



Kwaliteitsjaarplan 2019



Numansdorp, november 2018
Versie 1.1 definitief

Inleiding

Dit jaarplan van Alerimus gaat, net als de voorgaande jaren over mevrouw Biesta en meneer van Klaveren. En het gaat over Jolanda, John en Heidi. Daarmee zou alles gezegd moeten zijn maar dit jaarplan is ook het eerste kwaliteitsplan van Alerimus gebaseerd op het vastgestelde kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. De totstandkoming van dat kader in 2017 heeft tot doel dat er een belangrijke kwaliteitsslag gemaakt wordt in de langdurige zorg waarbij de cliënt het vertrekpunt is van al ons doen en laten.

Het was niet zo makkelijk om dit plan te maken want dit plan zou het plan van iedereen moeten zijn. In het plan zou mevrouw Biesta kunnen lezen dat 'de zusters' nog vaker aan haar zullen vragen wat ze nu precies zelf wil. En dat zij vertellen welke mogelijkheden er zijn. Mevrouw Biesta houdt erg van gezelligheid maar haar schoondochter en kleindochter ziet ze niet zo vaak, nu haar zoon is overleden. Gelukkig woont ze al zes jaar in de Buitensluis en zijn er veel bekenden. Maar nu ze zelf niet meer kan lopen vindt ze het erg ongemakkelijk. Ze wil tenslotte niet aldoor vragen en de meiden werken al zo hard. Haar zorgmaatje heeft haar uitgelegd dat ze een keer per maand een maandagenda met haar komt maken waarin ze zelf aan kan geven wat ze wil. En dat haar schoondochter op een afstand ook mee kan praten via zo'n tablet. Haar kleindochter heeft beloofd dan 's avonds met haar te gaan chatten. Mevrouw Biesta gelooft dat het gaat lukken nu ze net kennis gemaakt heeft met Lotte. Lotte is 16 en goed thuis op de tablet. Ze heeft beloofd twee keer in de week te komen om mevrouw Biesta te leren te chatten. Mevrouw Biesta heeft er zin in, in 2019.

Meneer van Klaveren begint steeds meer te vergeten. Niet altijd, soms weet hij het allemaal best. Hij wil graag in een plan lezen dat hij zijn eigen gang mag blijven gaan. Dat is lastig want de zusters geloven niet echt dat hij het allemaal nog weet. Hoe maakt hij dat nu goed duidelijk. Marja, de nieuwe zorgcoördinator heeft beloofd dat hij een nieuw zorgmaatje krijgt. Marina, zijn huidige zorgmaatje regelt alles voor hem, ook alles wat hij eigenlijk niet wil. Meneer van Klaveren is gestopt met dat te zeggen, ze bedoeld het veel te goed. Nadat Marja met hem kennis gemaakt heeft en zo maar wat gevraagd, kwam zij met het voorstel om Inge zijn zorgmaatje te maken. Inge is nog jong, net van school maar ze kan goed luisteren. Meneer van Klaveren ziet het wel zitten. Hij zal dat jonge ding uitleggen dat hij best nog wel veel zelf kan en liever ook wil. Het kan nog gezellig worden volgend jaar.

Jolanda leest graag in het kwaliteitsplan dat er volgend jaar meer tijd is. Tijd om met haar medewerkers te praten over al die dingen die belangrijk zijn binnen haar team en haar kwadrant. Karin wil lezen dat het organisatiehandboek geactualiseerd wordt zodat alle werkprocessen op orde zijn en kunnen worden nageleefd en John wil in de begroting zien dat er investeringsruimte is opgenomen om duurzamer te werken in de keuken.

En Joop van de cliëntenraad, Ineke de vrijwilligster, Erna de dochter van, iedereen wil lezen dat er tijd is. Tijd om aandacht te geven aan haar moeder, aan alle bewoners, aandacht en goede zorg. En, dat er goede communicatie is, dat iedereen overal weet van heeft en er geen verrassingen zijn.

Dat is dus nogal niet wat met dit plan voor 2019. Maar waarom zou het onmogelijk zijn, het heet niet voor niets een kwaliteitsplan. De kwaliteit is al begonnen met de vraag aan alle trekkers in de organisatie én de cliëntenraden én de ondernemingsraad om hun plannen voor volgend jaar op schrijven. En niet alleen wat ze gaan doen maar meer nog wanneer ze blij en trots zijn met wat ze hebben bereikt eind 2019. Al die plannen, twee en dertig in totaal, zijn gelezen en er is met elkaar

over gesproken. Of het wel de goede plannen zijn, of het wel allemaal samen kan en of we wel geloven dat het kan lukken.

De bundeling van al die plannen is het kwaliteitsjaarplan geworden.

Om het plan leesbaar te maken hebben we alle zaken die (volgens de regels) ook in het plan horen in de bijlages gestopt. Zo vind je in bijlage 3 het profiel van onze organisatie en in bijlage 4 een overzicht van ons personeelsbestand én de personeelssamenstelling. Bijlage 1 en bijlage 2 zijn de locatiejaarplannen. In bijlage 1 is het jaarplan van de Open Waard; kwadrant licht en zwaar opgenomen. In bijlage 2 is het jaarplan van de Buitensluis; kwadrant licht en zwaar opgenomen. Zo houden we waar het volgend jaar om gaat zo overzichtelijk mogelijk.

Een jaarplan kan natuurlijk niet zonder een begroting. Aankomend jaar komt er extra geld voor de verpleeghuiszorg tot onze beschikking. Dat is fijn. Bij Alerimus zijn we al in 2015 begonnen aan onze reis vol verandering. Dat vinden we belangrijk maar in 2018 kwamen we daardoor wel geld te kort. En dat is vervelend wanneer je er keihard voor werkt. Voor 2019 heeft iedereen in de plannen aan kunnen geven waar het extra geld voor gebruikt moet gaan worden. “Meer (kwali)tijd” was het sleutelwoord in heel veel plannen; meer tijd om de goede dingen te doen – met de klant – en meer tijd om te leren wat precies ‘de goede dingen’ zijn. Veranderen, echt veranderen kost tijd, dat hebben we wel geleerd de afgelopen jaren. Dus hebben we zoveel mogelijk ruimte in de begroting opgenomen. En in de bijlage van de begroting verantwoorden we (in de meerjaren begroting voor de kwaliteitsgelden) waaraan we het extra geld gaan besteden.

We zijn trots bij Alerimus op ons werk, iedere dag opnieuw. We hopen dat iedereen dat in dit plan kan lezen en met dit plan weet en ziet waaraan we werken. Zo worden onze plannen werkelijkheid en daar gaat het om!

Trix van Os, directeur bestuurder

Situatie, plannen en voornemens; ‘We zijn voor elkaar’

1.1. Inleiding

In 2018 is er snoeihard gewerkt binnen Alerimus om alle gelijklopende veranderingen te faciliteren en te implementeren. De nieuwe Open Waard, de nieuwe applicatie ONS, nieuwe ICT-middelen, nieuwe zorgdossiers en inhuizing van de bibliotheek waardoor er ook in Numansdorp een zorggebouw en een wijkgebouw ontstond zijn mijlpalen in de geschiedenis van Alerimus. 2019 staat in het teken van aankomen op onze bestemming en borgen. Conform de plannen van ‘Het verhaal van de klant, de reis van Alerimus’ is 2019 ook het jaar van aankomen op bestemming. Binnen de organisatie heerst meer en meer het gevoel dat we dat alleen maar samen kunnen bereiken wanneer er de wil is om te delen en samen op te trekken. Dat wat moet veranderen bij jezelf begint en niet bij de ander. Zo ontstond, op het groot werkoverleg in het teken van het jaarplan de mooie uitspraak; “dan hebben we het niet alleen voor elkaar maar zijn we ook voor elkaar.” Een mooier vertrekpunt om de reis in 2019 aan te vangen, kunnen we niet hebben.

1.2. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

“De vier onderscheiden thema’s (compassie, uniek zijn, autonomie en zorgdoelen) zijn voor zorgverleners richtinggevend bij de kwaliteitsverbetering op het terrein van persoonsgebonden zorg en ondersteuning. Elke zorgorganisatie dient aantoonbaar invulling te geven aan deze thema’s”

Alerimus geeft de afgelopen jaren invulling aan dit thema in de belangrijkste route van De reis van Alerimus namelijk de route ‘ECD’. De route ECD is vooral gericht op het realiseren van de zorg en dienstverlening op basis van de wens van de klant. Daarin passen ook de verandering in de teams, de introductie van het zorgmaatje en van de ‘foto en de agenda’ van de klant. In de afgelopen jaren is er al heel veel gebeurd. Er zijn kleine teams gemaakt zodat de klant zoveel mogelijk dezelfde gezichten ziet. Er wordt geroosterd binnen het team zodat de medewerkers meer grip hebben op hun werktijden maar ook weer dat de klant dezelfde medewerkers ziet. Alle klanten in onze locaties hebben ‘de foto van de klant’ gekregen waarmee wordt gewerkt. Door deze foto zijn klanten met hun unieke eigenschappen gekend en worden zorgdoelen geformuleerd in concrete acties. Alle klanten hebben een zorgmaatje, een eigen aanspreekpunt die bekend en vertrouwd is met de klant. en haar eigen unieke kenmerken. In 2019 gaat het om de methodische borging van deze werkwijze zowel in de nieuwe cliëntapplicatie als in het totale werk.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden creëren we ruimte in de roosters voor iedere cliënt en zorgmaatje. Er wordt 2 uur per maand per cliënt in het rooster toegevoegd zodat er ruimte is voor aandacht en gesprek, ook waar het soms moeilijk te maken is.

De ontwikkeling en verbetering in 2019

- Iedere cliënt beschikt over een actueel, met hem en haar afgestemd zorgleefplan;
- Iedere cliënt heeft een foto én agenda (doelen en acties actueel);
- De cliënt (desgewenst de mantelzorger) en het zorgmaatje praten regelmatig over de wil en de wensen van de cliënt om de eigenheid en autonomie van iedere cliënt zoveel mogelijk te respecteren. Hiertoe heeft het zorgmaatje ook afstemming met welzijn, voeding, huishouding en arts/SO;

- De sociale routes worden in de locaties ingevoerd waardoor er ook meer ruimte voor geplande zorg ontstaat;
- Binnen de kwadranten is er onderlinge verbinding met iedereen die in het kwadrant werkt. Hiertoe is er regelmatig werkoverleg.

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt dat er meer rust komt in ons werk en handelen. Dat er geluisterd wordt en dat er tijd is voor persoonlijke aandacht waarin uitgesproken kan worden wat voor de klant echt belangrijk is. De klant voelt zich gekend en gerespecteerd.

1.3 Wonen en welzijn

“Vijf thema’s (zingeving, zinvolle dagbesteding, schoon en verzorgd lichaam plus verzorgde kleding, familieparticipatie en inzet vrijwilligers en wooncomfort) zijn leidend bij kwaliteitsverbetering op het terrein van wonen en welzijn. Hier dient iedere organisatie aantoonbaar invulling te geven. Het aanpassen van de woonomgeving aan de wensen en mogelijkheden van de verschillende woongroepen van verpleeghuiszorg vraagt specifieke aandacht”

De afgelopen jaren zijn beide locaties van Alerimus volledig nieuw opgezet. We zijn trots op het wooncomfort van zowel de Buitensluis als de nieuwe Open Waard. De begin deze eeuw gebouwde verpleegafdeling van de Buitensluis zal in 2019, in samenspraak met bewoners en mantelzorgers, een grondige opknappbeurt krijgen.

Meer en meer vervagen de grenzen tussen binnen en buiten. Ook in de zorgappartementen in onze locaties wonen onze mensen thuis. Doordat de samenleving zich ook binnen de muren van de locaties zich afspeelt, kunnen zelfs de kwetsbaarste cliënten daar deel van uit blijven maken. De huiskamers in de locaties worden meer en meer een plek voor activiteiten die passief kunnen worden beleefd of waarbij men actief tot activerend deelneemt. Hiertoe wordt wekelijks een agenda opgesteld.

Nu zowel Amalia als het Zoomwijckplein zijn geopend is de wijkfunctie onder handbereik voor de bewoners van de locaties. Daarnaast geven de maatschappelijke functies nog extra reuring in het pand. Meer en meer voelen, ook jonge bewoners, zich betrokken. In dit laatste jaar van de route ‘Binnen is buiten, buiten is binnen’ zal gezocht worden hoe die verbondenheid zo maximaal mogelijk kan renderen. Van de kwaliteitsgelden zal in ieder geval ook een vrijwilligerscoördinator worden aangetrokken.

Belangrijk doel van de route ‘Samen eten, minder zorg’ is dat niet meer de keuken (of de leverancier) bepaalt wat een cliënt gaat eten, maar de klant zelf. Net als thuis dus waar iedere klant ook dagelijks een voedzame, gezonde dagverse maaltijd kan maken. En de klant bepaalt waar zij wil eten; thuis, in huiskamers en sociaal cafés. In 2018 is een begin gemaakt hier anders mee om te gaan, een langdurig proces. Langzaam verandert onze voedingsdienst in een vraaggestuurde Keukenbrigade. De gelden uit het kwaliteitskader geven in 2019 ook werkelijk ruimte aan de koks, onze voedingscoördinatoren, om ruimte te hebben voor meer dan koken alleen.

In 2018 zijn we in de Buitensluis niet toegekomen aan de verbouwing van de keuken. Wel wordt er sinds de verhuizing van de Open Waard samen gekookt voor beide locaties. In 2019 wordt de keuken verbouwd zodat ook de één portie keuken gestalte kan krijgen. Hierdoor is het mogelijk om de maaltijd koelvers te leveren en klanten het op hun tijd, zelf op kunnen warmen (of daarbij geholpen worden).

Als rode draad door alle ontwikkelingen van de Reis loopt de Mantelzorg- en vrijwilligersparticipatie; Wanneer onze klant uitgangspunt is van ons denken en doen dan is de mantelzorg daar heel dicht bij. Wat kunnen en willen zij, wat wij daardoor niet hoeven én moeten doen. Waar hebben zij ondersteuning nodig, waarin kunnen wij faciliteren zodat zij hun waarde voor de klanten kunnen blijven behouden en partner, kind, vriend kunnen blijven zijn. Met hen zijn we in 2018 de dialoog aan gegaan middels mantelzorgscan en periodieke bijeenkomsten. In 2019 gaat deze ontwikkeling verder.

Onze vrijwilligers zijn van onschatbare waarde, zonder hen zouden wij nooit zo warm en betrokken zijn als dat we nu gekend worden. Dezelfde vragen als bij de mantelzorgers kunnen we bij en met hen stellen. Met het groeien van het aantal van en diversiteit in vrijwilligers is de behoefte aan coördinatie en afstemming enorm. Met behulp van de kwaliteitsgelden ontstaat er ruimte voor deze taak in beide locaties.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden creëren we ruimere openingstijden van de huiskamers (van de wijk) in het weekend ("vanuit de dringende vraag dat de weekenden zo saai en lang zijn"). Er komt ruimte in de agenda van de assistent-coördinatoren welzijn en de kok's zodat zij voortrekkers kunnen zijn om op de agenda van de cliënten te kunnen organiseren. En we trekken een coördinator vrijwilligers en mantelzorgers aan op beide locaties.

De ontwikkeling en verbetering in 2019

- Er is structureel overleg voor mantelzorgers en vrijwilligers;
- er is een goed bereikbaar, vast aanspreekpunt per locatie voor mantelzorgers en vrijwilligers;
- er is toerusting mogelijk voor mantelzorgers en vrijwilligers (Leerwijzer 2.0);
- Alle huiskamers zijn dagverzorging, alle dagverzorging zijn huiskamers;
- 'Binnen en buiten' zijn geen aparte entiteiten meer maar komen vanzelfsprekend samen bij Amalia en op het Wijckplein;
- Keuze waar en hoe te eten wordt steeds vertrouwd: er is veel mogelijk;
- Koken op de huiskamers en samen eten is vertrouwd;
- Eten bij Amalia en op het Wijckplein is vertrouwd;
- De Eén portiekeuken gaat van start;
- Het pasjessysteem wordt ontwikkeld en geïmplementeerd.

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt dat er meer mogelijk is en men kan zijn en blijven wie men altijd was. Dat er met respect wordt omgegaan met haar wensen en mogelijkheden. De mantelzorgers en vrijwilligers merken dat er aandacht is en geluisterd wordt en hun inbreng er oprecht toe doet.

De klant voelt zich prettig in de woonomgeving en ervaart de mogelijkheid om dingen te ondernemen.

1.4. Veiligheid

“Vier thema’s van basisveiligheid (medicatieveiligheid, decubituspreventie, gemotiveerd gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen en preventie acute ziekenhuisopname) zijn een belangrijk onderdeel van leren en verbeteren in onze organisatie, onder andere door het opstellen van indicatoren hiervoor.

De afgelopen jaren is er meer en meer aandacht geweest voor het borgen van de basisveiligheid. Naast het opleiden van medewerkers is er een specialist ouderen geneeskunde aan getrokken en is er een projectmanager zorgontwikkeling aangesteld, in 2018 nog versterkt met een interimmanager met dezelfde portefeuille. De inspectie herkende het effect hiervan ook bij haar bezoek. Met de ontwikkeling van de VAR en de aandachtsvelders en –houders per team wil Alerimus een onzichtbaar netwerk onder haar werk organiseren die zorgdragen dat de basisveiligheid voor alle cliënten altijd gewaarborgd wordt.

In 2018 is het beleid op het gebied van kwaliteit geactualiseerd en aangevuld. In 2019 zal hier voor het eerst vol mee worden gewerkt. Ook is de centrale rol van de verpleegkundigen uitgewerkt. Ook deze rol moet nog goede bedding krijgen in 2019.

In 2018 tenslotte is voor beide locaties de BOPZ status aangevraagd. Niet omdat onze locaties zo snel mogelijk helemaal verpleeghuis dienen te worden maar om er voor te zorgen dat iemand die op onze locaties is komen wonen daar ook kan blijven wonen, mogelijk met behulp van middelen of te nemen maatregelen. Ook deze bedding dient verder in 2019 plaats te vinden.

Met de aandacht voor de ontwikkeling van kwaliteit schijnt het licht op steeds andere en steeds meer accenten. In 2019 zullen we opnieuw stilstaan bij onze visie op zorg in het algemeen en dementiezorg in het bijzonder.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden creëren we ruimte in de roosters voor de deelnemers aan de VAR en de aandachtshouders zodat er ook werkelijk ruimte ontstaat voor verdieping en overdracht.

De ontwikkeling en verbeteringen in 2019

- Inhoudelijke visie op (dementie)zorg (opnieuw) formuleren;
- VAR installeren en de inzet en kwaliteit borgen met en van aandachtsvelders & -houders;
- (para)medische dienst verbonden aan de kwadranten zwaar, huisartsen betrekken bij kwadranten licht;
- BOPZ met verantwoordelijkheid uitvoeren;
- Verpleegkundigen meer dan voorheen in hun professionele rol;
- Het lidmaatschap van de beroepsvereniging V & VN is een vertrouwd gegeven voor alle zorgmedewerkers niveau 3 en hoger.

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant vertrouwt op de deskundigheid van de medewerkers en de medici en kan dat ook. De klant ervaart goede zorg op de momenten en situaties waarin dat nodig is.

1.5 Leren en ontwikkelen, iedere dag opnieuw

“Zorgverleners en zorgorganisaties in de verpleeghuiszorg dragen op een lerende wijze zorg voor optimale zorg en verzorging voor cliënten, daarbij gebruikmaken van de best beschikbare kennisbronnen.”

In het voorjaar van 2016 is het opleidingsniveau van de medewerkers in kaart gebracht als een soort van 0-meting. Aansluitend zijn er voor het eerst ‘foto’s’ gemaakt van de teams. Drie jaar later zal er, bij aanvang van het nieuwe jaar opnieuw een opleidingsfoto van de hele organisatie worden gemaakt. Het gebruik, periodiek per jaar van ‘de foto van het team’ als stuur- en keninstrument begint te borgen in de organisatie. Leren doen we dagelijks maar structureel verbeteren en veranderen is een ingewikkelde opgave.

Alerimus zet al geruime tijd hoog in op opleiden. In 2017 werden er 7 medewerkers verpleegkundige met een in-company opleiding. In 2018 hebben 12 medewerkers de niveau 2 opleiding voor helpende met goed gevolg afgerond. Drie van hen gaan meteen door met de niveau 3 opleiding. Ook in 2019 zullen er weer in-company opleidingen starten.

De Leerwijzer zal voor het eerst digitaal worden aangeboden. Op verzoek van medewerkers ontstaat er een pop-up leslokaal waar aan de hand van thema’s en themaweken adequate kennis gedoceerd kan worden en handelen geoefend. Deelname aan workshops uit de Leerwijzer staan ook open voor vrijwilligers en mantelzorgers. In 2019 zal er een avondprogramma draaien met ‘Alerimus-college’s; thema’s die binnen onze organisatie van belang zijn of enorm interessant en inspireren om ons werk (nog) beter te doen.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden financieren we de leergang voor alle coördinatoren. Een leergang die focust op de ontwikkeling van houding en gedrag om leiding te kunnen geven aan verandering. Daarnaast is er ruimte voor zowel individuele coaching als teamontwikkeling en teamcoaching.

De ontwikkeling en verbeteringen in 2019

- Medewerkers van Alerimus zijn taakvolwassen, ondernemend en gastvrij;
- Bij Alerimus wordt de deelcultuur zichtbaar;
- De Leerwijzer 2019 gaat digitaal;
- Er is een leergang voor ‘(assistent)co’s’;
- Er is een adequaat aanbod voor het toerusten van kennis op dementie, kennis van regelgeving voor wet Zorg & Dwang, rapporteren, samenwerken en feedback geven;

- De workshops ONS gaan verder;
- De inzet van leerlingen en stagiaires gaat meer in samenspraak met de kwadranten;
- Nieuwe medewerkers krijgen een maatje én een zorgvuldige inwerkperiode.

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt deskundigheid bij de medewerkers, medewerkers die weten wat ze doen en daar open over kunnen praten. De klant merkt ook dat mantelzorgers welkom zijn, naar hen wordt geluisterd en ook uitgenodigd worden deel te nemen aan colleges en/of Aleerimus.

1.6 Leiderschap, governance en management

“De aansturing en governance van de zorgorganisatie zijn faciliterend voor kwaliteit, zoals het beleggen van verantwoordelijkheid, besluitvorming en risicomanagement, en over de strategische, statutaire en financiële verplichtingen.”

Eind 2017 zijn we naast het programma van ‘de Reis’ gestart met het project ‘de basis op orde 2.0’ Met de aandacht voor kwaliteit (mede aan de hand van de basis-indicatoren) én de implementatie van de nieuwe cliëntapplicatie is er een ontwikkeling op gang gekomen om het, bewust, beter te doen dan voorheen.

Meer dan ooit is er ook de behoefte om opnieuw een visiedocument te ontwikkelen op het gebied van zorg en concreter op het gebied van dementie. Ook is er behoefte aan het formuleren van een gedragscode waarin de kernwaarden van de organisatie staan opgenomen.

In 2019 wordt de verantwoordelijkheid lager in de organisatie verankerd. Hiertoe wordt managementinformatie ontwikkeld waardoor coördinatoren cijfermatig inzicht krijgen in de gang van zaken binnen hun verantwoordelijkheid waardoor zij ook weer inzicht kunnen geven.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden financieren we de leergang voor alle coördinatoren. Een leergang die focust op de ontwikkeling van houding en gedrag om leiding te kunnen geven aan verandering. Daarnaast is er ruimte voor zowel individuele coaching als teamontwikkeling en teamcoaching.

De ontwikkeling en verbeteringen in 2019

- Implementatie MI-dashboard en P & C voor leden groot werkoverleg
- Handvaten voor sturing; zelf aan het stuur

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt dat er samenhang is in de dingen die gebeuren en dat de coördinatoren tijd hebben en aanspreekbaar zijn én weten waarover zij praten. De klant merkt ook het samenspel tussen de verschillende disciplines en merkt dat men het voor elkaar opneemt.

1.7 Personeelssamenstelling (voldoende vakbekwaam personeel)

“De adequate samenstelling van het personeelsbestand; hoeveel zorgverleners met welke vaardigheden en competenties zijn nodig om te voorzien in de (fluctuaties in) wensen en behoeften van de cliënten waaraan de zorgorganisatie zorg en ondersteuning biedt?”

In de veranderende arbeidsmarkt is het niet makkelijk om voldoende vakbekwaam personeel te verwerven en te behouden. In 2017 heeft Alerimus het kwadrantenmodel ontwikkeld; medewerkers welzijn, voedingsmedewerkers, medewerkers huishouding én zorgmedewerkers werken samen in het faciliteren van een zinvolle dag en goede zorg voor cliënten.

In de ‘foto’s van de teams’ worden er keuzes gemaakt over de verhoudingen medewerkers en het opleidingsniveau.

Alerimus heeft het arbeidsmarkt convenant ondertekent, een samenwerkingsconvenant met de partners op het eiland en in de regio. In het lerend netwerk kan er uitwisseling plaatsvinden en er kan in gezamenlijkheid worden opgeleid.

Binnen de organisatie wordt ingezet op inzetbaarheid en behoud. Warm en betrokken is geen leeg containerbegrip maar doelt op een werkgever die ook werkelijk van betekenis wil zijn voor haar medewerkers. Er wordt gewerkt met interne flex, er wordt geluisterd waar de behoefte van de medewerker ligt.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden financieren we extra gezamenlijke overlegmomenten (van zorg, welzijn, voeding en huishouding samen) zodat er ruimte is voor reflectie en feedback. Ook wordt er periodiek ruimte ingeroosterd voor het ‘groot kwadrantoverleg’ waar iedere medewerker aan deel kan nemen en zo de samenwerking met elkaar kan bevorderen.

De ontwikkeling en verbeteringen in 2019

- Strategische personeelsbeleid:
 1. Actualiseren / herzien verzuimbeleid (implementatie nieuwe Arbodienst)
 2. Implementatie strategische personeelsplanning (periodieke foto’s van de teams)
- Ontwikkelen interne flex met ruimte voor persoonlijke wensen

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt dat er voldoende mensen aanwezig zijn om uitvoering te geven aan de gemaakte afspraken. De klant merkt ook dat er wordt samengewerkt en gemaakte afspraken met de één, worden nagekomen door de ander. De klant voelt zich serieus genomen.

1.8 Gebruik van hulpbronnen

“Het effectief en efficiënt gebruiken van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen.”

Eén van de vier routes van 'de Reis van Alerimus' is de route één backoffice. In de backoffice is alle expertise verenigd en wordt samengewerkt. Dat is fijn want als er vragen zijn, weet je bij wie je terecht kunt en zaken worden snel en adequaat afgehandeld.

Met de renovatie van de verpleegafdeling wordt ook daar het woongenot groter. Er zal gekeken worden of ook het luchtbehandelingssysteem aangepast of vervangen kan worden.

In de Buitensluis zal ook het huidige oproepsysteem worden vervangen. In 2018 bleek dat niet alle oproepen één op één werden doorgeschakeld. Gelukkig is dit aangepast maar het systeem kent nog steeds haken en ogen.

In de Open Waard is in 2018 begonnen met een proef met de duurzame vernietiging van incontinentiemateriaal. Bij gebleken geschiktheid zal deze methodiek ook worden uitgebreid naar de Buitensluis. In 2019 zal onderzocht worden of aansluiting bij het project van de slimme luier nog steeds mogelijk is.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met de kwaliteitsgelden kopen we een Raizer en we financieren voor een belangrijk deel het nieuwe zusteroproepsysteem van de Buitensluis waardoor er sneller en anders met de bellen omgegaan kan worden.

Daarnaast zijn er kwaliteitsgelden gereserveerd voor het project 'Slimme luier' en voor het duurzaam vernietigen (zonder geur) van incontinentiemateriaal.

De ontwikkeling en verbeteringen in 2019

Project ONS / ICT / AVG; we gaan door

- Organisatiehandboek aanpassen en actualiseren; Werkprocessen en – instructies actualiseren / herzien / herschrijven
- Ontwikkelen open steunstructuur / helpdesk
- Implementatie (werkwijze) Caren Zorgt
- Migratie van server naar cloud, telefonie naar de cloud

De weg van de klant naar Alerimus; van vraag naar overeenkomst

- Visie op marketing / toegang / bemiddeling
- Implementatie nieuwe werkwijze
- Actualiseren / herzien / herschrijven zorgovereenkomsten / leveringsplannen
- Borgen administratieve processen (wachtlisterbeheer / facturatie)
- Communicatie
 - 3. Ontwikkelen arbeidsmarkt maatregelen ('de warme werkgever') en inzetbaarheid (flexibele inzet)
- Kwaliteit
 - 1. Opvolging kwaliteitssysteem en implementatie nieuwe HACCP
 - 2. Uitvoeren RI & E en MTO
 - 3. P & C systeem indicatoren basisveiligheid implementeren (medicatieveiligheid, decubituspreventie, vrijheidsbeperkende maatregelen, advance careplanning)

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt dat er sneller en directer wordt gereageerd bij bellen en andere vragen. Daarnaast ziet de klant dat haar zorgdossier steeds meer items krijgt die zij zelf heeft bedacht en / of wil dat die onderwerpen in het zorgdossier zijn opgenomen.

3.9 Gebruik van informatie

“Het actief gebruik maken van informatie rondom de inzet van middelen, voor het leveren, monitoren, managen en verbeteren van de zorg, alsook het op transparante wijze verstrekken van kwaliteitsinformatie aan cliënten, hun naasten en aan de samenleving.”

Het is niet vanzelfsprekend dat wij altijd op de hoogte zijn van de tevredenheid, niet van onze bewoners, niet van onze medewerkers. In 2018 is de notitie interne kwaliteit vastgesteld een notitie waarin de monitoring en toetsing regelen. Er zal in 2019 gewerkt worden aan de cliënttevredenheid en aan het uitvoeren van een risico-inventarisatie en evaluatie. Vanzelfsprekend zijn de resultaten ook voor de klant beschikbaar.

Wanneer ONS is ingevoerd en ook geborgd werkt, is er tijd om te werken aan de implementatie van Caren Zorg, het klantportaal. Hierdoor wordt het werk van de medewerkers van Alerimus, transparanter.

Wat doen we met de kwaliteitsgelden?

Met behulp van de zorginnovatiegelden implementeren we Carenzorg. Wellicht komen daar nog nieuwe innovatieve ontwikkelingen bij.

De ontwikkeling en verbeteringen in 2019

- Implementatie Carenzorg
- Aansluiten op initiatieven van Thuis in de kern
- Slimme slot (in de wijk)

Wat merkt de klant hiervan in 2019

De klant merkt dat er om zijn of haar mening wordt gevraagd. Dat zij er toe doet. Mantelzorgers merken dat er een platform is waarin zij met elkaar en met de medewerkers van gedachte kunnen wisselen over hun dierbare.

Bijlage 1. Locatieplan de Open Waard 2019 Oud-Beijerland

Volgt later

Bijlage 2. Locatieplan de Buitensluis 2019 Numansdorp

Volgt later

Bijlage 3. Profiel zorgorganisatie

1.1. Omschrijving zorgvisie en kernwaarden

1.1.1. Missie en visie

“De naam betekenis van Alerimus „**wij zorgen voor...**” is niet willekeurig gekozen. In een tijd dat zorgen voor wordt verbonden aan het over- en uithanden nemen van eigen regie, wil Alerimus juist het verschil maken voor haar cliënten met;

-  Wij zorgen voor behoud van eigen regie en zelfstandigheid
-  Wij zorgen voor oprechte, warme aandacht en behoudt van ieders waardigheid
-  Wij zorgen voor samenwerking met familie en mantelzorgers
-  Wij zorgen voor verbinding met de lokale omgeving.
-  Wij zorgen voor tevreden cliënten, cliënten die er toe doen, ook in hun levensavond.”

“Binnen de visie van Alerimus wordt veel ruimte gegeven aan de individuele leefstijl van cliënten. Behoud van regie over het eigen leven en eigen waarde is belangrijk voor de kwaliteit van leven tot het definitieve levenseinde. Op verzoek van cliënten en hun mantelzorgers kijken medewerkers van Alerimus welke bijdrage geleverd kan worden om ondanks de afnemende lichamelijke en geestelijke vermogens van cliënten, behoud van kwaliteit van leven te realiseren. Dit geldt voor al onze cliënten zowel woonachtig in onze zorglocaties als voor de vele cliënten in de thuissituatie.”

Visie op zorg en dienstverlening

Al de te leveren zorg en dienstverlening is persoonlijk en respectvol en er op gericht onze cliënten en toekomstige cliënten eigen kracht en regie te laten ervaren. De cliënt staat centraal in onze zorg- en dienstverlening. Zorg- en dienstverlening is er niet op gericht om taken over te nemen en cliënten passief en afhankelijk te maken. Onze zorg- en dienstverlening sluit aan bij de wensen van de cliënten, de eigen levensstijl en persoonlijke waarden. Samen met de cliënten formuleren we duidelijke doelen en maken we duidelijke afspraken hoe we die realiseren.

In onze zorg- en dienstverlening zal er structureel aandacht uitgaan naar de manier waarop alle processen en diensten verlopen en of deze aansluiten bij de vragen en verwachtingen van de cliënten. Hierdoor is kwaliteit onlosmakelijk verbonden met leren en ontwikkelen. Kwaliteit is bij Alerimus nooit “af” omdat zorg en diensten worden verleend aan en door mensen. Het werken aan kwaliteit heeft een dynamisch en cyclisch karakter. Veranderende (zorg-)vragen en behoeften van de cliënten, wijzigingen in procedures, protocollen en afspraken, maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving vragen continu om aanpassingen.

1.1.2. Kernwaarden van het verhaal van de klant anno 2019

De cliënt als klant

De missie van Alerimus verbinden we onverminderd aan de betekenis van onze naam: **Wij zorgen voor...** Alerimus wil haar cliënten in staat stellen krachtig, zinvol en waardig oud te worden. Daarom richten we ons naar de wens en behoefte van de cliënt. We benaderen daarom onze cliënten ook als ‘klant’. We faciliteren en ondersteunen dat deze (met zijn mantelzorgers) zoveel en zolang mogelijk de eigen regie in handen heeft over de wijze waarop hij/zij het leven wil leven en de leefomgeving wil inrichten.

Vraag gestuurd ‘ondernemerschap’

Het realiseren van de eigen regie van de cliënt en het bieden van keuzevrijheid kunnen we samenvatten als ‘vraag gestuurd’ werken. Maar daarmee doen we wel tekort aan de diepere gevoelsmatige betekenis die deze verandering voor ons heeft. Het gaat namelijk niet alleen om anders werken, maar ook om een andere benadering van dat werk. En (dus) om een andere houding ten opzichte van ons werk en onze cliënten. We blijven warm, zorgzaam en met aandacht, zoals bewoners en cliënten van Alerimus inmiddels van ons gewend zijn. Dat moeten we ook vooral vasthouden. Maar we draaien onze benadering om: van aanbod gestuurd naar vraag gestuurd.

Kantelen in- en mét de lokale gemeenschap:

Op onze eindbestemming is er nóg iets omgedraaid, namelijk de betekenis van onze huizen voor en in de samenleving. Want ook daar zit een kanteling naar vraag gestuurd werken. Een belangrijk deel van de levensvreugde van ouderen is geworteld in de vertrouwde woonomgeving van het eigen huis, dicht bij verwanten en mantelzorgers. Als we als Alerimus bij die wens willen aansluiten, moeten we bij de inrichting van onze gebouwen en voorzieningen dus veel meer ‘van buiten naar binnen’ redeneren. We zetten de deuren open voor de buurt en organiseren de zorg en ondersteuning zo lang mogelijk en zo dicht mogelijk bij de eigen woning van de cliënt. In de reis van Alerimus heeft dit laatste een prominente plek gekregen met het kerngericht werken. Daarbij gaan we ook zelf actief de buurt in, want daar wonen onze cliënten, leven en werken onze maatschappelijke partners en dragen we bij aan een vitale samenleving.

Vraag gestuurd werken is ook vraag gestuurd organiseren

Op de eindbestemming van de reis van Alerimus werken alle medewerker dus vraag gestuurd, een verandering met veel consequenties. Consequenties voor de manier waarop we als (zorg)professionals onze cliënten benaderen. Maar ook voor onze manier van organiseren. Het één kan niet zonder het ander. We moeten bijvoorbeeld onze maaltijdvoorziening anders inrichten. En we hebben nog veel meer dan voorheen onze ICT nodig, voor de communicatie én voor de registratie en administratie.

Taakvolwassen professionele medewerkers:

Zorgen voor anderen is werk met betekenis. Het kan op zijn tijd zwaar zijn, zowel lichamelijk als geestelijk. Op de eindbestemming van ‘de Reis’ zal iedere medewerker zich, nóg meer bewust zijn van zijn of haar professionaliteit en de inzet daarvan ten behoeve van de cliënt. Daarbij hoort ook het besef dat je daarbij weliswaar heel ervaren kunt zijn, maar nooit uitgeleerd bent.

1.2 Omschrijving doelgroepen, aantal cliënten per doelgroep, leeftijdsindeling

Binnen onze locaties onderscheiden we de volgende doelgroepen:

Buitensluis wonen met behandeling

Op deze afdeling (verpleegafdeling) wonen klanten met een psycho geriatrische aandoening. De klanten hebben de status verblijf met behandeling. De afdeling heeft een BOPZ status. Op deze afdeling wonen 25 mensen. Iedere klant heeft de beschikking over een 1-kamer appartement.

Buitensluis MeerdanZorg

Op de begane grond van de Buitensluis wonen klanten met voornamelijk een PG-indicatie. Ook hier kunnen klanten met de status verblijf met behandeling wonen. De BOPZ status is aangevraagd. Op deze afdeling wonen 24 mensen. Iedere klant heeft de beschikking over een éénkamerappartement.

Buitensluis wonen

Op de 1^e en 2^e etage van de Buitensluis wonen klanten met voornamelijk een zorgvraag op lichamelijk gebied (somatiek). De klanten hebben de beschikking over een tweekamerappartement. Op deze afdeling wonen 40 mensen.

Buitensluis VPT en MPT.

Dit betreft (extern) thuiswonende klanten met een Wlz indicatie en een aangepast zorgarrangement.

Open Waard wonen met behandeling

In de Open Waard is een groeiend aantal klanten met een complexe zorgvraag. Een groeiend aantal van hen hebben de status verblijf met behandeling. De BOPZ status is aangevraagd voor de gehele Open Waard. Op de 3^e etage van de Open Waard wonen 25 mensen. Op dit moment (november 2018) hebben 12 van hen de indicatie verblijf met behandeling. Iedere klant heeft de beschikking over een éénkamerappartement.

Open Waard wonen

Op de 1^e en 2^e etage van de Open Waard wonen klanten met voornamelijk een zorgvraag op lichamelijk gebied (somatiek). De klanten hebben de beschikking over een tweekamer appartement. Op deze afdeling wonen 24 klanten.

Open Waard Wijckpension

Op de 1^e en 2^e etage van de Open Waard zijn vijf appartementen vrij gemaakt voor (wijk) bewoners met een indicatie voor tijdelijk verblijf. Dit is een experiment. Er is grote behoefte aan tijdelijke opvang voor mensen die thuis blijven wonen maar tijdelijk zorg (en services) in de nabijheid nodig hebben. Er kunnen maximaal 10 klanten in het wijckpension wonen voor de duur van maximaal 12 weken.

Open Waard driekamer appartementen

Op de 1^e en 2^e etage van de Open Waard zijn nog 9 driekamer appartementen. Veelal wonen hier tweetallen; het meest echtparen maar ook zussen of vriendinnen waar minimaal één bewoner een zorgindicatie heeft. Het is mogelijk om na overlijden van één van de bewoners ook zonder zorgindicatie te blijven wonen in het appartement. Hiertoe wordt een all-inclusive contract getekend. Met deze dienstverlening is Alerimus eind 2018 begonnen.

Open Waard VPT en MPT

Dit betreft (extern) thuiswonende klanten met een Wlz indicatie en een aangepast zorgarrangement. De peildatum voor de genoemde aantallen klanten per doelgroep is 31 oktober 2018.

In de onderstaande tabellen staat de leeftijdverdeling per doelgroep per locatie weergegeven:

Locatie de Buitensluis - Numansdorp

Leeftijdverdeling	Buitensluis wonen	Buitensluis wonen met behandeling	Buitensluis VPT	Buitensluis MPT
45-50	1	-	-	-
51-55	1	-	-	
56-60	-			
61-65	3			
66-70	1			
71-75	4	1		
76-80	4	6		
81-85	8	6		
86-90	19	4		
91-95	15	7		
96-104	7	1		
TOTAAL	63	25		

Tabel 1. Leeftijdverdeling per doelgroep op 31 oktober 2018 locatie de Buitensluis

Locatie de Open Waard – Oud Beijerland

Leeftijdverdeling	Open Waard wonen	Open Waard wonen met behandeling	Open Waard VPT	Open Waard MPT
45-50				
51-55				
56-60				
61-65	2			
66-70	2			
71-75	2	1		
76-80	5	1		
81-85	8	5		
86-90	15	4		
91-95	10	2		
96-104	1			
TOTAAL	45	13		

Tabel 2. Leeftijdverdeling per doelgroep op 31 oktober 2018 locatie de Open Waard

In de onderstaande tabellen staat de instroom en uitstroom per doelgroep per locatie weergegeven van het jaar 2018 tot en met 31 oktober 2018:

Locatie de Buitensluis - Numansdorp

Doelgroep	Instroom	Uitstroom
Buitensluis wonen	19	16
Buitensluis wonen met behandeling	4	4
Buitensluis VPT	5	-
Buitensluis MPT	23	16

Tabel 3. Instroom en uitstroom klanten per doelgroep t/m 31 oktober 2018 locatie de Buitensluis

Afdeling	Instroom	Uitstroom
Open Waard wonen	17	17
Open Waard wonen met behandeling	2	-
Open Waard VPT	2	-
Open Waard MPT	21	20

Tabel 4. Instroom en uitstroom klanten per doelgroep t/m 31 oktober 2018 locatie de Open Waard

1.3 Type zorgverlening, ZBP-indeling, omzet per doelgroep

In de onderstaande tabellen staan de ZBP/VPT-verdeling en omzet per doelgroep per locatie weergegeven van het jaar 2017 tot en met 31 oktober 2018. Opbrengsten betreffen louter de WLZ opbrengsten.

Buitensluis wonen			
ZBP 3 zonder behandeling	cliënten	-	
ZBP 4 zonder behandeling	cliënten	16	
ZBP 5 zonder behandeling	cliënten	25	
ZBP 6 zonder behandeling	cliënten	21	
ZBP 7 zonder behandeling	cliënten	-	
ZBP 8 zonder behandeling	cliënten	1	
Totaal		63	€ 3.088.241

Tabel 5. Aantal klanten en omzet per ZBP voor doelgroep Buitensluis wonen t/m 31 oktober 2018

Buitensluis wonen met behandeling			
ZBP 5 incl. behandeling	cliënten	20	
ZBP 6 incl. behandeling	cliënten	1	
ZBP 7 incl. behandeling	cliënten	4	

Totaal		25	€ 1.578.111
---------------	--	-----------	--------------------

Tabel 6. Aantal klanten en omzet per ZZP voor doelgroep Buitensluis wonen met behandeling t/m 31 oktober 2018.

Buitensluis VPT			
VPT 4	cliënten	2	
VPT 5	cliënten	1	
VPT 6	cliënten	1	
Totaal		4	€ 169.336

Tabel 7. Aantal klanten en omzet per VPT-verdeling voor doelgroep Buitensluis VPT t/m 31 oktober 2018

Buitensluis MPT			
Schoonmaak	uren	688	
Persoonlijk verzorging	uren	1628,6	
Persoonlijk verzorging incl. beschikbaarheid	uren		
Verpleging	uren	140,3	
Verpleging incl. beschikbaarheid	uren		
Begeleiding	uren		
Dagbesteding (BG) ouderen basis	dagdelen	1800	
Behandeling som	uren	1,5	
Vervoer dagbesteding /dagbehandeling	stuks	660	
Totaal			

Tabel 8. Aantal uren en omzet per voor doelgroep Buitensluis MPT t/m 31 oktober 2018

Open Waard wonen			
ZZP 3 zonder behandeling	cliënten	-	
ZZP 4 zonder behandeling	cliënten	18	
ZZP 5 zonder behandeling	cliënten	14	
ZZP 6 zonder behandeling	cliënten	12	
ZZP 7 zonder behandeling	cliënten	-	
ZZP 8 zonder behandeling	cliënten	-	
GGZ	cliënten	1	
Totaal		45	€ 2.591.437

Tabel 9. Aantal klanten en omzet per ZZP voor doelgroep Open Waard wonen t/m 31 oktober 2018

Open Waard wonen met behandeling			
ZZP 5 incl. behandeling	cliënten	10	
ZZP 6 incl. behandeling	cliënten	3	
ZZP 7 incl. behandeling	cliënten	-	
Totaal		13	Zie 'wonen'

Tabel 10. Aantal klanten en omzet per ZZP voor doelgroep Open Waard wonen met behandeling t/m 31 oktober 2018

Open Waard VPT			
VPT4	cliënten	3	
VPT5	cliënten	4	

VPT6	cliënten	1	
Totaal		8	€ 422.086

Tabel 11. Aantal klanten en omzet per VPT-verdeling voor doelgroep Open Waard VPT t/m 31 oktober 2018

Open Waard MPT			
Schoonmaak	uren	1237,25	
Persoonlijk verzorging	uren	1961,8	
Persoonlijk verzorging incl. beschikbaarheid	uren		
Verpleging	uren	105,65	
Verpleging incl. beschikbaarheid	uren		
Begeleiding	uren		
Dagbesteding (BG) ouderen basis	dagdelen	869	
Behandeling som	uren	18	
Vervoer dagbesteding / dagbehandeling	stuks	299	
Totaal			

Tabel 12. Aantal uren en omzet per voor doelgroep Open Waard MPT t/m 31 oktober 2018

1.4 Aantal locaties, zorgomgeving en voornaamste besturingsfilosofie

Stichting Alerimus heeft twee locaties voor wonen met zorg en wonen met zorg en behandeling. Dit zijn de Buitensluis in Numansdorp en de Open Waard in Oud-Beijerland.

In Numansdorp is Alerimus met de Buitensluis de enige aanbieder van intramurale Wlz zorg. Van oudsher richt deze locatie zich op de bewoners van de kernen Klaaswaal, Zuid-Beijerland en Numansdorp. In Oud-Beijerland is naast Alerimus met de Open Waard ook Zorgwaard een aanbieder van Wlz zorg. Van oudsher is de Open Waard het enige huis op het eiland zonder protestants christelijke signatuur.

De gemeenten Cromstrijen en Oud-Beijerland hebben respectievelijk 12.787 en 24.167 inwoners (peildatum 30 april 2017). Het eiland de Hoeksche Waard, waarop Numansdorp en Oud-Beijerland zijn gelegen, heeft een inwoneraantal van ongeveer 85.000. Vanaf 1 januari 2019 gaat de gehele Hoeksche Waard als één gemeente verder.

In de Hoeksche Waard zijn Heemzicht (Piershil), Zorgwaard (Puttershoek) en Alerimus (Numansdorp) als VVT zorgorganisaties actief. Waar mogelijk wordt, in goede verstandhouding, samengewerkt.

Het besturingsmodel voor de stichting is, in lijn met de Governance code Zorg, een raad-van-toezicht model. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen, ieder met algemene en specifieke expertise. De organisatie wordt geleid door de directeur / bestuurder. Periodiek legt de Raad van Bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De directeur bestuurder vormt samen met hoofd frontoffice, hoofd backoffice, de projectleider zorgontwikkeling en de bestuurssecretaris het managementteam van Alerimus. Van maart 2018 – maart 2019 is er voor de Buitensluis nog een interimmanager zorgontwikkeling gecontracteerd.

De bedrijfsvoering ligt in handen van hoofd front- en backoffice. Zij sturen het middenkader aan en hebben direct contact met de medewerkers. Alerimus kent heeft een vrij platte organisatiestructuur waarin de lijnen kort zijn en er snel geschakeld kan worden. Alerimus kent, mede door de korte

lijnen, ook een open communicatiestructuur waarbij communicatie bottom-up wordt gewaardeerd en waardevol wordt gevonden.

1.5 Landelijk / stedelijk van aard

Het bedieningsgebied van Alerimus is volledig gelegen in de Hoeksche Waard. Op het eiland zijn 15 dorpskernen vanaf januari 2019 verenigd in één gemeente. De grootste kern van het eiland is Oud-Beijerland. Van oudsher is het midden en westkant van de Hoeksche Waard zeer gericht op het vrij nabij gelegen Rotterdam. De oostkant van de Hoeksche Waard is meer georiënteerd op de Dordrecht (en de andere Drechtsteden).

De Hoeksche Waard heeft voor inwoners van beide stedelijke gebieden aantrekkingskracht. Vanaf de jaren 70 van de vorige eeuw zijn m.n. veel Rotterdammers naar de Hoeksche Waard gekomen om er te wonen. De Hoeksche Waard zal naar verwachting ook de komende 15 jaar op een inwonersaantal van 85.000 blijven steken. Het percentage ouderen op deze 85.000 neemt de komende jaren verder toe. De groep 55-minners zal met 3000 afnemen. Gemeenten in de Hoeksche Waard zien dat ze 'unique selling points' hebben voor jonge(re) bewoners vanuit Rotterdam, Dordrecht en de Randstedelijke gebieden.

Alerimus ziet reeds een toename van inzorgname van ouderen uit Rotterdam e.o. Ouderen wiens kinderen in de Hoeksche Waard woonachtig zijn of die hier zelf in voorgaande jaren naar toe zijn verhuisd. Door een verschuiving in de bevolkingssamenstelling zal het dorpse karakter van onze locaties langzaam steeds meer onder invloed komen te staan van het stadse karakter / mentaliteit van bewoners en mantelzorgers.

Bijlage 4. Ons personeelsbestand & personeelssamenstelling

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.

Bijlage 5. De meerjarenbegroting kwaliteitsgelden

Volgt later