

Personeelssamenstelling verpleeghuiszorg 2020 (peildatum 30 juni 2020)

De Stuurgroep Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg heeft normen vastgesteld voor een verantwoorde personeelssamenstelling in verpleeghuizen, afgestemd op de behoeften van de bewonersgroep: voldoende medewerkers én de juiste mix qua competenties. Deze mix wordt bepaald in de driehoek bewoner – professional – bestuurder. Aan de hand van vijf kernfactoren moeten zorgaanbieders zoals Alerimus inzicht geven in deze verantwoorde personeelssamenstelling:

- Aard van de aanstelling (ratio volgt)
- Kwalificatieniveaus zorgverleners en vrijwilligers
- Ziekteverzuim
- In-, door-, en uitstroom
- Ratio personeelskosten / opbrengsten

Dit doen we op 2 momenten in het jaar, te weten na het publiceren van het jaarverslag (gegevens over het afgelopen verslagjaar) en tussentijds waarbij we gegevens over het 1^e halfjaar van het lopende verslagjaar publiceren. Dit document publiceren we op onze website www.alerimus.nl

Personeelssamenstelling

Onze medewerkers zijn Alerimus. Iedere medewerker vertegenwoordigt de organisatie en haar waarden in het dagelijks werk. Met liefde voor het vak blijven we leren en verbeteren, denken we in mogelijkheden, zijn we ambitieus en werken we samen om dingen voor elkaar te krijgen. Iedere medewerker is taakvolwassen en professioneel en krijgt volop mogelijkheden om zichzelf én de organisatie te blijven ontwikkelen.

Dat is onze visie op medewerkers.

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 helder maken waar en waarom er grenzen zijn;
- zijn ondernemend, creatief en innovatief en niet bang om zelf beslissingen te nemen;
- zijn vaak niet alleen personeelsleden, maar ook vrijwilligers en mantelzorgers die een bijdrage leveren aan onze zorg- en dienstverlening.

Zonder onze medewerkers zouden wij nooit Alerimus - warm en betrokken én ondernemend - zijn. Wie bij Alerimus werkt, voelt zich Alerimus.

In onderstaande tabel is de personeelssamenstelling van Alerimus per 30 juni 2020 opgenomen.

Funcatiegroep	Aantal medewerkers	Som van FTE
Administratief	35	25,93
Afdelingsassistent	6	2,20
Huish.hulp	118	39,28
Keuken	19	14,00
LL niveau 3	15	11,78
LL niveau 4	11	8,78
Mdw linnenkamer	3	2,33
Niveau 2 zorg en welzijn	84	34,56
Niveau 3 zorg en welzijn	93	54,69
Niveau 4 zorg en welzijn	32	17,28
Niveau 6 zorg en welzijn	4	2,11
Praktijkopleiding	5	2,81
Eindtotaal	425	215,75

Personeel

Voor 2020 waren het ontwikkelen van arbeidsmarktmaatregelen, het actualiseren van het verzuimbeleid, implementatie nieuwe arbodienst, de implementatie van strategische personeelsplanning en het ontwikkelen van een interne flexpool de prioriteiten op de agenda. De nieuwe arbodienst is succesvol geïmplementeerd en draagt bij aan het verlagen van het ziekteverzuim. Het verzuimbeleid wordt momenteel geactualiseerd en zal in juli 2020 worden vastgesteld. De implementatie van strategische personeelsplanning en het ontwikkelen van de interne flexpool staan op de agenda voor de tweede helft van 2020. Daarnaast ligt de focus in de tweede helft van 2020 op duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarktcommunicatie.

Op de huidige veranderende arbeidsmarkt is het niet makkelijk om voldoende vakbekwaam personeel te werven 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 daginvulling en goede zorg- en dienstverlening voor cliënten. Bij het opstellen van de teamfoto's worden keuzes gemaakt in de verhoudingen medewerkers en het opleidingsniveau, kwantiteit en kwaliteit, en op welke wijze dit gevolgen heeft voor de kwadranten waarvan een team onderdeel uitmaakt. De teamfoto's worden per kwartaal geactualiseerd en is daarmee een belangrijk stuurinstrument voor de coördinatoren.

Maandelijks worden er personeelsoverzichten opgesteld en aangeboden aan de bestuurder en het MT. In 2020 zijn de overzichten uitgebreid met een maandelijks overzicht vanuit de Praktijkopleiding en per kwartaal wordt er een overzicht verschaft met betrekking op de exitgesprekken.

Arbeidsmarktinstrumenten

Binnen Alerimus wordt ingezet op inzetbaarheid en behoud. Warm en betrokken is geen leeg containerbegrip maar duidt op een werkgever die werkelijk van betekenis is en wil zijn voor haar medewerkers. Alerimus werkt vanaf 2018 met een nog vrij kleine flexpool. In dit verslagjaar (2020) is deze pool verder uitgebreid. Hierbij wordt geluisterd naar de behoeften van individuele medewerkers, onder andere door het bieden van (nog meer) flexmogelijkheden, mede ter voorkoming van uitstroom.

In-, door- en uitstroom medewerkers

	Begin	Instroom	Uitstroom	Juni 2020
Aantal mdw	423	47	36	434
FTE	211,36	21,44	12,25	215,75

In het eerste half jaar van het verslagjaar 2020 is het aantal medewerkers gestegen van 423 naar 434 (= 215,75 fte in contract exclusief extra gewerkte uren). Er stroomden 47 medewerkers (21,44 FTE) in en 36 medewerkers (12,25 FTE) is uitgestroomd. Dit is inclusief oproepkrachten en stagiaires. We kunnen op basis van de cijfers concluderen dat de inspanningen om nieuwe medewerkers te werven tot resultaat heeft geleid. De daling aan de uitstroomzijde laat zien dat Alerimus er beter in slaagt om medewerkers vast te houden.

Alerimus heeft kwaliteitsgelden tot haar beschikking, dit extra toegekende budget dient voor 85% te worden besteed aan extra menskracht. Dat betekent om en nabij een extra formatie van 13 FTE. Het effect hiervan is ook zichtbaar in het bovenstaande tabel. Daarnaast wordt ook extra inzet gerealiseerd door het inzetten van extern personeel om op deze manier de interne zorgmedewerkers de ruimte te geven om hun kwaliteitsdoelstellingen te realiseren.

Verzuim

Eind 2019 kwam het totale verzuimcijfer uit op 8,96% exclusief zwangerschappen. Op peildatum 30 juni 2020 bedroeg het ziekteverzuim van Alerimus 8,29%. In de maand maart is het ziekteverzuim toegenomen door Covid-19. In kwartaal 2 van 2020 is het verzuim weer gedaald naar 'gemiddeld'. Het langdurig verzuim is afgenomen, het middellang verzuim is vergelijkbaar en het kortdurend verzuim heeft een piek in maart vanwege de vele ziekmeldingen in verband met Covid-19.

In het eerste half jaar van 2020 werd het verzuim voor een grootste deel (43%) bepaald door middellang verzuim. Het langdurig verzuim vormt samen 33,41% van het verzuim, het kortdurend verzuim 23,4%.

Verzuim %	% kort	% middel	% lang
8,29	1,94	3,58	2,77

Definities behorende bij bovenstaand percentage:

- Kort verzuim: medewerkers met een verzuim < 42 dagen
- Middellang verzuim: medewerkers met een verzuim tussen 42 en 365 dagen
- Langdurig verzuim: medewerkers met een verzuim > 365 dagen

Ratio personeelskosten versus omzet

Concern breed heeft Alerimus een ratio van 69,69%. Om tot deze berekening te komen wordt de totale omzet vergeleken met de totale personele kosten. In het verslagjaar 2018 bedroeg de ratio 70,68%.

Organisatiebreed	
Omzet januari 2020 t/m juni 2020	€ 9.390.101,-
Personeelskosten januari 2020 t/m juni 2020	€ 7.287.683,-
Ratio	77,61%