

Personeelssamenstelling Alerimus 2017 en 2018 tbv kwaliteitskader

Datum: december 2018

1. Gebruikte bronnen:

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

- Strategisch beleid
- Jaarverslag en jaarrekening 2017
- DIGI MV 2017
- Interne risico analyse

2. 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/)

3. Beleid op personeel, scholing en ontwikkeling

Beleid 2017

In het strategisch beleidsplan Verbinden en openbloeien werd ten aanzien van het personeelsbeleid gesteld: “Iedere medewerker vertegenwoordigt de organisatie en haar waarden in het dagelijks werk.

Binnen de organisatie is men 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.”

Doelen 2017

Voor 2017 werden de volgende doelen benoemd;

1. kleine teams en zelf roosteren;
2. commitment gesprekken met alle medewerkers welzijn, backoffice en kok's;
3. leren en ontwikkelen; een uitdaging voor iedereen (Alerimus)
4. aandacht voor arbeidsverzuim;
5. ontwikkelen van een flexibele schil (Alerimus flex);
6. ontwikkelen van een 'familie-65+Alerimus (Alerimus grijs).

Scholing en ontwikkeling (Alerimus)

Door de toegenomen zorgcomplexiteit wil Alerimus de kennis en kunde binnen de organisatie verbeteren en medewerkers de gelegenheid geven zich te ontwikkelen. Alerimus investeert hierin op twee verschillende manieren; met een aanbod van eigen workshops via de Leerwijzer en door het stimuleren en faciliteren van het volgen van beroepsopleidingen.

Sinds twee jaar wordt er binnen de Zorg landelijk gewerkt met het programma Waardigheid en Trots. In dit kader is er extra geld beschikbaar gesteld voor opleiding en ontwikkeling. Alerimus maakt hier graag en gretig gebruik van en ziet een (nabije) toekomst waarin er nieuwe competenties worden gevraagd van een 'nieuwe' (zorg)medewerker. Die wordt steeds meer een soort mini-ondernemer: flexibel qua werktijden, werkplek en werksoort en gericht op het faciliteren van het behoud van de eigen regie en waardigheid van de cliënt. Niet nieuw daarbij is natuurlijk de warmte en betrokkenheid, hét kenmerk van Alerimus en de Alerimus medewerker.

Ten aanzien van opleiden en ontwikkelen van medewerkers onderkent Alerimus vijf sporen, zodat alle medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen tot verantwoordelijke, taakvolwassen, innovatieve en betrokken medewerkers.

1. Het leerhuis "Alerimus"

Aan de hand van de Alerimus leerwijzer worden workshops en bijeenkomsten aangeboden door medewerkers die deskundig zijn op een specifiek gebied, samenwerkingspartners, externen, maar ook door cliënten, mantelzorgers en bezoekers van Alerimus. Hierdoor werken we aan de sociale cohesie binnen de lokale gemeenschap. De inhoud van de leerwijzer is divers; zo zijn er bijeenkomsten over ethiek en dilemma's tot het gebruik van de tablet of het roostersysteem. In 2017 hebben ruim 160 medewerkers individueel deelgenomen aan ruim 80 workshops en bijeenkomsten. Gedurende het gehele jaar zijn er meer dan 600 workshops en bijeenkomsten bezocht.

2. en 3. Vaardigheidstraining en klinische lessen

Gedurende heel 2017 zijn er vaardigheidstrainingen en klinische lessen aangeboden met als doel de medewerkers bevoegd en bekwaam te houden voor het uitvoeren van verplegende en verzorgende handelingen door gediplomeerde medewerkers in de zorg. Een deel van de klinische lessen is door onze eigen medewerkers gegeven veelal als afsluiting van de opleiding.

4. E-learning

In 2017 is gestart met het volgen van modules via E-learning. Medewerkers kunnen in hun eigen tijd en op hun eigen plaats hun deskundigheid vergroten.

5. Ambitie

Aan verschillende medewerkers zijn studiefaciliteiten toegekend om hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Sommige van hen hebben inmiddels de overstap gemaakt naar een nieuwe functie waardoor hun kwaliteiten nog meer tot hun recht komen.

Kaders voor voldoende en bekwaam personeel

De uitgangspunten zijn in 2017 vertaald in de volgende kaders voor voldoende en bekwaam personeel:

Aandacht, aanwezigheid en toezicht

Zorgverleners werkzaam voor Alerimus, die in direct contact staan met de klanten kennen hun naam en zijn middels de 'foto van de klant' op de hoogte van hun achtergrond en persoonlijke wensen. Tijdens de dagdiensten van de dagverzorgingsruimtes (huiskamers) is er altijd iemand aanwezig met de juiste competenties en kennis van zaken om aandacht te besteden aan een zinvolle daginvulling van cliënten. Ook in de avonduren is er permanent iemand aanwezig in de dagverzorgingsruimtes om aandacht, nabijheid en toezicht te bieden. Bij intensieve zorgmomenten zoals opstaan, naar bed gaan, intake en rondom het overlijden zijn er altijd twee zorgverleners beschikbaar om deze taken te verrichten.

Specifieke kennis en vaardigheden

Per locatie is er personeel aanwezig die met zijn of haar competenties en kennis aansluit bij de zorgvragen en zorgbehoeften van de klant en bevoegd en bekwaam is voor de vereiste zorgtaken. In 2017 is er hard gewerkt om 24/7 minimaal één niveau 4 medewerker in dienst te hebben. Vanaf januari 2018 is dit ook werkelijk het geval. Voor cliënten met verblijf en behandeling is er 24/7 een BIG geregistreerde verpleegkundige en arts bereikbaar en oproepbaar en binnen 30 minuten ter plaatse.

Reflectie, leren en ontwikkelen

Zorgverleners en andere medewerkers worden (zie boven) ruimschoots in de gelegenheid gesteld om te leren en te ontwikkelen. Werken op een andere locatie of voor een andere zorgaanbieder uit het lerend netwerk kunnen onderdeel van de opleiding uitmaken. Naast het opleidingsprogramma en het Alerimus leerhuis, zijn er voor alle diensten mogelijkheden om werkzaamheden en casussen te bespreken. Dit kan plaats vinden in een (werk)overleg op basis van reflectie en intervisie of via feedback van werkbegeleiders, praktijktrainers of leidinggevendenden. Het opleidingsprogramma voorziet in scholing voor nieuwe en zittende zorgmedewerkers die hun vakbekwaamheid aantoonbaar versterkt. Medewerkers kunnen jaarlijks aangeven of zij voor scholing in aanmerking wensen te komen. Via beoordelings- en functioneringsgesprekken worden competentie- en loopbaanontwikkeling bespreekbaar gemaakt. Het lerend netwerk krijgt steeds meer vorm; zo zijn er intervisiebijeenkomsten gepland voor de bestuurders van Cavent, Heemzicht en Alerimus, wordt de samenwerking gezocht bij de organisatie van interne opleidingen, zijn er staf- en leidinggevendenden bijeenkomsten gepland, vindt er ontmoeting plaats op basis van best-practices, worden er themabijeenkomsten of lezingen georganiseerd en wordt aansluiting gezocht bij kennisorganisaties.

4. Ontwikkeling en analyse

Een warm en betrokken Alerimus is ook een warme en betrokken werkgever. Afgelopen jaar heeft, door omstandigheden deze functie onvoldoende aandacht gekregen. Wel hebben de leidinggevenden vol op hun betrokken rol ingezet maar ook zij hebben onvoldoende ondersteuning gekregen. In het voorjaar van 2018 zal een nieuwe personeelsfunctionaris haar werkzaamheden aanvangen. In 2017 is de aandacht met name uitgegaan naar professionaliteit en het optimaliseren van de match tussen medewerker en functie. Zo zijn op de routes welzijn, voeding en backoffice de functieprofielen vernieuwd en zijn er op basis van de aangescherpte functie-eisen individuele gesprekken gevoerd over ambitie en commitment. Dit is geformaliseerd via plaatsingsprocedures. Van elk team is een 'teamfoto' gemaakt door middel van de HR3P matrix (vlootschouw). Van daaruit is geïnventariseerd wat er nog nodig is om een professioneel team te kunnen vormen. De reis van Alerimus in al zijn aspecten legde tevens de zwakke plekken bloot in de personele bezetting en leidde tot wervingsacties voor nieuwe medewerkers.

Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen zijn sinds 2016 prioriteit en aandachtspunt in de organisatie. Met de introductie van de Leerwijzer werd hier nieuwe invulling aan gegeven. De leerwijzer vormt sinds 2017 een vast bestanddeel van het programma van Alerimus gericht op leren en ontwikkelen. De leerwijzer biedt verdieping en verbreding van kennis en kunde. De inhoud van de aangeboden workshops heeft altijd een verbinding met de eigen regie van de klant enerzijds en de taakvolwassenheid en professionaliteit van de medewerkers aan de andere kant. In 2017 is er een leernetwerk opgezet samen met Heemzicht en Cavent. In dat verband is er met Heemzicht een gemeenschappelijke incompany opleiding verpleegkunde gerealiseerd, waarbinnen onder meer stagiaires werden uitgewisseld. Daarnaast is er een vaste verbinding tussen Alerimus en Cavent opgezet op het terrein van dementieproblematiek. Binnen die verbinding wordt (vanaf 2018) structureel en ad hoc (informeel/collegiaal) kennis overgedragen vanuit Alerimus. Alerimus heeft in 2017 besloten alle verpleegkundige collectief in te schrijven in het kwaliteitsregister van de V&VN. Hiermee is gestart eind 2017 en zal in 2018 verder zijn vervolg krijgen. De landelijke trend naar verhoging van de complexiteit comorbiditeit in de zorg uit zich bij Alerimus onder meer in een uitbreiding van de productie op het terrein van behandeling en versterking van de verpleegkundige professionaliteit. Kwalitatief in deskundigheidsbevordering/versterking én kwantitatief in het verhogen van het aantal verpleegkundigen in de teams. In onderstaand overzicht wordt de deelname aan beroepsopleidingen in de zorg weergegeven.

Beroeps opleiden:

	Bezig in 2017	Gestart in 2017	Afgerond in 2017	Totaal nog bezig
Niveau 2		14		14
Niveau 3	10	6	4	12
Niveau 4	11	1	10	1
Niveau 5	1	1		2

Verzuim 2017

Het totale verzuim is in 2017 gestegen ten opzichte van 2016. Er is vooral een forse stijging te zien in het langdurig verzuim. Het verzuim tot 14 dagen is maar heel licht gestegen. De stijging van de langdurig zieke werknemers was ook in 2016 al te zien. Het totale verzuimcijfer komt op 5,31% excl. zwangerschappen en 5,9% incl. zwangerschappen.

In- en uitstroom medewerkers 2017

Begin	Instroom	Uitstroom	Einde
373	89	95	369

In het verslagjaar is het aantal medewerkers gedaald van 373 naar 369 (=147,92 FTE in contract exclusief de extra gewerkte uren).

In 2017 stroomden 89 nieuwe medewerkers (26,10 fte) in en stroomden 95 medewerkers (22,98 fte) uit. Dit is inclusief oproepkrachten, stagiaires en vakantiekrachten. Exclusief oproepkrachten, stagiaires en vakantiekrachten is er sprake van een instroom over het verslagjaar van 51 medewerkers en een uitstroom van 52 medewerkers. Zowel het instroom als het uitstroom percentage zijn een stuk hoger dan in 2016. Bijna de helft van de in- en uitstroom betrof oproepkrachten, stagiaires en vakantiekrachten. Dit is geen groot verschil in vergelijking tot 2016. In de loop van 2017 zijn er een aantal arbeidsmarktmaatregelen genomen. In 2017 hebben we ook afscheid genomen van verschillende medewerkers die na een lange reeks van jaren (een medewerker met 43 dienstjaren) van een welverdiend pensioen gingen genieten.

Als medewerkers uit dienst gaan worden er vanuit de afdeling Personeelszaken exitgesprekken gevoerd. Een verslaglegging hiervan gaat naar de betreffende diensthoofden die hiervan notie neemt en eventuele acties uitzet en bespreekt in de teams, dit ter verdere verbetering in onze rol als werkgever in de toekomst. In het komende verslagjaar zullen we nadrukkelijker dan nu de input vanuit de exitgesprekken gebruiken te monitoren middels rapportage.

Opleidingsniveau van de medewerkers

Alerimus heeft 5 medewerker niveau 5 werkend in de zorg en 2 medewerkers in opleiding. Verder heeft Alerimus 95 medewerkers niveau 3 die voornamelijk intramuraal werken. 48,5 % van de niveau 4 medewerkers werkt in de thuiszorg. Uit de praktijk blijkt dat veel verpleegkundigen zowel niveau 4 als 5 meer uitdaging vinden in het ziekenhuis dan in de ouderenzorg en daar een werkplek vinden. Dit verklaart waarom de instroom van deze groep lager ligt dan de instroom van niveau 3. Het werven van Verpleegkundige blijkt dan ook lastiger dan van bijvoorbeeld een Verzorgende IG. Alerimus leidt daarom medewerkers op tot Verpleegkundige niveau 4 VVT. Een opleiding die speciaal gericht is op Verpleegkundige in de ouderenzorg.

	Aantal medewerkers	Aantal FTE
niveau 2	25	12,54
niveau 3	95	55,08
niveau 4	33	18,70
niveau 5	5	3,88
niveau LL 2	8	5,25
niveau LL 3	8	6,22
niveau LL 4	1	0,78
HH WMO	85	21,71
Administratief	32	20,92
Afdelingsass.	6	3,26
Huishouding intern	27	10,00
Keuken	15	8,97
Stagiair	12	0,00
Voedingsass.	7	3,33
RvT	5	0,00
Overig	6	4,28
Eindtotaal	369	174,92

Doordat de complexiteit in de zorg toeneemt is nodig om gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben. Vanuit de inkoopregels worden er harde eisen gesteld aan het niveau van de medewerkers. Alerimus heeft vooral behoefte aan medewerkers niveau 4 en 5. Ook rekening houdend met de krapte op de arbeidsmarkt en de inkoopregels heeft Alerimus geïnvesteerd in het opleiden van de medewerkers. Zo zijn er december 2017 zeven medewerkers geslaagd voor de opleiding verpleegkundige VVT niveau 4 en zijn er nog 17 medewerkers in opleiding.

	niveau	aantal in dienst
Leerling Dienstverlening	2	8
Leerling Verzorgende IG	3	8
Leerling Verpleegkundige	4	1
Leerling Verpleegkundige	5	2

Naleving toepassing van gedrag- en Beroepscodes

Sinds 30 januari 2014 heeft Alerimus een lidmaatschap van de Vilans KICK- protocollen. Door dit lidmaatschap heeft Alerimus permanent de beschikking over een actueel protocollenboek met betrekking tot alle uit te voeren handelingen. 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.

Toetsing op het professioneel handelen

In 2017 is er vanuit de praktijkopleiders een peiling gedaan op het op orde zijn van de vaardigheden. Hierop is een inhaalslag gemaakt en worden er door middel van trainingen en e-learning diverse verpleegtechnische vaardigheden opgefrist en versterkt. De mogelijkheden voor een leermanagement systeem zijn onderzocht in samenwerking met Zorgwaard maar dit is niet de kant die Alerimus op wil gaan. Een leermanagement systeem is zeker voor de toekomst wel iets dat verder onderzocht moet worden. Voor de toekomst worden de mogelijkheden onderzocht om ook voor alle niveau 3 medewerkers de inschrijving in het V&VN register in te gaan zetten.

Leerwijzer

De scholingen en workshops die gegeven zijn in het kader van de Leerwijzer waren zeer uiteenlopend. Van basisvaardigheden op de computer tot verpleegtechnische handelingen en van workshops over het zorgleefplan tot het geven van een presentatie. Er werd enthousiast gereageerd op de eerste Leerwijzer waardoor er ook een tweede editie is gemaakt. Hierbij viel op dat de deelname terugliep en dat medewerkers wat “scholingsmoe” leken te worden. In totaal zijn er toch ook nog in de 2e helft van het jaar 182 scholingsmomenten geweest en hebben meer dan 200 medewerkers deelgenomen aan 1 of meerdere workshops.

De derde editie, van begin 2018, is een afgeslankte versie, passend bij de ‘basis op orde’ die wordt ingezet op de reis van Alerimus. In 2018 wordt verder gekeken naar het digitaliseren van de leerwijzer en het aansluiten van onze leernetwerken met Cavent en Heemzicht om de kennisuitwisseling te verbreden tot over de eigen grenzen van Alerimus.

Samenvattende conclusies voor het vervolg

Op het terrein van de beleids- en instrumentenontwikkeling is er in 2017 achterstallig onderhoud ontstaan. Zonder personeelsfunctionaris is het onmogelijk gebleken om een Alerimus-flex of Alerimus- Grijs te ontwikkelen. Met het aantrekken van een nieuwe personeelsfunctionaris in 2018 wordt beoogd dit in te lopen.

Ditzelfde geldt voor het verzuim. Met gerichte aandacht en actie zal in 2018 dit weer omlaag gebracht worden.

Werving van gekwalificeerd personeel blijft ook in 2018 een belangrijk actiepoint op het terrein van personeelszaken.

Na de aandacht in 2017 voor de match tussen mensen en functies verschuift de focus in het komend jaar naar individuele houding en gedrag en teamontwikkeling. Kennisontwikkeling blijft een belangrijk aandachtspunt, zowel intern via de VAR als extern, met name via het kennisnetwerk met de partnerinstellingen op dit terrein.

5. Beleid op vrijwilligers en mantelzorgers

Beleid en doelen 2017

Alerimus kan het organiseren op de eigen regie van de cliënten niet waarmaken zonder de vrijwilligers en mantelzorgers. Alerimus wil het partnerschap met de vrijwilligers en mantelzorgers (nog) meer betekenis geven dan voorheen: waarderen en binden, maar ook professioneel ondersteunen en begeleiden. Het betrekken van anderen –niet zijnde professionals- bij de zorg sluit ook aan bij het landelijk (kwaliteits)beleid. In het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg wordt expliciet aangegeven dat het sociale netwerk van de cliënt de ruimte dient te krijgen om te participeren in de zorg en ondersteuning en dat er vrijwilligers in de nabijheid aanwezig zijn. Bij intakegesprekken is de vraag niet: “wat kunnen wij voor u doen” maar: “wat kunt u zelf nog, wat wilt u graag weer zelf leren, welke rol hebben uw familie, vrienden en waar heeft u ondersteuning nodig”. Vervolgens zijn de relevante vragen: “Hoe wilt u deze ondersteuning en op welke momenten past dat voor u, hoe bent u het gewend. waar kunnen wij in voorzien en is de financiering passend of moeten daar verdere afspraken over gemaakt worden”. Al de afspraken worden vastgelegd en structureel geëvalueerd met klant, mantelzorger en zorgmaatje.

Vrijwilligers

De vrijwilligers zijn primair betrokken bij de uitvoering van de wensen van de betreffende cliënt. Vrijwilligers binnen Alerimus hebben diverse achtergronden: mantelzorgers, cliënten, medewerkers van/via bevriende organisaties en ten slotte vrijwilligers uit de (lokale) samenleving. Alerimus heeft ruim 300 vrijwilligers. Omdat de structuren en de werkwijze steeds meer veranderen verandert ook de rol van de vrijwilligers. Er wordt nagedacht over de rol en de mogelijkheden van vrijwilligers en steeds vaker komen er diverse individuele klantvragen bij vrijwilligers. Vooral het koken op de huiskamers is iets dat vrijwilligers mogelijk kunnen maken en de oproepen om vrijwilligerswerk te komen doen zijn veelvuldig. De coördinatie op het terrein van vrijwilligers is momenteel niet duidelijk belegd. In 2018 zal dit opgepakt worden.

De mantelzorger

De mantelzorger heeft een directe betrokkenheid bij het Zorg-leef-plan van de cliënt. De mantelzorger is doorgaans het beste op de hoogte van alle gebeurtenissen die de cliënt hebben gemaakt tot de mens die hij nu is. Hierdoor kan het zorgmaatje in gesprek met de cliënt en de mantelzorger samen de agenda van de klant vastleggen. De mantelzorger blijft een belangrijke rol spelen in het contact tussen zorgmaatje en cliënt. Door de vertrouwensband, ziet of hoort deze namelijk vaak als eerste van de cliënt of er iets mis is.

6. Ontwikkeling en analyse vrijwilligers en mantelzorgers

Door het realiseren van de zorgmaatjes zijn mantelzorgers in 2017 meer betrokken geraakt bij de organisatie. De lijnen zijn korter en het is duidelijk bij wie men terecht kan.

Doordat het Zorgmaatje met ‘zijn’ cliënt en diens mantelzorger intensiever contact heeft over de wensen kan er ook veel gericht gezocht worden naar passende vrijwillige ondersteuning. Wat er ontstaat is een ‘marktplaats’ van vraag en aanbod, waarbij de wens van de klant leidend is en een vrijwilliger zijn inzet gericht aanbiedt.

Een aspect dat in deze ontwikkeling ook om gerichte aandacht vraagt is de taakafbakening tussen

mantelzorger/vrijwilliger en de zorgprofessional. Men moet van elkaar weten wat kan/mag en wat niet kan/mag bij de ondersteuning van de zorg. Ook voor de zorgmedewerkers dient duidelijk te zijn wat zij wel en niet van de mantelzorger en/of vrijwilliger kunnen en mogen verwachten.

Belangrijke praktische zaken die Alerimus wil ontwikkelen en inzetten op dit onderdeel van de reis zijn instrumenten, scholing/workshops en duidelijke handleidingen. De ontwikkeling en het gebruik hiervan zullen de komende jaren ingebed worden in de organisatie. Te denken valt hierbij aan de samenspelscan, de ervaren druk van de mantelzorger en de zelfredzaamheidsradar. In de zomer van 2017 is de eerste mantelzorgnotitie geschreven maar door andere prioriteiten is deze niet verder behandeld.

Samenvattende conclusies voor het vervolg

Op dit beleidsterrein ligt het nodige werk te wachten voor het komend jaar. Met name de coördinatie, matching, taakafbakening en ondersteuning van de vrijwilligers en mantelzorgers zijn hierbij belangrijke aandachtspunten.

7. Bijlage 4 bij het kwaliteitsjaarplan 2019 (alleen WLZ-wonen)

Personeelsbestand & personeelssamenstelling Alerimus peildatum 31 okt 2018

2.1 Hoeveel zorgverleners en vrijwilligers per doelgroep

In onderstaande tabel staat per doelgroep weergegeven hoeveel medewerkers inclusief leerlingen en stagiairs beschikbaar zijn. Het aantal leerlingen en het aantal stagiaires is daarnaast ook apart benoemd. Het aantal vrijwilligers betreft het totaal en is niet uitgesplitst.

Doelgroep	Aantal zorgverleners incl. leerlingen en stagiaires	Aantal leerlingen	Aantal stagiaires	Aantal vrijwilligers
BS wonen en wonen met behandeling	101	20	5	230
OW wonen én wonen met BH.	69	16	2	78

Tabel 13. Het aantal zorgverleners (incl. welzijn), leerlingen, stagiaires en vrijwilligers per doelgroep BS / locatie OW op peildatum 31 oktober 2018.

2.2 Verdeling zorgverleners over functies en niveaus, verhouding leerling / gediplomeerden

In de onderstaande tabellen staan voor locatie Buitensluis per doelgroep de functies, de niveaus, de aard van de aanstelling en het aantal fte aangegeven. Dit is inclusief alle huiskamers (=dagverzorging)

Buitensluis wonen en wonen met behandeling

Functie	Niveau	Aantal	Aantal fte
Afd. Assistent	1	5	1,18
Ass coördinator zorg	4	2	1,67
Ass coördinator welzijn	3	2	1,11

Coor. dag. Zorg	4	1	1,00
Geestelijke verzorging		1	0,78
Helpende Z&W	2	13	3,78
LL verpleegkundige	4	3	2,33
Ll. Verzorgende IG	3	10	7,89
LL dienstverlening z&w	2	7	4,78
Stagiaire	0	5	2,22
Verpleegkundige	4	8	5,22
Verpleegkundige	5	1	0,22
Verzorgende Ig	3	22	13,61
Voedingsass.	0	5	2,33
welzijn niv. 2	2	8	4,17
welzijn niv. 3	3	8	4,28
Totaal		101	56,57

Tabel 14. De functies, het niveau en het aantal fte voor de doelgroep Buitensluis wonen op peildatum 31 oktober 2018

Functie	Niveau	Aantal	Aantal fte
Admin.med.	3	1	0,22
Afd. Assistent	1	3	0,74
ass. coord welzijn	3	1	0,67
Bej.helpende	3	1	0,44
Bej.verz.	3	2	1,08
Coor. dag. zorg	4	2	1,78
Helpende Z&W	2	1	0,78
LL verpleegkundige	4	4	3,11
Ll. Verzorgende IG	3	4	3,22
LL dienstverlening	2	8	5,67
stagiaire	0	2	1,33
Verpleegkundige	4	2	0,94
Verz.hulp	2	2	0,67
Verzorgende	3	5	2,14
Verzorgende Ig	3	15	10,56
Voedingsass.	0	4	2,22
VP 4 vvt	4	1	0,89
welzijn niv. 2	2	4	2,56
welzijn niv. 3	3	5	3
Ziekenverz.	3	2	0,89
Totaal		69	42,91

Tabel 15. De functies, het niveau en het aantal fte voor de doelgroepen Open Waard wonen en Open Waard wonen met behandeling op peildatum 31-10-2018

2.3 In- en uitstroomcijfers medewerkers

In de volgende tabel zijn de in- en uitstroomcijfers medewerkers over het jaar 2018 tot en met 31 oktober 2018 weergegeven :

Doelgroep	Aantal medewerkers in dienst	Aantal medewerkers uit dienst
BS wonen en wonen met behandeling	39	32
OW wonen en wonen met behandeling	23	21
Totaal	62	53

Tabel 16. Het aantal medewerkers inclusief welzijn in dienst en uit dienst tot en met 31-10-2018

2.4 Ratio personele kosten versus opbrengsten

In de volgende tabel staan de personele kosten en de opbrengsten van de periode januari t/m 31 oktober 2018 voor de gehele organisatie :

Locatie	Personele kosten	Totale opbrengsten	Ratio
Buitensluis wonen en wonen met behandeling	€ 2.133.518	€ 4.768.114	44,74%
Open Waard wonen en wonen met behandeling	€ 1.379.859	€ 2.735.854	50,43%
Totale opbrengsten stichting Alerimus	€ 9.200.183	€ 12.710.711	72,38%

Toelichting op de tabel:

- betreft periode jan t/m 31 okt. 2018 excl VPT kosten
- betreft totale opbrengsten per locatie excl de VPT opbrengsten
- kosten van keuken, welzijn en paramedische diensten worden apart geboekt.
- opbrengsten kapitaalslasten (NHC) worden centraal geboekt en niet per locatie.