



# NIKO

klaar voor de toekomst



Meerjarenbeleid 2022–2026





NIKO klaar voor de toekomst  
Meerjarenbeleid 2022-2026

Hoofdauteur: Marike van der Meer  
Eindredactie: Hedda Treffers

In opdracht van Jenny Ploeg, directeur/Raad van Bestuur  
Stichting Zorgorganisatie NIKO

Versie 8 december 2021

## Voorwoord

Toekomstbestendig, dat is het credo voor de komende jaren. Nu is de toekomst niet altijd te voorspellen, er zijn echter wel gegevens waar we ons op kunnen baseren. Beleidsontwikkeling is het anticiperen op die toekomst. Dat is precies waar dit meerjarenbeleid voor is bedoeld.

We gaan een toekomst tegemoet waarin er in ieder geval veel zal veranderen in de ouderenzorg. Niet alleen het aantal ouderen neemt toe, ook de zorgvraag wordt anders en de leeftijd neemt toe. De kennis van onze ouderen verandert, ook ouderen zijn bijvoorbeeld al veel meer bekend met digitalisering. Ook wensen zullen veranderen en het is aan ons om daarop voorbereid te zijn.

Langer thuiswonende ouderen gaan een groter beroep doen op de wijkzorg. NIKO wil hierin voor de regio Alkmaar Zuid een belangrijke aanbieder zijn. Als het thuis echt niet meer gaat bieden de locaties van NIKO een warm thuis.

De veranderende zorgvraag en de krapte op de arbeidsmarkt stelt andere eisen aan onze medewerkers en aan onze locaties. Kortom, tijd voor nieuwe plannen. De hoofdlijnen van die nieuwe plannen zijn in dit meerjarenbeleidsplan verwerkt. Alhoewel er altijd ruimte blijft voor aanpassingen, want veranderingen blijven komen, dus flexibiliteit blijft belangrijk.

De gevolgen van alle ontwikkelingen ontvouwen zich de komende jaren. De uitdaging voor de komende jaren is het steeds opnieuw inspelen op actuele ontwikkelingen. Een andere toekomst, nog niet helemaal voorspelbaar, maar wat we weten passen we toe. De flexibiliteit van NIKO helpt ons de toekomst samen tegemoet te treden. Waarin we zichtbaar en herkenbaar zijn door warme aandacht voor onze bewoners, cliënten en elkaar. Wij zorgen dat het klopt.

Jenny Ploeg  
Directeur/bestuurder NIKO

## Samenvatting

Afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan de kwaliteit van zorg en dienstverlening bij NIKO. De organisatie groeide op en daar hoorde ook een nieuwe look en organisatiestructuur bij. Dit alles ook ter voorbereiding op de uitdagingen die onze sector te wachten staat.

De VVT-sector (incl. gerontopsychiatrie) kent namelijk nogal wat uitdagingen. Ouderen wonen langer thuis, de zorgzwaarte van onze bewoners neemt alleen maar toe en het personeelstekort blijft groeien. Daar zullen we dus plannen voor moeten maken.

### De veranderende zorgvraag

De zorgvraag gaat de komende jaren veranderen. Hierop zal ook NIKO moeten anticiperen. Allereerst blijven ouderen langer thuis wonen. Daarom wil NIKO het aanbod voor cliënten en ouderen in de buurt vergroten. Hierbij wordt gedacht aan écht weer een huis voor de wijk worden en het aanbieden van dagbesteding.

Op onze locaties wordt de zorgvraag van onze bewoners steeds zwaarder. Dit vraagt om een aanpassing in het vastgoed. De bewoners hebben namelijk meer behoefte aan structuur, begeleiding en supervisie. Hier dient het zorgaanbod op aangepast te worden.

Ook de werkwijze vraagt aanpassingen. Door de grotere zorgvraag in combinatie met de arbeidsmarktproblematiek zal er meer samengewerkt moeten worden met de bewoners, hun naasten en vrijwilligers. We moeten uitgaan van wat een bewoner nog wel kan en ervoor zorgen dat hij/zij dit nog zo lang mogelijk kan blijven doen. Van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' dus.

De bewoners van NIKO geven aan dat er meer behoefte is aan aandacht. Een praatje, aandacht, samen een kop koffiedrinken – het zijn vaak de kleine dingen die het doen. Daarom gaat NIKO volop inzetten op de integratie van zorg en welzijn. De verandering in werkwijze en het aanbieden van de structuurgroepen sluiten hierop aan.

### De arbeidsmarktproblematiek

Binnen de gehele sector is er sprake van arbeidsmarktproblematiek en de verwachting is dat dit alleen maar gaat toenemen. Daarom is het van belang om een goed plan te hebben om nieuwe medewerkers aan de organisatie te binden en vast te houden.

Allereerst doen we dit door onze nieuwe identiteit in te zetten bij het binnenhalen van nieuwe medewerkers. Het boeien en binden van medewerkers blijft een belangrijk issue. Ook wordt ingezet op het aanbieden van extra scholingen en de mogelijkheid om door te groeien binnen NIKO. Het gebruik van arbeidsbesparende technologieën en duurzame inzetbaarheid heeft onze aandacht.

NIKO begrijpt medewerkers graag hun horizon willen verbreden. We willen 'Gluren bij de burens'-projecten opzetten in de regio, waarbij medewerkers worden uitgewisseld. Dit zal de samenwerking in de regio bevorderen, bijdragen aan het vergroten van kennis en het verbeteren van de kwaliteit van zorg. Ook wil NIKO de deelname aan vakgroepen in de regio stimuleren, om informatie uit te wisselen, op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en medewerkers de mogelijkheid te bieden om met gelijkgestemden te praten over hun vakgebied.

### Een toekomstbestendig NIKO

Al deze plannen kunnen natuurlijk pas echt goed tot hun recht komen als ook de woonomgeving hierbij past. Voor het vastgoed betekent dit dat er een heroverweging komt voor het gebruik in de komende jaren. Een lange termijn huisvestingsplan dat aansluit bij alle ontwikkelingen. Duurzaamheid en Arbo-richtlijnen worden hierbij niet vergeten.

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Samenvatting .....	4
Inhoudsopgave .....	6
Kennismaken met NIKO .....	7
Een terugblik .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
De vooruitblik .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
De uitdagingen .....	8
Plannen voor 2022-2026.....	9
De veranderende zorgvraag.....	9
De arbeidsmarktproblematiek.....	12
Een toekomstbestendig NIKO .....	15
Bronvermelding .....	17
Extra informatie .....	18
Ontwikkelingen in Alkmaar .....	18
Ontwikkelingen bij NIKO .....	19

## Kennismaken met NIKO

Afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan de kwaliteit van zorg en dienstverlening bij NIKO. De basis hiervoor zijn de acht onderdelen van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg:

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning;
2. Wonen en welzijn;
3. Passende, veilige zorg en ondersteuning;
4. Leren en ontwikkelen;
5. Leiderschap, governance en management;
6. Personeelssamenstelling;
7. Hulpbronnen, omgeving en context;
8. Gebruik van informatie.

Met ondersteuning van coaches van Waardigheid en Trots op Locatie (WOL) is er een programma opgezet waarin alle aspecten van de organisatie en zorgverlening getoetst zijn aan de acht onderdelen van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Op 12 oktober 2021 zijn de nieuwe visie, missie en kernwaarden gepresenteerd.

### *Het nieuwe NIKO*

Niet één kloppend HART, maar honderden. De juiste zorg vinden is belangrijk, de juiste zorg bieden in een passende omgeving eveneens. Wij staan voor toewijding, professionaliteit, deskundigheid en zorgvuldigheid. **Wij zorgen dat het KLOPT.**

Dit doen wij vanuit drie kernwaarden: warm, samen en zichtbaar.

#### **Warm**

Warm, huiselijk en persoonlijk; dit is kenmerkend voor onze organisatie. De medewerkers en vrijwilligers hebben aandacht en toewijding voor bewoners, cliënten en elkaar. Het belang dat iedereen zich thuis én welkom voelt staat bij NIKO hoog in het vaandel. Bij NIKO bieden wij zorg en welzijn met een groot warm hart.

#### **Samen**

Alle bewoners, cliënten, hun families, medewerkers en vrijwilligers zijn essentieel en waardevol. Binnen NIKO is er een gemoedelijke sfeer, geborgenheid en goede onderlinge communicatie. Samen realiseren we dagelijks een prettige woon-werkomgeving en ontmoetingsplaats met passende, professionele zorg en grote aandacht voor welzijn.

#### **Zichtbaar**

Iedereen verdient een persoonlijke benadering – bewoner, cliënt en medewerker. Bij NIKO weten we elkaar te vinden en is de persoonlijke aandacht groot. We bespreken de wensen en staan in nauw contact met elkaar. We streven iedere dag naar een fijne dag.

## De uitdagingen

In een onlangs verschenen rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2021) wordt een beeld getoond van de ontwikkelingen in de ouderenzorg in de periode 2015-2019. Hieruit komt een aantal trends naar voren:

- Ouderen wonen langer zelfstandig thuis, ook als de zorgwaarte zwaar is;
- De zorgwaarte van de bewoners van verpleeghuizen neemt toe, met name het aandeel bewoners met zorgwaarte profiel VV5 (32% in 2015 naar 41% in 2019);
- Er is een groter aandeel bewoners met zeer ernstige beperkingen (37% naar 41%) en er is vaker sprake van de diagnose dementie (40% naar 44%);
- Nieuw aangetrokken personeel is voornamelijk op niveau 1 en 2 (gastvrouwen, helpenden) en relatief minder op niveau 3 (verzorgenden);
- Er wordt meer beroep gedaan op familieleden en vrijwilligers.

De vergrijzing zal in Nederland de komende jaren flink toenemen. Daarin zal ook het aantal 80-plussers stijgen. De verwachting is dat er in 2025 ongeveer 1,25 miljoen 80-plussers zijn in Nederland (Actiz, 2021). Daarmee nemen ook de aantallen ouderen die hulp nodig hebben toe, in zowel wijkverpleging als verpleeghuiszorg en geestelijke gezondheidszorg. Door de leeftijdsopbouw van de bevolking, zal er meer druk komen op werkenden en mantelzorgers (Commissie Toekomst zorg thuiswonende ouderen, 2020; Wortell, 2019).

Daarnaast zal de doelgroep ook veranderen. Het aandeel ouderen met een niet-westerse migratieachtergrond zal toenemen, ouderen zullen vaker minder dan drie of geen kinderen hebben en er zal een hogere prevalentie van leeftijdsgerelateerde ziekten zijn, zoals artrose, diabetes, coronaire hartziekten, gezichts- en gehoorstoornissen, ziekte van Parkinson en dementie. De verwachting is dat het aantal mensen met dementie zal groeien: 154.000 in 2015 naar 330.000 in 2040 (Commissie Toekomst zorg thuiswonende ouderen, 2020).

De toekomst kent ook kansen. Zo neemt de levensverwachting in goede gezondheid toe, stijgt het opleidingsniveau van ouderen, de digitale vaardigheden van ouderen groeien en de financiële mogelijkheden van ouderen nemen toe (Commissie Toekomst zorg thuiswonende ouderen, 2020).

De vergrijzing heeft ook impact op de arbeidsmarkt. In 2030 zal het tekort aan medewerkers in de VVT-sector oplopen tot 80.000 (Actiz, 2021). Ook in de ggz zal de arbeidsproblematiek alleen maar toenemen (Wortell, 2019; GGZ Nederland, 2014). Dit heeft enerzijds te maken met een grote groep medewerkers die met pensioen gaat en anderzijds met de toenemende groep zorgbehoevenden.

Zie de bijlage 'Extra informatie' voor meer relevantie cijfers en ontwikkelingen in Alkmaar en bij NIKO.



## Plannen voor 2022-2026

De uitdagingen zoals beschreven in het vorige hoofdstuk zijn voor NIKO herkenbaar. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe we de uitdagingen van de VVT-sector aanpakken. Hierbij wordt gekeken naar de veranderingen in de zorgvraag van onze bewoners en cliënten, de uitdagingen van de arbeidsmarkt en aan welke randvoorwaarden wij als organisatie moeten voldoen.

### *De veranderende zorgvraag*

Een belangrijk aspect waar wij als zorgorganisatie op anticiperen is de veranderende zorgvraag als gevolg van de toenemende vergrijzing. In Alkmaar Zuid is deze vergrijzing hoger dan het gemiddelde in Alkmaar. Enerzijds blijven ouderen langer thuis wonen. Dit heeft gevolgen voor onze zorg- en dienstverlening in de wijk. Anderzijds zal de zorgzwaarte van onze bewoners toenemen. Dit vraagt andere faciliteiten in onze locaties. Daarnaast speelt de arbeidsmarktproblematiek; we moeten zorg verlenen met minder handen aan het bed. Kortom, een hele ingewikkelde puzzel.

### *De Nieuwpoort – een huis voor de buurt*

NIKO wil naast goede ondersteuning voor bewoners en cliënten er ook zijn voor ouderen in de buurt. De Nieuwpoort wordt een huis voor de buurt. NIKO gaat kijken welke activiteiten met buurtgenoten er georganiseerd kunnen worden, zodat jong en oud elkaar kunnen ontmoeten. Samenwerking met scholen, buurtcentra en maatschappelijke organisaties in de buurt worden onderzocht. Hierbij wil NIKO extra aandacht bieden aan diversiteit en inclusiviteit. NIKO wil uitdragen dat we een organisatie zijn waar iedereen terecht kan, ongeacht religie, huidskleur, geaardheid, gender of anderszins.

### *De wijk in*

Indien de aangeboden activiteiten niet meer voldoende zijn en er sprake is van een zorgvraag, biedt NIKO diverse mogelijkheden tot wijkzorg. Naast reguliere verpleging en verzorging thuis gaan we ons meer richten op Modulair Pakket Thuis (MPT) en Volledig Pakket Thuis (VPT) waarbij zorg kan worden aangevuld met andere services zoals maaltijden, schoonmaak en persoonlijke begeleiding.

Het langer thuis wonen legt een grote druk op de mantelzorgers. Om de mantelzorgers te ontlasten van de thuiswonende ouderen met (PG-)problematiek, gaat NIKO onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om dagbesteding aan te bieden. Zo ontvangen de cliënten passende ondersteuning en zorg en worden de mantelzorgers een stukje ontzorgd.

Komende jaren neemt het aantal 80- en 90-plussers flink toe in Alkmaar en de verwachting is dat de vraag naar zorg thuis zal toenemen. Samen met andere partijen, zoals de woningbouwstichting, de gemeente en het zorgkantoor, wil NIKO gaan onderzoeken wat haar bijdrage kan zijn in het langer thuis blijven wonen van ouderen in Alkmaar-Zuid. Zo proberen we bijvoorbeeld vroegtijdig aan te haken bij bouwontwikkelingen voor ouderen in Alkmaar-Zuid.

### *De juiste zorg in een passende omgeving*

Indien het thuis niet meer lukt, hebben cliënten de mogelijkheid om in De Nieuwpoort of De Palatijn te komen wonen. NIKO kent verschillende afdelingen, met ieder zijn eigen doelgroep en expertise. Daarnaast proberen we de etages zo in te richten dat het passend is bij de doelgroep.

De toekomstschets laat zien dat er twee doelgroepen zullen toenemen, namelijk de ouderen met dementie en ouderen met zeer ernstige beperkingen. Binnen NIKO zien we voornamelijk een groei in de PG-doelgroep, ofwel de groep ouderen met een psychogeriatrische aandoening zoals dementie. Deze complexere zorgvraag doet een groot beroep op de huisartsen. In samenwerking met elkaar werken we toe naar een uitbreiding van het aantal plaatsen zorg met behandeling.

Bij bewoners van De Nieuwpoort zien we een verschuiving van somatiek naar PG. Bewoners met dementie hebben baat bij een gestructureerde invulling van de dag. In de huidige omgeving op De Nieuwpoort is dat slecht mogelijk. Door middel van het lange termijn huisvestingsplan wil NIKO werken aan een passende omgeving voor de bewoners. In ieder geval tot die tijd wordt er een structuurgroep voor bewoners van De Nieuwpoort georganiseerd. Hier vindt dagbesteding plaats voor bewoners met PG en bewoners die om andere redenen gebaat zijn bij een gestructureerde dag. Op deze manier wordt invulling gegeven aan de waardevolle dag en wordt de kwaliteit van leven verder vergroot.

Locatie De Palatijn is ingericht voor de PG-doelgroep. Ook hier zien we een verzwaring van de zorgvraag. Bewoners hebben een intensievere begeleiding nodig. Hierbij wordt vooral gekeken naar de mogelijkheden op het gebied van domotica, technologieën en innovaties. Deze zullen zich enerzijds richten op de bewoners, zodat hun zelfredzaamheid of welzijn verbeterd. Anderzijds zullen de technologieën zich richten op arbeidsbesparing in het kader van de arbeidsmarktproblematiek.

Naast de toename in PG-problematiek, voorziet NIKO ook een toename in de groep ouderen met psychiatrische problemen. Gerontopsychiatrie richt zich op ouderen met uitgebreide beperkingen en langdurige psychische stoornissen. Dit vraagt een nauwe samenwerking met de GGZ. NIKO biedt een veilige, beschermde woonomgeving voor deze, veelal wat jongere, ouderen. In gesprek met de bewoners werken we verder aan de invulling van een waardevolle dag. NIKO heeft de ambitie om van het zorgteam een expertteam te maken op het gebied van op psychiatrie in combinatie van de ouder wordende mens.

### *Van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'*

Niet alleen de omgeving vraagt om verandering, maar ook de manier van zorgverlening. Bij NIKO wordt er veel zorg uit handen genomen; we zijn goed in 'zorgen voor'. Onderzoek toont aan dat het goed is voor bewoners met PG-problematiek om nog zo veel mogelijk zelf te doen. We gaan ons richten op het stimuleren van de zelfredzaamheid van bewoners en cliënten, waarbij ook wordt gekeken wat de familie of vrijwilligers kunnen betekenen. NIKO maakt hierbij de omslag maken van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'.

### *Integratie van zorg en welzijn*

Ondanks de toenemende zorgzwaarte wil NIKO meer aandacht schenken aan de invulling van een waardevolle dag. Een praatje in de ochtend of samen een kopje koffie drinken; dat zijn de momenten waar de bewoners behoefte aan hebben. Door de toenemende druk en zorgzwaarte is het zoeken naar de juiste balans een grote uitdaging. In plaats van snel een bed verschonen, kan het ook samen met de bewoner en ondertussen even bijkletsen.

#### **Welzijn; de definitie**

Welzijn is een term die veel gebruikt wordt in de zorgwereld. Toch blijkt het lastig te definiëren wat welzijn nou precies inhoudt. De Van Dale omschrijft welzijn als

*'toestand waarbij het je aan niets ontbreekt en waarbij je je prettig voelt'.*

Naast welzijn wordt er in de ouderenzorg ook veel gesproken over 'welbevinden'. Dit wordt omschreven als goed in je vel zitten, je goed voelen. De termen 'leefplezier' en 'kwaliteit van leven' worden daarbij ook veel genoemd.

Binnen NIKO omschrijven we welzijn als volgt:

*Welzijn is het voldoen aan de behoeften van een individu,  
waardoor hij/zij een waardevolle dag heeft.*

### *Kwalitatief goede zorg leveren*

NIKO werkt aan de hand van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Dit kader omschrijft waar de verpleeghuiszorg aan moet voldoen en dit wordt getoetst door de inspectie. Daarnaast kunnen organisaties ervoor kiezen om een kwaliteitskeurmerk te behalen.

Vol trots kan NIKO zeggen dat we het PREZO keurmerk hebben behaald voor de wijkzorg. NIKO wil de komende jaren deze certificering behouden en uitbreiden naar de intramurale zorg.

### *Kortom*

Door het aanbod en de omgeving aan te passen aan de zorgvragen van ouderen in de wijk, onze cliënten en onze bewoners hoopt NIKO hen beter te kunnen bedienen. Enerzijds gaan we de zorgverlening verbeteren door het bieden van meer structuur, het gebruik van technologieën en ons meer ontwikkelen op het gebied van gerontopsychiatrie. Anderzijds maken we samen de omslag van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' met de focus op een waardevolle dag. Met deze aanpak streven we om kwalitatief goede ondersteuning en zorg te bieden en dit te bewijzen door het behalen van het PREZO-kwaliteitskeurmerk.

### *De arbeidsmarktproblematiek*

De vergrijzing is niet alleen een uitdaging door de toename van het aantal cliënten en bewoners, maar er is ook een uitdaging op het gebied van de arbeidsmarkt. Ook onze medewerkers vergrijzen. NIKO streeft ernaar om haar medewerkers zo lang mogelijk aan het werk houden. Duurzame inzetbaarheid is dan ook een belangrijke pijler, onze steunpilaar.

### *Het avontuur met NIKO aangaan*

Door de krappe arbeidsmarkt is het van belang dat we ons goed profileren en ons onderscheiden van de andere VVT-organisaties in de regio. De basis hiervoor is gelegd bij het herzien van de missie, visie en kernwaarden. Het is duidelijker en overzichtelijker waar NIKO voor staat en wat wij belangrijk vinden. Dit gedachtegoed, in combinatie met de nieuwe look, zal aantrekkelijk zijn voor zowel nieuwe bewoners en cliënten als voor potentiële medewerkers, leerlingen en vrijwilligers. Daarnaast heeft NIKO de keuze gemaakt om zich te focussen op welzijn. Hiermee nemen we een duidelijk standpunt in, wat nieuwe medewerkers kan inspireren tot solliciteren.

### *Samen staan we sterk*

Goede zorg, diensten en welzijn vraagt een personele bezetting en deskundigheid die aansluit op de behoefte van de bewoners. Gezien de problematiek op de arbeidsmarkt is dat een flinke uitdaging – niet alleen voor NIKO, maar voor alle zorgorganisaties.

De van oudsher gebruikelijke indeling van de zorgteams is niet meer haalbaar omdat er eenvoudig te weinig verzorgenden IG (niveau 3) beschikbaar zijn. NIKO kiest voor een goede basisbezetting met een mix van helpenden (plus), verzorgenden IG, zorgverantwoordelijken en een teamverpleegkundige, aangevuld met medewerkers met een groot hart voor welzijn, zoals dienstverleners en MMZ'ers. Samen zorgen zij voor de invulling van een waardevolle dag.

### *Gezond aan het werk blijven*

Om ervoor te zorgen dat medewerkers tot hun pensioen kunnen blijven werken, zet NIKO in op duurzame inzetbaarheid. In 2021 is hiervoor de basis gelegd. In dit nieuwe beleid draait het om vier deelgebieden; vitaliteit, ontwikkeling, participatie en organisatie. Op alle vlakken is er een samenspel tussen werknemer en werkgever.

Aanvullend is er een samenwerking aangegaan met een andere Arbodienst die beter aansluit op het nieuwe beleid. Het doel van deze aanpak is samen te werken om productief, gemotiveerd, geïnspireerd en gezond te kunnen (blijven) werken. De uitdaging voor de komende jaren is het implementeren van een nieuwe werkwijze met aandacht voor de individuele medewerker.

### *Slimmer leren werken*

De tekorten op de arbeidsmarkt nemen alleen maar toe. Het is van belang om ook slimmer te gaan werken. Op het gebied van domotica en zorgtechnologieën wordt veel ontwikkeld. Deze ontwikkelingen zijn aan de ene kant gericht op de ondersteuning van bewoners en cliënten, maar het gaat ook om arbeidsbesparende technologieën.

NIKO onderzoekt de komende jaren wat de mogelijkheden voor onze organisatie zijn om deze technologieën in te zetten om zo medewerkers te ondersteunen in hun werkzaamheden. Hierbij laten we ons ondersteunen door experts en andere zorgorganisaties.

### *Ontdek je talenten*

Het is belangrijk om leerlingen en medewerkers te blijven boeien. NIKO biedt cursussen en scholingen aan om de juiste kennis en vaardigheden te ontwikkelen om passende zorg, diensten en welzijn te bieden aan bewoners en cliënten. Denk hierbij aan scholingen met betrekking tot omgaan met agressie en ongewenst gedrag, opleidingen tot dementiecoach, gebruik eHealth en bevorderen van de zelfredzaamheid. Hierbij wordt het nog te ontwikkelen lange termijn opleidingsplan als leidraad gebruikt. Zeker voor het zorgpersoneel zijn er voldoende mogelijkheden om opleidingen te volgen om door te groeien binnen NIKO.

NIKO wil de behoefte van de organisatie en de wensen en ambities van medewerkers goed op elkaar laten aansluiten. Dit wil NIKO bereiken door jaargesprekken 'nieuwe stijl' in te voeren. Door een goede voorbereiding op en een actieve deelname aan deze jaargesprekken, krijgt de medewerker inzichtelijk wat hij/zij wil en kijkt de teammanager welke mogelijkheden er zijn om hieraan te voldoen.

### *Gluren bij de burens*

Binnen NIKO zien we de behoefte bij medewerkers, met name net-afgestudeerden, om de horizon te verbreden. Wij denken dat dit goed is voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en dat dit de samenwerking en het delen van (vak)kennis binnen de regio vergroot. NIKO gaat inzetten op het bevorderen van 'gluren bij de burens'-projecten.

Voorheen werd er op kleine schaal een uitwisseling van medewerkers voor een dagje gedaan. NIKO zet in op stages bij andere organisaties, waarbij de medewerkers in dienst blijven bij NIKO. Zo kunnen medewerkers van NIKO elders nieuwe kennis opdoen en kunnen medewerkers van elders een kijkje in onze keuken komen nemen.

### *Multidisciplinair samenwerken in de regio*

NIKO wordt ook geconfronteerd met de arbeidsmarktproblematiek bij andere zorgdisciplines zoals huisartsen, specialist ouderengeneeskunde en psychologen. In regionaal verband wordt samen gezocht naar adequate oplossingen. In dat kader zijn er in 2021 de eerste twee HBO-verpleegkundigen van NIKO gestart met de opleiding tot Verpleegkundig Specialist ouderenzorg (VS).

Door het inzetten van de VS-sen is de bedoeling dat de multidisciplinaire samenwerking verbeterd, artsen ontlast worden en dat de kwaliteit van zorg binnen NIKO verhoogd wordt. Daarnaast laat deze samenwerking zien dat samen kijken en werken aan het behoud en verbeteren van de ouderenzorg in de regio.

### *We leren van elkaar*

Het is belangrijk dat we ons als organisatie blijven ontwikkelen. Een belangrijke methodiek daarvoor is het samenwerken met en leren van andere organisaties. NIKO is onderdeel van een lerend netwerk met soortgelijke zorgorganisaties in de buurt. Daarnaast hebben we ook goede contacten met de grotere zorgorganisaties in Alkmaar en omstreken. Als regio hebben we veel meer kennis en kunde dan alleen binnen NIKO.

NIKO wil graag de samenwerking in de regio intensiveren. Het gaat hierbij met name om leren van elkaar en samen kijken naar oplossingen voor sector-brede problematiek. Hierbij wordt gedacht aan samen opleiden, kennis delen en meer 'gluren bij de burens'-projecten, zoals eerder beschreven. We zullen de komende jaren gebruiken om de grenzen te verkennen van het samenwerken in de regio.

Ook de samenwerking binnen vakgroepen in de regio draagt bij aan het vergroten van de kennis. Verschillende functies hebben hier inmiddels goede ervaring mee opgedaan, zoals kwaliteitsfunctionarissen, HR-adviseurs, controllers, opleidingsfunctionarissen en bestuurders. Hierin is er specifiek aandacht voor de samenwerking van verpleegkundig specialisten in de regio, waarbij de huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde ook een rol spelen.

### *Iedereen telt mee*

Tijdens het proces van organisatievernieuwing kwam het belang van goedwerkende medezeggenschapsraden sterk naar voren. NIKO erkent het belang van medezeggenschapsraden wil hierin verdere stappen maken. NIKO kent een (centrale) cliëntenraad (CR), ondernemingsraad (OR) en verpleegkundige adviesraad (VAR). Zij vertegenwoordigen de bewoners/cliënten en medewerkers. Het is van belang dat iedereen binnen NIKO deze raden goed kent, weet wat ze doen en hoe ze bij hen terecht kunnen. NIKO gaat samen met deze medezeggenschapsraden kijken hoe de werking van de raden en zichtbaarheid binnen NIKO kan worden verbeterd.

### *Kortom*

De komende jaren hebben we ook grote uitdagingen als het gaat om het werven, binden en boeien van medewerkers. We hopen hiervoor een basis te hebben gelegd. De komende jaren wordt dit verder uitgewerkt. Door aantrekkelijke scholingen aan te bieden en door intensiever te gaan samenwerken in de regio hoopt NIKO de medewerkers te kunnen blijven boeien. Daarnaast wordt er ook ingezet op het gebruik van arbeidsbesparende technologieën en duurzame inzetbaarheid, zodat de medewerkers hier zo lang mogelijk en zo gezond mogelijk kunnen blijven werken.

### *Een toekomstbestendig NIKO*

Voor de uitwerking van de reeds beschreven plannen dient er een omgeving te zijn waarin dit gerealiseerd kan worden. Er moet gekeken worden naar het vastgoed. De locaties van NIKO voldoen nog niet aan de veranderende zorgvraag. Het is dus zaak om deze de komende jaren passend te maken.

Ook als organisatie dient NIKO toekomstbestendig te zijn. Afgelopen jaren is er ingezet op organisatorische veranderingen, zoals het herzien van de organisatiestructuur. Dit wordt de komende jaren nog verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

### *Een fijne woon- en werkomgeving*

Het is belangrijk dat het vastgoed past bij de doelgroepen die NIKO bedient. Dit zijn niet alleen de doelgroepen bewoners, maar ook de medewerkers en derden, zoals bezoekers.

Als er gekeken wordt naar de bewoners dienen de panden te voldoen aan de veranderende zorgvraag. Zoals eerder beschreven, neemt de zorgzwaarte alleen maar toe. Dit vraagt om een andere indeling van de panden, gericht op (gevoerde) PG- en GP-problematiek en zwaardere somatische zorg. Daarom zal er een lange termijn huisvestingsplan worden ontwikkeld. De bewoners zijn daarbij het uitgangspunt, maar ook zal rekening gehouden worden met Arbo-technische randvoorwaarden en duurzaamheid.

### Duurzaam aan de slag

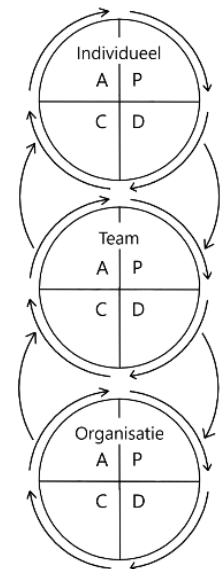
Bij het aanpassen van het vastgoed zal duurzaamheid een belangrijke rol spelen. De huisvesting moet aansluiten aan de nieuwste normen op het gebied van duurzaamheid en bestand zijn tegen de verandering in het klimaat.

Daarnaast gaat NIKO aan de slag met duurzamer werken. Een voorbeeld hiervan is betere afvalinzameling en -scheiding, waardoor de verwerking milieuvriendelijker kan plaatsvinden. Zo wil NIKO haar steentje bijdragen aan een meer duurzame samenleving.

### Klaar voor de toekomst

Niet alleen het vastgoed dient aangepast te worden voor de toekomst. Ook moet NIKO er als organisatie klaar voor zijn. Daarom is er een risico-inventarisatie gedaan. De belangrijkste uitkomsten zijn al opgenomen in dit beleidsplan, zoals de arbeidsmarktproblematiek, omgang met bewoners en cliënten en de beperkte innovatiekracht.

Om hier op een goede manier mee aan de slag te gaan gebruikt NIKO de nieuwe methodiek voor leren en verbeteren. In het kader van het verbetertraject van WOL is een methodiek ontwikkeld die gebaseerd is op de Plan-Do-Check-Act. Onze versie heeft deze PDCA-cyclus op drie verschillende niveaus, waardoor er goed gekeken wordt naar alle niveaus in de organisatie. De komende jaren gaan we deze werkwijze verder implementeren.



### Kortom

Om echt klaar te zijn voor de toekomst moet er nog wat veranderd worden. De grootste veranderingen zullen plaatsvinden op bouwkundig vlak – de gebouwen van NIKO moeten aangepast worden om de veranderende doelgroep te kunnen bedienen. Belangrijke randvoorwaarden zijn dat dit Arbo-technisch goed gebeurt en op een verantwoorde, duurzame manier plaatsvindt. Daarnaast zal op organisatorisch vlak de focus liggen op borging van de aanpassingen die de afgelopen tijd zijn gedaan volgens de vernieuwde PDCA-methodiek.



## Bronvermelding

Actiz. (2021). *Infographic Ontwikkeling Arbeidsmarkt VVT*. Utrecht: Actiz.

Actiz. (2021). *Infographic Ouderenzorg nu en in de toekomst*. Utrecht: Actiz.

Alle cijfers. (2021). *Informatie gemeente Alkmaar*. Opgehaald van Alle cijfers:  
<https://allecijfers.nl/gemeente/alkmaar/>

CBS. (2021). *Gezondheidsmonitor; bevoling 18 jaar of ouder, regio, 2020*. Opgehaald van CBS Statline:  
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85012NED/table?ts=1634729055914>

Commissie Toekomst zorg thuiswonende ouderen. (2020). *Oud en zelfstandig in 2030*. Den Haag: Rijksoverheid.

GGZ Nederland. (2014). *Trends op de arbeidsmarkt in de ggz*. Amersfoort: GGZ Nederland.

Riele, S. t., Huisman, C., Stoeldraijer, L., Jong, A. d., Duin, C. v., & Husby, T. (2019). *PBL/CBS Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2019-2050*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2021). *Het leven in een verpleeghuis*. Den Haag: SCP-Publicaties.

Wortell. (2019). *10 trends die de geestelijke gezondheidszorg in 2020 ingrijpend veranderen*. Lijnden: Wortell.

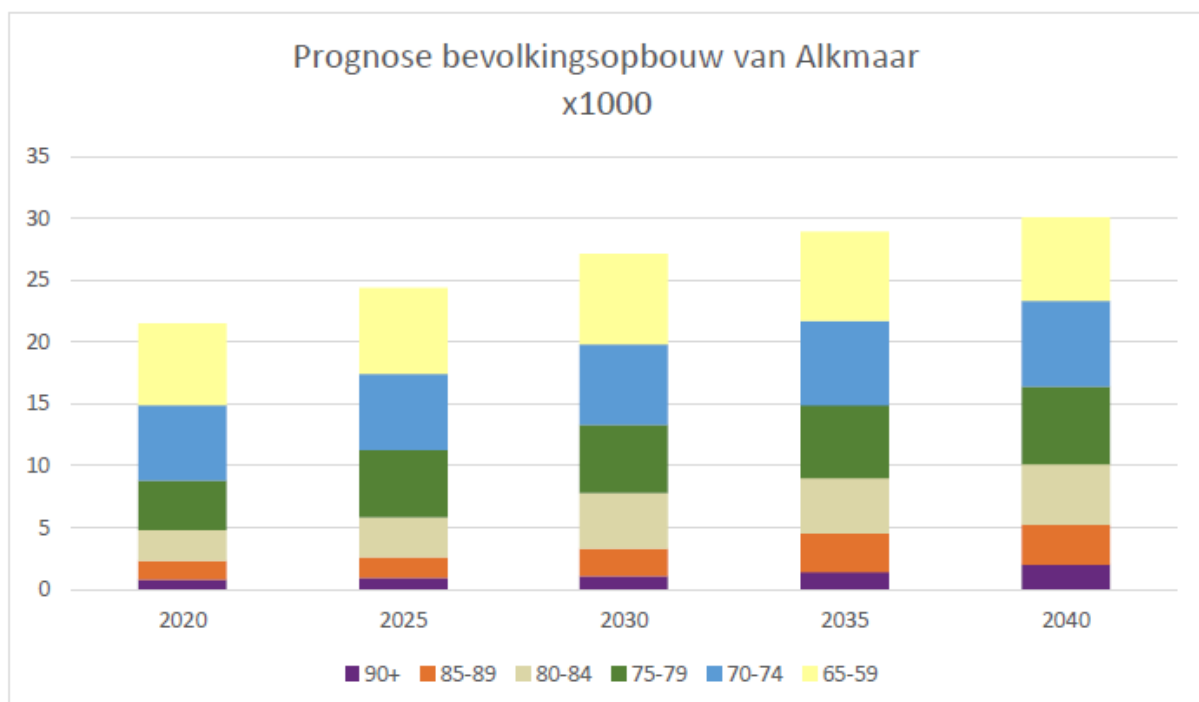
## Extra informatie

### Ontwikkelingen in Alkmaar

In Alkmaar is 20% van de bevolking 65-plus. Als er wordt ingezoomd op Alkmaar-Zuid is te zien dat het aandeel 65-plussers daar hoger ligt dan gemiddeld in Alkmaar, namelijk op 23%. In de buurten waar NIKO gelegen is, is het aandeel zelfs nog groter. In de buurt Kooimeer (waar De Nieuwpoort staat) is het percentage 65-plussers 27%. In Dillenburg en Stadhouderskwartier (waar De Palatijn staat) is het aandeel 65-plussers zelfs nog hoger, namelijk 30% (Alle cijfers, 2021).

De prognoses laten zien dat de vergrijzing in Alkmaar alleen maar toeneemt, met name in de leeftijdsgroep 75+. Zelfs in de nabije toekomst (tot 2025) is een duidelijke stijging van 1% in de leeftijdscategorie 75-80 jaar (4% in 2020 vs. 5% in 2025) en 2% bij de 80-plussers te zien (4% in 2020 vs. 6% in 2025) (Riele, et al., 2019).

De stijging onder ouderen is dus duidelijk zichtbaar. Daartegenover staat een sterke daling van het aandeel 20-64-jarigen. Deze groep laat een daling van maar liefst 6% zien (59% in 2020 vs. 53% in 2040). De grootste daling in deze leeftijdscategorie zal de komende jaren plaatsvinden; van 59% in 2020 naar 57% in 2025 (Riele, et al., 2019). Door de daling in de leeftijdscategorieën van de werkende populatie en een stijging van het aandeel ouderen in Alkmaar zal de druk op de ouderenzorg toenemen.



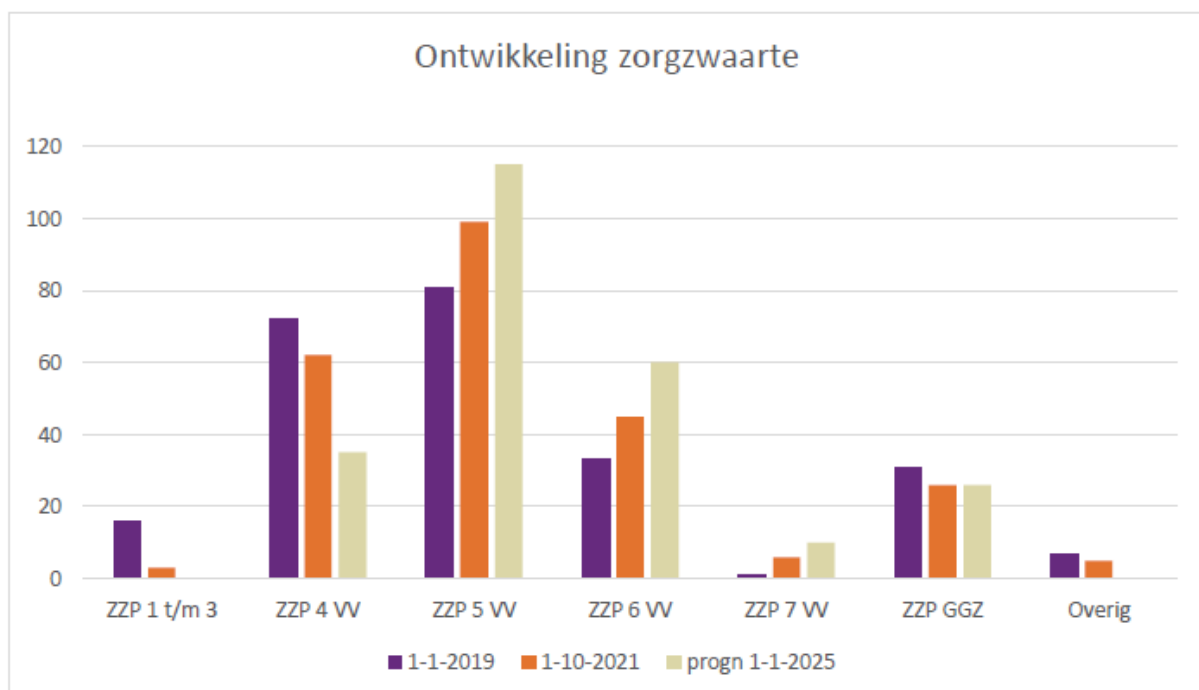
Naast de leeftijdsopbouw is het ook goed om te kijken naar andere demografische gegevens, zoals de achtergrond van de inwoners. Over de jaren is de bevolking van Alkmaar-Zuid meer divers geworden. Sinds 2014 neemt het percentage inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond toe (9% in 2014 vs. 11% in 2020). Als er gekeken wordt naar de buurt Kooimeer, dan zien we daar een ander beeld. In Kooimeer is het percentage inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond veel hoger en ook flink toegenomen (26% in 2014 vs. 30% in 2020), waarbij het aandeel autochtonen is afgenomen (Alle cijfers, 2021).

De landelijke ontwikkelingen laten ook zien dat er steeds vaker een beroep op mantelzorg gedaan zal worden. Alkmaar kent een hoog percentage mantelzorgers in vergelijking met het landelijk (NL) en provinciaal (NH) gemiddelde. Het is positief om te zien dat het percentage mantelzorgers dat zich overbelast voelt, aanzienlijk lager ligt in Alkmaar in vergelijking met het landelijk en provinciaal gemiddelde. Dit ligt wellicht aan het feit dat de Alkmaarse mantelzorgers naar verhouding minder uren mantelzorg verlenen (CBS, 2021).

## Ontwikkelingen bij NIKO

### De bewoners

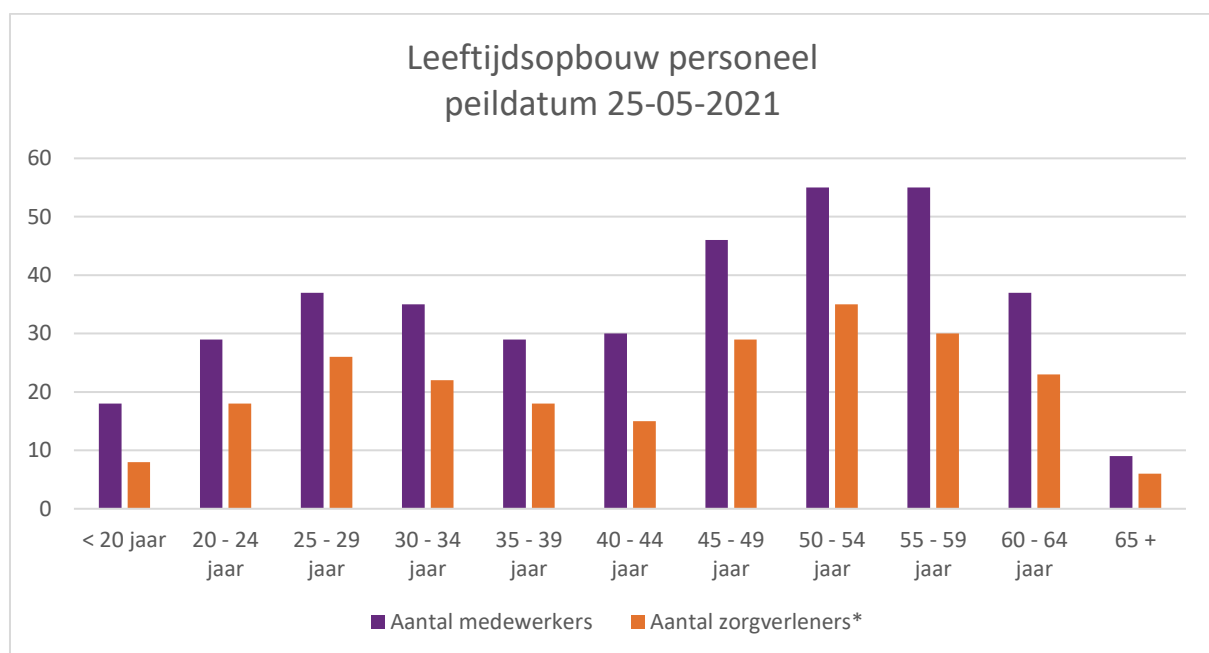
Een aantal ontwikkelingen dat op landelijk en lokaal niveau plaatsvindt, is ook terug te zien bij NIKO. Binnen de organisatie wordt de doelgroep steeds zwaarder. Inmiddels hebben bijna alle bewoners een zorgzwaartepakket (ZZP) van 4 of hoger. Ook is te zien dat er op de somatische afdelingen een flink aandeel bewoners met ZZP 5 woont; deze indicatie geeft aan dat er sprake is van dementie. Daarnaast wonen op De Palatijn zelfs een aantal bewoners met een ZZP 7; zeer intensieve dementiezorg. Uitgaande van de prognoses op landelijk niveau zal de zorgzwaarte de komende jaren alleen maar toenemen.



### De medewerkers

Deze zorg moet geleverd worden in een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt. NIKO heeft daarbij een extra uitdaging; het personeelsbestand heeft een hoge gemiddelde leeftijd. In de leeftijdsverdeling van het personeel zijn twee duidelijke pieken te zien; een kleine piek in de leeftijdscategorie 25-29 jaar en een grote piek in de leeftijdscategorieën 50-54 jaar en 55-59 jaar. Dit wil zeggen dat in 20 jaar het gros van de medewerkers met pensioen zal gaan.

Als we kijken naar de nabije toekomst, dan zien we dat 46 medewerkers (12%) 60 jaar of ouder zijn. Deze groep zal de komende jaren met pensioen gaan. Van deze 46 medewerkers hebben er 29 een functie in de zorgverlening; dat is 13% van het zorgpersoneel dat de komende jaren met pensioen gaat. Deze 29 zorgverleners zijn goed voor 16,5 Fte.



\* De functies dienstverlener, helpende, helpende plus, verzorgende IG, MMZ, zorgverantwoordelijke en verpleegkundige vallen onder de noemer zorgpersoneel.

### De studenten

Daartegenover staat dat NIKO relatief veel nieuw personeel opleidt. Een deel van hen blijft na het afstuderen binnen de organisatie werkzaam en is de belangrijkste bron van aanvulling voor het personeelsbestand. Hier ligt dus nog een kans voor de toekomst.

Aantal studenten per 7 oktober 2021	
BBL	31
BOL-mbo 4 verpleegkunde	3
BOL-mbo 3 verzorgende IG	2
BOL-mbo 2 helpende - Wijkleerbedrijf	20
Totaal aantal studenten	56