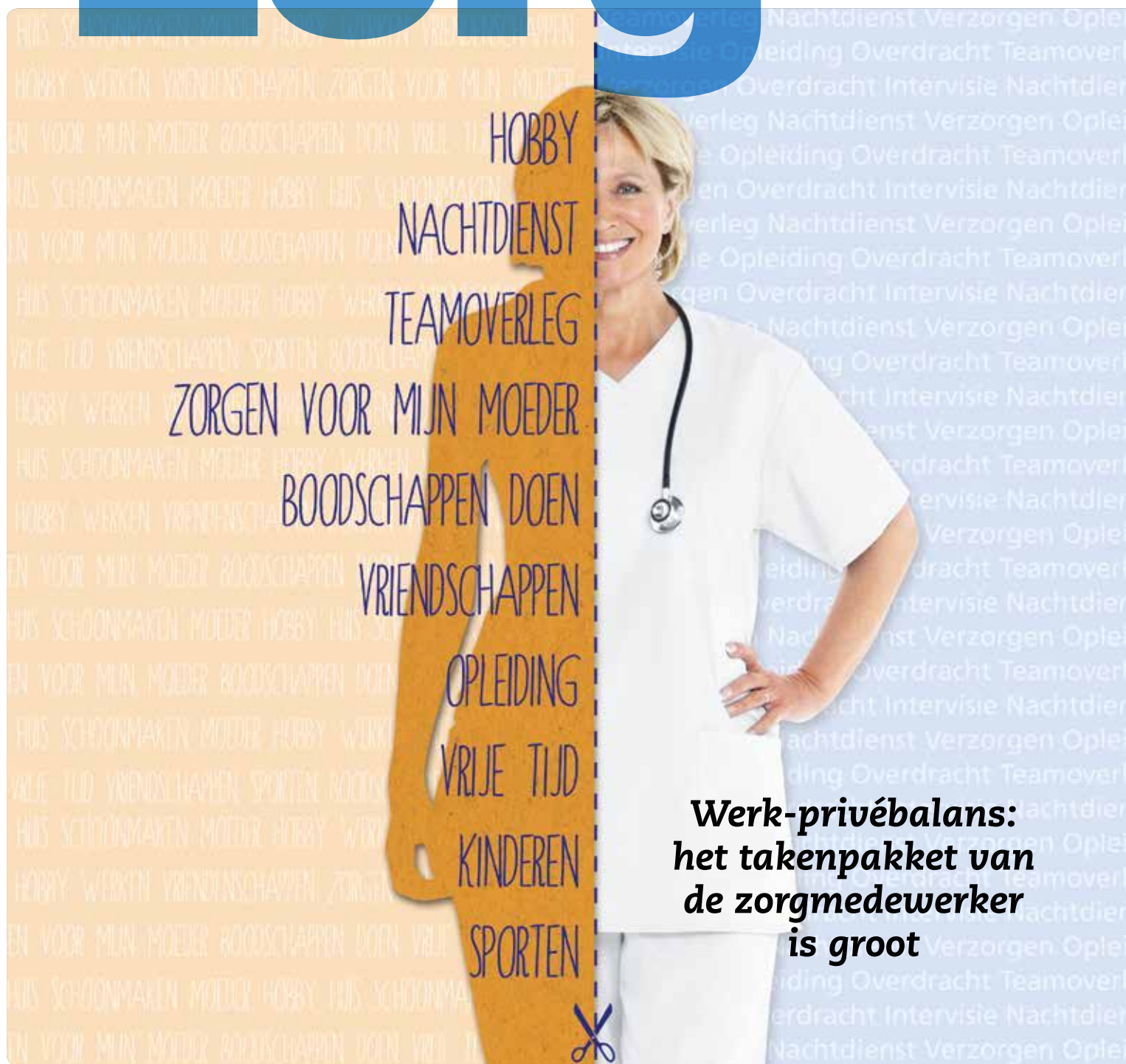


de ZORG



**Werk-privébalans:
het takenpakket van
de zorgmedewerker
is groot**

Steunkous aantrekken? Fluitje van een cent!

6

Professionele hulp voor mantelzorgers

17

Dit verandert in de IZZ Zorgverzekering 2016

22





6 Steunkousen aantrekken zonder rugklachten

De zelfregelende teams van Cordaan krijgen veel vrijheid om hun inzetbaarheid te bevorderen. De medewerkers weten zelf het beste wat hierbij helpt. Zo wist een team zijn cliënten ervan te overtuigen een steunkoushulpmiddel aan te schaffen. Een steunkous aantrekken is nu voor cliënt en thuiszorgmedewerker een fluitje van een cent.

10 Dat beetje extra doen

In loondienst kon Annemie Delissen niet de zorg verlenen die zij voor ogen heeft. Dus begon ze voor zichzelf. Nu brengt ze haar ideeën in de praktijk: goede, persoonlijke zorg en soms iets extra.

14 Werken aan vitaliteit

Medewerker, werkgever én patiënt: investeren in een betere vitaliteit van zorgmedewerkers kent alleen maar winnaars. "Het moet vast onderdeel van de arbeidsvoorwaarden worden."

18 De Zorg 2030: back to the future

Zou je met je DeLorean naar de toekomst kunnen reizen, dan zul je zien dat de zorg veranderd is. De commissie onder leiding van Kete Kervezee had geen opgevoerde auto nodig en schetste hoe het beroep van zorgmedewerker er in de toekomst zal uitzien. "Het werk gaat echt veranderen."

En verder

- 4 Kort nieuws: alle actuele zorgvacatures op één website!
- 9 Student in de zorg
- 12 Tips om uw eigen vitaliteit te verbeteren
- 16 Test: grenzen stellen
- 17 Helpende hand via de mantelzorgcoach
- 21 Dit is de zorg: Penitentiaire Inrichting Dordrecht
- 22 Veranderingen in de IZZ Zorgverzekering in 2016

Colofon

de **Zorg** verschijnt vier keer per jaar voor leden van Stichting IZZ.

Het volgende nummer van de Zorg verschijnt in maart 2016



Redactie Mirella Bulsink, Pieter van de Winckel en Bastiaan Schoel (Stichting IZZ), Ed Coumans, Frank Heijster, Chris van der Hulst, Petra Kruijt, Sabine de Lucht, Wies Peters, Dirk van Sambeek, Esther Schoenmakers, Cindy Stello
Fotografie Alek, Bart Nijs Fotografie Getty Images/Dean Mitchell, Vincent van den Hoogen, iStockphoto, PHTGRPHR/Jacqueline Dersjant, www.shutterstock.com
Illustraties: Roel Seidell
Gloedcommunicatie/Eva Stijnman
Concept en realisatie Gloedcommunicatie, Nijmegen
Vormgeving Wunderbar, Nijmegen
Druk Enveloprint, Dinxperlo

Verhuisd?

Wanneer u uw nieuwe adres aan de gemeente doorgeeft, ontvangen wij de wijziging automatisch. Verhuizing naar het buitenland moet u aan IZZ Zorgverzekeraar melden. Dat doet u met het wijzigingsformulier op www.izz.nl.

Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten en verantwoordelijkheden worden ontleend. Gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties kan alleen na schriftelijke toestemming van de redactie.

Redactieadres
 Redactie de Zorg, Amersfoortseweg
 15h, 7313 AB Apeldoorn
 Mailadres: redactie@stichtingizz.nl

Wilt u de Zorg niet meer ontvangen, meld u dan af via www.stichtingizz.nl/ afmelden-dezorg

Leesproblemen?

Voor mensen met leesproblemen verschijnt de Zorg ook op Daisy cd-rom. Bel voor deze gratis service rechtstreeks met Dedicon in Grave 0486 - 48 64 86.



Onze eigen zorgverzekering

Van mensen in de zorg

Scherpe premie

“De werkelijke waarde van de zorgverzekering komt pas tot uitdrukking op het moment dat u zorg nodig hebt”

De eigen zorgverzekering van mensen in de zorg

December is de maand van de tradities. De maand van pakjesavond en kerstmarkt, van koek-en-zopie en glühwein. December is traditioneel ook de maand waarin we ons buigen over de zorgverzekering voor het volgende jaar. Dit gaat nogal eens met frisse tegenzin. Hoe leuk is het om premies en voorwaarden naast elkaar te leggen? De goede zorgverzekering kiezen is bijna een onmogelijke opgave. Hoe belangrijk die keuze is, komt pas tot uitdrukking op het moment dat u daadwerkelijk zorg nodig hebt. Wanneer u van zorgprofessional ineens zorggebruiker wordt. Dan ervaart u hoe belangrijk een zorgverzekering is die naadloos aansluit op uw behoeften en uw werk in de zorg. En dat ‘aansluiten op’ gaat verder dan een scherpe premie. Daarom is de collectieve IZZ Zorgverzekering ontstaan vanuit de zorg zelf en is dit de eigen zorgverzekering van mensen in de zorg. Het is de verzekering die inspeelt op de specifieke klachten rond fysieke en psychische belasting waar u en uw collega’s in de zorg vaak mee te maken hebben. Die niet alleen inzet op preventie, maar ook op goede zorg. Want als u ziek wordt, wilt u snel en vooral goed geholpen worden. En u wilt vooral graag snel weer doen waar u zich het beste bij voelt: zorg verlenen.

Nieuwsgierig naar wat de IZZ Zorgverzekering in 2016 biedt? Kijk dan op pagina 22 en 23.

Pieter van de Winckel
Community manager Stichting IZZ

VACATURES

Snel en gericht op zoek naar een nieuwe baan



Van thuiszorgmedewerker tot basis verpleegkundige. Ruim 10.000 vacatures binnen alle branches vindt u op de website van Stichting IZZ. De zorg is voortdurend in beweging en het werken in de zorg ook. Het vinden van een nieuwe baan is niet altijd even eenvoudig. Daarom helpen wij u hier graag bij. Op www.stichtingizz.nl/vacatures kunt u gericht zoeken op bijvoorbeeld functie en plaats. En dat alles op één website, lekker makkelijk!

 WWW.STICHTINGIZZ.NL/VACATURES

Aandacht van uw leidinggevende voor uw werk-privébalans verbetert uw vitaliteit en die van uw collega's in de zorg met maar liefst 50%. Dat blijkt uit het onderzoek 'Vitaliteit voor de zorg' van Stichting IZZ. Tips hoe u uw eigen vitaliteit verbetert, leest u op pagina 12 en 13 van dit magazine.

50%

ONDERZOEK

Tips voor een gezonde nachtdienst

Nachtdiensten verstoren bij veel zorgmedewerkers het dag-en-nachtritme. Uit recent onderzoek van het Erasmus MC en het RIVM is gebleken dat een verstoord ritme de kans op borstkanker en overgewicht vergroot. Om de negatieve effecten van nachtdiensten op uw gezondheid zo veel mogelijk te beperken, hierbij drie wakkere tips:

1 Suiker maakt slaperig, dus laat dat verjaardagstaartje van uw collega staan.



2 Slaap wanneer het kan! Een korte powernap doet wonderen voor uw concentratie.

3 Zet een zonnebril op als u naar huis gaat, zelfs in de winter. De overgang van kunstlicht naar daglicht naar slaapkamer is dan niet zo heftig, zodat u thuis gemakkelijker in slaap valt.



 MEER TIPS VINDT U OP: WWW.NU91.NL/NEWS/PRINT/1299/



NIEUWE ZORGAANPAK

Handleiding Zorgen voor Zelfzorg

Net als iedereen willen patiënten met een chronische ziekte de regie hebben over hun eigen leven. Zorgen voor Zelfzorg helpt zorggroepen en zorgverleners om patiënten bij dit proces te begeleiden. De handleiding staat boordevol praktische tips voor een nieuwe zorgaanpak. Centraal in deze aanpak staan leren van eerdere ervaringen en aansluiten bij wat de patiënt belangrijk vindt. De gids bevat onder andere een concreet tienstappenplan om samen met de patiënt in een halfjaar naar meer zelfzorg toe te werken. Ook delen huisartsen hun ervaringen met zelfmanagementondersteuning.



IETS VOOR U? DOWNLOAD DE HANDLEIDING GRATIS OP:
WWW.STICHTINGIZZ.NL/HANDLEIDING

BOEKENTIP

Stop met roken

Bent u een van de 1,5 miljoen Nederlanders die weleens met de gedachte spelen te stoppen met roken? Maar bent u ook bang dat het u toch niet lukt? Alles al geprobeerd ... of juist helemaal niet? Start het nieuwe jaar dan met een goed voornemen: stop met roken! Misschien lukt het u wel met het 'zelf-hulpboek' van de anti-rooktherapeut Allen Carr.

Dertig jaar lang rookte de auteur honderd sigaretten per dag. Tot hij stopte. Hij analyseerde wat hem in zijn verslaving heeft vastgehouden en ontwikkelde op basis daarvan zijn baanbrekende methode.



STICHTING IZZ GEEFT VIJF EXEMPLAREN WEG. MELD U NU AAN VIA: WWW.STICHTINGIZZ.NL/BOEKENTIP. WINNAARS KRIJGEN PERSOONLIJK BERICHT.

AGENDA

18 februari
2016

Spreken is zilver, zwijgen is fout?

Afspraken niet nakomen en de kantjes er vanaf lopen. Al tijdens irriteert u zich aan het gedrag van een van uw collega's. Niet alleen de sfeer in het team lijdt eronder, maar ook de zorg voor patiënten. Een goede samenwerking vereist dat teamleden elkaar aanspreken op

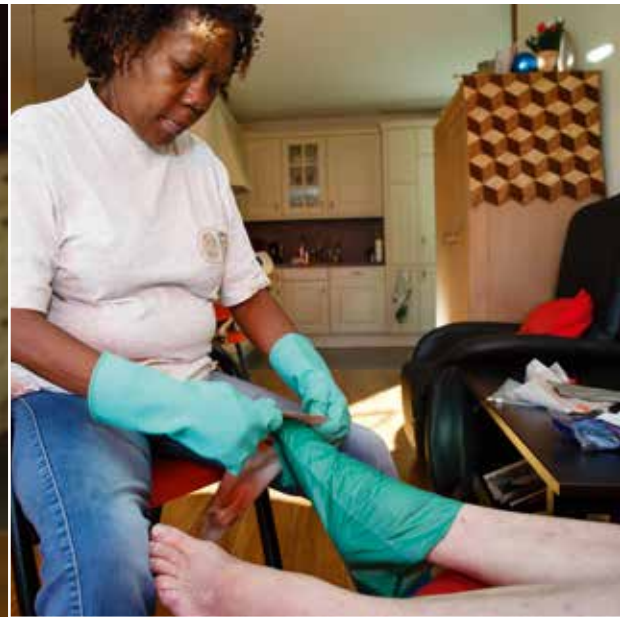
(wan)gedrag. Maar hoe doet u dat eigenlijk? En waar ligt voor u de grens? Kom erachter op de studiedag 'Spreken is zilver, zwijgen is fout?'



AANMELDEN KAN VIA DE WEBSITE: WWW.MEDILEX.NL/AANKONDIGING/FUNCTIONEREN/CONGRES

Thuiszorgteam Cordaan voert op eigen
initiatief steunkoushulpmiddel in

Nooit meer sjourren en trekken



Een speciale plastic hoes zorgt ervoor dat de steunkous veel makkelijker over het been van de cliënt glijdt

Vraag een willekeurige thuiszorgmedewerker naar de fysiek zwaarste zorgactiviteit en de kans is groot dat ‘steunkousen’ het antwoord is. Het aan- en uittrekken van deze strakke, elastische kousen vraagt veel kracht van thuiszorgmedewerkers. **Ook voor cliënten is het ‘sjorren en trekken’ aan de kousen niet erg prettig.** Hoe anders is de situatie in Amsterdam-Zuidoost. Daar introduceerde een team van Cordaan Thuiszorg onlangs een speciaal hulpmiddel, waarmee het aan- en uittrekken van de kousen bijna vanzelf gaat. Inmiddels hebben alle cliënten er eentje aangeschaft.

Ze bezoeken dagelijks ieder zo’n zes cliënten: de leden van het Cordaan-team in Amsterdam-Zuidoost. Patricia, Kamla, Diana, Florence, Millie, Mavis en Frits helpen hulpbehoevende bewoners in deze wijk bij het wassen en aankleden, geven hen eten en zorgen dat ze hun medicijnen innemen. Bij veel cliëntbezoeken moeten er steunkousen worden aan- of uitgetrokken. Een behoorlijk inspannende zorgactiviteit, die ook nog eens in een ongemakkelijke houding moet worden uitgevoerd. Dat leidt tot fysieke klachten. “Eén collega kreeg zoveel last van haar schouders en armen, dat ze noodgedwongen een tijdje thuis heeft gezeten”, vertelt Kamla Kewaldar namens het team. “Op dat moment realiseerden we ons dat er iets moest veranderen, willen we ons werk gezond kunnen blijven doen. Een steunkousenhulpmiddel leek een voor de hand liggende oplossing. Deze hulpmiddelen zijn er in alle soorten en maten. Alleen: cliënten moeten dit zelf aanschaffen. Om hygiënische redenen wordt een steunkous-hulpmiddel individueel, dus per cliënt, gebruikt. De hulpmiddelen zijn in eerste instantie voor de cliënt bedoeld. Ze zorgen voor het pijnvrij aantrekken van de steunkousen en bieden comfort en bescherming. Voor ons als thuiszorgmedewerkers neemt bovendien de fysieke belasting af.”

Overtuigen met argumenten

De keuze van het team viel op een handzaam, effectief hulpmiddel: een speciale plastic hoes die ervoor zorgt dat de kousen veel gemakkelijker naar boven en beneden glijden. Kosten: zo’n €

€ 26 per set. Geen enorm bedrag, maar voor veel mensen in de wijk toch minder makkelijk op te hoesten. Aan het team de taak om cliënten te bewegen zo’n hulpmiddel aan te schaffen. “Van tevoren hebben we met elkaar besproken hoe we de gesprekken in zouden steken”, vertelt Kewaldar. “Niet te dwingend, maar juist overtuigen met argumenten zou in onze ogen het beste resultaat opleveren. Nadat we onze strategie hadden bepaald, zijn we het gesprek aangegaan met onze cliënten en hun familieleden. We hebben eerlijk verteld wat er aan de hand is en hoe we dit kunnen oplossen. We waren voorbereid op weerstand, maar alle cliënten stonden open voor het idee. Niet alleen vanwege de voordelen voor henzelf; mensen vinden het ook belangrijk dat wij ons werk goed en veilig kunnen doen. Natuurlijk hikten sommige cliënten in eerste instantie tegen de kosten aan. Maar uiteindelijk heeft iedereen uit zichzelf het hulpmiddel aangeschaft.”

Zelf uitgedacht en uitgevoerd

Het idee, de concrete uitwerking, de contacten met de wijkverpleegkundige, de gespreksvoering: het complete traject is uitgedacht en uitgevoerd door het team zelf. Zo hoort het ook in een zelfregelend team, Kewaldar is net als haar collega’s stellig: “Wij zijn zelf verantwoordelijk voor de planning en de werkverdeling, maar ook voor onze eigen gezondheid en inzetbaarheid. We weten als geen ander waar we in ons werk tegenaan lopen. Dan ligt het voor de hand dat we ook zelf naar een oplossing zoeken. Uiteraard kunnen we

altijd terugvallen op de wijkverpleegkundige of de ergotherapeut. Maar dat doen we alleen als we er zelf niet uitkomen.” Werkgever Cordaan heeft het hele traject met veel belangstelling gevolgd. De professionele aanpak en de goede resultaten maken deze ‘steunkousenpilot’ tot een lichtend voorbeeld voor andere teams binnen Cordaan. De informatie wordt dan ook op allerlei manieren verspreid binnen de organisatie (zie het deelartikel over de visie van Cordaan op de volgende pagina). Patricia, Kamla, Diana, Florence, Millie, Mavis en Frits gaan intussen door met hun werk in de wijk. Hetzelfde werkg gebied, hetzelfde takenpakket, dezelfde cliënten. Maar: “Het gesjor en getrek aan de steunkousen is voorbij. Dat is veel prettiger voor ons én voor de cliënt. Niemand, echt niemand wil nog terug naar de oude situatie!”

Wat een succes!

Het steunkousinitiatief van Cordaan is benoemd tot een van de Zorgsuccessen van Stichting IZZ. Een zorgsucces is ontwikkeld met ideeën en expertise van zorgmedewerkers. En een zorgsucces draagt bij aan gezond werken in de zorg. Stichting IZZ deelt deze Zorgsuccessen met de zorgsector, omdat ze bijdragen aan de gezondheid en inzetbaarheid van zorgmedewerkers. Zo inspireren deze Zorgsuccessen andere zorgorganisaties.

 **KIJK VOOR ANDERE ZORGsuccESSEN OP**
WWW.STICHTINGIZZ.NL/ZORGsuccESSEN





“Medewerkers krijgen de ruimte hun inzetbaarheid positief te beïnvloeden”

Gezond werken in de thuiszorg – de visie van Cordaan

Zorgorganisatie Cordaan werkt in de thuiszorg met ‘zelfregelende teams’. Teams krijgen veel regelruimte. Als het nodig is, kunnen ze een beroep doen op de wijkverpleegkundige, de ergotherapeut of Cordaan. De ruimte betreft ook de eigen inzetbaarheid: volgens de visie van Cordaan op de eerste plaats een verantwoordelijkheid van het team en de individuele teamleden.

Eigen verantwoordelijkheid dus. Hoever gaat dat?

Jitske Both-Nwabuwe, beleidsadviseur P&O: “We weten allemaal dat thuiszorgmedewerkers fysiek belastend werk doen. Dat dit een rem kan vormen op hun vitaliteit en dus op hun inzetbaarheid. We weten ook dat er voor veel problemen oplossingen bestaan. Maar wat wel werkt en wat niet: dat weten alleen de medewerkers zelf. Daarom geven we hen de ruimte en de instrumenten om hun inzetbaarheid positief te beïnvloeden. We verwachten ook van onze medewerkers dat ze die verantwoordelijkheid nemen.”

Het team in Amsterdam-Zuidoost laat zien hoe hier op een door-dachte manier invulling aan kan worden gegeven ...

“Precies. In theorie vraagt het aan- en uittrekken van steunkousen alleen om een paar handschoenen. Deze stelt

Cordaan dan ook ter beschikking aan medewerkers. Het team realiseerde zich op een gegeven moment dat er méér nodig is, willen zij hun werk op een gezonde manier kunnen blijven uitvoeren. Namelijk een steunkous-hulpmiddel. Eigen initiatief, eigen aanpak, eigen succes. Dat we uiteraard graag delen met de rest van de organisatie. Een concreet voorbeeld als dit helpt bij de bewustwording.”

Is dat jullie voornaamste rol als werkgever bij duurzame inzetbaarheid: kennis delen?

“Bewustwording is cruciaal bij duurzame inzetbaarheid. We gaan daarom constant de dialoog aan met onze medewerkers, praten over knelpunten en mogelijke oplossingen. Wij gaan mensen niet vertellen hoe zij hun werk gezond en prettig kunnen uitvoeren. Wel bieden we hen zo veel mogelijk gerichte informatie, op basis waarvan zij eigen keuzes kunnen maken. Keuzes, waarmee ze hun individuele inzetbaarheid en die van het team borgen en bewaken.”

Afgelopen september organiseerde Cordaan een speciale werkconferentie rond duurzame inzetbaarheid. Wat kwam daar zoal aan bod?

“De werkconferentie van september had als doel om twee succesvolle

initiatieven rond duurzame inzetbaarheid onder de aandacht te brengen bij medewerkers. We zijn uitgebreid ingegaan op de pilot in Zuidoost, op de beweegredenen van het team, de afwegingen en de succesfactoren. Veel vragen van aanwezigen gingen over de gespreksvoering: hoe ga je zo'n gesprek aan, welke argumenten gebruik je, welke bewoordingen? Medewerkers gaven aan behoefte te hebben aan een training gespreksvoering. Een begrijpelijk verzoek, dat op dit moment binnen de organisatie wordt opgepakt. Het tweede project dat we onder de aandacht hebben gebracht is de inzet van de ergotherapeut aan het begin van het zorgtraject. Een ergotherapeut kan cliënten gericht adviseren over hulpmiddelen die bijdragen aan goede zorgverlening. Zorg waarbij de zelfstandigheid van cliënten optimaal wordt benut en de fysieke belasting van thuiszorgmedewerkers wordt teruggebracht.”

Student

Angelique Lauwen

“Als gezinsbegeleider ben je soms de levenslijn naar de buitenwereld”



“Ik heb eerst de pabo gedaan. Daarna ben ik verdergegaan met de studie Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH). Nu loop ik stage bij het Leger des Heils in Eindhoven als gezinsbegeleider. Die volgorde van studies ligt niet erg voor de hand, maar tijdens mijn eerste opleiding en stages miste ik de diepere laag. Ik wilde verder kijken dan het lesgeven en de kinderen op school. Nu wil ik vooral mensen helpen.”



Anders zorgen

“Mijn voornaamste taak als gezinsbegeleider is bij gezinnen langsgaan en proberen ervoor te zorgen dat ze hun leven weer op de rails krijgen. Het is een andere vorm van zorg dan in een ziekenhuis. Ik werk niet met mijn handen maar met mijn stem. Kleine dingen zoals een spontane glimlach geven mij veel voldoening. Het is dankbaar werk. Mensen vinden het fijn dat je langskomt. Soms ben je de levenslijn naar de buitenwereld.”

Mee naar huis

“Als je bij een cliënt op de bank zit, hoor je soms heftige verhalen. In het begin nam ik deze problemen mee naar huis. Ik moest eraan wennen. Mijn vriend en familie hebben hier goed bij geholpen, ik kon er mijn hart uitstorten. Inmiddels laat ik dingen makkelijker los en kan ik thuis echt ‘vrij’ zijn.”



Vertrouwen

“Eerst bezocht ik cliënten samen met mijn stagebegeleider, maar nu ga ik steeds vaker alleen op pad. Je merkt dat wanneer ze je gezicht kennen, ze ook meer uiten. Sommige mensen moeten echt vertrouwen in je krijgen voordat ze hun problemen delen of hulp vragen. Dat heeft tijd nodig.”

Springplank

“Wantrouwen maakt dit werk soms lastig. Ik heb nog geen geëscaleerde situatie meegemaakt, maar mij is geleerd altijd rustig te blijven en de negativiteit om te zetten in iets positiefs. Je kan bijvoorbeeld boosheid gebruiken als springplank voor een volgende vraag. Weggaan voordat een conflict is opgelost, zal ik nooit doen.”



Annemie Delissen begon voor zichzelf en verleent nu zorg volgens haar eigen ideeën

Goede, persoonlijke zorg en soms iets extra

In de zorg is vaak weinig ruimte voor persoonlijke inbreng en een extraatje. Verpleegkundige Annemie Delissen vond dat dit anders kon. Ze begon voor zichzelf en richtte de Verpleegkundige Zorg Praktijk op. Nu kan ze haar ideeën realiseren.

“Ik werkte bij een particuliere thuiszorgorganisatie voor mensen met een persoonsgebonden budget. Daar zag ik dat er qua organisatiestructuur en zorgverlening dingen niet goed gingen. Om de personeelskosten laag te houden, was de kwaliteit van de zorg ook laag. Zo moesten mensen uit de poetsdienst amputatiewonden verzorgen. Bovendien kregen cliënten niet altijd de zorg waarvoor ze geïndiceerd waren. Er waren een hoop verbeterpunten en daarvan maakte ik een rapport. De directie was op z'n zachts gezegd onaangenaam verrast. Ze hadden absoluut geen behoefte aan mijn mening.

Voordelen als zzp'er

Wat later kwam de directie ter ore dat ik bij cliënten door de brievenbus riep: ‘Hier is de wijkverpleegster, zorg met een zonnestraaltje!’ Toen werd ik ontslagen. Ik dacht: ik weet zelf prima hoe het wél moet, ik begin voor mezelf! Met het bedrag dat ik meekreeg, ben ik mijn bedrijf Verpleegkundige Zorg Praktijk begonnen. Eerst met een paar adresjes waar ik zorg verleende en inmiddels heb ik personeel in dienst. Zelf verleen ik ook nog steeds acht uur per dag zorg, ik vind het belangrijk dat ik weet wat er speelt bij onze cliënten. Daaromheen doe ik het

management en de indicatiestellingen. Er zijn twee dingen die bij mij hoog in het vaandel staan: kwalitatieve, geschoolde zorg en een persoonlijke benadering. Ik heb nu de vrijheid om zelf te kiezen met wie ik werk en wat de zorgstandaard is. Mijn personeel

“Vrijheid: zelf bepalen hoe je het werk doet”

werkt ook in ziekenhuizen en andere medische instellingen. Het zijn goed opgeleide, harde werkers. Bovendien kunnen we nu soms iets extra's doen. Een klein gebaar hoeft helemaal niet veel geld te kosten. Zo kom ik regelmatig in een antroposofische instelling waar kaas wordt gemaakt. Dan neem ik voor de andere cliënten een bolletje kaas mee. De blije gezichten die je dan krijgt ... Daar halen wij onze voldoening uit. Dat soort dingen konden niet in loondienst. Ook heb ik nu de vrijheid om cliënten te weigeren die zorg vragen die niet in overeenstemming is met de zorgafpraak. Zorgmedewerkers die steeds denken: dit moet anders, ik kan het beter, zou ik het zelfstandig-ondernemerschap aan-

bevelen. Maar je moet wel goed voorbereid zijn en tegen een stootje kunnen. Zonder ondernemerskwaliteiten red je het niet. Je moet overal zelf achteraan. Reclame maken is bijvoorbeeld heel belangrijk; laten weten dat je er bent. Daar moet je maar zin in hebben. Bovendien moet je zorgen voor continuïteit. Je kunt cliënten niet laten zitten als je ziek bent, dus moet je mensen achter de hand hebben.

Zorg met een zonnestraaltje

Als je aan die voorwaarden voldoet, kun je als zzp'er meer verdienen dan in loondienst. Bovendien kun je als zzp'er beter voor jezelf zorgen, omdat je je eigen tijd kunt indelen. Ik stimuleer mijn medewerkers om op tijd rustmomenten te nemen. Een kop koffie met de cliënten? Prima. Ik ben erbij gebaat als mijn mensen gezond en gemotiveerd zijn. Voor mij is vrijheid het allerbelangrijkste motief. Zelf bepalen hoe je het werk doet. Zorg met een zonnestraaltje werd me in loondienst verboden. Nu is dat het motto van mijn bedrijf.”

Vitaal op het werk

Beter in je vel: dit kun je zelf doen

Hoe kunt u als medewerker uw eigen vitaliteit beïnvloeden? Drie dingen zijn van cruciaal belang: uw werk-privébalans, de relatie met uw leidinggevende, en de sfeer in uw team. Allemaal zaken die u deels in eigen hand hebt, aldus (team)coach Ingrid Bannink. Zij geeft tips.



1. Werk-privébalans

Ik wil rust in mijn hoofd. Hoe pak ik dat aan?

“Met een drukke baan en een druk privéleven wordt je hoofd vaak ook onrustig”, zegt Bannink. Voor een groot deel komt dat volgens haar door de cultuur van altijd maar door blijven gaan. “Ooit door de gangen gerend, vlug op weg naar de volgende taak? Dat voelt misschien alsof u goed bezig bent, maar het tegendeel is waar. Het zorgt voor een onrustige sfeer.” Stilstaan en nadenken is vaak nuttiger, zegt de coach.

Bij het stijgen van de vitaliteit stijgt ook de proactiviteit en de veranderbereidheid. Hoe vitaler u bent, des te beter u met veranderingen kunt omgaan.

Een goed gesprek met de manager over de werk-privébalans verbetert de vitaliteit van zorgmedewerkers met gemiddeld 50%!

“Werk niet op de automatische piloot de ene taak na de andere af, maar neem een moment om te overwegen hoe u efficiënt en zinvol te werk kunt gaan.” Ook een minipauze zo nu en dan is heel goed, bijvoorbeeld voor een korte wandeling of een kop thee. “Goed voor jezelf zorgen is de beste basis voor balans. Werk-privébalans is niet, zoals veel mensen denken, de balans tussen taken op het werk en taken thuis, bijvoorbeeld mantelzorg. Het is de balans tussen taken in het algemeen en tijd voor uzelf. Die tijd nemen is niet egoïstisch. Dat is goed voor u en voor iedereen om u heen.”

2. Relatie met leidinggevende

Ik vind het prettig als mijn leidinggevende ook mijn mening vraagt over het werk. Hoe krijg ik mijn baas zover?

De relatie met uw leidinggevende is volgens Bannink heel simpel, als u bereid bent één ding te geloven: “Dat hij ook maar een mens is. Een leidinggevende kan niet alles doen, soms omdat het niet in zijn macht ligt, soms omdat hij te weinig tijd heeft. Veroordeel daarom niet, maar vráág naar een reden. Open communicatie is de sleutel tot een goede werkrelatie.” Invullen is nooit een goed idee. Bijvoorbeeld: mijn leidinggevende heeft een hekel aan mij, daarom moet ik alwéér een nachtdienst draaien. Bannink: “Leidinggevendens kunnen geen gedachten lezen. Ze weten niet dat u ergens mee zit, tenzij u het vertelt.” Tot slot adviseert de coach een welwillende houding.

45% van de vrouwen tussen 40 en 65 jaar zit in de overgang; allemaal ervaren ze hierdoor – in meer of mindere mate – klachten. Bij 15% van de vrouwen beïnvloeden deze klachten het werk.

“Als u op woensdag geen overuren kunt maken, kunt u op donderdag misschien wél langer werken. Geef binnen uw eigen grenzen aan wat de mogelijkheden zijn. Uw leidinggevende zal eerder geneigd zijn rekening te houden met uw situatie als u ook rekening houdt met die van hem.”

Zorgmedewerkers geven over het algemeen aan nauwelijks angst te hebben voor fysiek en emotioneel geweld. Terwijl ze wél zeggen zeker te weten dat het ook hen ooit zal overkomen.

3. Samenwerking in het team

Ik wil dat iedereen in mijn team goed samenwerkt en alle informatie deelt. Zodat we samen ons werk af krijgen. Hoe krijg ik mijn collega's mee?

Volgens Van Dale is een team een ‘groep samenwerkende personen’. Bannink: “Dit betekent dat teamgenoten elkaar niet moedwillig dwarszitten. Krijgt u toch dat gevoel, of speelt er iets anders waardoor de sfeer niet optimaal is, spreek het dan uit.” Anders kunnen irritaties hoog oplopen, weet Bannink. “Ik coachte eens een team waarin alle medewerkers voor hun gevoel altijd de rotklusjes moesten opknappen. Dat kan natuurlijk niet, maar het gevoel leefde wel. Alleen al door dat uit te spreken was de slechte sfeer doorbroken.” Nog beter voor de samenwerking is het om een collega op een positieve manier om hulp te vragen. Als u denkt dat iemand meer expertise heeft of u zit met de handen in het haar omdat u te veel op uw bordje hebt, gooi het in de groep. Grote kans dat collega's graag willen helpen. “Laat andersom aan collega's weten wat uw sterke punten zijn”, zegt Bannink, “of als u tijd overhebt. Dan kunt u op uw beurt hen uit de brand helpen.”

De feitjes die u verspreid door dit artikel ziet, komen uit het onderzoek ‘Vitaliteit voor de Zorg’ van Stichting IZZ.



BENIEUWD HOE VITAAL UW COLLEGA'S ZIJN? KIJK OP WWW.STICHTINGIZZ.NL/VITALITEITSWIJZER

Werken aan vitaliteit – leuk voor nu, goed voor later!

Hoe blijf je als zorgmedewerker met een fysieke of psychische belasting, gezond en vitaal? Heeft vitaliteit met leeftijd te maken? Wat kun je er zelf aan doen om vitaal te blijven en wat mag je op dit gebied van je werkgever verwachten? We vragen het aan Tinka van Vuuren, bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement verbonden aan de Open Universiteit in Heerlen.

Het begrip vitaliteit is afgeleid van het Latijnse woord 'vita' - leven. Vitaliteit mag je volgens Van Vuuren vertalen als levenslustigheid, vol enthousiasme en energie iets aanpakken. En dit beperkt zich niet tot je werk, maar gaat over hoe je in het leven staat. Je bent vitaal als je fit bent, nog niet eens per se fysiek, maar vooral ook mentaal.

Hoe gaan zorgorganisaties doorgaans met vitaliteit om?

"Te lang is de aandacht vooral gericht geweest op de groep medewerkers die uitvalt of dreigt uit te vallen", zegt Van Vuuren. "We zien dat nu veranderen. De focus draait steeds meer richting de gezonde werknemer en hoe je hem vitaal, gezond

en productief kunt laten blijven. Als medewerker moet je daarbij de ruimte krijgen je te verbeteren in zaken die je leuk vindt en die je goed afgaan. Hr-afdelingen dienen te stimuleren dat mensen een acht of een negen kunnen worden in bijvoorbeeld hun vak, in plaats van dat iedereen minimaal voor een zesje moet gaan! Dit heet amplitie: het versterken van kwaliteiten en competenties die er in aanleg al zijn. Dit verbeteren maakt ook de betrokkenheid van medewerkers bij hun werk groter en levert zo een directe bijdrage aan een grotere vitaliteit en inzetbaarheid."

Is vitaliteit aan leeftijd gebonden?

"Vanuit Loyalis – het bedrijf waar ik in deeltijd werkzaam ben – voeren we regelmatig zogenaamde vitaliteitsscans uit. Die onderzoeken laten heel duidelijk zien dat vitaliteit niets met leeftijd te maken heeft. Er zijn meer dan genoeg oudere medewerkers die heel vitaal zijn, en jongeren die juist uitgeblust lijken. Getalsmatig is er niet één categorie medewerkers die eruit springt als het om vitaliteit – of het gebrek daaraan – gaat. Dat is een belangrijke constatering, omdat er een zeker vooroordeel bestaat dat het vooral oudere medewerkers zijn die minder vitaal zijn. Niet waar dus! Wat wél waar is, is dat oudere medewerkers meer gezondheidsrisico's lopen. Zeker in een sector als de zorg, waar het werk veel zware fysieke belasting kent. En daar kun je als medewerker, maar ook als werkgever op inspelen door tijdig naar aanpassingen in de taak en functie te kijken.

Een vitale medewerker is minder ziek, minder snel arbeidsongeschikt en presteert beter. Dat is in de eerste plaats fijn voor de medewerker zelf, maar

“Stimuleer dat mensen een acht of een negen kunnen worden, in plaats van dat iedereen minimaal voor een zesje moet gaan”



ook voor de werkgever die minder kosten heeft door ziekte of uitval. Van een betere presterende zorgmedewerker profiteert ook de patiënt. Die kan hierdoor misschien wel eerder naar huis. En dat is weer gunstig voor de doelstelling om de kosten van de zorg omlaag te brengen. Kortom, alleen maar winnaars dus. Maar dan moet je wel willen investeren in vitaliteit. Het moet een vast onderdeel worden van het arbeidsvoorwaardenbeleid.”

Tinka van Vuuren is bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement aan de Open Universiteit in Heerlen. Daarnaast is ze als senior consultant werkzaam bij Loyalis Kennis & Consult.

Kunt u een voorbeeld van het investeren in vitaliteit geven?

“Neem de Cao Ambulancezorg 2015. Die gaat uit van wat je een proactief vitaliteitsbeleid kan noemen. Medewerkers krijgen een persoonlijk budget dat zij zelf mogen invullen, met veel ruimte voor individuele keuzes. Chauffeurs, die veel van het zware tilwerk doen, krijgen vanaf hun veertigste voorlichting dat er ook andere mogelijkheden zijn om actief te blijven in de ambulancezorg. Als medewerker krijg je zo regie over je eigen leven: een persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid.”

Doen werkgevers genoeg om hun medewerkers vitaal te houden?

“Het gaat steeds beter, maar er kan nog wel een tandje bij. Maak medewerkers trots op hun functie en op de organisatie. Geef ze waar mogelijk extra verantwoordelijkheden en biedt voldoende uitdaging en groei. En zorg daarnaast voor een divers aanbod van programma's waardoor medewerkers vitaal en bij de tijd blijven. De crux om medewerkers hierin mee te krijgen is deze: zorg ervoor dat het leuk is voor nu en goed voor later!”

Waar trekt u de grens?

Het is heel verleidelijk om in je werk voor iedereen klaar te staan. Voor collega's, patiënten of cliënten, hun verwanten ... Daar kun je zeker in de zorg echt een verschil mee maken. Maar als u 'ja' zegt tegen anderen, zegt u dan geen 'nee' tegen uzelf? **Grenzen leren herkennen, afbakenen en bewaken is een forse uitdaging.** Waar liggen uw grenzen en wat doet u daarmee? Een test!

1) U bent een avondje uit en krijgt een telefoontje of mailtje van een collega of leidinggevende. Wat doet u?



- A** Dat gebeurt mij niet, ik geef mijn collega's mijn telefoonnummer niet.
- B** Wegdrukken. Ze wachten maar tot ik weer dienst heb.
- C** Die van mijn leidinggevende beantwoord ik natuurlijk.
- D** Als ik een collega kan helpen, dan doe ik dat graag. Ze kunnen me altijd bellen. Ook buiten werktijd.

- B** Ik houd het in de gaten. Mocht het welzijn of de gezondheid van de patiënt in het gedrang komen, dan zie ik wel wat ik doe.
- C** Ik spreek mijn collega er direct op aan, van feedback wordt iedereen beter.
- D** Dit is ernstig! Ik ga zelf wel even met de patiënt praten. Ik zorg er persoonlijk voor dat het goed komt.



2) Een patiënt vraagt veel meer tijd van u dan u eigenlijk hebt. Hoe reageert u?



- A** Stopwatch-zorg vind ik héérlijk. Morgen is er weer een dag.
- B** Ik geef het aan een collega door. Ik hoop dat die het overneemt.
- C** Ik doe wat ik op dat moment kan, en spreek af dat ik of een collega eventueel later terugkom.
- D** Pas als de patiënt tevreden is, ben ik het ook. Ik blijf en help zo lang als nodig.

4) U staat op het punt naar huis te gaan. Zoonlief moet naar de voetbalclub. Uw collega roept en wijst u erop dat de patiëntendossiers, die zij nodig heeft, nog niet zijn bijgewerkt.

- A** Ik vraag of zij ze zelf even wil bijwerken en roep 'tot morgen!'.
- B** Ik verontschuldig me duizendmaal, maar kan er op dat moment echt niks meer aan doen. Ik beloof er in mijn volgende dienst écht werk van te maken.
- C** Ik neem nog tien minuten extra tijd om mijn collega mondeling even bij te praten. Mijn zootje moet de warming-up maar even missen.
- D** Ik trek mijn jas uit, bel de trainer en ga aan de slag.



3) U vindt dat een patiënt verwaarloosd wordt. Uw collega neemt zijn klachten over pijn niet serieus en biedt volgens u niet de zorg die de patiënt verdient. Wat doet u?

- A** Niet mijn pakkie-an. Dat is iets tussen mijn collega en de patiënt!

Professionele hulp en advies bij mantelzorg

U bent werkzaam in de zorg. Daardoor bent u in uw familie de aangewezen persoon om te zorgen voor een zieke vader of moeder. Maar dat extra zorgen, naast uw toch al drukke baan, kan op den duur erg zwaar worden. Herkenbaar? Bent u ook mantelzorger? **Schakel op tijd de mantelzorgcoach van Stichting IZZ in voor professionele hulp en advies bij mantelzorg.**



U KUNT UW VRAAG STELLEN AAN STICHTING IZZ MANTELZORGCOACH. TIJDENS OPENINGSTIJDEN PROBEREN WIJ UW VRAAG BINNEN 1 UUR TE BEANTWOORDEN. BUITEN OPENINGSTIJDEN WORDT UW VRAAG ZO SNEL MOGELIJK OPGEPAKT WANNEER ER EEN VERPLEEGKUNDIGE AANWEZIG IS.

De Mantelzorgcoach is speciaal voor leden van Stichting IZZ. Hier kunt u al uw mantelzorgvragen stellen aan BIG-geregistreerde verpleegkundigen. Dit kan zowel via de telefoon als met de mobiele app. Wat zijn bijvoorbeeld mogelijkheden voor vervangende mantelzorg? Of welke bijwerkingen kunt u verwachten bij bepaalde medicijnen? Stichting IZZ helpt u graag met uw mantelzorgvragen zodat u privé de best mogelijke zorg kunt verlenen, net zoals u dat ook op uw werk doet.

Hoe bereikt u de mantelzorgcoach?

U kunt de Mantelzorgcoach bereiken op 085 - 483 21 00. Contact opnemen kan ook via de Mantelzorg-app, die u kunt downloaden in de Apple App Store, Google Play of Windows Store. Behalve een chatfunctie en een rubriek veelgestelde vragen bevat de Mantelzorgcoach-app ook relevante informatie, nuttige tips en adviezen die uw mantelzorgtaken vergemakkelijken.



BLEES MEER OVER DE MANTELZORGCOACH OP WWW.STICHTINGIZZ.NL/MANTELZORGCOACH

Waarom de mantelzorgcoach?

Een voorbeeld. Marieke (47) werkt als verpleegkundige in het ziekenhuis. Ze is getrouwd en heeft drie kinderen. Haar moeder (77) woont nog zelfstandig, maar begint dement te worden. De zorg voor haar moeder neemt Marieke grotendeels op zich, maar gelukkig helpen haar twee broers. Ze werkt vier dagen in de week. Elke ochtend voor haar werk gaat ze naar haar moeder om haar te helpen met opstaan en 's avonds komt ze langs voor de warme maaltijd. Marieke's mantelzorgtaak heeft grote impact op haar privéleven en werk. Daarom schakelt ze de mantelzorgcoach in. Ze downloadt de app op haar telefoon en stelt via de chatfunctie haar vraag aan de dienstdoende verpleegkundige: "Ik voel dat de zorg voor mijn moeder mij te veel gaat worden. Waar kan ik hulp krijgen?" Binnen een paar minuten krijgt ze tips en adviezen waar ze hulp kan inschakelen en hoe ze dit moet aanpakken.

2030

De zorgmedewerker
van de toekomst is
een meedenker

Als de zorg verandert, dan verandert de zorgmedewerker mee. Hij gaat zijn werk anders doen en dat vraagt om andere taken, andere competenties en andere profielen. De commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen schetste op verzoek van de minister van VWS de contouren van het beroep van de zorgmedewerker in de toekomst en dringt erop aan daar nu al op in te spelen. Want: **“De zorgmedewerker van de toekomst zit nu op de basisschool.”**

Over twintig jaar ziet onze maatschappij er naar verwachting heel anders uit. En dat is van invloed op de gezondheidszorg. “We worden steeds ouder, waardoor er vaker sprake zal zijn van een chronische aandoening of combinaties daarvan”, schetst Kete Kervezee, voorzitter van de commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen.

“Het beroep van zorgmedewerker gaat echt veranderen”

“Functioneren staat centraal: wat kunnen we wél.” Daarbij komt dat we van patiënten verwachten dat ze veerkrachtig en zelfredzaam blijven en veel meer zelf regisseren.” Al die dingen bij elkaar stellen nieuwe eisen aan zorgmedewerkers en vragen om nieuwe vaardigheden en een andere beroepshouding. “Het beroep van zorgmedewerker gaat echt veranderen.”

Nieuwe bekwaamheden

De commissie vroeg zich af wat er in 2030 in de zorg nodig is. “Zorg is dan gericht op het bevorderen van functioneren, veerkracht en eigen regie van burgers”, vat Kervezee samen. We onderscheiden ‘voorzorg’, waarin algemene gezondheidsbevordering en preventie centraal staan. Dat gaat over in ‘gemeenschapszorg’, die iedereen zelf in zijn eigen omgeving regelt. Daarna volgen laagcomplexere en com-

plexe zorg en tot slot hoogcomplexere zorg. “Dit zijn geen afzonderlijke onderdelen”, benadrukt ze. “Ze zijn intersectoraal en multidisciplinair. Ze gaan naadloos in elkaar over.”

De commissie heeft het jaar 2030 niet voor niets gekozen. “De specialisten van 2030 beginnen nu aan hun opleiding. De verpleegkundige van straks zit nu op de basisschool. Daarom moeten we nu beginnen.”

Maar wat verandert er dan precies?

De commissie stelt voor om te werken met multidisciplinair samengestelde en intersectorale teams van professionals in zorg en welzijn, die samen over relevante kennis en vaardigheden beschikken. De burger maakt deel uit van het team en voert, als dat mogelijk is, zelf de regie. Dat vraagt om nieuwe bekwaamheden, zegt Kervezee. “Alle

zorgmedewerkers gaan handelen vanuit de vraag: ‘Wat is nodig om het functioneren van mijn cliënt of patiënt te herstellen of te bevorderen?’ Daarvoor moeten ze goed kunnen samenwerken met andere teamleden en professionals in zorg en welzijn, én daarbuiten. Daarnaast worden luisteren en creativiteit ook heel belangrijk. Iemand in bijvoorbeeld de thuiszorg doet nu het hoogst noodzakelijke: koken, boodschappen, medicatie toedienen. Maar in de toekomst krijgt zij veel meer een signalerende functie. Wat heeft iemand écht nodig en hoe organiseren we dat? Wat kan de omgeving betekenen? Kortom, de zorgmedewerker van de toekomst is een ‘meedenker’. Niet iemand die het overneemt.”

Over de commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen

In 2012 vroeg de minister van VWS om advies over een toekomstgerichte beroepen- en opleidingsstructuur in de de zorg. Hiermee ging de commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen aan de slag. De commissie richtte zich daarbij op het jaar 2030 en stelde zichzelf de vraag welke zorg er dan nodig is. Hiervoor heeft de commissie honderden gesprekken gevoerd met allerlei groepen: van bestuurders tot specialisten en van opleidingsinstituten tot gemeenten. Met hun bijdrage heeft de commissie de contouren van het zorgberoep van de toekomst geschetst. Deze contouren zijn halverwege 2015 aangeboden aan de minister. Inmiddels werkt de commissie aan het tweede deel van het advies: het beschrijven van de opleidingsstructuur en het opstellen van een leerplan of curriculum.





Kete Kerzee

“De medewerkers van nu weten al dat ze hun hele carrière blijven leren”

Ze noemt de zelforganiserende teams waarmee veel instellingen inmiddels werken, een goed voorbeeld. “Dat past perfect bij de zorgvraag van de toekomst: dichtbij de vragende burger en werken vanuit een wij-gedachte. Dat is precies waar we naartoe willen.

“Er zijn nu 2.400 beroepen en 1.700 opleidingen. Dat is te gefragmenteerd en divers”

Er gaat vaak veel energie naar de gevallen waarin de zorg niet goed gaat, maar er zijn echt prachtige pareltjes die we zichtbaar en deelbaar willen maken.”

Doorlopende leerlijnen

Nu de contouren van de nieuwe zorg geschetst zijn, is het zaak de opleidingen daarop aan te passen. Er zijn op dit moment 2.400 beroepen en 1.700 opleidingen. Als we de toekomstige vraag naar zorg centraal gaan stellen, kan dit gefragmenteerde en diverse aanbod niet meer. Kerzee: “Ook hier willen

we toe naar een geleidelijke, groeiende schaal, met doorlopende leerlijnen van mbo tot wetenschappelijk onderwijs. In alle disciplines gebruikt iedereen dezelfde begrippen en dezelfde inhoudelijke basis. Hoe hoger het niveau, hoe uitgebreider de kennis. De inhoudelijke basis is een rode draad door alle opleidingen die steeds dikker en zwaarder wordt.”

Kerzee verwacht niet dat het nieuwe leren en werken een belemmering vormt voor de mensen die nu al in de zorg werken. Zij gaan daar volgens haar automatisch in mee. “De medewerkers van nu weten ook al dat ze hun hele carrière blijven leren. Je kunt niet meer vijftig jaar lang hetzelfde werk doen. De huidige professionals zullen vanzelf in de nieuwe manier van zorgverlening meegroeien. Ik ben daar heel positief over. Het is immers ook leuk om jezelf te ontwikkelen. Het geeft energie en maakt trots als je jezelf ontwikkelt en met de juiste kennis echt het verschil kunt maken. Daar geloof ik zeer in.”

Vraag voor de hele samenleving

Een aandachtspunt wil Kerzee tot slot nog benoemen. De realisatie van de nieuwe zorg kan alleen als andere domeinen in de samenleving, zoals wonen, werken, en financiën in gelijke

snelheden meebewegen. “Als we aan de ene kant verlangen dat we beter voor elkaar gaan zorgen, maar mensen korten op hun AOW als ze vanuit hun zorgbehoefte besluiten om samen te wonen, dan gaat het niet goed. Willen we dat iedereen naar eigen vermogen mee kan doen, dan moeten we gaan denken in 24/7. Maar ook over domeinen en generaties heen gaan kijken. Dit is geen zorgvraagstuk, maar een vraag voor de hele samenleving.”



PRAAT MEE OP: WWW.STICHTINGIZZ.NL/2030

30-11-2015

**14:15, Penitentiaire
Inrichting Dordrecht**



Hij werkt al ruim 25 jaar als gevangenisarts. Maar Lex de Jongh is nog lang niet uitgekeken op de Penitentiaire Inrichting (PI) Dordrecht en haar bewoners. De bijzondere werkomgeving, het werken in een team, de specifieke vragen van de doelgroep: ze maken hem als arts completer. "Ik leer nog elke dag."

Huisarts De Jongh verruult wekelijks zijn spreekkamer in Hellevoetsluis voor de artsenkamer van PI Dordrecht. Daar werkt hij samen met verpleegkundigen, psychiaters en psychologen aan de gezondheid van ruim driehonderd gedetineerden. "In theorie verschilt de zorg binnen de muren van de PI niet van de 'reguliere' huisartsenzorg. Maar ik krijg wel degelijk te maken met andere vraagstukken, zoals patiënten met een verslaving of die slecht voor zichzelf zorgen. Het is echter niet alleen de specifieke gezondheidstoestand van gedetineerden. Het is ook anders, omdat ik in de PI deel uitmaak van een team dat al een flink deel van de zorg opvangt. Die zorg binnen de PI is goed en efficiënt georganiseerd. De samenwerking gaat als een geoliede machine."

Vertrouwen winnen

De specifieke doelgroep vraagt ook om een andere benadering. "Gedetineerden zijn in eerste instantie vaak heel wantrouwend. Het winnen van iemands vertrouwen is belangrijk voor een goede arts-patiëntrelatie. Dat is in deze setting vaak een zaak van lange adem, maar ik zie het vooral als een uitdaging. Als gevangenisarts moet je dus beschikken over een flinke portie doorzettingsvermogen en stevig in je schoenen staan." De aanvullende opleiding Justitiële Geneeskunde is volgens De Jongh een belangrijke basis. "Je wordt in de PI geconfronteerd met niet-alledaagse aandoeningen en situaties, waar ik niet verder op kan ingaan. Voor mij is dat trouwens een deel van de charme. Als ik piketdienst heb en 's nachts naar de inrichting rijd, overheerst nog altijd het gevoel van gezonde spanning."



Danyanne:

'Rekening houden met mantelzorgers'

"Als kinderverpleegkundige heb ik het mooiste werk van de wereld. Maar het is ook hard werken. Zeker als er privé dingen gebeuren die extra aandacht vragen. Een tijdje geleden was mijn moeder ziek. Ik wilde toen graag zelf voor haar zorgen, maar dat was erg zwaar naast mijn werk in het ziekenhuis. Eigenlijk had ik dus twee fulltimebanen. Het is dan fijn om te weten dat je ergens op kunt terugvallen. Gelukkig stonden mijn collega's voor me klaar om af en toe diensten over te nemen. En het mooie van IZZ is dat ze in dit soort gevallen ook rekening houden met zorgmedewerkers door de extra mantelzorgvergoedingen. Zo kon ik mijn werk beter combineren met de zorg voor mijn moeder."

Dit verandert voor u in de

Ook in 2016 kunt u weer vertrouwen op een ruime keuzevrijheid, scherpe premie en hoge collectieve korting voor uw IZZ Zorgverzekering. Sommige voorwaarden en vergoedingen van de basisverzekering en de aanvullende pakketten veranderen vanaf 1 januari 2016.

In dit artikel vindt u de belangrijkste wijzigingen. Wilt u een compleet overzicht van wat u vergoed krijgt? Kijk dan op www.izz.nl/vergoedingen.

Wijzigingen in de basisverzekering

Verplicht eigen risico

De overheid wijzigt de hoogte van het verplicht eigen risico naar € 385 in 2016 (dit jaar nog € 375).

Wijzigingen in de aanvullende verzekeringen

Bijzonder Bewust: gratis voor kinderen

Vanaf 2016 wordt het aanvullende pakket Bijzonder Bewust gratis voor uw meeverzekerde kinderen onder de 18 jaar, net als de andere aanvullende pakketten. Bijzonder Bewust is een goede optie als u op zoek bent naar een beperkte en voordelige aanvullende verzekering.

Beweegzorg

De vergoeding voor fysiotherapie, oefentherapie Cesar/Mensendieck, oedeemtherapie en ergotherapie wijzigt. We krijgen van veel verzekerden terug dat zij het makkelijker vinden om een aantal behandelingen vergoed te krijgen dan een bedrag. In plaats van een maximumbedrag krijgt u daarom een maximum aantal zittingen per kalenderjaar vergoed.

Te weten:

- IZZ Zorg voor de Zorg: maximaal 16 behandelingen per kalenderjaar
- Zorg voor de Zorg + Extra 1: maximaal 16 behandelingen per kalenderjaar
- Zorg voor de Zorg + Extra 2: maximaal 25 behandelingen per kalenderjaar
- Zorg voor de Zorg + Extra 3: volledige vergoeding vanuit de aanvullende verzekering bij gecontracteerde zorgaanbieders



IZZ Zorgverzekering 2016

Kronen, bruggen, implantaten, gedeeltelijke protheses en tandvleesbehandelingen (parodontologie)

De vergoeding voor kronen, bruggen, implantaten, gedeeltelijke protheses en tandvleesbehandelingen in de pakketten Zorg voor de Zorg + Extra 2 en Extra 3 wijzigt van 100% naar 80%:

- Zorg voor de Zorg + Extra 2: 80% van iedere nota tot maximaal € 1.000 per kalenderjaar
- Zorg voor de Zorg + Extra 3: 80% van iedere nota tot maximaal € 1.500 per kalenderjaar

Orthodontie

Orthodontie voor verzekerden tot 18 jaar wordt ruimer vergoed vanuit de pakketten Zorg voor de Zorg + Extra 1, 2 en 3. In 2016 is die vergoeding verhoogd naar 80% van de kosten (2015: 70%).

Alternatieve zorg

Voor de vergoeding van alternatieve zorg geldt vanaf 2016 een maximum van € 45 per dag (in 2015 is er geen dagmaximum). De maximale vergoeding per kalenderjaar wijzigt niet:

- Zorg voor de Zorg + Extra 1 en 2: € 200 per kalenderjaar
- Zorg voor de Zorg + Extra 3: € 500 per kalenderjaar

Fatima:

‘Fysiek kan mijn werk zwaar zijn’

“Als thuiszorgmedewerker zet ik mij met hart en ziel in voor mijn patiënten. Ik werk voornamelijk met ALS-patiënten. Mooi werk waar ik veel voldoening uit haal. Vooral de waardering die ik krijg van mijn patiënten geeft me het gevoel dat wat ik doe, er ook echt toe doet. Maar fysiek is het werk soms zwaar. Een paar maanden geleden ging ik door mijn rug. Ik had veel pijn en kon een tijdje niet werken. Gelukkig stonden mijn collega's voor me klaar om werk van me over te nemen. Bovendien was ik voor fysiotherapie goed verzekerd, omdat de aanvullende pakketten van IZZ afgestemd zijn op het werken in de zorg. Zo kon ik weer snel voor mijn patiënten zorgen.”



MEER WETEN? KIJK OP WWW.IZZ.NL/VERGOEDINGEN



Meer dan drieduizend zorgmedewerkers denken mee

-
- Ledencollectief
 - Belangenbehartiger
 - Gezond werken in de zorg
 - Van mensen in de zorg
-

Als collectief willen wij graag met u samenwerken. Om u te ondersteunen bij gezond werken in de zorg en om de belangen van u en onze andere leden goed te behartigen. Al meer dan drieduizend zorgmedewerkers maken deel uit van het ledenpanel van Stichting IZZ. Regelmatig vragen we hen mee te denken over de collectieve IZZ Zorgverzekering. Zo kunnen wij nog beter rekening houden met de behoefte van onze leden. Wat vindt u bijvoorbeeld van de kwaliteit van zorg? En wat is uw mening over de klachtenafhandeling? De uitkomsten van het ledenpanel en – nog belangrijker – wat wij hiermee doen delen we vervolgens met alle leden.

Sluit u ook aan bij het ledenpanel en laat uw stem horen. Wij vragen u een paar keer per jaar met ons mee te denken. Bijvoorbeeld over de verdere uitbreiding van ons ledenaanbod. Meestal ontvangt u online een vragenlijst. Soms nodigen we u uit op locatie om uw mening te horen. Uiteraard is deelname altijd vrijblijvend. Bent nog geen lid van ons ledenpanel, meld u nu aan!

 MELD U AAN VIA WWW.STICHTINGIZZ.NL/LEDENPANEL

Wij zijn de zorg

STICHTING
izz