologie of van hulpmiddelen?
- Als wijkverpleging echt nodig is, kunnen we dat dan op een minder arbeidsintensieve manier organiseren?





**Onze ervaring: veel  
organisaties zijn al wel  
 bezig met efficiëntie. Wij  
helpen ze ook te focussen  
op de effectiviteit. Dat doen  
we in vier stappen.**

# In vier stappen samen effectiever



# Stap 1: de analyse

## Welk potentieel is er?

In deze fase onderzoeken we wat er mogelijk is om de **doelmatigheid** significant te verbeteren, en dus meer cliënten te bedienen.

We lopen mee met verschillende routes, en maken op basis daarvan een nulmeting van de huidige **doelmatigheid en organisatiegraad**. We nemen met wijkverpleegkundigen het **indicatieproces** door, en screenen gezamenlijk een aantal indicaties. Daarnaast inventariseren we welke **technologische middelen** er al beschikbaar zijn binnen de organisatie. Ook beoordelen we hoe die middelen worden ingezet.

De uitkomst? Zicht op het **verbeterpotentieel** én de aanpak en inspanning die nodig zijn om dat potentieel waar te maken.





## Stap 2: doen (proeftuin)

Doelmatiger werken vraagt het lef om anders te kijken. Om te bedenken wat anders kan, en dat vervolgens ook te dóén. Onze belofte: we helpen die stap te zetten, en om in **drie maanden zichtbaar effect** te sorteren. Daarvoor zijn ondernemerschap en eigenaarschap nodig. Die creëren we door 'gewoon' te beginnen. Op kleine schaal, maar wel echt.

Samen selecteren we  **twee teams**. Belangrijke succesvoorspellers daarbij zijn het **leiderschap** van de wijkverpleegkundige, en de **technologische vaardigheid** van de collega's. Met die teams gaan we aan de slag, los van de rest van de organisatie. Die haken we later weer aan, als de proeftuin succesvol is gebleken. Dan geldt immers: zien is geloven.



# Stap 2: samen aan de slag met twee hoofdthema's

## 1. Alleen doen wat echt nodig is

- We lopen de **cliëntenpopulatie** door, en schatten in wat mogelijk is aan het vergroten van eigen regie, of om zorg te laten aan andere partijen in de keten.
- We scherpen samen met de wijkverpleegkundige het **indicatieproces** aan.
- We faciliteren intercollegiale toetsing (wvpk's), en delen lessen over **preventiezorg**.
- We ontwikkelen wekelijkse stuurinformatie op **het juiste detailniveau** voor team en leidinggevenden.

## 2. Technologie en hulpmiddelen

- We helpen de teams bij het benutten én **opschalen van de technologie** die de organisatie al in huis heeft.
- We **beoordelen** bijvoorbeeld samen bij welke cliënten we bepaalde techniek kunnen inzetten.
- We trainen de teamleden in **proefopstellingen**. Zo verlagen we de drempel om technologie ook echt te gebruiken.
- We helpen de wijkverpleegkundige om elke inzet te evalueren met het team, en de beoordeling in te bouwen in de **evaluatiecyclus**.





# Stap 3: onderbouwen en vertellen

Vanuit de proeftuin:

- Maken we impact en effecten van de veranderingen zichtbaar, kwalitatief én kwantitatief.
- Formuleren we lessons learned: wat werkt? En wat niet?
- Brengen we ervaringen over het voetlicht: medewerkers vertellen zelf het verhaal aan hun collega's.





## Stap 4: vergroten – de blik vooruit

In deze stap kijken we vooruit. We vertalen de acties en resultaten uit de proeftuinen naar de rest van de organisatie. We schetsen het **perspectief én de verbeterpotentie**. En we schrijven een gedegen aanpak, waardoor u de vruchten uit de proeftuin overal kunt plukken.

Deze stap vraagt ook om een meer integrale blik dan de proeftuin. Daarbij gaat het om bijvoorbeeld de volgende thema's:

- Hoe zorg je voor nieuwe instroom van cliënten?
- Hoe ga je om met complexe doelgroepen?
- Hoe maak je afspraken met je verzekeraar over een vervolg?
- Hoe formeer je je team niet meer op basis van het aantal cliënten, maar op uren?
- Hoe richt je je operationele learning-cyclus structureel in?
- Hoe kun je organisatiebreed actiever inzetten op preventiezorg?



# Resultaat: samen effectiever werken in de wijkverpleging

Deze aanpak:

- Vermindert het gemiddelde aantal uren per cliënt per week met wel 15%
- Biedt serieus inzicht in de effecten van verandering – en daarmee **perspectief** voor de hele organisatie
- Creëert **koplopers** binnen de eigen organisatie – en dus een prima springplank om te vergroten
- Leidt tot **energie en draagvlak** – want zien is geloven!





# Doelmatige thuiszorg bij interzorg

Natuurlijk vinden we het fijn als u ons op ons woord gelooft. Maar we laten nog liever in de praktijk zien dat deze aanpak werkt.

Zoals bij **interzorg**, waar we:

Doelmatigere thuiszorg leverden, de productiviteit lieten groeien én de cliënttevredenheid op peil hielden. Niet door van bovenaf KPI's op te leggen, maar juist door mét medewerkers te praten over zinnige, warme en doelmatige zorg. [Meer lezen.](#)



**interzorg**

ruimte voor jezelf



**Bent u klaar om de  
volgende stap  
te zetten?**

**Neem dan contact op  
met Martin Mauritz.**

PROJECT DIRECTOR

# Martin Mauritz

Ik help uw organisatie  
graag om de stap te  
maken van efficiëntie  
naar effectiviteit

m.mauritz@p5com.eu  
+31 6 224 90 144







# P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

[www.p5com.eu](http://www.p5com.eu)

+31 (0)35 531 00 62

[info@p5com.eu](mailto:info@p5com.eu)