

Personeelssamenstelling Alerimus 2017 tbv kwaliteitskader

Datum: 29 juni 2017

Gebruikte bronnen:

Voor dit document is met name gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Strategisch beleid
- Jaarverslag en jaarrekening 2016
- DIGI MV 2016
- Interne risico analyse

Visie op personeel

Visie op de medewerkers Onze medewerkers zijn Alerimus. Iedere medewerker vertegenwoordigt de organisatie en haar waarden in het dagelijks werk. Binnen de organisatie zijn we gericht op samenwerken op basis van gelijkwaardigheid met behoud van eigen verantwoordelijkheden. Iedere medewerker is taakvolwassen en professioneel voor de taak waarvoor zij wordt ingezet. (zie ook www.alerimus.nl/werken-bij/).

Medewerkers van Alerimus:

- zijn betrokken en nabij, warm noemen we dat;
- denken mee over antwoorden en alternatieven en dragen waar mogelijk bij;
- zijn flexibel en hebben inlevingsvermogen;
- zijn duidelijk, geven grenzen aan en kunnen duidelijk maken waar en waarom er grenzen zijn;
- zijn creatief en innovatief en niet bang om eigen beslissingen te nemen;
- zijn vaak niet alleen personeelsleden maar ook vrijwilligers en mantelzorgers die een bijdrage leveren aan onze zorg- en dienstverlening.

Zonder al onze medewerkers zouden wij nooit Alerimus - warm en betrokken – zijn.

Wie bij Alerimus werkt, voelt zich Alerimus

Welke zorg- en dienstverlening biedt Alerimus specifiek zowel in onze huizen als in de thuissituatie?

- Huishoudelijke verzorging
- Persoonlijke verzorging
- Verpleging
- Ondersteunende begeleiding
- Activerende begeleiding
- Behandeling
- Verblijf op grond van Wlz

(zie ook www.alerimus.nl/zorgverlening/wonen-bij-ons/)

Alerimus biedt deze zorg- en dienstverlening in de doelgroepen:

- Somatische aandoening of beperking
- Psychogeriatrische aandoening of beperking
- Psychiatrische aandoening
- Lichamelijke handicap
- Verstandelijke handicap
- Zintuiglijke handicap of communicatieve stoornis
- Psychosociale problemen

(zie ook www.alerimus.nl/zorgverlening/wonen-bij-ons/)

Uitdagingen arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor de langdurige zorg staat de laatste jaren onder druk. Zeker nu er meer deskundigheid wordt gevraagd. Formatie tot niveau 3 is volop te contracteren. Het aanbod van medewerkers vanaf niveau 3 is echter beperkt. Het aanbod van (wijk)verpleegkundigen is zeer schaars. *Begin mei 2016 stond in de krant dat de uitstaande vacatures bij de langdurige zorg dit jaar de 10.000 zouden overschrijden.*

Er is een voortdurende druk op de formatie en bezetting van niveau 3 en hoger. Agressieve wervingspraktijken van particulieren en uitzendorganisaties in de omgeving levert een niet te managen risico op uitstroom. Hoeksche Waard is een gesloten (en relatief laagopgeleid) gebied. Er is een zeer beperkte instroom en inzet van buiten het eiland.

Alerimus wil uiteraard aan alle eisen voldoen. Maar dat blijkt soms wel heel erg veel gevraagd. Sommige eisen zijn namelijk meer gericht op het systeem en op de regels dan op de kwaliteit van leven van de klanten. De omvang van de organisatie beperkt de omvang van de backoffice en de staf (overhead). Er is een (zeer) beperkt aantal mensen die alle voorkomende handelingen dienen te verrichten. Het is een opgave om aan alle basiswerkzaamheden met steeds veranderende eisen te voldoen. Alle veranderingen en eisen leveren uitdagingen op voor de organisatie en in uitvoering door het personeel.

De politiek onderkent de problematiek in de zorg. Hieraan worden nog geen effectieve consequenties verbonden. Alerimus heeft een aantal beheers- en preventieve arbeidsmarktmaatregelen uitgezet met name gericht op een ontwikkeling de aankomende jaren op het gebied van zowel flexibele inzet als op deskundigheidsbevordering. Zo denkt zij met name uitstroom te voorkomen, promotie te stimuleren en instroom te realiseren aan de onderkant van het loonegebouw. Wij zullen ondermeer inzetten om medewerkers tot niveau 3 te werven en dan direct een scholingstraject hieraan te koppelen om deze medewerkers op te leiden tot niveau 3. Daarnaast zullen we starten met Alerimus Grijs. Medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, willen we aan ons blijven binden (indien zij dit willen) om zodoende gebruik te kunnen blijven maken van hun expertise. Hiertoe zullen we een soort "flexpool" oprichten. Het blijkt dat hier veel behoefte aan is bij de huidige medewerkers die hiervoor in aanmerking komen.

Ziekteverzuim

In het verslagjaar 2016 eindigde Alerimus met een ziekteverzuim van 3,36%, dit is een stijging van 0,58% ten opzichte van 2015. In 2014 is Alerimus gestart met het project arbeidsdeelname. Dit heeft in 2015 geresulteerd in een lager verzuim. Het verzuimpercentage 2016 is weliswaar toegenomen, maar ligt nog onder de landelijke cijfers. De toename wordt vooral veroorzaakt door enkele langdurig zieke medewerkers. De inzet en betrokkenheid van medewerkers is hoog. Daarom is besloten om in het verslagjaar 2016 weer een Week van de Gezondheid te organiseren met de nadruk op preventie.

Instroom, uitstroom en doorstroomcijfers

In het verslagjaar 2016 is het aantal medewerkers gegroeid van 366 naar 373. In 2016 stroomden er 71 nieuwe medewerkers in (19,4%) en stroomden er 64 uit (17,48%). Dit is inclusief oproepkrachten, stagiaires en vakantiekrachten.

Exclusief oproepkrachten, stagiaires en vakantiekrachten is er sprake van een instroom van 36 medewerkers en een uitstroom van 36 medewerkers. Het natuurlijk verloop is redelijk beperkt en wordt nagenoeg volledig bepaald door de flexibilisering van de organisatie.

Ratio personele kosten / opbrengsten

De totale opbrengsten bedroegen in 2016 € 13,7 mln en de totale personele kosten bedroegen € 10 mln. De ratio bedraagt daarmee 72,9%.

Aantal medewerkers in cliëntgebonden functies in personen en fte's op organisatieniveau

Het aantal medewerkers cliëntgebonden functies (exclusief medewerkers WMO huishoudelijke ondersteuning) bedraagt per einde verslagjaar 2016 196 personen en 85 FTE.

In 2016 heeft de invoering van de zorgmaatjes gestalte gekregen. Een zorgmaatje is een zorgmedewerker (minimaal niveau 3) die als "maatje" verbonden is aan een cliënt en ervoor zorgt dat de zorg en diensten door Alerimus worden verleend zoals de cliënt dat wenst.

Opbouw personeelsbestand zorg naar niveau 1 t/m 5

Op peildatum eind december 2016 zag het personeelsbestand zorg er als volgt uit:

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	# mdw
16 *	34	104	40	2	196

*huiskamermedewerkers

Een nadere specificatie voor de intramurale locaties laat het volgende zien:

Afdeling	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	# mdw	# client
Verpleegafdeling	4	3	11	6	24	25
Verzorging OW	5	7	33	4	49	54
Verzorging BS	2	9	26	13	50	63

Alerimus heeft in 2016 een inventarisatie uitgevoerd van de personele bezetting binnen de teams, kwantitatief en kwalitatief. Tevens is er een 0-meting van het opleidingsniveau van de zorgmedewerkers opgesteld. De inventarisatie was directe aanleiding voor enkele medewerkers om met een aanvullende opleiding te starten. Op basis van deze gegevens is in 2017 een start gemaakt om een "foto" van de teams te maken. Dit om inzicht te hebben in de samenstelling van de teams. Dit wordt continue gemonitord en acties worden uitgezet zodat de teams kwalitatief en kwantitatief voldoen aan de gestelde normen.

Op basis van de gemiddelde zorgzwaarte van de cliënten is een begrote formatieplan opgesteld voor 2017. De normberekeningen vanuit de NZA zijn hier leidend in geweest. Omdat nog niet ieder team voldeed aan de norm is voor 2017 de ruimte gegeven om hier naartoe te groeien en hebben een tweetal teams tijdelijk extra formatie toegekend gekregen vanwege de transitie. Deze ontwikkeling wordt maandelijks getoetst.

Behandelaars

Voor de verpleegafdeling in de Buitensluis wordt een verpleeghuisarts ingehuurd vanuit Zorgwaard en Alerimus heeft in 2017 een eigen Specialist Ouderen Geneeskundige (SOG) aangetrokken voor de locatie Open Waard. Daarnaast gaat de Specialist Ouderen Geneeskundige ondersteuning bieden aan de huisartsen in Oud-Beijerland.

Daarnaast heeft Alerimus twee medewerkers in dienst die gespecialiseerd zijn in respectievelijk de wondverpleging en oncologie. Tenslotte heeft Alerimus een ergotherapeut in dienst.

Leerlingen

Door de toenemende complexiteit van zorg is het nodig om meer gekwalificeerd medewerkers op niveau 4 en 5 in dienst te hebben. Vanuit koopregels en het programma Waardigheid en trots worden hier eisen aan gesteld, zoals bijvoorbeeld de nabijheid (binnen 10 minuten) gedurende 24 uur per dag van een verpleegkundige voor het realiseren van behandeling. In het verslagjaar zijn daarom 8 medewerkers gestart met een opleiding voor verpleegkundige. In totaal volgden in 2016 15 medewerkers de opleiding Verzorgende IG, 11 medewerkers de opleiding Verpleegkunde in de VVT, 1 medewerker de opleiding Verpleegkunde niveau 4 en ten slotte 1 medewerker HBO Verpleegkunde. Daarnaast hebben 2 medewerkers zich in 2016 geschoold tot Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric en volgt 1 medewerker de opleiding Personeel en Arbeid. De leerlingen rouleren binnen Alerimus tussen de verschillende afdelingen, zodat zij breed opgeleid worden. Alle leerlingen krijgen, afhankelijk van de opleiding, 1 of 2 werkbegeleiders toegewezen en een praktijkopleider.

Daarnaast werd er ook interne scholing georganiseerd:

- Praktijklessen als reguliere update van de B.I.G. bevoegdheid.
- Een vervolg op de scholing "Veilig werken in de Zorg"
- Scholing Omgaan met Dementie voor de medewerkers van de Thuiszorg.
- Dementie en Agressie voor medewerkers van de afdeling Meerzorg.
- Levensreddende Eerste Handelingen en AED voor medewerkers in de Thuiszorg.

Zoals al eerder is toegelicht zal Alerimus nog verder en blijvend investeren in opleiding en zullen (nieuwe) medewerkers niveau 2 direct gestimuleerd worden om de opleiding 3 te volgen. We denken dat dit één van de mogelijke oplossingen kan zijn voor de komende periode betreffende de arbeidsmarktproblematiek.

Deskundigheidsbevordering

In 2016 is -gestimuleerd door het programma Waardigheid en Trots- het opleidingsbeleid geactualiseerd en vastgesteld. In het najaar van 2016 is een 'Leerwijzer' ontwikkeld. Dit is een studiegids c.q. studieprogramma als stimulans voor leren en ontwikkelen, gerelateerd aan de ontwikkelingen van Alerimus, persoonlijke ontwikkeling en basiskennis en vaardigheden in het beroep. Wij willen nadrukkelijk ruimte en tijd geven aan alle medewerkers om zichzelf blijvend te ontwikkelen. Als extra compensatie (naast een opleidingsbudget van gemiddeld 2% van de personeelskosten) krijgen de medewerkers 6 uur per jaar om deel te nemen aan diverse workshops vanuit de Leerwijzer. In 2017 zullen medewerkers in dit kader ook een 'ontwikkelpaspoort' krijgen waarin zij hun persoonlijk ontwikkeling kunnen bijhouden.

Sinds 30 januari 2014 heeft Alerimus een lidmaatschap van de Vilans KICK- protocollen. Door dit lidmaatschap heeft Alerimus de beschikking over een protocollenboek waarin Voorbehouden, Niet-voorbehouden, risicovolle en Overige Handelingen zijn opgenomen, die zijn samengesteld volgens actuele wet- en regelgeving, landelijke richtlijnen en standaarden. Hiermee worden medewerkers in staat gesteld zelf hun kennis en kunde up-to-date te houden, wat ten goede komt aan de kwaliteit van zorg. De inhoud van het Vilans KICK- protocollen boek wordt jaarlijks geactualiseerd.

Vrijwilligers

In het verslagjaar 2016 heeft Alerimus gemiddeld 279 vrijwilligers ingezet. De vrijwilligers worden organisatie breed ingezet en worden aangestuurd door de coördinatoren welzijn.

Met de opening van de crearuimte "Bij de oma's" in de Buitensluis is de groep vrijwilligers aanzienlijk uitgebreid. Ook bij de verhuizing van de Open Waard naar een tijdelijke locatie en de opening van Het Praathuis in Zoomwijck zijn er meer contacten gelegd en zijn er nieuwe vrijwilligers bij gekomen.

De contacten met de mantelzorgers van de cliënten lopen via de Zorgmaatjes. Zij hebben op hun beurt weer structureel overleg met de coördinatoren welzijn. In het verslagjaar 2016 werd weer door cliënten van Cavent, Gemiva en Pameijer (als dagbesteding en/of als vrijwilliger) een waardevolle bijdrage geleverd aan het welzijn van de cliënten van Alerimus.