

Toekomstverhalen

Ontrafel welke toekomstverhalen een rol spelen in zorg en welzijn in 2040 en ga met elkaar op zoek naar de samenhang tussen deze verhalen.

Welkom in 2040!

Als onderdeel van de rondreizende expositie 'Toekomstbanen: Zorg en welzijn in 2040' zijn zes tools ontwikkeld om samen met collega's verder het gesprek te voeren over zorg en welzijn in 2040.

Tijdens de ontwikkeling van de expositie is eerst de toekomstige context van zorg en welzijn onderzocht. Dit heeft geresulteerd in 11 toekomstverhalen die samen een inkijkje geven in de *waarschijnlijke* toekomst. Een wereld waarin enerzijds veel zal veranderen, maar waarschijnlijk ook dingen hetzelfde zullen blijven. In het ontwerpproces maken we expliciet onderscheid tussen de *waarschijnlijke* en *wenselijke* toekomst. Deze toekomstverhalen zeggen nog niks over de *wenselijke* toekomst, de wereld zoals we die graag zouden zien.

Met deze tool ga je op zoek naar de samenhang tussen de toekomstverhalen.

Wil je aan de slag met de wenselijke toekomst? Bekijk dan de tool 'Nieuw werk in 2040', waarmee je zelf nieuwe toekomstbanen ontwerpt.

Gebruiksaanwijzing

Wil je deze tool samen met je collega's doen? Volg dan onderstaande stappen.

1. Voorbereiding

- De toekomstverhalen lezen kost even tijd! Stuur ze daarom naar de deelnemers zodat ze zich alvast kunnen inlezen.
- Print voor iedere deelnemer een werkvel en de brief aan jezelf uit.
- Print de toekomstverhalen eenmaal.

2. Aan de slag

- Leg de toekomstverhalen in een grote cirkel op de grond
- Laat de deelnemers opdracht 1 uitvoeren en invullen. Ga daarna met elkaar in gesprek over waarom ze bij een toekomstverhaal staan.
- Herhaal dit voor opdracht 2 en 3.
- Laat de deelnemers als laatste opdracht een brief aan zichzelf schrijven (zie laatste pagina).

3. Benodigdheden

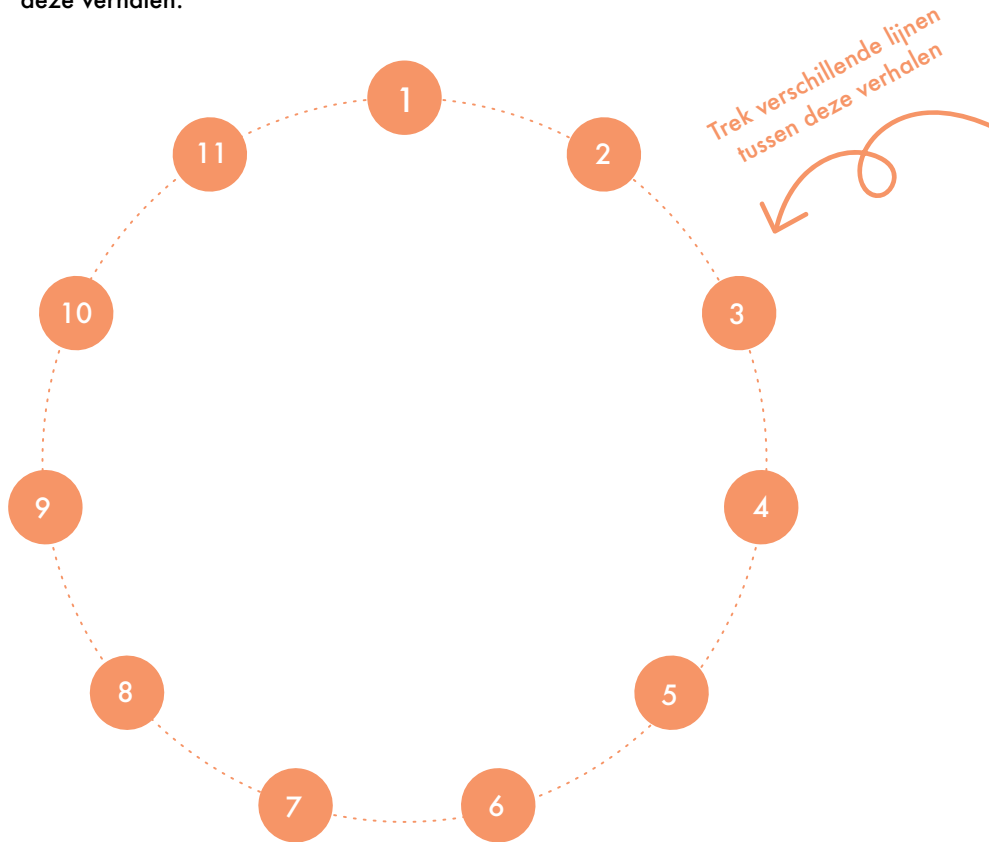
- Printer
- Schrijfgerei voor iedere deelnemer

WERKVEL

Toekomstverhalen

In deze opdracht ga je op zoek naar de verbanden tussen de toekomstverhalen. Hoe kijken jullie naar de verhalen?

Ga na het invullen van iedere opdracht met elkaar in gesprek en trek hieronder verschillende lijnen tussen deze verhalen.



Opdracht 1

Bij welk verhaal pas je goed? Lees de verhalen en ga achter het verhaal staan waar jij je erg in kunt vinden. Schrijf hieronder waarom.

Toekomstverhaal:

Omdat:

Opdracht 2

Welke andere verhalen versterken het toekomstverhaal waar jij je in kunt vinden? Welke relatie hebben ze?

Toekomstverhaal:

Beschrijf de relatie:

Opdracht 3

Niet elk toekomstverhaal wijst dezelfde kant op. Het kan zijn dat er ontwikkelingen tussen zitten waar je je minder prettig bij voelt, of die je zou willen tegen gaan. Bij welk verhaal voel jij spanning?

Toekomstverhaal:

Beschrijf de spanning:



TOEKOMSTVERHAAL 1

Mensen zijn verhalen

Mensen zijn verhalen

Gepersonaliseerde zorg in tijden van schaarste

Oog voor het hele plaatje

De zorgrelatie is per definitie intiem; achter elke klacht schuilt een persoonlijk verhaal. De focus in de zorg verschuift naar welzijn en preventie, waarbij klachten niet enkel medisch worden benaderd maar steeds vaker in de bredere context van iemands leven worden geplaatst (positieve gezondheid, welzijn op recept). Dit vraagt om nieuwe financiële en organisatorische benaderingen (MESO-zorg, steward ownership, function centered en netwerkgeneeskunde). Het efficiënt ingerichte zorgsysteem staat onder druk door de groeiende behoefte aan unieke behandelpaden, wat een spanningsveld creëert tussen persoonlijke aandacht en uniformiteit.

Nieuwe rolverdeling

Mensen beheren straks hun eigen gezondheidsdossier, genereren hun eigen data en 'tracken' hun eigen herstel. Professionals in welzijn en zorg worden steeds meer een gids: een expert én verbinder die mensen ondersteunt bij het vinden van het beste zorgpad

(afgestemd op genetica, leefstijl en persoonlijke voorkeuren). Nieuwe niches ontstaan om tegemoet te komen aan specifieke behoeften (genetic counselor en personalised nutritionist). Hoewel autonomie meer bij de patiënt komt te liggen, is passende ondersteuning nodig om mensen hun eigen verhaal te helpen vormen en beheren.

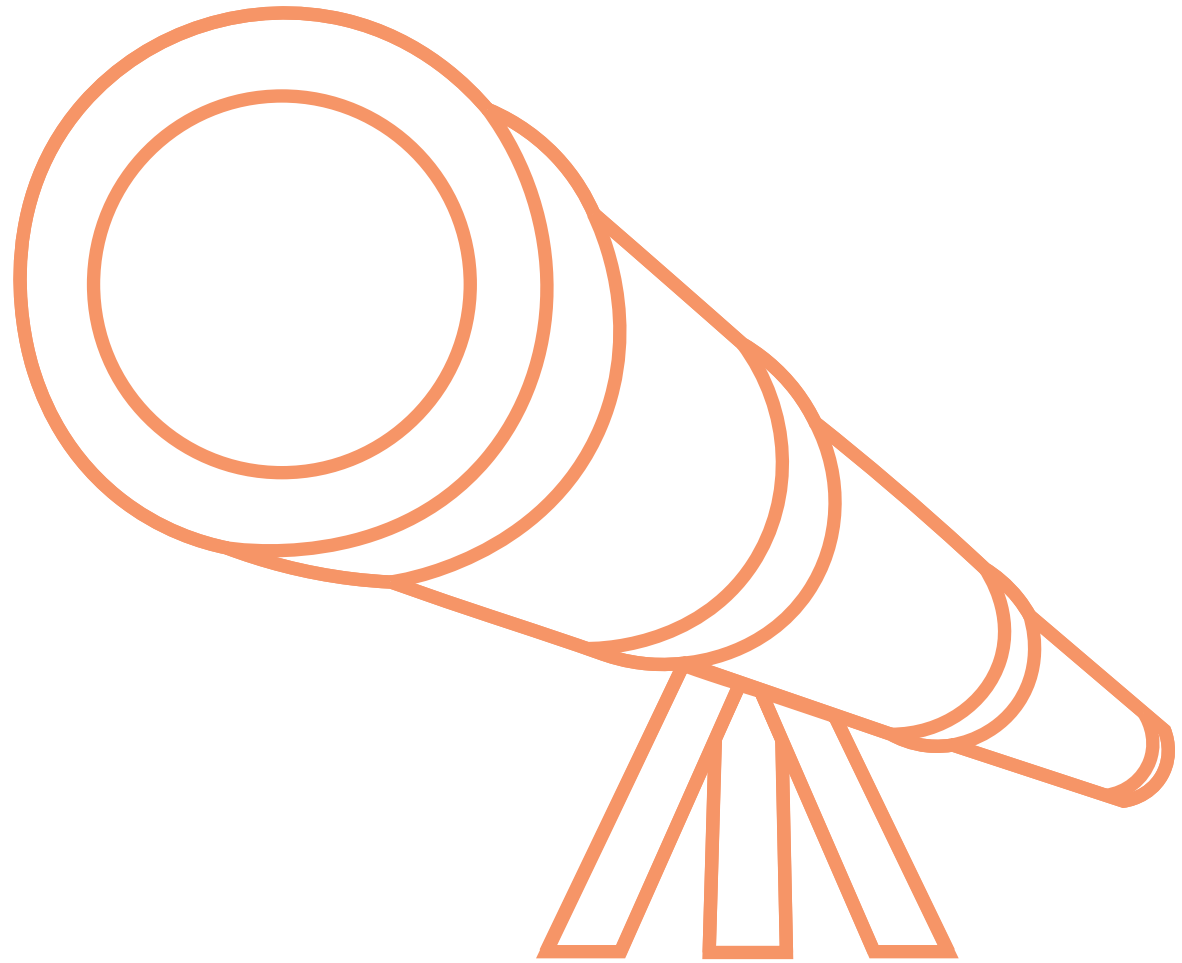
Een veranderende populatie

Generaties verschillen in zorgvoorkeuren; waar jongeren vaak digitaal georiënteerd zijn, hechten ouderen meer waarde aan persoonlijke zorg. Daarnaast vraagt de toename van migratie en culturele diversiteit om cultuursensitiviteit bij zorgverleners en meer diversiteit in zorgpersoneel (opkomst internationale zorglocaties zoals het Turks ziekenhuis in Rotterdam). Gezondheidsongelijkheid groeit doordat de toegankelijkheid en effectiviteit van zorg sterk afhankelijk zijn van persoonlijke factoren (digitale vaardigheden, culturele achtergronden en opleidingsniveau).

Zorg blijft mensenwerk

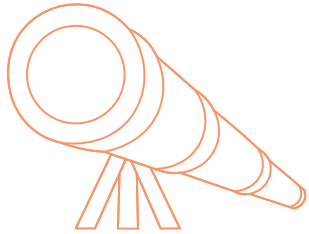
Zorgwerk is een roeping. Zorg dragen is in de kern mensenwerk. Maar administreren en verantwoorden is steeds meer kostbare tijd, energie en aandacht gaan vragen van professionals. Technologie en innovatie kan tijd creëren voor persoonlijke aandacht in welzijn en zorg waar het van betekenis is (bijvoorbeeld door middel van zelfmeetkiosken). Tegelijk vereist effectief datagebruik constante waakzaamheid: slechte input resulteert onvermijdelijk in slechte output (garbage in, garbage out).

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 2

Zorgen voor later



Zorgen voor later

Kunnen we straks de zorgen dragen?

Nood aan hoopvol leiderschap

In een wereld waarin geopolitieke spanningen, klimaatrampen, migratie en een kwetsbaar zorgstelsel de toekomst bedreigen, lijkt het politieke beleid tekort te schieten. Er ontbreekt een lange termijn visie en veerkrachtige oplossingen blijven uit. Taal speelt in deze tijd een sleutelrol. De neiging om elke uitdaging als een 'crisis' te framen legitimeert het kortetermijndenken en belemmert anticiperen op de toekomst.

Nieuwe generaties vinden hun stem in jongerenraden en kinderburgemeesters en bottom-up bewegingen (zoals beschreven in het manifest van Canoy) laten zien dat burgers steeds luider verandering eisen. Om de uitdagingen van morgen aan te kunnen, is leiderschap nodig dat luistert, inspireert en verder kijkt dan de crises van vandaag.

Jonge generaties onder druk

De vergrijzing legt een zware last op jonge welzijn- en zorgwerkers, die weinig steun ervaren

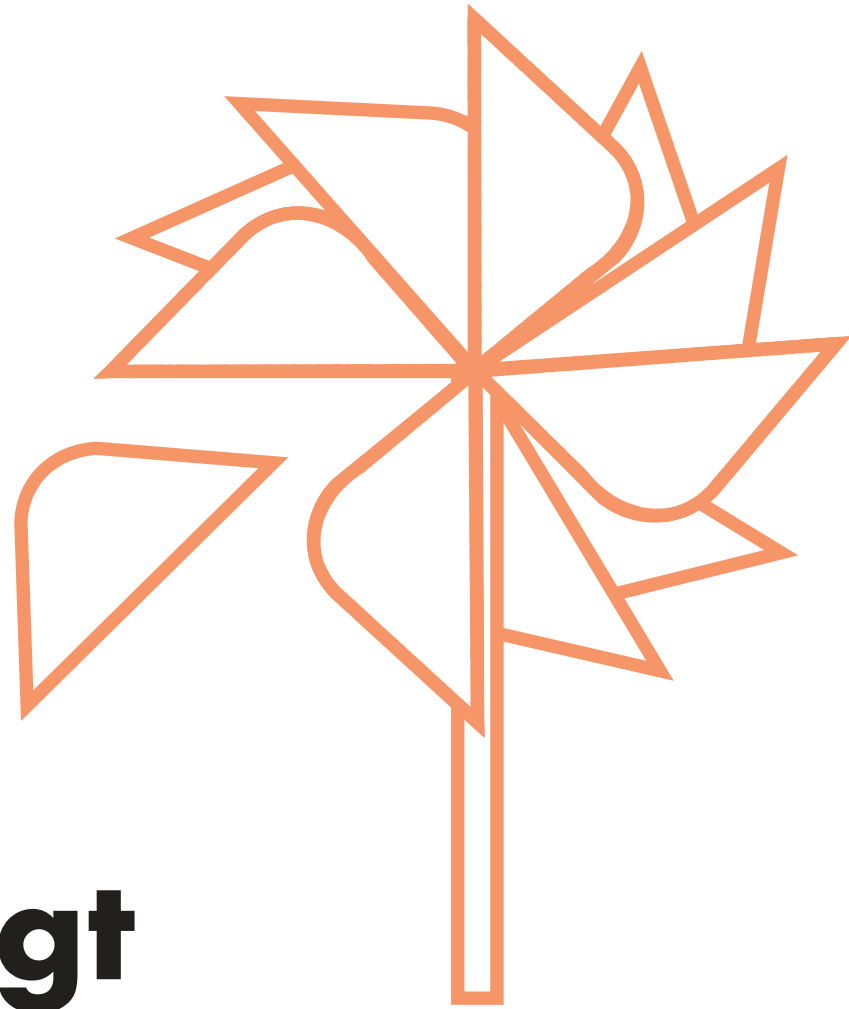
voor de uitdagingen die ze moeten dragen.

Groeiende klimaatzorgen, armoede onder jongeren en huizenschaarste leiden tot een gebrek aan toekomstperspectief en versterken het intergenerationele empathieprobleem. De mentale druk op jongeren blijft stijgen, met depressie als grootste toekomstige ziektelast.

Toenemende werkdruk

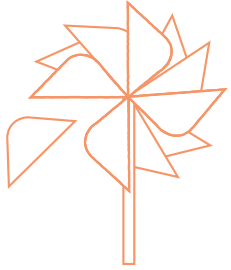
Werk vraagt steeds meer. Meer bereikbaarheid, flexibiliteit en tijdsinzet. De toenemende uitval bij zorgprofessionals versterkt de noodzaak om werkdruk structureel aan te pakken. Het begrenzen van taken en verantwoordelijkheden wordt cruciaal, waarbij de afstand tussen beleidsmakers en de werkvloer moet worden overbrugd. Hoewel het samenwerken tussen generaties, culturen en disciplines uitdagender wordt, biedt de toenemende diversiteit op de werkvloer ook kansen voor innovatieve oplossingen.

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 3

Wie beweegt is weerbaar



Wie beweegt is weerbaar

Werken wordt een continu proces van leren, uitvoeren, hoppen (en terugkeren)

Lang zul je leren

In de toekomst wordt continu leren en bewegen de norm. Het traditionele lineaire pad maakt plaats voor een cyclus van leren, werken en aanpassen. Flexibilisering op de arbeidsmarkt vraagt om laagdrempelige mogelijkheden om van rol of baan te wisselen, wat mensen weerbaarder en sociaal zekerder maakt. Hierin schuilt het risico van sociale isolatie bij gebrek aan begeleiding of duidelijke structuren. Arbeidsvoorwaarden moeten hierop worden afgestemd (zoals een vast ontwikkelbudget vanaf de geboorte, maatwerk in leerbegeleiding en transitievergoedingen). Tegelijk is continu veranderen niet de aard van mensen (gedrag passiviteit) en zit lang niet iedereen te wachten op een leven lang leren. Hoe leiden we mensen verandervaardig op?

Nieuwe arbeidskansen door schaarste

De toenemende arbeidsschaarste opent de deur naar onbenut talent en alternatieve carrièrepaden. Ervaringen en vaardigheden van bijvoorbeeld

50-plussers worden steeds relevanter en mbo en hbo opleidingen winnen aan status. In 2040 zullen onderwijsinstellingen meer samenwerken en onderwijs op maat bieden, waarbij studenten op meerdere niveaus tegelijk kunnen studeren. Deze aanpak bereidt toekomstige welzijn en zorgmedewerkers beter voor op veelzijdige rollen, met een holistische en generalistische blik op hun vak.

Beweging in arbeidsbeleid

Om de uitdagingen van een flexibele arbeidsmarkt het hoofd te bieden, is het herzien van het arbeidsbeleid onvermijdelijk. Minder vastomlijnde regels en -carrièrepaden maar nieuwe structuren moeten werkenden helpen ontwikkelen en bewegen om maatschappelijk relevant te blijven (instroom net zo goed organiseren als uitstroom). De flexibiliteit van werkgevers speelt hierin een cruciale rol, door leerculturen te bevorderen en toekomstgericht HR-beleid te ontwikkelen dat mensen ondersteunt in hun groei.

Jezelf steeds opnieuw (professioneel) leren kennen is de sleutel. Zowel werkgever als werknemer hebben baat bij (probeer)ruimte en maatwerk (needcrafting en jobcrafting). De grote valkuil is om te veranderen om het veranderen. Sectoroverstijgende samenwerking in onderzoek en visie is cruciaal om de juiste richting op te blijven bewegen.

notities:

TOEKOMSTVERHAAL 4

Zorgzaam werkgeverschap





Zorgzaam werkgeverschap

De blijvende zoektocht naar (werk)geluk

Druk op werkgeluk

Waar werk vroeger draaide om zekerheid, status en inkomen, staat werkgeluk nu meer centraal. Mensen worden steeds ongelukkiger in hun werk en psychisch verzuim neemt nog altijd toe. Zeker voor jongere generaties is werkgeluk een bepalende factor bij het kiezen van een baan. Dit geluk wordt gevoed door baantevredenheid, plezier, zinvol werk en erkenning op elk niveau (macro-, meso-, micro). Een veilige werksfeer, open communicatie, mentorschap en feedback zijn daarbij essentieel. Tegelijkertijd groeit de focus op zelfzorg, zoals therapie, coaching en affirmaties, en neemt de tolerantie voor negatieve aspecten van werk af. De krapte op de arbeidsmarkt zet werkgevers steeds meer onder druk om continu mee te bewegen met veranderende wensen en omstandigheden, om werknemers aan hen te blijven binden. En geeft welzijn- en zorgmedewerkers de kans om werkculturen te veranderen, waarbij extraverte werknemers vaak in het voordeel zijn ten opzichte van introverte collega's.

Organisaties herontwerpen zichzelf

HR-afdelingen transformeren om beter aan te sluiten bij de behoeften van medewerkers. Flexibele roosters, andere moderne faciliteiten en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden staan centraal. En de ruimte voor iedere medewerker om hier eigen keuzes in te maken. Organisaties zoals Google en Afas (waar vier dagen werk wordt beloond met vijf dagen salaris) zetten de toon. Het welzijns- en zorgdomein wint het op het gebied van betekenisvol werk, maar moet ook deze trends volgen om talent te behouden, aantrekkelijk te blijven en te concurreren met bedrijven uit andere sectoren.

De vervagende grens tussen werk en privé

De werkgever pakt een steeds grotere rol in het ondersteunen van de gezondheid en welzijn van haar medewerkers en het ontstaan van zorgzame gemeenschappen op de werkvloer. Wat leidt tot een toenemende vervaging van de grens tussen werk en het privéleven.

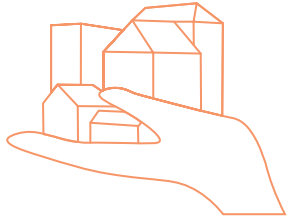
Enerzijds krijgen medewerkers meer ruimte voor hun leven buiten werk, ondersteund door initiatieven als het recht om offline te zijn (wettelijk vastgelegd in Australië). Anderzijds raken werkgevers steeds meer betrokken bij persoonlijke zaken, bijvoorbeeld via therapievergoedingen en andere welzijnsmaatregelen. Het vinden van een gezonde balans tussen werk en privé blijft een belangrijke uitdaging in deze veranderende werkomgeving.

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 5

Gezond worden we samen



Gezond worden we samen

Het recht om ongezond te zijn komt onder druk te staan

Van ziekte naar gezondheid

We worden steeds gezonder, maar tegelijkertijd ook zieker. Terwijl we langer leven en betere zorg krijgen, neemt de complexiteit van gezondheidsproblemen (multiproblematiek) toe. De komende jaren zal de focus op ziektebestrijding daarom ook steeds verder verschuiven naar het bevorderen van gezond gedrag. Zo wordt gezond gedrag vaker beloond door zorgverzekeraars, maar dit vergroot ook de gezondheidskloof. Tegelijkertijd leven we in een obesogene context, en blijft ongezond leven aantrekkelijker en goedkoper (64% van de Nederlanders hebben in 2050 naar verwachting overgewicht). Dit verhoogt het risico op fysieke en mentale aandoeningen en benadrukt de noodzaak om gezonde keuzes betaalbaarder en toegankelijker te maken.

Data-gedreven preventie

Populatiemanagement wordt een hoeksteen van de toekomstige gezondheidszorg, met een focus

op risicobeheersing, geïntegreerde diensten en een multidisciplinaire aanpak. Slimmere technische middelen helpen om zorg effectiever, efficiënter en meetbaar te maken binnen een regio. Digitale innovatie speelt hierin een sleutelrol. Zo bieden digitale ecosystemen (digital twins) nieuwe mogelijkheden om preventieve maatregelen te testen en te optimaliseren.

Gezondheid als collectieve verantwoordelijkheid

In een context van schaarste zal gezondheid van het individu steeds meer verweven raken met die van de samenleving als geheel. De toenemende investeringen in preventie vraagt om een meer sociale benadering van gezondheid en aandacht voor verschillen in bestaanszekerheid. Maar solidariteit komt ook meer onder druk te staan in een samenleving waarin de ruimte die nodig is om goed te kunnen werken, leven, gezond te zijn, afneemt. Dat maakt de samenleving harder en versterkt een afreken cultuur. In 2040 zal de vraag “wie heeft er nog recht op zorg?”

vaker botsen met het basisprincipe van solidariteit. Het publieke debat rond gezondheid wordt grilliger en emotioneel beladen. Het recht op eigen keuzes (anti-vaxxing) of ongezond gedrag (fatshaming) komt onder druk te staan. Persoonlijke vrijheid en collectief welzijn vormt in 2040 een voortdurend spanningsveld. Zijn mensen nu nog bezig met ‘zoveel mogelijk uit hun zorgverzekering halen’ zullen we in 2040 naar andere meer collectieve en solidaire vormen van welzijn en gezondheid bewegen (nu al zien we een opkomst van regiogebonden zorgmodellen en broodfondsen).

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 6

Vrouwen regeren zorg & welzijn



Vrouwen regeren zorg & welzijn

Nood aan een feminine kijk op het bieden van zorg en ondersteuning

De zorgster

Vrouwen domineren het welzijns- en zorgdomein (81% van de functies in 2022) met kinderopvang, huisartsenpraktijken en thuiszorg als grote uitschieters. Naast hun betaalde werk dragen vrouwen meer onbetaalde zorgtaken, terwijl de werkweek nog steeds is ingericht naar traditionele man-vrouw rolverdeling. Hoewel vrouwen meer zijn gaan werken en mannen iets minder, blijft een eerlijke verdeling van zorgtaken binnen gezinnen een uitdaging. Daarnaast zijn het vaak vrouwen die mantelzorgtaken op zich nemen.

Ongelijkheid

Nederland kent wereldwijd de grootste genderkloof in deeltijdwerk (75% vrouwen vs. 25% mannen), wat vrouwen benadeelt in salaris, promoties en kansen. Beleid, werkgevers en culturele normen houden traditionele rolverdelingen in stand. Zo geven moeders in de eerste zeven jaar na de geboorte van een kind gemiddeld de helft in op hun inkomen (babyboete). Hoe we zorgen is direct gelinkt aan de structuren

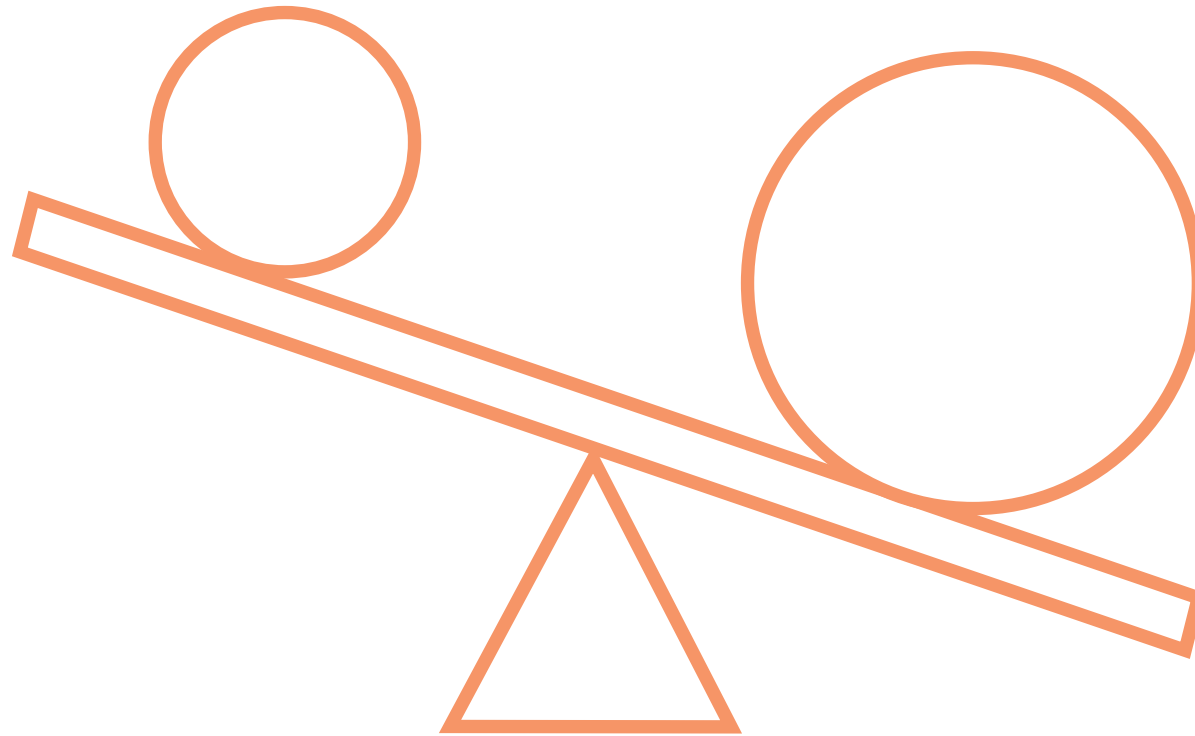
in een samenleving (dagindeling, culturele normen, beschikbare tijd). Met de toenemende schaarste aan zorgwerkers groeit de behoefte aan een deeltijdcultuur met meer flexibiliteit, betaalbaarheid en beschikbaarheid kinderopvang, andere financiële regelingen en maatwerk voor vrouwen in zorgberoepen, en in de samenleving als geheel. In het streven naar een meer gelijke verdeling zal er ook meer aandacht uitgaan naar het aantrekken van mannen in welzijn en zorg.

Feminien leiderschap

Hoewel een disproportioneel aantal topfuncties in de zorg nog steeds door mannen is bekleed, wint feminien leiderschap aan waardering wat mede de koers en prioriteiten in zorg beïnvloedt. Zo komen gendergerelateerde gezondheidskwesties, zoals pijnbestrijding en de specifieke werking van het vrouwenlichaam, steeds meer onder de aandacht. Terwijl machtsstructuren binnen organisaties steeds vaker worden uitgedaagd, blijft feminisering van

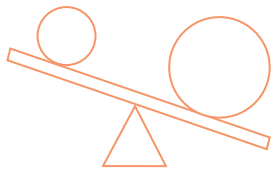
beroepen vaak gepaard gaan met devaluatie van het werk. In de toekomst zullen vrouwen sterker opkomen voor hun belangen, met een meer inclusief begrip van vrouwelijk leiderschap als resultaat.

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 7

Werkonzekerheid



Werkonzekerheid

Van gegarandeerde welvaart naar financiële struggle

Een onzeker bestaan

Deze periode van economische recessie zorgt voor een krappere monetair beleid en zwakkere investeringen. Wat leidt tot een stijgende werkloosheid, parttime- of korte contracten, mensen die geld bijverdienen met hobby's, dalende inkomens en toenemende schulden. Daarbinnen gaat de bestaanszekerheid van de zorgende klasse hard achteruit. In sommige verzorgende rollen (zoals in ouderenzorg) wordt bij een meerderheid het salaris ingehouden vanwege schulden (loonbeslag). Werknemers zijn sceptisch over goede vooruitzichten en beloften - de behoefte aan constante geruststelling groeit, samen met het gevoel slecht behandeld te worden. Daarbij is de zekerheid van een vast contract cruciaal om aan je toekomst te bouwen (zoals een huis kopen).

Grote ongelijkheid op de werkvloer

In de context van zorg zijn de verschillen op de werkvloer groot; het contrast tussen de bestaanszekerheid van arts en een verpleegkundige

is enorm. Bovendien kennen we in Nederland grote verschillen tussen arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde type werk; concurrentie en nood leidt tot ongelijkheid in zorgcontracten. Het terugschroeven van het aantal zzp contracten in welzijn en zorg is een eerste stap om de onrust en verdeeldheid op de werkvloer aan te pakken.

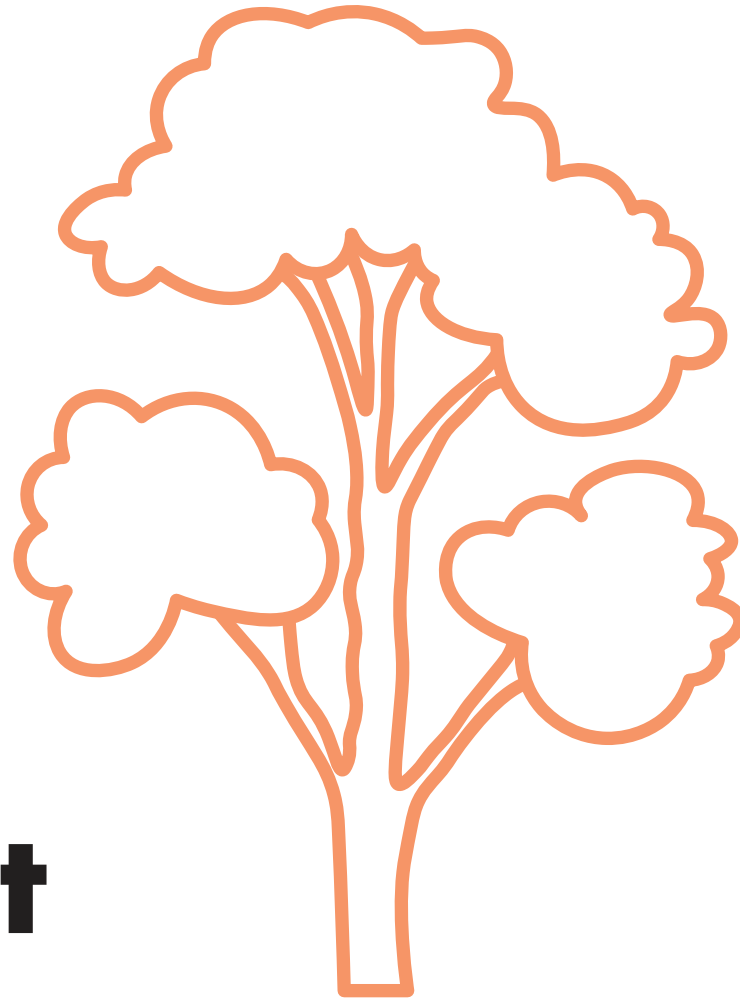
Nieuwe zekerheden

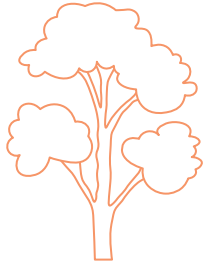
De arbeidsmarkt staat voor een fundamentele herinrichting. Mensen blijven vaak zitten op een plek uit onzekerheid over de toekomst. De zoektocht naar zekerheid neemt nieuwe vormen aan. Ideeën als een basisinkomen winnen aan populariteit, omdat ze mensen de ruimte geven om van rol of baan te wisselen zonder het risico van inkomensverlies. Dit kan de arbeidsmarkt transformeren van een angstgedreven systeem naar een omgeving waar kansen en mogelijkheden centraal staan.

notities:

TOEKOMSTVERHAAL 8

De toekomst van sterven





De toekomst van sterven

Hoe willen we (samen) oud worden?

Iedereen wil oud worden, maar niemand wil het zijn

In 2040 zal 25,1% van de Nederlanders 65 jaar of ouder zijn, met een sterke toename van 80-plussers binnen deze groep. Hoewel deze dubbele vergrijzing vaak als probleem wordt gezien, is het ook een verdienste van onze verzorgingsstaat. Nederlanders worden fitter oud dan ooit. Tegelijk leeft de perceptie dat veroudering iets is om te bestrijden of te beheersen, aangewakkerd door trends als botoxcultuur en transhumanisme. Technisch is er nog veel meer mogelijk om de levensduur te rekken. Hier zullen meer ethische dilemma's rond ontstaan; waar trekken we de grens?

Met de druk op de zorg zal gezond ouder worden meer aandacht krijgen, geïnspireerd door concepten als de 'Blue zones' en het Finse 'Finger model' (bij dementie), waardoor mensen langer vitaal blijven.

De nieuwe ouderen

De vraag wat betekenisvol ouder worden inhoud

wordt urgenter. Ouderen zullen na hun pensioen vaker blijven bijdragen aan de arbeidsmarkt en gemeenschappen, en eerder lastige keuzes moeten maken tussen de kwaliteit en kwantiteit van hun levensjaren. Risicovolle medische ingrepen worden boven een bepaalde leeftijd minder vanzelfsprekend. Met een verdubbeling van het aantal zelfstandig wonende 80-plussers tegen 2040 bepalen oudere consumenten de marktwaarde van producten als domotica, interieuraanpassingen en gezondheidsdiensten op afstand. Ook nemen gemeenschappelijke woonvormen een lift (thuishuizen en kangaroo-woningen) waar ouderen met meerdere generaties samenwonen, wat sociale verbinding versterkt en eenzaamheid tegengaat.

Voor elkaar zorgen, hoe doen we dat?

We zijn ontvreemd van de dood. Maar het bespreekbaar maken van zorgkeuzes over de oude dag (palliatieve zorg, advanced care planning, behandelaspaspoort) wordt noodzakelijk. Mantelzorg

wordt steeds meer erkend als werk waar tijd en vergoeding voor nodig is. Ongelijkheid op dit vlak (wie vormt of wie heeft een vangnet) neemt toe. De groei aan ouderdomsziekten als dementie vraagt om een cultuurverandering en nieuwe oplossingen om voor elkaar én onze ouderen te zorgen.

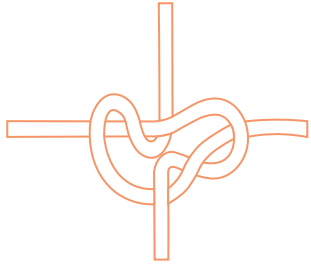
Innovatieve (woon)initiatieven (Huis van de tijd), nieuwe rollen (dorpscoördinatoren en wijkconciërges) en zorgzame gemeenschappen (dorp Geel, Austerlitz) inspireren hoe het anders kan.

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 9

De samenleving loopt vast



De samenleving loopt vast

De transitie in welzijn en zorg overstijgt domeinen en landgrenzen

Veranderen is moeilijk

De grote uitdagingen waar welzijn en zorg voor staan vragen om ingrijpende systeemtransities. Maar de hoge werkdruk, een verouderde 'ziekte' benaderingen en achterhaalde financieringsmodellen in het huidige systeem maakt verandering traag. Innovatie zit niet in het DNA van veel zorgorganisaties. Zorgprofessionals op de werkvloer zijn actiegericht, maar missen tijd, ruimte en mandaat om duurzame vernieuwingen door te voeren. Daarbij is experimenteerruimte cruciaal om te transformeren maar zit de focus op risicobeheersing in zorg innovatie vaak in de weg. Het belang van een transitie mindset groeit. Hoe kunnen organisaties, sectoren en samenleving worden meegenomen in veranderingen die nodig zijn voor een duurzaam gezondheidssysteem?

Techniek als enabler

Slimme technologische toepassingen worden de komende jaren essentieel om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden. De herverdeling van taken

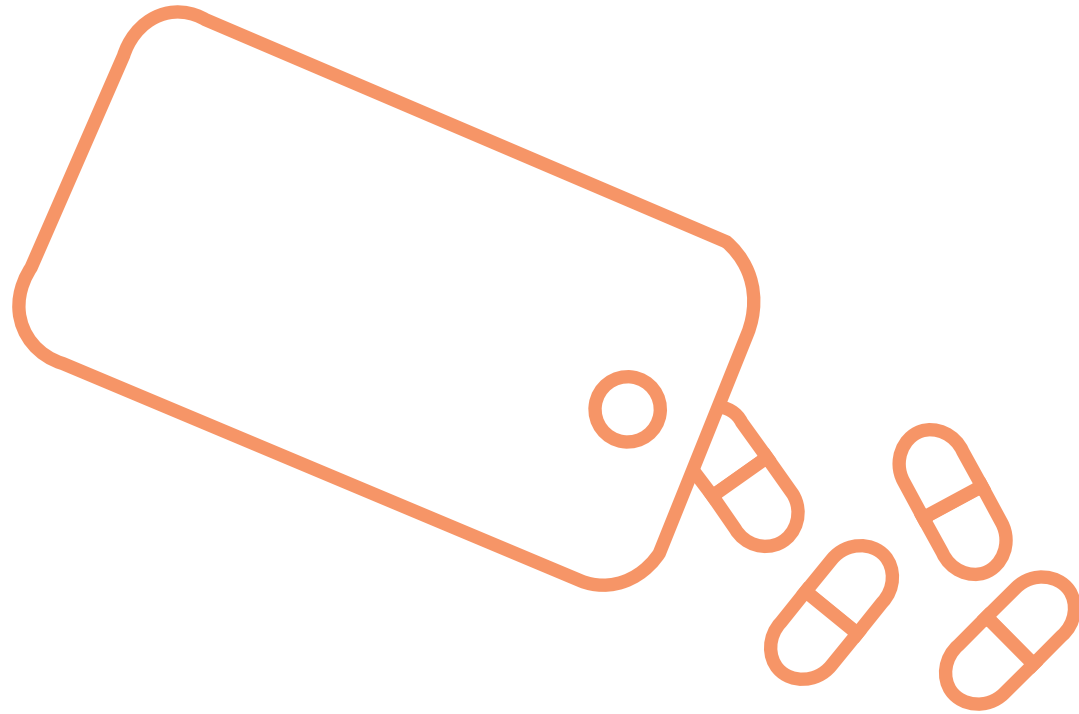
en het automatiseren van processen transformeren technologie van een bedreiging voor zorgbanen naar een enabler om zorg toegankelijk te houden. Digitalisering en interprofessioneel dataverkeer vragen om samenwerking over sectoren en grenzen heen. En vereisen strikte regie vanuit de overheid om randvoorwaarden zoals privacy, interoperabiliteit en ethiek te waarborgen.

Eén team, één taak

Welzijn en zorg is het weefsel van de samenleving, dat gaat veel verder dan professionele zorg. Het bindt overheid, zorgorganisaties, zorgverleners, mantelzorgers en ouders onlosmakelijk met elkaar. Het zorgtekort overstijgt het welzijn- en zorgdomein en toekomstig gezondheidsbeleid raakt vele sectoren (woningbeleid, armoede-, onderwijs-, werk-, etc). Oplossingen in één organisatie, domein of sector veroorzaken problemen en tekorten op een andere, zowel nationaal als internationaal (vacancy chain). Wie houdt het overzicht, blijft er vooruit kijken, en

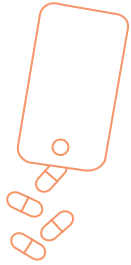
neemt de verantwoordelijkheid voor het hele systeem? Nieuwe zorgcommunities (zoals de Community of Care) verkennen hoe de overstijgende samenwerking de druk op het systeem kan verlichten. Het wordt cruciaal om binnen Nederland maar ook internationaal te blijven leren van elkaar (zowel de successen als de geleerde lessen) en niet steeds het wiel opnieuw uit te vinden (piloteritus, not invented here-mentaliteit).

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 10

Ongelijke toegang en nieuwe alternatieven



Ongelijke toegang en nieuwe alternatieven

Het welzijn & zorgdomein versnipperd en vergroot de gezondheidsongelijkheid

Beperkte toegang

De toegankelijkheid van zorg wordt steeds meer beperkt door afnemende publieke investeringen en de macht van verzekeraars. Het welzijn en zorgdomein krijgt te maken met oplopende tekorten, hogere wachtlijsten en stijgende kosten. De toename van technologische oplossingen vraagt meer zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en assertiviteit van mensen. Mondige patiënten die de zorg kunnen betalen, zijn in het voordeel, terwijl kwetsbare groepen steeds vaker buiten de boot vallen. Uit nood zoeken mensen alternatieven buiten het reguliere zorgaanbod. Er zal meer aandacht en ondersteuning moeten komen voor mensen die niet mee kunnen komen, om een groeiende gezondheidsongelijkheid terug te dringen.

Zorg naar het publieke domein

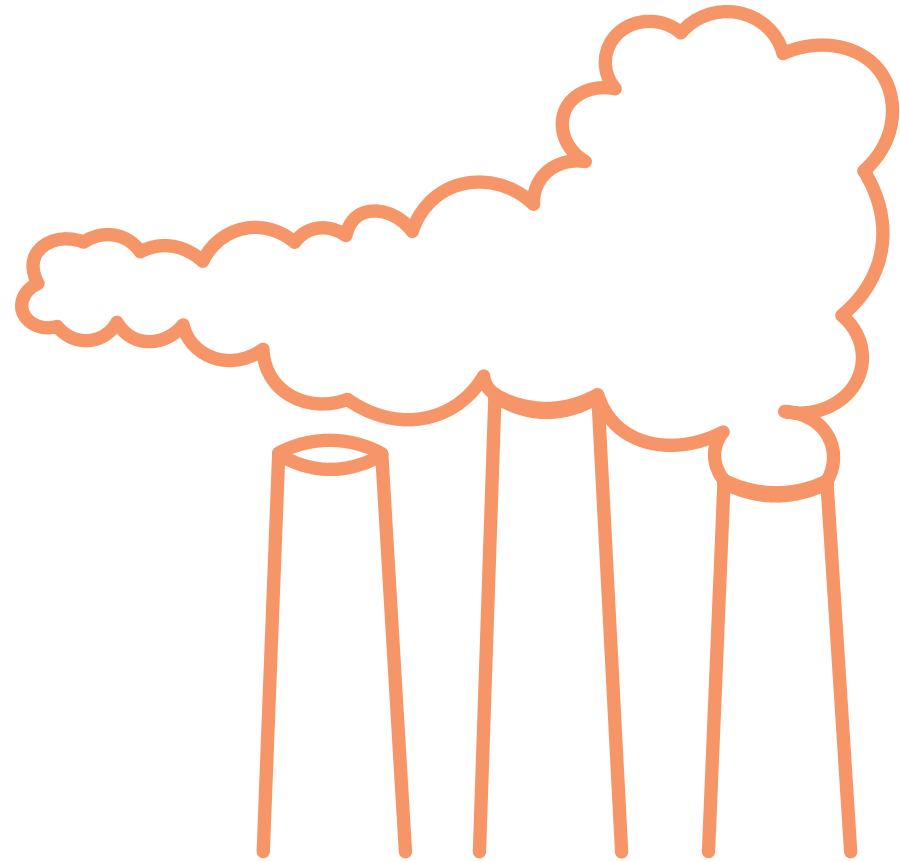
Welzijn en zorg verschuift steeds meer naar het publieke domein. Retailers als Kruidvat, Holland & Barrett en supermarkten nemen steeds meer zorgtaken op zich, toegankelijk voor de brede bevolking. De

beschikbaarheid van gezondheidsfaciliteiten bepaalt in toenemende mate de aantrekkelijkheid van buurten, wat ook bijdraagt aan gezondheidsongelijkheid.

Gezondheidsverschillen polariseren

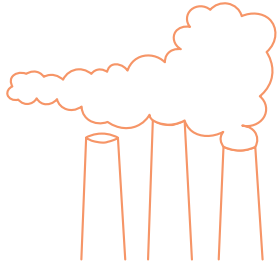
Gezondheid is niet eerlijk verdeeld. De sociaal economische status waarin je opgroeit en de plek waar je woont zijn zeer bepalend voor je gezondheid. Hogere sociale klassen hebben meer kans om van ziekte te herstellen, brengen meer levensjaren in gezondheid door en weten beter de weg naar zorg en ondersteuning. Toenemende ongelijkheid in brede welvaart (wellbeing economy) is een bedreiging voor de sociale cohesie en democratie in Nederland. Het vertrouwen in instituties, waaronder de zorg, neemt af. Wat zich onder andere uit in meer agressie richting zorgverleners. Gezondheidskeuzes worden steeds vaker beïnvloed door bubbels, influencers, complottheorieën en fake news. Deze trends versterken de verdeeldheid en brengen nieuwe uitdagingen voor de zorgsector met zich mee.

notities:



TOEKOMSTVERHAAL 11

de opkomst van de groene jassen



De opkomst van de groene jassen

Zorg bedreigt het klimaat, klimaat bedreigt onze gezondheid

De gezondheidssector als grote vervuiler

De gezondheidssector roept mensen op om gezond te leven. Tegelijk verslechteren onze leefomgeving en klimaat door ongezonde lucht en vervuiling. De zorgsector is een van de vervuilendste sectoren van Nederland (7% van de CO₂ uitstoot, 4% van het afval en 13% grondstoffengebruik). Dat komt met name door de grote aantallen wegwerpproducten die er worden gebruikt in de zorg. Een gemiddelde operatie produceert zeven vuilniszakken aan afval. En in Nederland produceren we 85 miljoen kilo incontinentie materiaal per jaar. Bovendien zijn veel zorggebouwen sterk verouderd, waardoor hun energieverbruik onnodig hoog is.

Klimaatverandering maakt ons ziek

De klimaatverandering heeft negatieve gevolgen voor onze mentale en lichamelijke gezondheid. Stijgende temperaturen, weerextremen, de stijgende zeespiegel en de toenemende CO₂ uitstoot veroorzaken ziekte, allergieën en uitdroging. Insectenplagen

brengen nieuwe virussen en infectieziektes met zich mee. Verworvenheden als schoon drinkwater en voedselzekerheid komen in 2040 onder druk te staan. Al deze ontwikkelingen kunnen de oorzaak zijn van stress, angst en depressie.

De groene beweging

Binnen de zorg ontstaan er steeds meer bewegingen om 'groener' te gaan werken (de klimaatdokter, XR Zorgprofessionals, de groene huisarts, etc.). Veel initiatieven (duurzame uniformen, efficiënter energieverbruik, wachtkamers in de natuur) starten grotendeels bottom up maar steeds meer welzijn- en zorgorganisaties zetten zich in om klimaatverandering tegen te gaan. Daarbij wordt de relatie tussen gezondheid van mensen en omgevingsfactoren ook steeds meer meegenomen in behandelingen. In 2040 zullen gezondheidsorganisaties actief bezig zijn met klimaatadaptatie. Ze nemen hiermee hun maatschappelijke verantwoordelijkheid maar worden daarmee ook een aantrekkelijkere werkgever.

Zeker nieuwe generaties vinden het belangrijk om te werken voor organisaties die duurzaamheid prioriteren.

notities:

Brief aan jezelf

Hopelijk heeft de expositie 'Toekomstbanen: Zorg en welzijn in 2040' of deze tool jou aan het denken gezet. Misschien denk je anders over de toekomst van zorg en welzijn of heb je ideeën over hoe het anders kan. In deze reflectieopdracht schrijf je een brief aan je toekomstige zelf. Welke onmisbare toekomstvaardigheden heb jij en welke zien we over het hoofd? Welke taken uit jouw werk zie jij verschuiven naar andere functies of naar onbetaalde zorg of welzijn? Welke eerste stap zet jij vandaag, alleen of samen met collega's?

Jouw antwoorden zijn pas krachtig als je ze deelt. Bespreek ze. Maak keuzes. En begin vandaag! Wilt je verder met ons in gesprek? Mail dan naar secretariaat@regioplus.nl of via de regio waar je werkt: naarsecretariaat@regioplus.nl