

## Personeelssamenstelling verpleeghuiszorg 2021 (peildatum 30 juni 2021)

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<sup>e</sup> halfjaar van het lopende verslagjaar publiceren. Dit document publiceren we op onze website [www.alerimus.nl](http://www.alerimus.nl)

### Personeelssamenstelling

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. 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 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, betrokken en ondernemend- zijn. Wie bij Alerimus werkt, voelt zich Alerimus.

In onderstaande tabel is de personeelssamenstelling van Alerimus per 30 juni 2021 opgenomen.

Functie(soort)	Aantal	
	medewerkers	Aantal FTE
Administratief	38	28,5
Afdelingsassistent	4	2,3
Huish.hulp	128	52,0
Kapster	1	0,6
Keuken	79	36,2
LL niveau 2	9	6,0
LL niveau 3	14	10,9
LL niveau 4	7	5,4
Mdw linnenkamer	3	2,7
Niveau 2 zorg en welzijn	11	5,6
Niveau 3 zorg en welzijn	92	55,2
Niveau 4 zorg en welzijn	36	22,0
Niveau 6 zorg en welzijn	7	4,1
Praktijkopleiding	4	2,8
Stagiaire	6	2,9
<b>Eindtotaal</b>	<b>439</b>	<b>237,3</b>

## Personeel

Ook in de eerste helft van 2021 hebben we te maken gehad met COVID-19. Het merendeel van de cliënten en medewerkers is gevaccineerd, dat zien we terug in een daling van het aantal besmettingen. Wel zien we dat COVID-19 zowel fysiek als mentaal zijn weerslag heeft op de medewerkers. Met elkaar zorgen we ervoor dat medewerkers in balans blijven en zetten we in op een preventieve verzuimaanpak. Daarnaast is er vanuit leidinggevenden, HR en Arbo Unie aandacht voor de zieken en ontvangen zij begeleiding bij hun terugkeer naar werk.

Daarbij hebben we te maken met een veranderende arbeidsmarkt waar het niet makkelijk is om voldoende vakbekwaam personeel te werven en te behouden. In de eerste helft van 2021 is er geworven via een arbeidsmarktcampagne waarin we vooral het sociale netwerk in en om de Hoeksche Waard hebben benaderd. Vanuit Thuis in de Kern (samenwerking tussen zorginstellingen in de Hoeksche Waard) zijn er in 2021 diverse initiatieven gestart voor de werving van zorgmedewerkers en leerlingen voor de zorg.

De afdeling HR heeft onder leiding van de manager HR (a.i.) gewerkt aan een verdere professionalisering en ontwikkeling van de processen en de medewerkers. In de eerste helft 2021 is gestart met de verdere digitalisering van werkzaamheden. In de tweede helft van 2021 zal de module SDB Werving & Selectie worden geïmplementeerd en wordt er gestart met het digitaal ondertekenen van alle HR-documenten via SDB.

Om goed te kunnen sturen op de personeelstekorten wordt de capaciteitsplanning (teamfoto) in de tweede helft van 2021 onder de loep genomen en geactualiseerd waarna er tussen Financiën, HR en leidinggevenden een werkwijze zal worden afgesproken voor continue sturing vanuit de capaciteitsplanning. Daarnaast blijven werving van nieuwe medewerkers en verzuim twee belangrijke aandachtspunten.

## In-, door- en uitstroom medewerkers

	1 januari 2021	Instroom	Uitstroom	30 juni 2021
<b>Aantal medewerker</b>	429	72	62	439
<b>FTE</b>	242,7	27,1	32,5	237,3

In het eerste half jaar van het verslagjaar 2021 is het aantal medewerkers gestegen van 429 naar 439 (= 237,3 fte in contract exclusief extra gewerkte uren). Er stroomden 72 medewerkers (27,1 FTE) in en 62 medewerkers (32,5 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 de 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

Vanaf maart 2020 is het verzuim toegenomen door Covid-19. Het verzuimpercentage voor 2020 is 9,06%, waarvan 1,8% gerelateerd aan Covid-19. Voor de eerste helft van 2021 hebben we een verzuimpercentage van 8,3%, waarvan 1,1% corona gerelateerd. Het laatste betreft met name gevallen van long-covid waarbij het herstel langer duurt dan gemiddeld. Het verzuimpercentage exclusief Covid-19 voor 2021 is 7,2%. Ten opzichte van vorig jaren een behoorlijke daling. Deze daling zien we met name terug in de afname van het aantal en de duur van langdurige verzuimdossiers. De samenwerking tussen coördinatoren, HR en Arbo Unie werpt zijn vruchten af. Ook in de tweede helft van 2021 zal verzuimpreventie en – beheersing hoog op de agenda staan.

Totaal verzuim	Kort verzuim (<7 dagen)	Middellang verzuim (7-42 dgn)	Langdurig verzuim (>42 dagen)
8,24%	0,38%	0,63%	7,00%

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, is het kort verzuim en het middellang verzuim bij Alerimus erg laag. Het lang verzuim is aan de hoge kant. Alerimus zit qua totaal ziekteverzuim momenteel op het gemiddelde in de branche. In de VVT was aan het eind van Q1 het verzuimpercentage gemiddeld 8,23% (bron: Factsheet VVT Q1 2021 op [www.aovvt.nl](http://www.aovvt.nl)).

## Ratio personeelskosten versus omzet

Concern breed heeft Alerimus een ratio van 78,74%. Om tot deze berekening te komen wordt de totale omzet vergeleken met de totale personele kosten. In het verslagjaar 2020 bedroeg de ratio 77,61%.

<b>Organisatiebreed</b>	
Omzet januari 2021 t/m juni 2021	€10.191.453,-
Personeelskosten januari 2021 t/m juni 2021	€ 8.025.564,-
Ratio	78,74%