



Jaarverslag 2021

De identiteit van Alerimus	3	Het verhaal van de medewerker	24	Het verhaal van de organisatie	32
2021 in één oogopslag	4	De medewerker voor Alerimus	24	Mijlpalen in 2021	32
2021 in Vogelvlucht	5	Mijlpalen in 2021	24	Structuur	33
Het verhaal van de klant	10	Medewerkers en teams in hun kracht	26	Bestuur & Governance	33
De cliënt voor Alerimus	10	Vinden, binden, boeien	26	Raad van Bestuur	34
Mijlpalen in 2021	10	Vitaliteit	27	Interne controle en extern toezicht	34
De ervaring van de cliënt	11	Verzuim	28	Raad van Toezicht	35
Vragenlijsten cliëntbeleving	11	Professionaliseren en ontwikkelen	28	Inspraak & samenspraak	35
Corona	12	Leiderschap	29	Cliëntenraad	36
Persoonsgerichte zorg	13	Capaciteitsmanagement	30	Ondernemingsraad	37
Thuis in de wijk	13	Veilig werken	30	Advies	38
Thuis in de woon-zorglocatie	17	Informele zorg	30	Kwaliteitsmanagement	38
Kwaliteit en veiligheid	18			Compliance	40
Metten is weten	23			Alerimus als maatschappelijk partner	42
Nieuwe zorgleveringsovereenkomsten, algemene voorwaarden en informatiebrochure	23			Technologieën en innovatie	44
				Duurzaamheid en klimaat	44
				Financieel beleid	45
				Alerimus op weg naar de toekomst	46
				Bijlage 1 Kerngegevens Alerimus	47
				Bijlage 2 Specificatie Raad van toezicht	50
				Bijlage 3 Specificatie productiegegevens	51
				Bijlage 4 Bedrijfsopbrengst	52



De identiteit van Alerimus

Alerimus is een warme, betrokken en ondernemende zorgorganisatie. Geworteld in de lokale samenleving, van de dorpskernen Numansdorp en Zoomwijck-centrum Oud-Beijerland, dragen we bij aan de gezondheid en vitaliteit van inwoners van de dorpskernen. Met onze inzet streven we er naar het (behoud van) zelf- en 'samenredzaamheid' te versterken. Ouderen, ook wanneer het leven kwetsbaar wordt, kunnen het leven inrichten zoals zij dat willen, zodat zij zo zelfstandig mogelijk mét kwaliteit van leven in de eigen vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen. Dit doen we door services, verzorging en zorg te leveren waar vraag naar is, op een manier die het best bij de cliënt en zijn omgeving past. We leveren hiertoe producten en diensten op het gebied van service, welbevinden, verzorging en zorg, bij (kwetsbare) ouderen thuis én in en vanuit onze beide woonzorglocaties de Buitensluis en de Open Waard.

Voor wijkbewoners zetten we in op preventie en participatie met als doel; het voorkómen van een complexe zorgvraag en zo lang als mogelijk thuis wonen mogelijk maken. We doen dit in verbinding met de mantelzorger en naasten van de cliënt, en bundelen onze krachten met (zorg)partners, de gemeente en de lokale samenleving. We zorgen ervoor dat de cliënt zijn maatschappelijke vangnet behoudt. Indien verhuizen naar één van onze woonzorglocaties nodig is, zorgen wij voor een warm welkom voor de cliënt. Een nieuw thuis binnen zijn vertrouwde woonomgeving. Hier dragen we bij aan een warme, persoonlijke en veilige woon- en leefomgeving voor de cliënt én zijn naasten.

De locatie de Buitensluis (Numansdorp) is in 1967 onder een aparte stichting in gebruik genomen en heeft een protestants-christelijk signatuur. Hier wonen cliënten met een psychogeriatrische en somatische zorgvraag. Er zijn vier appartementen beschikbaar voor kortdurend verblijf. Het voorgebouw van de Buitensluis kent een wijkfunctie. In de Huiskamer van de Wijk is iedereen welkom. Hier bevinden zich naast de bibliotheek, ook het sociaal café 'Bij Amalia' en de activiteiten/ontmoetingsplek voor cliënten en buurtbewoners 'Bij de Oma's'.

De Open Waard (Oud-Beijerland) is op 1 mei 1984 geopend en heeft een algemene signatuur. Het nieuwe pand is in 2018 in gebruik genomen. Hier bevinden zich 1-, 2- en 3-kamer appartementen, waarvan vijf 3-kamer appartementen in gebruik zijn als Wijkpension voor tijdelijk verblijf en logeertzorg. Deze locatie faciliteert met het Wijkplein, de Huiskamer van de Wijk, een ontmoetingsplek voor jong en oud in het hart van Zoomwijck.



2021 in één oogopslag



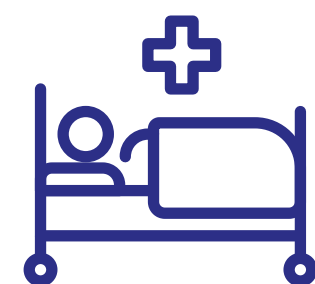
268

Cliënten met
verpleeghuiszorg
binnen de woon-zorglocaties



337

Cliënten
met wijkzorg



75

Cliënten verbleven
in het Wijkpension



17

Cliënten
gebruikten Logeerszorg



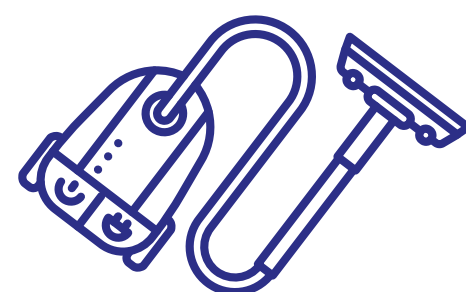
38

Cliënten maakten gebruik van
Individuele begeleiding



100

Cliënten namen deel
aan dagbesteding



679

Cliënten maakten gebruik van
Huishoudelijke ondersteuning



119.519

Maaltijden bereid



443

Medewerkers



250

Vrijwilligers



8,3

Gemiddelde
waardering



4

Klachten

Gretig en ambitieus lieten we het complexe jaar 2020 achter ons. In 2021 moesten we niet meer ontwikkelen onder druk van inspectie en kwaliteitssystemen. We wilden ontwikkelen teneinde met onze cliënten het goede gesprek te kunnen voeren, duidelijke afspraken te maken én professionele zorg te kunnen leveren. In onze jaarplannen zag je deze ambitie terug. Er was veel te doen in 2021.

Helaas werd de agenda heel 2021 toch goeddeels bepaald door het verloop van de [covid 19](#) pandemie. We hoopten dat we, met de vaccinatieronde in januari, de vaccinaties voor medewerkers en weer later de boosters, corona achter ons konden laten. Helaas is dat heel 2021 niet het geval geweest. We leerden er mee leven maar raakten wel coronamoe en konden niet voorkomen dat we in 2021 herhaaldelijk besmettingen hadden in de locaties. Gelukkig ervoeren we, dat we bedreven waren in het beperken van besmettingen doordat we sterk compartimenteerden en alle hygiënemaatregelen in acht namen. Ook de samenspraak met naasten en cliëntenraden hielp om nabijheid en zorg voor alle cliënten te kunnen blijven leveren.

Over de corona-uitval onder medewerkers maakten we ons grote zorgen. Sommige medewerkers vielen langdurig uit, kwetsbaar als zij vaak al waren door langdurige en bovenmatige inzet. Op andere momenten vielen er zoveel medewerkers tegelijkertijd uit dat het ons grote moeite kostten om alle roosters rond te krijgen. We gingen in gesprek met mantelzorgers om samen naar de mogelijkheden te kijken.

Gedurende heel 2021 is de corona-organisatie in stand gehouden waarbij het regieteam wekelijks de stand van zaken in ogenschouw nam zodat er, zo nodig, snel maatregelen

konden worden genomen. Halverwege het jaar evalueerden we ruim één jaar corona. We stonden stil bij de impact op cliënten en hun naasten én medewerkers en hebben ook bewust met elkaar ons gevoel laten spreken. Het toekennen van de coronabonussen voor goeddeels alle medewerkers gaf een gevoel van erkenning voor de torenhoge inzet van iedereen.

Door maatregelen of besmettingen werden er toch veelvuldig geplande activiteiten uitgesteld en veel fysieke ontmoetingen werden omgezet naar digitale ontmoetingen, maar er was er natuurlijk meer in 2021, veel meer.





In ieder jaarplan van 2021 stond de ontwikkeling van [persoonsgerichte zorg](#) met stip op één. In de wijk werd er ingezet op 'langer thuis blijven'. Met de afronding van de uitrol van Slimme Sloten, de uitrol van de Compaan (beeldzorg) en de Medido (medicijndispenser) wordt de inzet van thuiszorgtechnologie meer vertrouwd. Met de inzet van individuele begeleiding als ondersteuning voor dagstructuur en dagritme wordt de behoefte aan structurele zorg in een woonlocatie geremd.

Ook binnen de woon-zorglocaties lag de aandacht bij beleving en meer welbevinden. Met de bewegingsactiviteiten, waaronder de zeer gewaardeerde bokslessen, het samen

koken en het organiseren van gevraagde activiteiten op de huiskamers ontstond er voor cliënten een meer persoonsgerichte inkleuring van hun dag. Met de straatnaamgeving van alle etages van onze locaties en het voorzien van eigen, herkenbare voordeuren veranderde 'de opname in een verpleeghuis' naar de verhuizing van een appartement in een woon-zorglocatie waar verpleeghuiszorg nabij is. De cliëntenraden introduceerden huiskamergesprekken met bewoners en hun naasten waardoor er meer ruimte ontstond om ook informeel met elkaar in gesprek te gaan.

Onze aandacht ging ook uit naar het borgen van de ontwikkelingen die al noodzakelijk in 2020 waren ingezet. Veel aandacht ging uit naar het versterken van onze kennis en kunde op het gebied van de Wet zorg en dwang. Gedragsvisites werden ingeregeld, huisartsen én zorgmedewerkers geschoold op kennis en kunde. Per kwartaal werd zicht gehouden op de voortgang van het stappenplan waarbij een analyse werd opgesteld van de onvrijwillige zorg. Per kwartaal zagen we de cijfers dalen doordat we, met elkaar, - naasten, het multidisciplinair team, de Wzd-functionaris - veel bewuster leerden omgaan met onvrijwillige zorg.

Al in 2020 hadden we [Waardigheid en Trots op Locatie](#) (WOL) gevraagd ons te coachen in onze ontwikkeling. In 2021 ontwikkelden we het programma Persoonsgerichte Zorg, het programma zal doorlopen tot eind 2023. Goede persoonsgerichte zorg is niet alleen een kwestie van deskundigheid of vaardigheid maar de voorwaarden moeten er ook zijn om met tijd en aandacht de zorg te kunnen verlenen. Bij aanvang van het programma Persoonsgerichte Zorg in de tweede helft van 2021, kwamen de projecten [Capaciteitsmanagement](#), [U woont nu hier](#) en WOL samen. De focus van capaciteitsmanagement is gericht op inzet; de roosters in balans met duidelijke normen, het

ideale rooster en het minimale rooster voor iedere afdeling en een transparant functiehuis. Het project U woont nu hier is gericht op gezamenlijke ontwikkeling van kennis op het gebied van dementieel gedrag. WOL heeft de focus op de samenwerking binnen de teams en over de teams heen met alle verschillende disciplines en het effect hiervan op ons gedrag. In 2021 is veel voorwerk verzet en zorgvuldige aandacht besteed aan draagvlak en introductie. Door deze opzet wordt meer en meer de samenhang van de afzonderlijke projecten ervaren binnen de teams. In het 2e kwartaal van 2022 zal binnen het programma ook het Leiderschapsproject voor het gehele midden- en hoger kader worden gestart. Na de zomer van 2022 worden ook de voorbereidingen getroffen voor de projecten participatie informele zorg en digivaardige medewerkers. Eveneens na de zomer krijgt U woont nu hier uitbreiding met Verward voor de wijk voor alle medewerkers in de wijkzorg. Met het programma Persoonsgerichte Zorg gaan we voort op de weg van professionalisering en bouwen we aan de zorg van de toekomst.

De verdergaande professionalisering is niet alleen in onze zorg zichtbaar maar zien we in alle hoeken en haarvaten van onze organisatie. In 2021 mochten we een aantal extra collega's welkom heten op verschillende expertgebieden.

Met de inrichting van de afdeling [concern control](#) werd er een stevig fundament gelegd voor ons proces-, kwaliteits-, en risicomanagement. De Stuurgroep kwaliteit die sinds de tweede helft van 2020 ieder kwartaal bijeenkomt, houdt zicht op de voortgang van de ontwikkeling en de uitvoering van de verbeteringen aan de hand van het verbeterregister. Met de volledige nieuwe opzet van de MIC-meldingen en de analyse hebben we meer handvatten gerealiseerd om incidenten te voorkomen.



Vanaf januari heeft het [managementteam](#) meer mandaat en is daarmee de centrale spil van de organisatie geworden. Op deze wijze liggen verantwoordelijkheden en bevoegdheden lager in de organisatie en kan er sneller ingespeeld worden op behoeften. Dit was gedurende het hele jaar een mooi groei- en leermodel want leren loslaten vraagt ook om anders vasthouden. Anders vasthouden in de zin dat we kaders dienen te formuleren en duidelijke stuurafspraken. We ervoeren ook dat door het loslaten er nieuwe ruimte ontstond voor nieuwe onderwerpen én nieuwe kansen.

Binnen de I(c)T werden grote stappen gezet. Gedurende het hele jaar is er hard gewerkt aan de ontwikkeling van de [nieuwe digitale werkomgeving](#). In november was de hele organisatie 'over' op intranet. Nu kan iedere medewerker vanaf iedere (werk)plek veilig inloggen op ons intranet. Een prachtige ontwikkeling is dat via het intranet direct alle applicaties bereikt kunnen worden zonder extra inloghandelingen. Dit scheelt ons allemaal veel extra handelingen. Met de implementatie van de nieuwe digitale werkomgeving en de overgang van de servers naar het werken in de cloud is er ook een veilige werkomgeving gecreëerd

door middel van de twee-factor authenticatie. Doordat deze randvoorwaarden nu aanwezig zijn, kunnen we ook makkelijker starten met noodzakelijke pilots in zorgtechnologie.

In de tweede helft van 2021 zijn we gestart met het organisatie-brede proces '[Samen de toekomst kleuren](#)'. Het was enorm inspirerend om met velen in -en om de organisatie na te denken en van gedachten te wisselen over de toekomst van ons werk en onze organisatie. De demografische en maatschappelijke ontwikkelingen geven ons immers geen rooskleurig beeld van de toekomst en doen een appél op onze creativiteit, flexibiliteit en ons verandervermogen. In december konden we de conclusie trekken van alle gesprekken en tekenden zich een duidelijke koers af. Deze koers werd door alle deelnemers herkend. In het eerste kwartaal van 2022 is deze strategische koers vertaald in een overzichtelijk strategisch beleid 2022 - 2025.



Onze organisatie anticipeert in de lokale samenlevingen van Oud-Beijerland en Numansdorp en omstreken en in het grotere samenlevingsverband van de Hoeksche Waard. In de lokale kernen doen we dit door verbinding te zoeken en goed partner te zijn met anderen die actief zijn in de samenleving. In Numansdorp nemen we deel aan het dorpsberaad en het kernteam van het dorpsberaad Numansdorp Samen. In het [Lerend Netwerk](#) werken we samen met de Hoeksche Waardse zorgorganisaties Heemzicht en Cavent (en vanaf 2022 ook Zorgwaard).

In de [kerngroep Wonen-Welzijn-Zorg](#) participeren we met gemeente en alle partijen op dit gebied. Krachtig is het dat we met elkaar bijgedragen hebben aan de totstandkoming van de Wonen-Welzijn-Zorgvisie van de gemeente en meegetekend hebben voor de prestatieafspraken. De Hoeksche Waard wordt door het zorgkantoor CZ gezien als een van de drie sub-regio's van de Zuid-Hollandse Eilanden (ZHE). Ook hier begint zich een duidelijk samenwerkingsverband af te tekenen waarin Alerimus participeert. Maatschappelijk wordt samenwerking gezien als een belangrijke pijler voor de toekomst. Alerimus onderschrijft deze noodzaak van harte en wil een goede partner zijn.

Een belangrijke ontwikkeling van en in die samenwerking is de samenwerking van Zorgwaard, Heemzicht en Alerimus in de [Stichting Personenalarmering Hoeksche Waard](#) (SPHW) welke de ongeplande nachtzorg voor de gehele Hoeksche Waard verzorgt. In 2021 heeft de SPHW een belangrijke professionaliseringsslag doorgebracht. Daarnaast is er gestart om, naast de ongeplande nachtzorg aan cliënten van Zorgwaard, Heemzicht en Alerimus ook de ongeplande nachtzorg aan cliënten van Careyn te leveren. In 2022 zal dit



ook gestart worden voor de cliënten van Buurtzorg. Vanaf het tweede kwartaal 2022 levert de SPHW dan de gehele ongeplande nachtzorg in de Hoeksche Waard. Dit is zowel een belangrijke opgave als een waardevolle ontwikkeling.

Naast deze samenwerking kennen Zorgwaard, Heemzicht en Alerimus sinds 2018 ook de samenwerking in het innovatie programma [Thuis in de Kern](#). 2021 is met name het jaar van het ‘verzilveren’ van alle ontwikkeling en inspanning geworden. Ik nodig u van harte uit om het jaarverslag van Thuis in de Kern te lezen om te zien wat deze gezamenlijke inspanning ons heeft gebracht.

Wat is het effect van al die inspanning zult u zich afvragen of misschien nog wel meer; wat merken de cliënten nu eigenlijk hiervan? In dit jaarverslag laten we cliënten, hun naasten en

medewerkers zelf aan het woord. Zij kunnen die vraag beter beantwoorden dan ik. Ik nodig u uit om verder te lezen in deze verzameling van interviews verhalen en overzichten om een volledig beeld te krijgen van de organisatie. Dit kwaliteitsjaarverslag is een leesmap met vele katernen met een Alerimusblauw lint er omheen. Maar dan digitaal vorm gegeven. Ik vertrouw er op dat deze opzet u uitnodigt om meer te lezen en nodig u daartoe graag uit.

2021 was geen makkelijk jaar. Er moest veel in een context waar we toch nog erg door de covid 19 pandemie werden bepaald. Het is aan de grandioze inzet van alle medewerkers te danken dat 2021 een waardevol jaar is geworden. Een jaar waarin er voorbij de vermoeidheid en spanning, onvermoeid is gewerkt aan verdere ontwikkeling en nieuwe toekomst. En zo is 2021 opnieuw een jaar geworden waarop we met trots en dankbaarheid mogen terugzien!

Trix van Os, directeur bestuurder



Het verhaal van de klant

De cliënt voor Alerimus

Alerimus is er voor de ouder en kwetsbaar wordende inwoners van de dorpen/wijken waarin we actief zijn. We vragen en onderzoeken wat de cliënt nodig heeft om zich, gegeven de omstandigheden, gelukkig te voelen. De ziekte of beperking is hierin niet leidend, wél het algemeen welbevinden van de cliënt en de waarde die wij hieraan kunnen toevoegen. We dragen er aan bij dat de cliënt eigen regie behoudt, in verbinding met zijn naaste(n), zodat de cliënt de eigen levenswijze en de bezigheden die betekenis en zin geven, zoveel en zo lang mogelijk kan voortzetten. Zo blijft de cliënt onderdeel van zijn eigen sociale omgeving én de lokale samenleving. We gaan in gesprek over welke goede zorg en/of services voor de cliënt en zijn naaste(n) nodig zijn en maken hierover persoonsgerichte afspraken.

Mijlpalen in 2021

- Belevingsgerichte woonomgeving
- Koken op de huiskamer in de Open Waard
- Nieuwe naamgeving van de woon-zorg etages naar 'straten' om het thuisgevoel te creëren
- Start programma 'Waardigheid en Trots op Locatie'
- Nieuw aandachtsveld Welbevinden
- Huiskamers van de Wijk
- Huiskamergesprekken met de cliëntenraad
- Doorontwikkeling Slimme sloten en Compaan.



De ervaring van de cliënt

Alerimus wil graag weten hoe de cliënt en zijn naaste onze zorg en dienstverlening ervaart, zodat wij onze eigen toegevoegde waarde voor de cliënt kunnen definiëren. We doen dit allereerst door het persoonlijke gesprek met de cliënt(vertegenwoordiger) over het welbevinden van de cliënt en de waarde die wij hieraan kunnen toevoegen. Daarnaast vragen wij naar de tevredenheid tijdens het MDO (multidisciplinair overleg). We voeren tevens gesprekken met de lokale cliëntenraden en trekken in gezamenlijkheid op om invulling te geven aan onze strategische ambities. Ook zetten wij vragenlijsten in om de cliënt en zijn naaste(n) te bevragen hoe de zorg en dienstverlening van Alerimus wordt ervaren en beleefd. De uitkomsten zetten we om in gerichte acties ter verbetering en optimalisatie van de zorg en dienstverlening.

Vragenlijsten cliëntbeleving

Zorgkaart Nederland is de grootste ervaringssite voor de Nederlandse gezondheidszorg. We verkrijgen hiermee inzicht in wat volgens cliënten en hun naaste(n) goed gaat en beter kan. Iedere waardering is directe feedback en een kans om de kwaliteit van onze zorg te verbeteren.

In het MDO stellen we de vraag die ten behoeve van de **NPS-score** wordt gesteld is: 'Hoe waarschijnlijk is het dat u onze organisatie/diensten zou aanbevelen bij uw familie, vrienden, kennissen, bureu?' 1 is zeer onwaarschijnlijk, 10 is zeer waarschijnlijk.

Vanuit het kwaliteitskader Wijkverpleging wordt de **PREM** (Patient Reported Experience Measure) vragenlijst gehanteerd als instrument voor het meten van cliëntervaringen. Eind 2021 hebben wij de PREM door een onafhankelijk bureau (ARGO BV) laten uitvoeren.

In december 2021 is de jaarlijkse enquête voor de **maaltijden** uitgezet zowel bij de mensen die gebruik maken van een uitbrengmaaltijd als de bewoners van de woon-zorglocaties.

De uitkomsten laten een stijgende lijn zien in de cliënttevredenheid ten opzichte van voorgaande jaren. De tevredenheid van cliënten in de wijk is van een 7.9 gestegen naar een 8.9. De cliënttevredenheid van bewoners van de woon-zorglocaties is toegenomen van een 7.6 naar een 9. De respons blijft echter een punt van aandacht waar we ons in 2022 verder op gaan richten.

Corona

In 2021 was corona nog steeds een belangrijke factor in het leven van de cliënt en zijn naaste(n), in ons werk en ons persoonlijk leven. De cliënt, zijn naaste(n), maar ook medewerkers en teams werden gaandeweg ‘corona-moe’ door de maatregelen en de hieraan verbonden beperkingen. Na het intensieve coronajaar 2020, de voorgaande sluiting van de woon-zorglocaties en de schok en het verdriet van de uitbraken in de woon-zorglocaties, was iedereen toe aan een perspectief en een nieuwe werkelijkheid. Daar bovenop ontstond, ondanks onze inspanningen om het virus zo veel als mogelijk te beperken, eind december een corona-uitbraak in locatie de Open Waard onder bewoners en medewerkers.

Het afgelopen jaar hebben we opnieuw moeten leren leven met de onzekerheid van het virus en de gevolgen voor de formatie, bezetting en onze werkwijzen. De beperkingen die het virus met zich meebracht hebben we zo veel als mogelijk opgelost door het maken van persoonsgerichte afspraken met de cliënt en het faciliteren van digitale ontmoetingen en overleggen. Het regieteam hield het gehele jaar vinger aan de pols en schaalde op

‘hoop’ en toch ook wel ‘teleurstelling’

Lees hier het interview met Sylvia Bouman
over de impact van corona in 2021



wanneer de situatie daar om vroeg. In samenspraak met onze VVT partners hebben we ons voorbereid op ‘code zwart’ en de gevolgen voor onze organisaties. Daarnaast hebben we een corona-administratie ingericht om de opbrengstenderving en extra kosten in kaart te brengen en om overzicht te houden op testuitslagen, tijdelijke uitval en verzuim van medewerkers, teneinde onze corona-organisatie adequaat te verantwoorden.

Toch waren er ook lichtpuntjes. Begin 2021 heeft Alerimus alle bewoners van de woon-zorglocaties die dit wensten, gevaccineerd tegen het coronavirus. Ook de boosterrondes in december 2021 gaven verlichting en meer weerstand. Het virus en onze reactie hierop zorgde voor verdieping van onze kijk op persoonsgerichte zorg, verbinding tussen medewerkers, teams en (VVT) partners in de regio, versnelde innovatieve ontwikkelingen en een nieuw infectiepreventiebeleid binnen Alerimus.

Persoonsgerichte zorg

De afgelopen jaren heeft Alerimus een grote kwaliteitsslag gemaakt in het persoonsgericht werken en de ontwikkeling naar kwalitatief hoogwaardige verpleeghuiszorg. In 2021 hebben wij ons verder verdiept op gebied van persoonsgerichte zorg door verbinding en waardevolle dialoog met de mantelzorger en de naaste(n) van de cliënt, aandacht voor welbevinden en kwaliteit van leven van de cliënt en een warme, belevingsgerichte woonomgeving binnen de woon-zorglocaties. We hebben medewerkers en teams toegerust om te denken en werken vanuit de behoeften van de cliënt, binnen de context van schaarse middelen en menskracht. We hebben aandacht besteed aan geloofs- zingeving- en levensvragen van de cliënt, gebruik makend van muziek en de inzet van andere middelen.

We hebben daarnaast ontwikkeld op de verbinding binnen de organisatie, tussen teams, tussen disciplines, tussen de wijk en de woon-zorglocaties en tussen de organisatie en de (lokale) samenleving, om nóg cliëntgerichter te kunnen werken, kennis en ervaringen te delen en sámen te professionaliseren ten behoeve van de cliënt. 2021 was dan ook het voorbereidingsjaar voor de kernteams, het samenwerkingsverband van de wijk- en locatieteams, die in 2022 verder gestalte zullen krijgen. De kernteams faciliteren dat werkprocessen met elkaar worden gedeeld en afgestemd en efficiënter worden ingericht. Hierdoor wordt er maximaal gebruik gemaakt van de beschikbare expertise.

In 2022 gaan we verder met onze verdieping en ontwikkeling op gebied van persoonsgerichte zorg, middels het overstijgende programma Persoonsgerichte zorg, waarbij we de onderliggende projecten U woont nu hier, Capaciteitsmanagement en Waardigheid en Trots op Locatie (WOL) verbinden. In 2021 hebben wij de voorbereidingen getroffen

voor deze projecten. Waar Capaciteitsmanagement meer gericht is op de inzetbaarheid van medewerkers en de juiste balans tussen de zorgvraag en het organiseren van deze zorgvraag, richten we ons met 'U woont nu hier' en 'Waardigheid en Trots op Locatie' meer op deskundigheid en professionalisering van medewerkers en teams. In 2022 zullen medewerkers van de wijk worden toegerust middels het leerprogramma Verward in de wijk.

Thuis in de wijk

Preventie en participatie

Alerimus zet zich in voor de ouderen die (nog) geen, of een beperkte ondersteuning nodig hebben, zodat we een (complexe) zorgvraag kunnen voorkómen en de druk op de professionele zorg kunnen verlichten. Dit doen we o.a. middels de Huiskamers van de Wijk (vanuit samenwerkingsverband Thuis in de Kern), een ontmoetingsplek voor inwoners van de dorpskernen. Hiermee mobiliseren, faciliteren en verbinden we de inwoners en partijen van de lokale samenleving om met en voor elkaar activiteiten te organiseren die bijdragen aan de vitaliteit de dorpen en wijken waarin we werken. De komende jaren zullen we hier nog meer op inzetten en toegroeien naar een netwerkaanpak in de wijk.

De Huiskamer van de wijk: van, voor en door iedereen

In de Hoeksche Waard zijn in 2021 vijf Huiskamers van de Wijk gerealiseerd, verdeeld over onze locaties en die van collega-zorgaanbieders Heemzicht en Zorgwaard. Wij willen daarmee de verbinding in de dorpen stimuleren. Daarom is elke inwoner – wel of geen zorgvraag, jong of oud – er welkom.

De activiteiten van de [Huiskamers van de Wijk](#) zijn niet allemaal hetzelfde, want wat er gebeurt is afhankelijk van waar inwoners van dat dorp behoefte aan hebben. Wel kunnen we zeggen dat voor iedere huiskamer de volgende 6 pijlers gelden; gastvrije locatie, activiteiten, helpende handen, sociaal vangnet, vervoer en digitaal netwerk ([een uitleg per pijler lees je hier](#)).

‘Dorpsbewoners, cliënten van de woon-zorglocatie, verenigingen, stichtingen, voorbijgangers etc. Iedereen, jong en oud, ontmoet elkaar in de Huiskamer van de Wijk. Voor een kop koffie of thee met iets lekkers, maar ook om deel te nemen aan een activiteit. Je bent hier altijd welkom!’

Eveline Schelling, Coördinator Huiskamer van de Wijk



Ondersteuning bij thuis wonen

Naast het bevorderen van preventie en participatie zetten we ons in voor het ondersteunen van cliënten en naaste(n) bij het langer, zelfredzaam en mét kwaliteit van leven thuis wonen, door het leveren van een (al dan niet tijdelijk) persoonlijk en passend arrangement van service, verzorging, begeleiding en zorg. Hiermee voorkómen we een verplaatsing van zorg naar de woon-zorglocaties. Dit alles doen we met kleine, integrale wijkteams met voor de cliënt vaste, vertrouwde gezichten.

Huishoudelijke ondersteuning

In 2021 hebben 679 cliënten gebruik gemaakt van huishoudelijke ondersteuning, deze dienstverlening is boven begroting gerealiseerd. We zien dat de vraag naar huishoudelijke ondersteuning groeiende is.

Het afgelopen jaar heeft Alerimus zich ingezet om het werk van de huishoudelijk medewerkers meer te verbinden aan dat van de wijkzorgteams en methodisch samen te werken. Zo ervaart de cliënt een samenhangend geheel aan service, verzorging en zorg. In 2022 willen we de huishoudelijk medewerkers faciliteren om uitvoering te geven aan ‘vroegsignalering’ in de wijk teneinde nog preventiever te kunnen werken en adequaat en tijdig in te spelen op complexer wordende ondersteuningsvragen.

Wijkpension

Het wijkpension (gevestigd in woon-zorglocatie de Open Waard) is een faciliteit voor tijdelijk verblijf voor (kwetsbare) ouderen die tijdelijk niet thuis kunnen wonen. Dit kan gaan om acute situaties, maar ook om geplande logeerszorg, waardoor de mantelzorger ontlast wordt. Binnen Alerimus zien we tijdelijk verblijf als een verlengstuk van de zorg aan huis. Dit biedt onder meer kansen om de cliënt meer vertrouwd te maken met e-health en domotica oplossingen, waardoor er straks thuis minder een beroep gedaan hoeft te worden op de formele zorg.

Om het tijdelijk verblijf van de cliënt optimaal te organiseren, werken de wijk- en het locatieteam intensief samen. In 2021 hebben we deze samenwerking geoptimaliseerd door het omschrijven en vastleggen van werkprocessen specifiek voor het Wijkpension. Ook heeft er een evaluatie plaatsgevonden op de waarde van het Wijkpension. Hieruit blijkt dat

het Wijkpension voorziet in een grote behoefte van inwoners van de Hoeksche Waard. Op basis van het uitgebrachte evaluatierapport aangevuld met een MKBA (Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse) voor tijdelijk verblijf worden in 2022 de mogelijkheden onderzocht voor structurele financiering. De geleverde dienstverlening in 2021 is volledig gefinancierd.

Op verzoek van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en in samenspraak met VNG, ZN en het veld heeft DSP-groep de handreiking logeerszorg opgesteld. De handreiking geeft antwoord op de meest gestelde vragen over de organisatie en financiering van logeerszorg voor ouderen. Vanuit Thuis in de kern hebben we hier een bijdrage aan geleverd en is ons Wijkpension als praktijkvoorbeeld opgenomen:

[Klik hier om de handreiking te openen](#)



Veel mensen zorgen voor een naaste. Die zorg, het mantelzorgen, geeft men met liefde maar kan soms - lichamelijk en geestelijk - belastend zijn. Gelukkig kun je als mantelzorger af en toe even op adem komen. In het wijkpension Zoomwijk in de Open Waard zijn alle faciliteiten voorhanden voor een goede opvang. Bert (81) gaat er af en toe naartoe. Lees hier hoe hij en zijn vrouw logeerszorg ervaren:

[Even op adem komen als mantelzorger](#)



Begeleiding

Als de cliënt ondersteuning of begeleiding op gebied van eigen regievoering of dagstructuur nodig heeft, kan de cliënt gebruik maken van begeleiding groep (dagbesteding) en begeleiding individueel van Alerimus. Ook kunnen de casemanagers dementie ([via ketenzorgdementie hoeksche waard](#)) zorgvragers en hun mantelzorger begeleiden bij vraagstukken rondom dementie.

Het voor Alerimus relatief nieuwe product begeleiding individueel heeft een aanzienlijke groei laten zien, van zeven cliënten in 2019 naar 38 cliënten in 2021. Door het afnemen van het aantal mantelzorgers hebben steeds meer mensen behoefte aan begeleiding. In 2022 zullen we 'het product' begeleiding individueel doelgroepgericht uitwerken, om nóg meer van betekenis te kunnen zijn voor ouderen met een ondersteuningsvraag in de Hoeksche Waard.

In 2021 hebben 100 cliënten gebruik gemaakt van dagbesteding (begeleiding groep). Dit zijn minder cliënten dan was beoogd, mede veroorzaakt door de coronasituatie en de hierbij horende afstandsmaatregelen en beperkte capaciteit. Het afgelopen jaar is er gewerkt aan het verder professionaliseren van de dagbesteding, inspeland op de steeds complexer wordende zorgvragen van cliënten. De komende jaren zullen we de dagbesteding verder toerusten, specifiek op het gebied van psychogeriatric, om hiermee te voorzien in groeiende behoefte in de Hoeksche Waard.

Wlz in de wijk

Als de cliënt een indicatie heeft voor zorg met verblijf, maar graag thuis wil blijven wonen, voorziet Alerimus in de mogelijkheid de indicatie in te zetten in de thuissituatie. Op basis

van de behoeften van de cliënt en de mogelijkheden van de mantelzorger wordt er een arrangement, bestaande uit service, verzorging en zorg, op maat afgestemd. Dit kan via een modulair pakket thuis (MPT) of een volledig pakket thuis (VPT).

Alerimus wil de groeiende behoefte aan langdurige zorg zo veel als mogelijk opvangen in de wijk, om de druk op de woon-zorglocatie te voorkomen. In 2022 zullen we het werken met arrangementen in de wijk verder uitwerken, met aandacht voor de ‘harde’ kwalitatieve voorwaarden van het arrangement, evenals de afstemming op en verbinding met de mantelzorger en het sociale netwerk van de cliënt. We beogen hiermee dat het MPT of VPT pakket vooral een aanvulling wordt op de beschikbare informele zorg en de mogelijkheden van de lokale samenleving.

Technologieën in de wijk

De technologieën in de wijk worden ingezet vanuit het samenwerkingsverband Thuis in de Kern, en het sub-programma Slim langer thuis.

Beeldzorg

Alerimus zet (digitale) technologieën in om het welbevinden van de cliënt te vergroten en om doelmatig om te gaan met beschikbare menskracht en middelen. Hiermee kunnen we de zelfredzaamheid van de cliënt vergroten, eenzaamheid en isolement tegen gaan, het veiligheidsgevoel van de cliënt en zijn naaste(n) vergroten en een hogere therapietrouw en medicatieveiligheid bewerkstelligen. Voor medewerkers betekent de beeldzorg minder reistijd en efficiënte invulling van de beschikbare tijd.

Binnen Alerimus gebruiken we de Compaan voor beeldzorg, een tablet speciaal ingericht voor ouderen die weinig ervaring met digitale middelen hebben. De Compaan is ingezet ten behoeve van cliënten van de dagbesteding en bij cliënten thuis in de wijk, waarmee beeldzorg geleverd kan worden als vervanging van de fysieke thuiszorg. In 2021 is Alerimus gestart met het apart declareren van deze inzet van beeldzorgtechnologie, zodat we gericht kunnen sturen op de waarde en doelmatigheid van dit product. In 2021 zijn er twaalf Companen ingezet. In 2022 zullen we de toepassing van beeldzorgtechnologie in de wijk nog verder opschalen, middels het ‘opschalingsplan beeldzorg’, waarmee we beogen dat 15% van de cliënten uit de wijk beeldzorgtechnologie gebruikt.

Slim slot

Alerimus heeft in 2021 ook de digitale toegang in de wijk verder uitgebreid. Een deel van de cliënten waar wijkzorg of alarmering geleverd wordt, kan niet zelfstandig de deur van de woning openen om de wijkzorgmedewerker binnen te laten. In plaats van dat de cliënt een sleutel in bruikleen geeft, wordt een slim slot geplaatst waarmee de medewerker door middel van een app toegang krijgt tot de woning. De medewerker hoeft daardoor niet eerst naar kantoor om sleutels op te halen, maar kan direct naar de cliënt. Het slim slot draagt bij aan de veiligheid van de cliënt, en doelmatig werken. Eind 2021 heeft Alerimus 50 cliënten voorzien van een slim slot.

Medido

In 2021 is de Medido, een automatische medicijndispenser, in de wijk in gebruik genomen. Deze techniek versterkt de zelfredzaamheid van cliënten, door op het juiste tijdstip de juiste medicatie aan te bieden. Zo is de cliënt niet langer afhankelijk van de wijkzorgmedewerker

voor het innemen van de medicatie. De Medido draagt hiermee ook bij aan doelmatig werken binnen het wijkzorgteam.

Thuis in de woon-zorglocatie

Voor cliënten die niet langer thuis meer kunnen wonen, bieden wij een warm en veilig thuis in de woon-zorglocaties De Buitensluis en de Open Waard. We zien het aantal cliënten met een langdurige zorgvraag toenemen en bereiden ons voor op een verdere groei in 2022. Ook de aard van de zorgvragen verandert en wordt steeds complexer.

Persoons- en belevingsgerichte woonomgeving

Alerimus wil de cliënt een warm en veilig thuis bieden, met een passende woonomgeving. In 2021 hebben de diverse etages binnen Alerimus daartoe een nieuwe naam en identiteit gekregen. We maakten hiermee zichtbaar dat we ons binnen Alerimus inzetten om de identiteit van iedere 'laan' en 'straat' te ontwikkelen zodat de cliënt weet waar hij of zij gaat wonen. Daarmee wordt 'net als thuis' geen loze kreet maar een inhoudelijke opgave.

Naast de identiteit van de woonetages, heeft Alerimus in 2021 geïnvesteerd in het belevingsgericht inrichten van de woonomgeving van de cliënt. Zowel in de Buitensluis als de Open Waard is de woonomgeving aangepast op de beleving van de cliënt, met een meer warme aankleding en kleurgebruik die het thuisgevoel uitstraalt. Ook de gezamenlijke ruimtes, waar cliënten elkaar kunnen ontmoeten, zijn ingericht op basis van de behoefte van de cliënten. Naast de inrichting zetten wij ook domotica en robotica in voor de leefbaarheid en béleefbaarheid van de woonomgeving en het wooncomfort van de cliënt. In 2021 is er een beleefmuur, dementievriendelijke snoezelmateriaal, waaronder een CRDL (een



interactief zorginstrument dat aanraking tussen mensen vertaalt in geluid), interactieve knuffeldieren, een kantelbare beleef tafel en een schommelstoel gerealiseerd. Zo ervaart de cliënt een op maat aangepaste omgeving, aansluitend bij zijn identiteit, behoeften en voorkeuren.

Technologieën en hulpmiddelen binnen de woon-zorglocatie

In 2021 heeft Alerimus geïnvesteerd in technologieën, hulpmiddelen en oplossingen, teneinde bij te dragen aan het welbevinden van de cliënt. Er is een basisinfrastructuur ontwikkeld in de vorm van het Open Care Connect platform, waarop diverse innovaties gekoppeld kunnen worden die bijdragen aan cliëntgericht en slim werken. Het platform wordt toegepast voor Slimme sloten om de cliënt, medewerkers en naasten digitaal toegang geven tot de woning van de cliënt of de bewoner. Daarnaast is de techniek ten aanzien van de bakens en leefcirkels van de bewoners verbeterd en verfijnd, zodat de cliënt nog meer vrijheid ervaart binnen de woon-zorglocaties en onveilige situaties voorkomen kunnen worden. In 2021 is ook de Medimo, een elektronisch voorschrijfsysteem, geïmplementeerd

binnen de woon-zorglocaties. Hiermee is het proces rondom het voorschrijven en toedienen van medicatie veiliger en efficiënter georganiseerd. In 2021 heeft Alerimus tevens de helpdesk voor de mantelzorg-applicatie Caren geïntroduceerd, om adequaat in te spelen op vragen van mantelzorgers en naasten.

Om het comfort van de cliënten te vergroten zijn er in 2021 daarnaast 68 bedden vervangen, waarmee Alerimus voldoet aan de modernste standaarden ten aanzien van comfort en ergonomisch werken. We hebben de zorgteams tevens ondersteund in het veilig en ergonomisch werken door de aanschaf van nieuwe medicijnkarren, tilliften en weegstoelen en een warmhoudtransport-wagen.

Waardigheid en Trots op Locatie

In 2021 is het programma '[Waardigheid en Trots op Locatie](#)' van start gegaan. In dit programma wordt gefocust op het samenstellen van evenwichtige teams, het versterken van persoonsgerichte zorg/welzijn vanuit integrale samenwerking en het versterken van de teamontwikkeling met aandacht voor coaching en begeleiding, intervisie en workshops voor medewerkers en teams. Daarbij wordt de verbinding tussen de beide woon-zorglocaties en de wijk versterkt en het leren van elkaar vergroot. Het programma 'Waardigheid en Trots op Locatie' draagt bij aan het bedden en borgen van onze ontwikkelingen op gebied van persoonsgerichte zorg én geeft ons mogelijkheden om kansen te benutten en ons verder te ontwikkelen.

In 2021 hebben de scans van de woon-zorglocaties plaatsgevonden, waarnaar in de tweede helft van 2021 aanvang is gemaakt met het programma. Zowel leidinggevend als

zorgmedewerkers keken reikhalzend uit naar de start van het programma en nemen graag deel aan de inmiddels lopende onderdelen zoals workshops en coaching.

U woont nu hier

Door de toenemende complexe zorgvraag van cliënten op lichamelijk, psychisch en sociaal vlak, zien we dat het gedrag van cliënten aan wie wij service, verzorging en zorg leveren verandert. Er is zowel in de wijk als binnen de woon-zorglocaties sprake van cliënten met zwaardere PG en psychische, meer onvoorspelbare, problematiek. Dit vraagt verdere verdieping op gebied van dementie, belevingsgericht werken en onbegrepen gedrag. In 2021 hebben wij de voorbereidingen getroffen voor een scholings- en begeleidingsprogramma op gebied van dementie, psychiatrie en onbegrepen gedrag, middels het leerprogramma '[U woont nu hier](#)'. Dit is een programma dat de medewerker toerust in het leveren van persoonsgerichte zorg aan de cliënt (met dementie) en is bedoeld om de medewerker en de organisatie te versterken op gebied van kennis, vaardigheden, samenwerking, werkprocessen, attitude en cultuur. Het zorgt daarmee voor verbinding en duurzame leereffecten. Het programma krijgt verdere uitrol in 2022.

Kwaliteit en veiligheid

Binnen Alerimus werken we preventief, we brengen risico's vroegtijdig in kaart en weten hoe veilig onze zorg en dienstverlening feitelijk is. Door de cliënt te kennen, te signaleren en hierop methodisch te rapporteren, borgen we de cliëntveiligheid. De indicatoren basisveiligheid, onderdeel van het [Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg](#), gebruiken we als hulpmiddel om de veiligheid van onze zorgverlening te meten en hier methodische opvolging aan te geven in onze kwartaalrapportages en kwaliteitsmonitor.

Aandachtsvelden en aandachtshouders

Om veilige zorg stevig te verankeren binnen Alerimus werken we met aandachtshouders, die hun aandachtsgebied— veelal gekoppeld aan een indicator basisveiligheid— in hun portefeuille hebben en de aandachtsgebieden helpen te bevorderen en te bewaken. Ook werken we met aandachtsvelden die de toepassing van het beleid binnen het (wijk)zorgteam uitdragen. In 2021 zijn de portefeuilles opnieuw ingedeeld en zijn de verantwoordelijkheden van de aandachtshouders en -velden beschreven in een beleidsnotitie. Deze zal in 2022 uitvoering krijgen.

Alerimus kent de volgende aandachtsgebieden: ‘welbevinden’, ‘ergo (ergonomisch werken)’, ‘hygiëne infectiepreventie (HIP)’, ‘medicatieveiligheid’, ‘Melding incidenten cliënten (MIC)’, ‘continentie’, ‘advance care planning’, ‘wondzorg/decubitus preventie’, ‘vrijheid en veiligheid’, ‘eten en drinken’ en ‘innovatie’. Daarnaast kennen we de meer algemene aandachtsvelden ‘roosteren’ en ‘BHV’. De lijst met aandachtshouders en -velden is gepubliceerd op het digitale organisatiehandboek van Alerimus en voor alle medewerkers toegankelijk en beschikbaar.

Welbevinden

In 2021 zijn we gestart met dit nieuwe aandachtsgebied. Hieronder vallen de thema’s welzijn en persoonsgerichte zorg. Binnen dit aandachtsgebied hebben we aandacht voor dagstructuur, betekenisvolle activiteiten, omgevingsgerichte en persoonsgerichte zorg, het kennen van de cliënt en zijn sociale omgeving en kennis van en het omgaan met veel voorkomende ziektebeelden waaronder dementie en diabetes. De aandachtsvelder houdt zich proactief op de hoogte van ontwikkelingen rondom welbevinden, binnen en buiten Alerimus, en stimuleert het bewustzijn m.b.t. het belang van welbevinden binnen het team.

Aandacht voor eten en drinken

Binnen Alerimus vinden we het belangrijk dat de cliënt niet alleen genoeg eet en drinkt en de juiste voedingsstoffen binnen krijgt, maar ook dat hij geniet van het eten en drinken en de ambiance rondom de maaltijden. De aandachtshouder en -velden faciliteren de teams bij het uitdragen van dit gedachtengoed. Op persoonsniveau registreren we in het dossier van de cliënt wat de voorkeuren zijn op gebied van eten en drinken. De voedingsdienst evalueert periodiek hoe de cliënt de maaltijden heeft ervaren. Hierna wordt er, in samenspraak met het zorgteam, opvolging gegeven aan de uitkomsten.

In 2021 hebben we invulling gegeven aan het ‘koken op de huiskamer’ middels een pilot in locatie De Open Waard. De kok ondersteunt het (zorg)team en de betrokken vrijwilligers bij het, samen met de cliënten, bereiden van een heerlijke maaltijd. De huiselijke sfeer, de geuren en het sociale aspect van het (voorbereiden van) de maaltijd levert een hoge belevingswaarde op voor de cliënt. In 2022 zullen we het koken op de huiskamer evalueren en meer in verbinding brengen met het programma Persoonsgerichte zorg, teneinde de integrale samenwerking te borgen in onze werkprocessen. We beogen het koken op de huiskamer in 2022 ook op andere plekken binnen Alerimus te faciliteren.

Medicatieveiligheid

Op gebied van medicatie en het bespreken van medicatiefouten in het team werkt Alerimus met de veilige principes in de medicatieketen. Alle documenten ten aanzien van medicatie, waaronder de geneesmiddelen-distributieprotocollen zijn in 2020 en begin 2022 besproken, herzien en geactualiseerd en digitaal beschikbaar gesteld via het organisatiehandboek. Daarnaast zijn er medicatiereviews gehouden met de specialist ouderengeneeskunde en betrokken apotheek. Ook zijn de werkprocessen rondom medicatie geanalyseerd, en is de Medimo geïmplementeerd. Dit is een systeem voor elektronisch voorschrijven en elektronische toedienregistratie, waardoor er veiliger, sneller en efficiënter gewerkt kan worden. De aandachtsvelder monitort of de richtlijnen rondom veilig medicatiegebruik worden nageleefd binnen het team, coacht het team, onderhoudt contacten met de apotheek en is expert op het gebied van Medimo. Er wordt tevens samengewerkt met de aandachtsvelder MIC om medicatiefouten te voorkomen.

Advance care planning

Advance care planning betekent dat we in gezamenlijkheid komen tot goed geïnformeerde besluitvorming. De arts bespreekt onderwerpen zoals het overgaan tot ziekenhuisopname bij een verslechterde situatie, het toedienen van vocht en sondevoeding en reanimatiebeleid met de cliënt. Tevens geeft de arts informatie over de voor- en nadelen van deze interventies of behandelingen in combinatie met de persoonlijke gezondheidstoestand van de cliënt en legt de afspraken vast in het medische beleid. Op deze manier houdt de cliënt en het cliëntnetwerk eigen regievoering tot het levenseinde. De aandachtsvelder 'advance care planning' heeft specifieke kennis over de stervensfase en het palliatieve beleid en is actief betrokken bij cliënten binnen de teams die in de laatste fase van hun leven zijn gekomen.



Wondzorg/decubitus

Alerimus zet zich in om wonden of decubitus bij cliënten te voorkomen en, als hier sprake van is, hieraan adequate opvolging te geven. In 2021 is de procedure 'Wondzorg in de wijk' vastgesteld. Daarnaast heeft Alerimus 68 nieuwe bedden aangeschaft, die bijdragen aan een beter ligcomfort voor de cliënt. De aandachtshouder wondzorg/decubitus is aanspreekpunt bij wonden en decubitus en is alert op het gebruik van de beschikbare hulpmiddelen ter preventie en het beleid dat de wondverpleegkundige heeft uitgezet.

Ergonomie en ergocoaching

Ergonomisch werken is van groot belang voor de gezondheid en veiligheid van de cliënt én van medewerkers. De aandachtsvelders ondersteunen hun teamgenoten/ collega's bij het ergonomisch werken door te voorzien in adequate hulpmiddelen en het team te begeleiden bij de toepassing hiervan. De aandachtshouder werkt hierin samen met de ergotherapeut en de preventiemedewerkers. In 2021 heeft Alerimus diverse hulpmiddelen en materialen aangeschaft die bijdragen aan het ergonomisch werken.

Continentie

Binnen Alerimus vinden we het belangrijk dat de cliënt eigen regie behoudt, ook met betrekking tot de toiletgang. We ondersteunen de cliënt bij het continent blijven, zodat minder snel overgegaan hoeft te worden op incontinentiemateriaal. Indien incontinentiemateriaal nodig blijkt ziet de aandachtsvelder toe op de juiste incontinentiematerialen en de toepassing hiervan binnen het (wijk)zorgteam.

Innovatie

Dit is een nieuw aandachtsgebied binnen Alerimus dat in 2021 geïntroduceerd is. De aandachtsvelder heeft zicht op nieuwe ontwikkelingen in de zorg en het elektronisch cliëntdossier en onderzoekt de meerwaarde hiervan in overleg met de leidinggevende. De aandachtshouder helpt nieuwe innovaties mee te implementeren en heeft hierin een trekkersrol binnen het team.

Gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking

Binnen Alerimus is het werken vanuit de behoefte en vraag van de cliënt leidend voor ons handelen. We ondersteunen de cliënt desgewenst maximaal in de eigen regievoering om zijn zelfredzaamheid te vergroten. Zowel de arts als de zorgmedewerkers zullen daarom de dialoog met de cliënt en diens naasten aangaan over de (gewenste) zelfstandigheid en eigen regievoering en de hiermee samenhangende risico's. Binnen Alerimus streven wij er naar om in beginsel géén onvrijwillige zorg of dwangbehandeling in te zetten, of, als er geen alternatieven voorhanden zijn, deze zo min, zacht en kort mogelijk in te zetten. Als wél wordt overgegaan tot onvrijwillige zorg, dan is dit een multidisciplinair besluit dat wordt uitgevoerd aan de hand van de Wet zorg en dwang (Wzd) en het hierbij behorende stappenplan.

In 2021 hebben wij medewerkers en teams verder toegerust in het denken en werken vanuit vrijwillige alternatieven. We gebruiken hiervoor de [alternatievenbundel van Vilans](#) die actief wordt uitgedragen binnen de teams. Daarnaast heeft de Wzd-commissie gewerkt aan eenduidige werkprocessen om de Wzd zorgvuldig en doelmatig toe te passen. Ook is er een meerjarenscholingsplan Wzd ontwikkeld. Dit scholingsplan speelt in op de verschillende functies en niveaus van (zorg)medewerkers en hun benodigde kennis van vrijwillige en onvrijwillige zorg en de Wet zorg en dwang. Medewerkers worden met dit scholingsprogramma toegerust om vrijwillige zorg te leveren door oplossingen in te zetten die de bewegingsvrijheid van cliënten vergroten en vrijheidsbeperkende maatregelen af te bouwen. [Het jaarverslag over de Wet zorg en dwang vindt u hier.](#)

Infectiepreventie

De coronapandemie heeft laten zien dat het nodig is om ons beleid op gebied van infectiepreventie te herzien en structureel te borgen binnen onze organisatie. Door een (externe) scan die wij in 2021 hebben ingezet zijn er verbetermogelijkheden geconstateerd op gebied van hygiënisch werken en de toepassing van ondersteunende hulp- en gebruiksmiddelen binnen de teams. Hiervoor is een plan van aanpak opgesteld die in 2022 verdere opvolging zal krijgen. Alerimus heeft in 2021 tevens het algehele infectiepreventiebeleid vernieuwd om te voorzien in veilige zorg en een veilige omgeving voor cliënten, bezoekers en medewerkers en te voldoen aan de eisen die aan zorgorganisaties worden gesteld. Ook is er een infectiepreventiecommissie opgericht, die de uitvoering van het infectiepreventiebeleid zal monitoren en bewaken. De aandachtshouders- en velders ondersteunen de teams hierbij.

Alerimus is tevens aangesloten bij MUIZ (Meldingen Uitbraak Infectie Ziekten) waarbij er zicht is op uitbraken in de regio zodat daar extra alertheid op is. Daarnaast is de arts van collega VVT -organisatie Zorgwaard (ook lid van de infectiepreventie commissie van Alerimus) onderdeel van SNIV (Surveillance Netwerk Infectieziekten Verpleeghuizen) en aangesloten bij RAB (Regionaal Antibioticabeleid Verpleeghuizen Zuid Holland -Zuid). De kennis die hier wordt opgedaan wordt gedeeld met de infectiecommissie van Alerimus.

Melding incidenten cliënten (MIC)

Alerimus heeft een ingericht meldsysteem voor incidenten waarbij cliënten betrokken zijn (MIC). De MIC is een belangrijk gegeven voor retroperspectief management, het leren van vermijdbare fouten of voorvallen die in het verleden hebben plaatsgevonden om deze in de toekomst te voorkómen. De MIC meldingen binnen Alerimus worden op cliënt- en teamniveau geanalyseerd door de hiervoor aangestelde aandachtsvelder, op locatie- of wijkniveau door de aandachtshouder en op organisatieniveau door de adviseur kwaliteit en veiligheid, tevens lid van de Incidentencommissie. De Incidentencommissie van Alerimus analyseert de trends en ontwikkelingen rondom de MIC's op organisatieniveau en vertaalt opgedane inzichten in beleid of interventies, om sturing en opvolging te geven aan de kwaliteit van zorg- en dienstverlening binnen Alerimus.



Tabel 1: MIC meldingen 2021

	Zorglocatie Open Waard				Zorglocatie Buitensluis			
	1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal	1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal
Valincident	57	59	85	72	61	52	56	50
Voorgevallen fouten (medicatie)	80	50	48	33	36	36	30	21
Agressie	26	16	22	11	9	12	5	23
Vermissing	-	-	12	6	-	-	1	1
Materieel	2	0	2	2	-	1	-	1
Anders/overig	3	5	10	7	10	16	7	0
Totaal	168	130	179	129	116	117	99	96

	Wijkzorg Numansdorp				Wijkzorg Oud-Beijerland			
	1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal	1 ^e kwartaal	2 ^e kwartaal	3 ^e kwartaal	4 ^e kwartaal
Valincident	6	11	1	2	4	6	2	10
Voorgevallen fouten (medicatie)	10	12	14	9	4	14	9	6
Agressie	2	-	-	2	-	-	-	-
Vermissing	-	-	-	-	-	-	-	-
Materieel	-	-	-	-	-	1	-	-
Anders/overig	-	1	2	-	-	1	-	1
Totaal	18	24	17	13	8	22	11	17

Zoals in de voorgaande jaren zijn de meeste MIC's ingevuld voor valincidenten en medicatie incidenten. Bij de val en medicatie incidenten lijkt er in sommige gevallen een verband te zijn tussen het afbouwen van maatregelen in het kader van de Wet zorg en dwang en

het afbouwen van psychofarmaca. Hierdoor ontstaat er een groter risico op vallen. De inzet van de Medimo en Medido en het in 2021 opgestelde valbeleid zullen de risico's op vallen en medicatiefouten verminderen. Het effect hiervan zal zichtbaar worden in de incidentmeldingen in 2022.

In de wijk vinden de valincidenten veelal plaats als er geen medewerker aanwezig. De medicatie incidenten ontstaan met name als de cliënt vergeet om de medicatie in te nemen.

We zien in 2021 een dalende trend op gebied van agressiemeldingen, mogelijk door de gedragsvisites die in 2021 zijn ingezet, waarbij de psycholoog samen met het (wijk) zorgteam onderzoekt hoe de cliënt het beste ondersteund en benaderd kan worden. Ook de casuïstiekbesprekingen en intervisiegesprekken dragen hieraan bij en zijn geschikte tools om met elkaar te reflecteren op de persoonsgerichte benadering van de cliënt en de integrale samenwerking hierin.

Er zijn in minder MIC's gedaan voor woon-zorg locatie de Buitensluis als voor locatie de Open Waard, terwijl er méér bewoners wonen in de Buitensluis. Het is niet duidelijk of er daadwerkelijk minder incidenten hebben plaatsgevonden, of dat er een lagere meldingsbereidheid is. De opgelopen werkdruk heeft wellicht invloed op de meldingsbereidheid. De incidentencommissie zal hier in 2021 op monitoren.

In 2021 heeft Alerimus de 'verbeter mindmap' geïntroduceerd. Deze mindmap wordt als intern analyse-instrument gebruikt voor teams, waarnaar verbeteracties worden ingezet. Ook is het analyseformat voor de aandachtshouder aangepast, om eenduidige en vergelijkbare

analyses te genereren. Daarnaast is, door de uiteenlopende woon- en leefomstandigheden, de MIC-analyse van de wijk losgekoppeld van de analyse van de woon-zorglocaties.

De Incidentencommissie gaat zich in 2022 richten op de meldingsbereidheid van medewerkers, de veilig meld cultuur binnen Alerimus en het borgen van de PDCA-cyclus op niveau van de cliënt, het team, de locatie en de organisatie.

Meten is weten

De afgelopen jaren heeft Alerimus grote stappen gemaakt in zichtbaar en meetbaar maken van de kwaliteit van de zorg en dienstverlening. In 2021 hebben wij ons ingespannen om de verschillende variabelen op gebied van veilige zorg aan elkaar te verbinden. Dit heeft geresulteerd in de eerste aanzet van een samenhangende indicatorenset 'Meten is Weten', die betrekking heeft op veilige, persoonsgerichte zorg. Hierin zijn de indicatoren veilige zorg opgenomen. 'Meten is weten' helpt ons verbanden te zien en de ontwikkeling van de organisatie beter te duiden. In 2022 zal deze het 'Meten is weten' verder gestalte krijgen.

Nieuwe zorgleveringsovereenkomsten, algemene voorwaarden en informatiebrochure

In 2021 is er gewerkt aan het vernieuwen van de zorgleveringsovereenkomsten en [de algemene voorwaarden](#) en het herzien van de hieraan verwante informatie- en communicatiemiddelen, teneinde de informatievoorziening en 'contractering van de klant' meer persoonsgericht en efficiënt te organiseren. Met de nieuwe zorgleveringsovereenkomsten en de algemene voorwaarden is de cliënt beter geïnformeerd over zijn rechten en is de cliëntpositie, en die van zijn naaste(n), versterkt.

Het verhaal van de medewerker

De medewerker voor Alerimus

Medewerkers zijn Alerimus. Onze medewerkers brengen de missie, visie, kernwaarden van Alerimus iedere dag weer tot uitvoering en zijn de ambassadeurs van de organisatie. Door het handelen van medewerkers, en hun gedrag en houding, ervaart de cliënt kwaliteit van leven. Medewerkers dragen bij aan het welbevinden van de cliënt, en voegen waarde toe aan zijn leven. Als werkgever zetten wij ons er voor in dat medewerkers hun talenten kunnen ontplooiën en benutten, op een manier die bij hen past. Alerimus draagt bij aan behoud van gezondheid en vitaliteit van medewerkers, zodat zij geluk en plezier behouden in hun werk. Als warme, betrokken én uitdagende werkgever zetten we ons ervoor in dat medewerkers met plezier kunnen werken, vitaal, creatief en weerbaar blijven en ondernemend als we zijn, verder kunnen groeien en ontwikkelen.

Naast medewerkers vervullen ook de vrijwilligers een belangrijke rol bij het in de praktijk brengen van onze doelstellingen. Het realiseren van warme, betrokken zorg en dienstverlening, het stimuleren van de eigen regievoering van de cliënt en de verbinding met de buurten en de wijken waarin we werken maken we waar dóór en mét de inzet van vrijwilligers.

Mijlpalen in 2021

- Start 'Waardigheid en Trots op Locatie'
- Nieuwe arbeidsmarktcampagne en website
- Start sectortafels zorgcampus voor zij-instromers
- Introductie netwerfbonus
- [Uitbetaling zorgbonus](#)

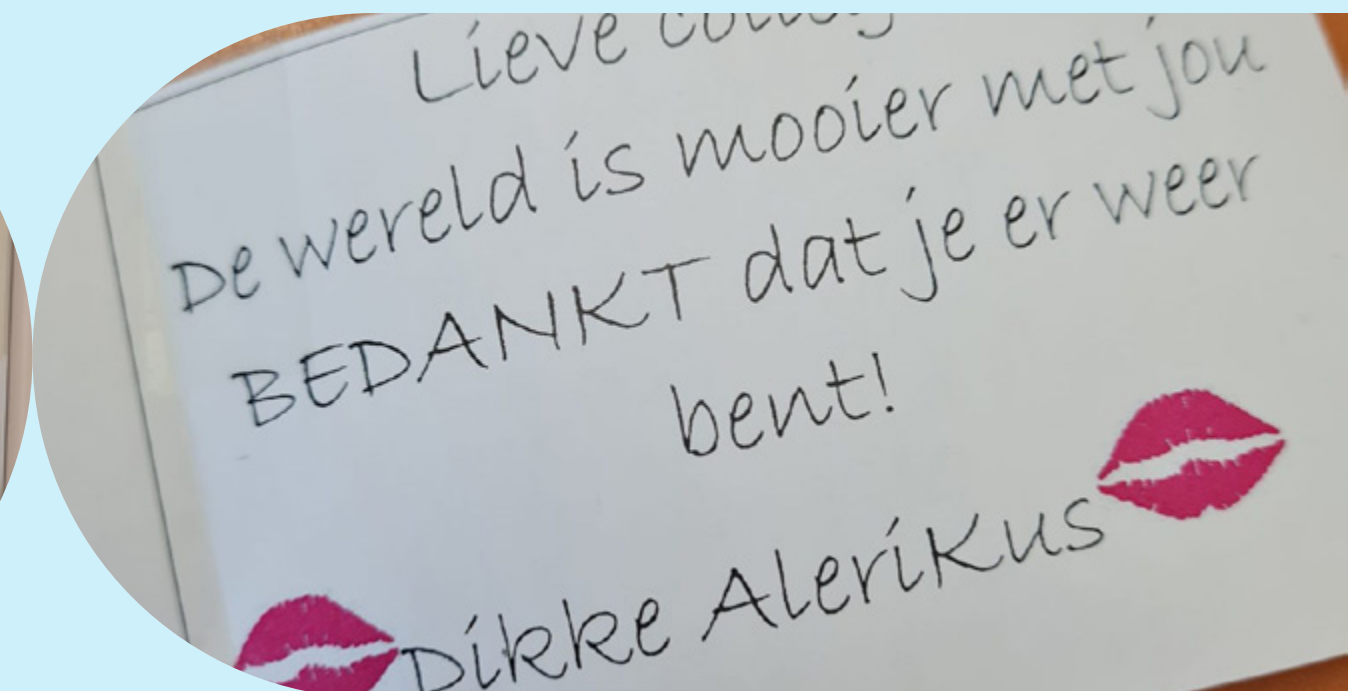
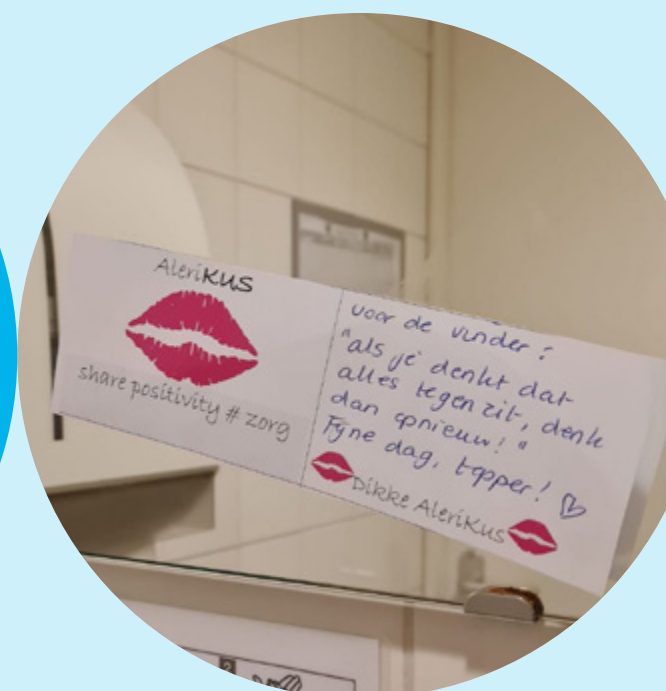




'Gave cadeaus,
heerlijke hapjes, gezellige
kraampjes, leuke
collega's, lekker zonnetje:
toppie, bedankt!'



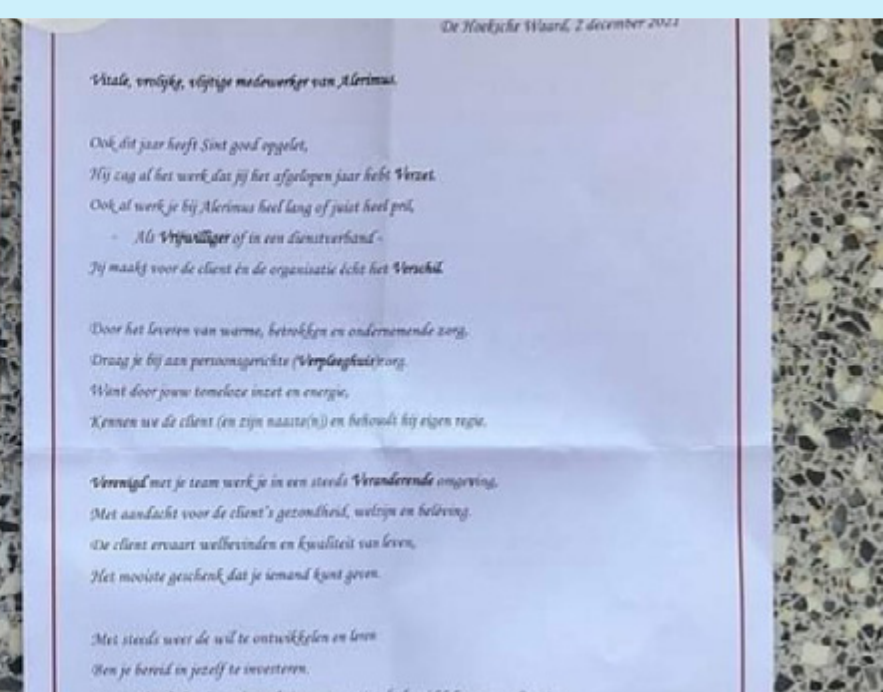
'Wat was de dag van
de verpleging mooi
georganiseerd, een warm
gevoel en prachtige
verwennerij.'



'Bedankt Alerimus, de
hapjes en sapjes waren
lekker. Leuke kadootjes
en een fijne bon.'



'Wat een verwennerij
en waardering!'



'Wat een geslaagde
leuke dag! Fijn om zoveel
collega's te zien.'



Medewerkers en teams in hun kracht

Bij Alerimus vinden wij het belangrijk om te weten wat er speelt bij medewerkers en vrijwilligers. In hun werk, functie en in het samenwerken binnen en buiten de organisatie. We zetten ons in voor een veilig en plezierig leef-, leer- en werkklimaat voor medewerkers en teams. In 2021 heeft Alerimus een nieuwe impuls gegeven aan de jaargesprekken, met als doel om medewerkers in hun kracht te zetten, kwaliteiten en talenten te benoemen én te benutten. Het programma 'Waardigheid en Trots op Locatie' (WOL) en het project Capaciteitsmanagement heeft bijgedragen aan de kwalitatieve én kwantitatieve ontwikkeling van teams, met aandacht voor professionaliteit, leiderschap en doelmatige inzet van menskracht en middelen. Het afgelopen jaar zijn ook de kernteams ontstaan, waarbij de wijk- en locatieteams samen optrekken om zorg en diensten te leveren in de kernen en wijken waarin we werken. In 2022 zullen de kernteams verder worden ontwikkeld.

In de 1e helft van 2022 wordt er binnen Alerimus een organisatiebreed medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Wij vormen ons hiermee een goed beeld van de bevlogenheid, betrokkenheid én wensen en behoeften van medewerkers als input

voor leidinggevenden, de directie en HR en voor de verdere beleidsontwikkeling binnen Alerimus.

Vinden, binden, boeien

Arbeidsmarkt

Landelijk, en specifiek in de Hoeksche Waard, hebben wij te maken met vergrijzing en een toenemende, steeds complexer wordende zorgvraag. Om in te spelen op deze ontwikkelingen dragen we bij aan regio gedragen arbeidsmarktbeleid. Alerimus heeft in 2019 het arbeidsmarktconvenant ondertekend, een samenwerkingsconvenant met de partners binnen de Hoeksche Waard en in de regio. We beogen, als zorgaanbieder, werkgever en maatschappelijk partner in de Hoeksche waard, dat er perspectief is voor medewerkers om op de juiste plek gemotiveerd te kunnen werken. In 2021 hebben de HR afdelingen van Alerimus, Zorgwaard en Heemzicht daartoe samengewerkt aan overstijgend HR- en arbeidsmarktbeleid om de VVT-organisaties binnen de Hoeksche Waard te positioneren als aantrekkelijk werkgever voor (toekomstige) zorgmedewerkers en medewerkers. In 2021 heeft Alerimus ook een arbeidsmarktcampagne opgezet, met mooie campagnevideo's waarin medewerkers vertellen over hun werk. De komende jaren zullen we onze arbeidsmarktcommunicatie nog verder uitwerken en gericht inzetten voor de verschillende doelgroepen medewerkers. In 2021 heeft ook de [website](#) van Alerimus heeft een belangrijke metamorfose ondergaan. Daarnaast is de 'netwerfbonus' voor medewerkers geïntroduceerd, om het ambassadeurschap van medewerkers te vergroten en uit te nutten. Het afgelopen jaar hebben vijf medewerkers van Alerimus de netwerfbonus ontvangen.

Het werven van nieuwe collega's is en blijft een uitdaging, maar wel hard nodig. In 2021 hebben we de hulp ingeschakeld van Adver-Online. Zij hebben ons geholpen bij het ontwikkelen van twee mooie wervingscampagnes. De collega's die hebben meegewerkt aan de campagnevideo's, vertelden enthousiast over hun werk en waren echte filmsterren voor de camera. Niet alleen gaven we met deze campagnes een boost aan de werving van nieuwe collega's, ook werkten we aan onze zichtbaarheid als werkgever in de Hoeksche Waard.



'We hebben het wel met zijn allen gedaan'

Lees hier het interview met Annemarieke Kruithof over loslaten en anders vastpakken

Behoud van medewerkers

Helaas is de uitstroom van medewerkers hoger dan gewenst. Het beperken van de uitstroom is belangrijk voor de continuïteit van zorg- en dienstverlening en het bewaken van de kritische processen binnen Alerimus evenals het behouden van kennis en kunde voor de organisatie. In 2022 gaan we ons nog gericht inzetten om medewerkers te behouden en de uitstroom binnen Alerimus te beperken. We doen dit door aan de hand van de exit-interviews de uitstroomredenen te analyseren en de uitstroom te monitoren in de maand- en kwartaalrapportages. Daarnaast zal het verder te ontwikkelen HR beleid bijdragen aan behoud van medewerkers.

Vitaliteit

Gezondheid en duurzame inzetbaarheid

Als warme en betrokken werkgever vindt Alerimus het belangrijk dat medewerkers gezond zijn en blijven en plezier hebben in hun werk. Daarom zetten wij ons in voor de gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Leidinggevend en de afdeling HR trekken hierin samen op en worden ondersteund door de arbodienstverlener. Ook de

Om ook voor de toekomstige generatie medewerkers een aantrekkelijk werkgever te zijn, heeft Alerimus samen met collega zorgpartners Cavent en Careyn met het project Zorgcampus Hoeksche Waard de basis gelegd om ons werkgeverschap steviger positioneren en de instroom van (met name) BBL-collega's en stagiairs te stimuleren. Vanuit deze samenwerking zijn diverse initiatieven ontstaan en een productieve samenwerking met het UWV gericht op zij-instromers. We zien dit als een kansrijke ontwikkeling op het gebied van strategische personeelsplanning en het vergroten van onze capaciteit om BBL-kandidaten op te nemen en adequaat te begeleiden in hun ontwikkeling.

preventiemedewerkers binnen Alerimus geven gevraagd en ongevraagd advies aan het management, leidinggevenden en de ondernemingsraad over arbeidsomstandigheden, preventie en veiligheid. Het project Capaciteitsmanagement dat in 2021 is opgezet, zal in 2022 resulteren in o.a. een vernieuwd roosterbeleid, met aandacht voor veilig en gezond roosteren. Ook heeft Alerimus in 2021 aandacht gegeven aan gezonde werktijden en gestuurd op een gezonde spreiding van verlofuren gedurende het jaar. Daarnaast draagt het verzuimprotocol dat eind 2020 vastgesteld is -met focus op méér verantwoordelijkheid en eigen regie bij medewerkers- bij aan de vitaliteit van medewerkers.

Verzuim

Naast het vergroten van vitaliteit was ook het verlagen van het verzuimpercentage een belangrijke doelstelling voor 2021. Het gemiddelde verzuim over 2021 bedraagt 9,9%, ten opzichte van 9,1 % in 2020. Helaas hebben wij onze doelstellingen ten aanzien van het verlagen van het verzuim niet waar kunnen maken, hoewel de coronasituatie hier ook aan heeft bijgedragen. In 2022 zullen we het verzuim nog gericht monitoren, waarbij leidinggevenden, HR en de arbodienstverlener intensief samenwerken.

Tabel 2: overzicht verzuim

	Totaal verzuim	Kort verzuim t/m 7 dagen	Middellang verzuim 8 t/m 42 dagen	Lang verzuim 43 dagen en meer
2021	9,9%	0,6%	1,1%	8,2%
2020	9,1%	0,6%	1,6%	6,9%
2019	9,16%	1,28%	4,26%	3,25%

Professionaliseren en ontwikkelen

Leerklimaat

In 2021 heeft Alerimus ingezet op de professionaliteit en de deskundigheid van medewerkers en teams. We zien dat de groei en ontwikkeling van medewerkers de afgelopen jaren een vlucht heeft genomen. De transitie naar verpleeghuiszorg, de ontwikkelingen op gebied van persoonsgerichte zorg en de kwaliteitsprogramma's die zijn ingezet zijn hierbij helpend geweest. Op alle niveaus is er aandacht geweest voor het veilig leren en ontwikkelen en het eigenaarschap en de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers.

Bevoegd en bekwaam

De deskundigheid van medewerkers ten aanzien van voorbehouden handelingen, wordt gemonitord en geborgd via het leermanagementsysteem. Elke medewerker heeft in- en overzicht over de te volgen en reeds gevolgde leerprogramma's. Het systeem geeft de organisatie, leidinggevenden en planners een actueel beeld van de gevolgde leerpaden en inzicht in het bevoegd en bekwaam zijn van zorgmedewerkers. In 2021 heeft 76% van de



medewerkers hun verplichte leerpaden volledig afgerond, 12% is bezig en het resterende percentage bestaat uit medewerkers die tijdelijk afwezig zijn of een opleiding volgen.

Alerimus stelt medewerkers in de gelegenheid de voorbehouden handelingen in de praktijk af te toetsen. De praktijkopleiders, die gekoppeld zijn aan (wijk)zorgteams, de werkbegeleiders en leidinggevenden werken hiertoe intensief samen en hebben hiervoor een opleidingslokaal beschikbaar. Daarnaast zijn de Vilans-Kick protocollen digitaal toegankelijk voor medewerkers.

Leren en ontwikkelen

Alerimus heeft de afgelopen jaren veel in de ontwikkeling van medewerkers en teams geïnvesteerd. We zien dat het opleidings- en deskundigheidsniveau van onze medewerkerspopulatie stijgt, een mooie ontwikkeling die in verbinding staat met de steeds complexer wordende zorgvragen van de cliënten die op onze zorg vertrouwen. De gevolgde opleidingen en de 28 gediplomeerden in 2021 zijn een afspiegeling van onze ontwikkeling en professionalisering waar we trots op zijn.

Leiderschap

Het afgelopen jaar heeft Alerimus opvolging gegeven aan het ontwikkeltraject voor leidinggevenden dat in 2020 is ingezet. Leidinggevenden zijn gegroeid en hebben ruimte gekregen persoonlijke invulling aan hun rol gegeven. In 2022 zullen we middels talentmanagement inzetten op de persoonlijke kracht en de coachende vaardigheden van leidinggevenden, om zo het beste uit henzelf te halen. Daarnaast zullen we in 2022 het partnerschap met HR bevorderen.

Om het ontwikkelen en borgen van leiderschap te ondersteunen heeft Alerimus in 2021 stappen gezet om een BI-tool te implementeren. Met de voorziene inrichting hiervan zullen leidinggevenden in 2022 op eenvoudige wijze inzicht krijgen in de voor hen essentiële stuur- en kengetallen. Deze ontwikkeling faciliteert leidinggevenden bij het uitvoering geven aan hun functie.

Het leiderschap binnen Alerimus is daarnaast verder gegroeid door de ontwikkeling van het nieuwe [stuurmodel](#) dat begin 2021 in werking is getreden. Hiermee is het eigenaarschap lager in de organisatie belegd en is er duidelijkheid ontstaan op gebied van kaders, rollen en taken. Alerimus kent nu een drietallige directie die met elkaar het Bestuursoverleg vormen, en een nieuw integraal Managementteam waarin zowel zorg, facilitair als financiën vertegenwoordigd zijn.



Capaciteitsmanagement

In 2021 hebben wij voorbereidingen getroffen voor het project Capaciteitsmanagement, dat samen met ‘Waardigheid en Trots op Locatie’ en ‘U woont nu hier’ valt onder de paraplu van het programma Persoonsgerichte zorg. Met Capaciteitsmanagement beogen we duidelijkheid te verschaffen binnen de organisatie op het gebied van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zodat medewerkers en teams nóg beter kunnen inspelen op de behoeften van de cliënt en doelmatig omgaan met de beschikbare middelen en menskracht. Eén van de onderdelen van Capaciteitsmanagement is het realiseren van een nieuw functiehuis, dat in 2022 gereed zal komen. Het nieuw beschrijven van de functies, rollen en verantwoordelijkheden binnen Alerimus draagt bij aan duidelijkheid en kaders voor medewerkers en is ondersteunend aan het professionaliseringsproces binnen de organisatie. Een ander onderdeel van capaciteitsmanagement is de evaluatie van de ‘personele norm’ ten aanzien van kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid van medewerkers, waarna het nieuwe roosterbeleid in 2022 gereed zal komen.

Veilig werken

Alerimus zet zich in voor veilige werkomstandigheden voor medewerkers en vrijwilligers. We voeren de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uit om risico’s in de werkomgeving van medewerkers te detecteren en hierop gericht te handelen. Medewerkers en teams zijn in 2021 geschoold in bedrijfshulpverlening en Alerimus voert regelmatig controles uit. Alerimus kent tevens aandachtshouders- en velders ‘Bedrijfshulpverlening’ die risicovolle omstandigheden monitoren en bedrijfshulpverlening onder de aandacht houden binnen het team.



De aandachtshouders ‘ergocoaching’ ondersteunen medewerkers en teams bij het ergonomisch werken. Ook bij de aanschaf van hulpmiddelen en materialen, waaronder tilliften en weegstoelen, wordt er rekening gehouden met veilige en ontlastende werkomstandigheden. De in 2021 ingestelde infectiepreventiecommissie binnen Alerimus ziet toe op uitvoering van het reglement infectiepreventie en signaleert en bewaakt trends op dit gebied. De functionaris gegevensbeheer ziet toe op naleving van de wettelijke vereisten ten aanzien van dataveiligheid en bescherming persoonsgegevens.

Als er zich onverhoopt een werkgerelateerde situatie voordoet, kunnen medewerkers gebruik maken van de Melding Incidenten Medewerkers (MIM). In 2022 zal de MIM worden gedigitaliseerd waardoor de meldingsdrempel verlaagd zal worden en de MIM beter benut kan worden als signaalfunctie en voor retrospectief management binnen Alerimus. Ook kunnen medewerkers de vertrouwenspersoon of de klachtenfunctionaris raadplegen.

Informele zorg

De afgelopen jaren heeft Alerimus grote stappen gezet in het ‘binnen is buiten en buiten is binnen concept’, om de service, verzorging en zorg van Alerimus vooral in en mét de

lokale samenleving te organiseren. Ook heeft Alerimus zich ingezet om de informele zorg - waaronder vrijwilligers, mantelzorgers, deelnemende organisaties (vriendenconcept)- uit te breiden en verder te verstevigen. Het programma 'Waardigheid en Trots op Locatie' ondersteunt medewerkers in de samenwerking met de informele zorg en draagt bij aan verbinding tussen beroepskrachten, vrijwilligers en mantelzorgers. In 2021 zijn tevens voorbereidingen getroffen voor het opstellen van beleid omtrent 'informele zorg' dat in 2022 gereed zal zijn.

Naasten en mantelzorgers

Alerimus wil er aan bijdragen dat de cliënt zo lang mogelijk zelfstandig kan blijven wonen en kwaliteit van leven ervaart. De ervaring en ondersteuning van de naasten van de cliënt zijn van groot belang om de service, verzorging en zorg op de persoonlijkheid en behoeften van de cliënt af te stemmen. Daarnaast kunnen naasten met hun bijdragen de professionele zorg ontlasten. Het afgelopen jaar heeft Alerimus veel aandacht besteed aan de samenwerking tussen mantelzorgers en medewerkers. Medewerkers zijn toegerust 'het goede gesprek' te voeren met naasten en mantelzorgers, waardoor wederzijdse verwachtingen worden uitgesproken en de bijdragen van mantelzorgers en de professionele zorg op elkaar wordt afgestemd.

De komende jaren zal Alerimus zich verder ontwikkelen en richten op het dalende aantal mantelzorgers en naasten in de samenleving. We zullen onderzoeken hoe we mantelzorgers en naasten nog gericht kunnen ondersteunen, zodat zij worden gefaciliteerd in het langer zelf- en 'samenredzaam' blijven en een complexe zorgvraag van de cliënt kan worden voorkomen. We zullen onze bestaande producten en dienstverlening, waaronder het wijkpension en (individuele) begeleiding in de wijk, hiertoe optimaal inzetten.

Vrijwilligers

Bij Alerimus werken ruim 250 vrijwilligers die cliënten en bewoners ondersteunen, ontzorgen en een hen fijne dag te bezorgen. Zij ondersteunen bij algemene werkzaamheden, verbinden zich aan een specifieke locatie of etage en/of zetten zich in als een 'maatje' van de cliënt. Alerimus is dankbaar voor de bijdragen van zoveel mensen uit de buurten en wijken waarin we werken.

Helaas is ook de vergrijzende samenleving zichtbaar in onze vrijwilligerspopulatie. Het aantal vrijwilligers dat aan Alerimus verbonden is, is dalende. Tegelijk groeit juist dóór de vergrijzing en door de schaarste op de arbeidsmarkt de behoefte aan vrijwilligerswerk. Daarnaast verandert de aard van het vrijwilligerswerk door de complexer wordende zorgvraag van cliënten. Binnen Alerimus zetten we ons daarom dagdagelijks in om vrijwilligers te binden aan onze organisatie en hun talenten maximaal te benutten. Met de begeleiding van de vrijwilligerscoördinatoren, de 'aanmeld' mogelijkheden op de website, de communicatie uitingen via social media en het 'maatjesconcept' in de wijk stimuleren we nieuwe aanwas van vrijwilligers. Ook zetten we ons er voor in om gepensioneerde medewerkers te behouden als vrijwilliger, om de kennis en kunde van deze ervaren medewerkers te behouden voor de organisatie.

Het verhaal van de organisatie

Algemene identificatie gegevens

Naam rechtspersoon	Stichting Alerimus
Adres	Bernhardstraat 25
Plaats	Numansdorp
Postcode	3281 BC
Telefoonnummer	0186 659 659
Kamer van Koophandel nummer	24342726
E-mailadres	info@alerimus.nl
Internetpagina	www.alerimus.nl

Mijlpalen in 2021

- Nieuw stuurmodel met directie en integraal managementteam
- Uitvoering van nieuw kwaliteitsmanagementsysteem
- Project digitale werkomgeving
- Totstandkoming Visie op ICT
- Het herijken van onze missie en visie via 'Samen de toekomst kleuren'
- Professionalisering Stichting Personen Alarmering Hoeksche Waard (SPHW)
- Intentieverklaring duurzame coalitie
- Vernieuwde regeling 'vertrouwenspersonen en klachten' voor cliënten en 'vertrouwenspersoon en klachten' voor medewerkers
- Nieuwe zorgleveringsovereenkomsten en Algemene voorwaarden
- Nieuwe naamgeving van de woon-zorg etages naar 'straten' om het thuisgevoel te creëren

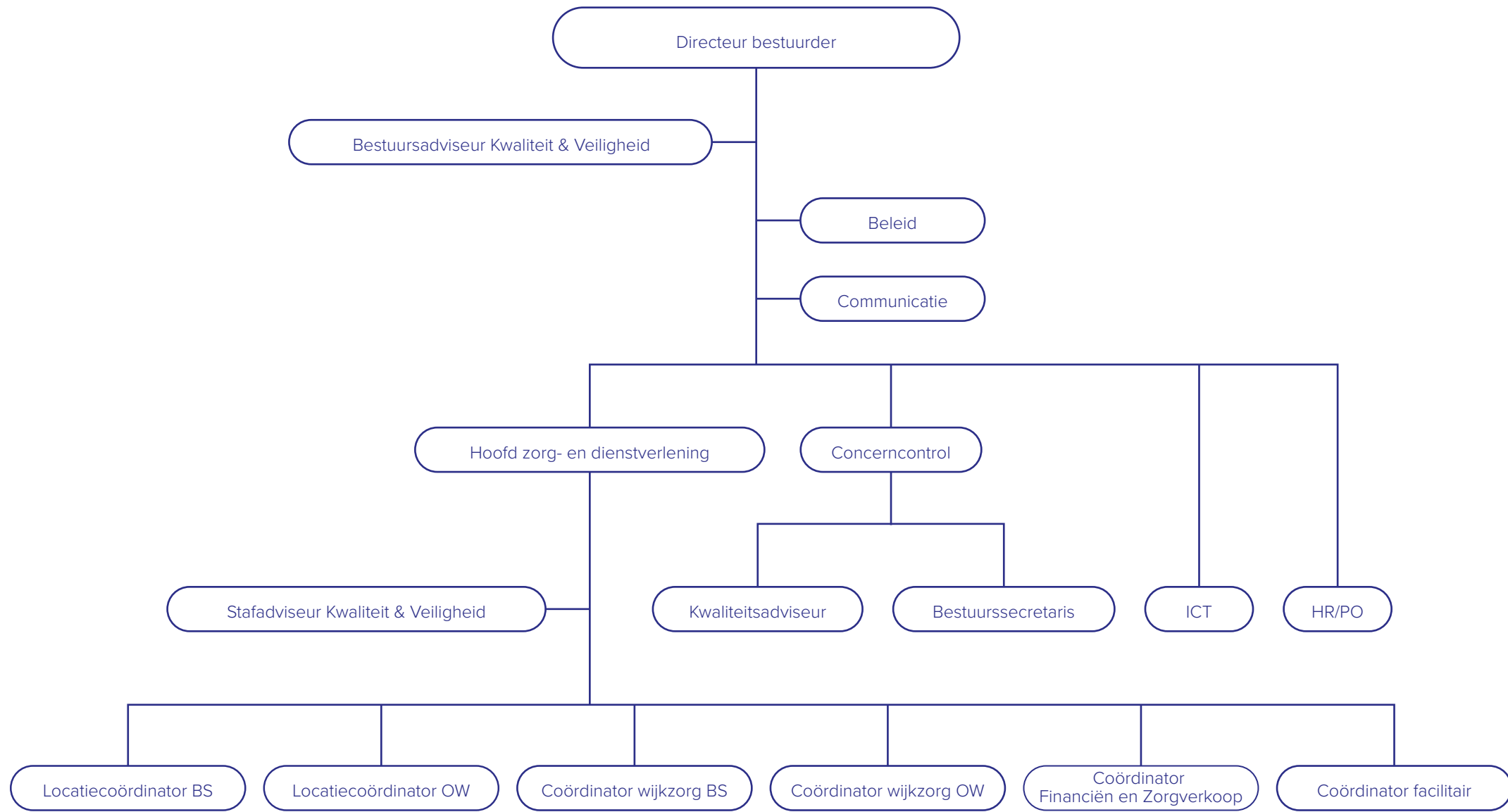


Structuur

Stichting Alerimus is opgericht op 1 januari 2003 en bestaat uit locatie de Buitensluis (BS) in Numansdorp en locatie de Open Waard (OW) in Oud-Beijerland. Alerimus levert, naast zorg- en dienstverlening in de woon-zorglocaties, ook zorg- en dienstverlening bij cliënten thuis in de wijk. Alerimus wordt bestuurd door de directeur bestuurder met als toezichthoudend orgaan de Raad van Toezicht conform het Governancemodel.

De organisatiestructuur van Alerimus is per 1 januari 2021 gewijzigd, waarbij de topstructuur op integrale wijze is ingericht. De directie wordt vanaf voornoemde datum gevormd door de directeur bestuurder, hoofd zorg- en dienstverlening en de concerncontroller. Op beide woon-zorglocaties zijn locatieteams geformeerd en is een locatieverantwoordelijke aangesteld. Door de integraliteit van het managementteam en de wisselwerking tussen het managementteam en het bestuursoverleg, zien we een verschuiving van het hoger naar het middenkader en een versteviging van het integraal samenwerken.

Organogram versie 1 januari 2021



Bestuur & Governance

De Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht hebben in 2021 volgens de Governancecode Zorg 2017 gewerkt. Hier zijn op basis van zeven thema's regels vastgelegd voor goed bestuur en goed toezicht. De Governancecode Zorg 2017 is naar letter en geest uitgevoerd in 2021. Per 1 januari 2022 is de [Governancecode Zorg](#) geactualiseerd.

De Raad van Toezicht heeft in oktober 2021 haar jaarlijkse zelfevaluatie uitgevoerd, conform de Governancecode Zorg, artikel 7.3.1. Deze zelfevaluatie is gericht op het op peil houden van de kwaliteit en draagt bij aan de professionaliteit van het toezicht. De resultaten van deze zelfevaluatie zijn besproken met de directeur bestuurder.

Voor de medewerkers bestaat er een zogenaamde klokkenluidersregeling, vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad. Alle medewerkers zijn van deze regeling op de hoogte gesteld. De volledige regeling is opgenomen in het organisatiehandboek Aleriwijzer en te allen tijde te raadplegen. De Wet Huis voor klokkenluiders wordt in 2022 gewijzigd in de Wet bescherming klokkenluiders. De dan geldende richtlijnen zullen uitwerking krijgen in de klokkenluidersregeling.

Raad van Bestuur

Alerimus kent een éénhoofdige Raad van Bestuur die sinds december 2014 wordt gevormd door mevrouw B.G.A.M. van Os. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de zorg en dienstverlening en voor de continuïteit van de organisatie. De directeur bestuurder is rechtstreeks verantwoording schuldig aan de Raad van Toezicht.



De directeur bestuurder heeft het NVZD accreditatietraject voor zorgbestuurders gevolgd en is per 1-augustus 2021 opgenomen in het register van geaccrediteerde zorgbestuurders. De directeur bestuurder was in 2021 (onbezoldigd) bestuurder van Stichting SPHW en vanaf 1 mei 2020 is zij (bezoldigd) lid Raad van Commissarissen van Qua Wonen Bergambacht.

Het normatieve karakter voor het handelen en het gedrag van de directeur bestuurder is conform de Governancecode Zorg. Tegenover de samenleving is zij ervoor verantwoordelijk dat Alerimus doelmatig en effectief functioneert. De beloning van de Raad van Bestuur valt binnen de kaders van de Wet Normering Topinkomens (WNT). De remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht heeft in 2021 het functioneren van het bestuur beoordeeld.

In 2021 voert de directeur bestuurder elke twee weken bestuursoverleg met het hoofd zorg- en dienstverlening en de concerncontroller, die tezamen de directie vormen.

Interne controle en extern toezicht

De interne controle op de organisatie- en organisatieprocessen wordt uitgevoerd door de pool van interne auditoren, gecoördineerd door concerncontrol, onder leiding van de concerncontroller (aangesteld per 1 januari 2021).

Het extern toezicht ligt bij de Raad van Toezicht. Om deze toezichthoudende taak naar behoren uit te kunnen voeren, levert de directeur bestuurder periodiek verslag aan bij de Raad van Toezicht. Daarnaast ontvangt de Raad van Toezicht de kwartaalcijfers inclusief een kwaliteitsparagraaf met een uitgebreide toelichting.

Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht is conform de statuten van Stichting Alerimus en de Governancecode Zorg 2022. In 2021 was de Raad van Toezicht als volgt samengesteld:

Naam	Aandachtsgebied	Functie	Benoemd	Termijn	Aftredend
Mevr. K.S. ter Meulen	Kwaliteit & Veiligheid Remuneratie SPHW	Voorzitter	01-05-2016	2	01-05-2024
Dhr. C. de Jong	Financiën Remuneratie Cliëntenraad	Vicevoorzitter	01-01-2019	1	01-01-2023
Dhr. A. Bijl	Kwaliteit & Veiligheid Managementteam	Lid	01-01-2019	1	01-01-2023
Dhr. M. Wesdorp	Financiën	Lid	01-01-2021	1	01-01-2025
Mevr. J. Muis	Kwaliteit & Veiligheid Ondernemingsraad	Lid	01-06-2021	1	01-06-2025

Tabel 3: samenstelling Raad van Toezicht

In 2021 zijn de volgende wijzigingen in samenstelling en functieverdeling van de Raad van Toezicht geweest:

- De heer M. Wesdorp is per 1 januari 2021 aangetreden als lid van de Raad van Toezicht.
- Mevrouw J. Muis is per 1 juni 2021 aangetreden als lid van de Raad van Toezicht.

Zij volgen hiermee mevrouw A.W.M. Ammerdorffer-Roozeboom en dhr. R. Baljon op die respectievelijk op 15 mei 2020 en 1 december 2020 zijn teruggetreden.

Inspraak & samenspraak

Inspraak en samenspraak zijn voor Alerimus van groot belang voor kwaliteitsbewustzijn binnen de organisatie en het verkrijgen van inzicht in de beleving en belasting van medewerkers, mantelzorgers en naasten. In de afgelopen jaren is de in- en samenspraak binnen Alerimus verstevigd en geïntensiveerd.

Cliëntenraad

Overleg

De cliënten die aan Alerimus verbonden zijn worden vertegenwoordigd door een lokale cliëntenraad voor zowel de Buitensluis als de Open Waard. De cliëntenraden zetten zich ook in voor de belangen van cliënten in de wijk. De cliëntenraden vormen een onlosmakelijk deel van Alerimus. De cliëntenraden van beide locaties zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van diverse cliëntgroepen. De lokale cliëntenraad heeft gemiddeld maandelijks overleg met de locatieverantwoordelijke waardoor ontwikkelingen en signalen uit de praktijk gedeeld kunnen worden. Ook zijn de huiskamergesprekken in 2021 geïntroduceerd, waarbij leden van de cliëntenraden in gesprek zijn gegaan met cliënten en naasten. Door deze gesprekken houden de cliëntenraden goede verbinding met de cliënten die zij vertegenwoordigen. Mede door de periodieke overleggen tussen de lokale cliëntenraden en de (locatie) verantwoordelijken heeft Alerimus met elkaar invulling kunnen geven onze opgaven, ambities en doelen. In 2022 wordt het doelmatig en methodisch samenwerken met de cliëntenraden nog verder uitgebouwd.

De beide lokale cliëntenraden vergaderen zes maal per jaar gezamenlijk in het bijzijn van de directeur bestuurder. De directeur bestuurder voorziet de cliëntenraden van alle gegevens en inlichtingen zover deze van belang zijn voor het uitoefenen van haar taak. De cliëntenraden behartigen de belangen van alle cliënten van Alerimus en hebben de wettelijke bevoegdheden in het kader van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz). Door de invoer van deze wet hebben de cliëntenraden meer zeggenschap en inspraak gekregen. Er heeft verschillende keren overleg plaatsgevonden met een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht.

Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz)

In 2020 heeft een vakgroep van de cliëntenraden intensief gewerkt aan de uitwerking van de Wmcz. Dit heeft geresulteerd in een nieuw opgestelde Medezeggenschapsregeling Cliëntenraden en voor beide lokale cliëntenraden een nieuw Huishoudelijk reglement die per 1 maart 2021 zijn vastgesteld. De nieuwe medezeggenschapsregeling is op 26 januari 2022 en 9 februari 2022 geëvalueerd en op kleine onderdelen aangepast door de cliëntenraden en de organisatie.

Beleidsontwikkeling

De cliëntenraden hebben een belangrijke rol vervuld in de beleidsontwikkeling binnen Alerimus. In 2021 hebben de cliëntenraden o.a. ingestemd met:

- Het Kwaliteitsjaarplan 2021
- Begroting 2021
- De notitie Identiteit en kernwaarden
- De Visie op zorg- en dienstverlening
- Het beleidsplan Wzd
- De Medezeggenschapsregeling cliëntenraden
- De jaarrekening en jaarverslag 2020
- De Visie op ICT en digitale innovatie
- Vernieuwde zorgleveringsovereenkomsten
- Het kwaliteitsjaarplan 2022
- Begroting 2022
- Het digitale informatiedocument voor cliënten en naasten

Daarnaast zijn de cliëntenraden nauw betrokken geweest bij de af- en opschaling van corona maatregelen, waaronder de bezoeksregelingen op de woon-zorglocaties en het vaccinatiebeleid voor bewoners.

Cliëntenraden regionaal en landelijk

De cliëntenraden zijn in 2021 betrokken geweest bij gesprekken met belangrijke stakeholders en zorgpartners van Alerimus. Een afvaardiging van de cliëntenraden is vertegenwoordigd bij het bestuurlijk overleg met het Zorgkantoor en voor externe auditoren ten behoeve van de HKZ-certificering.

De cliëntenraden vinden het belangrijk om lokaal, regionaal en landelijk mee te denken over belangrijke ontwikkelingen. Zij ontplooiën hiertoe initiatieven zoals het organiseren van een algemene vergadering inclusief lezing en hebben de kennismaking gezocht met de cliëntenraden van de andere VVT zorgaanbieders in de regio. Helaas heeft de geplande algemene vergadering door de op dat moment geldende corona maatregelen geen doorgang kunnen vinden. Een uitgebreid overzicht van hun activiteiten en werkzaamheden is terug te vinden op de website bij [Cliëntenraad](#).

Vanuit het initiatief '[Medezeggenschap doe je samen](#)' van Actiz en LOC zijn de cliëntenraden van Alerimus gekozen als één van de vijf raden (landelijk) om een korte film te maken over hun aanpak en op welke wijze zij bijdragen aan betere zorg. De opnames staan eind februari 2022 gepland.

Ondernemingsraad

Overleg

De ondernemingsraad is van groot belang voor de medewerkerspositie binnen Alerimus. De ondernemingsraad adviseert medewerkers, het MT en de directie van Alerimus en heeft adviesrecht op alle benoemingen voor de Raad van Toezicht. De ondernemingsraad vindt het belangrijk dat medewerkers in de hele organisatie op gelijke wijze worden behandeld en medewerkers de ruimte krijgen om eigen initiatief te tonen en in- en samenspraak hebben. De ondernemingsraad staat voor een open en constructieve communicatie met medewerkers waarbij de visie en missie van Alerimus leidend zijn.

In 2021 kwam de ondernemingsraad 14 keer bijeen waarvan zeven keer met de directeur bestuurder. De directeur bestuurder informeert de ondernemingsraad per vergadering over lopende zaken. De samenwerking tussen de directeur bestuurder en de ondernemingsraad werd aan beide zijden als positief beoordeeld.

Beleidsontwikkeling

In alle ontwikkelingen blijft de ondernemingsraad alert op de positionering van medewerkers die te maken hebben met veranderende werkomstandigheden. In 2021 heeft de ondernemingsraad ingestemd en/of advies uitgebracht over:

- Begroting 2021
- Kwaliteitsjaarplan 2021
- Aandachtspunten externe audit HKZ
- Jaarrekening en jaarverslag 2020
- Visie op ICT en digitale innovatie
- Notitie topstructuur en middenkader
- Herijken strategische visie en missie
- Zorgbonus voor medewerkers
- Regeling vertrouwenspersonen en klachten medewerkers
- De kaderbrief
- Project De Nieuwe Digitale Werkomgeving
- Werkwijze compensatie- en verlofuren
- Voorstel verlengen kwaliteitskeurmerk
- Reglement infectiepreventie commissie
- Startnotitie Functiehuis en plan van aanpak Capaciteitsmanagement
- Plan van aanpak 'Waardigheid en Trots op Locatie'
- Begroting 2022
- Kwaliteitsjaarplan 2022
- Frequentie nieuwsbrieven

Verkiezing ondernemingsraad

De Ondernemingsraad heeft eind 2021 haar reglement aangepast om het houden van digitale ondernemingsraad verkiezingen reglementair mogelijk te maken. Het reglement is vastgesteld door de directeur bestuurder. Voor het eerst in de geschiedenis van Alerimus stelden zich meer kandidaten beschikbaar dan het aantal plaatsen, zodat de digitale ondernemingsraad verkiezing in januari 2022 succesvol heeft plaatsgevonden.

Advies

De onafhankelijke adviesfunctie van Alerimus is belegd bij de Bestuursadviseur én de Verzorgende en Verpleegkundige Adviesraad (VVAR) binnen Alerimus. De bestuursadviseur is zelfstandig specialist ouderengeneeskunde en is tevens als Wzd-functionaris betrokken bij Alerimus. De VVAR heeft in 2021 nog niet op volle sterkte gewerkt. In 2022 hopen we de VVAR nog verder te versterken teneinde de adviesfunctie verder uit te bouwen.

Kwaliteitsmanagement

Bij Alerimus gaan we er van uit dat medewerkers integer, bevoegd en bekwaam zijn en uitvoering geven aan de binnen de organisatie vastgestelde processen. We richten onze organisatiesystemen en processen dusdanig in, waardoor het sturen op kwaliteit en veiligheid goed kan verlopen. Mét elkaar geven we invulling aan het 'in control' zijn binnen de organisatie; door het wegen van risico's door medewerkers binnen het (wijk)zorgteam, door ons interne controlemechanisme dat uitvoering vindt binnen concerncontrol én door externe, onafhankelijke instanties of partners die ons handelen spiegelen en toetsen. Door het vormgeven van deze drie lagen van control is goed bestuur van Alerimus mogelijk.

Concerncontrol

In 2021 is de afdeling concerncontrol ingericht en zijn de voorbereidingen getroffen voor de totstandkoming van de 'visie op control'. De afdeling concerncontrol brengt alle gewenste verbeteringen op inhouds- en procesniveau bij elkaar in het zogenoemde integrale verbeterregister. Met de invoering van een actueel integraal verbeterregister én structureel risicomanagement is zicht ontstaan op de kwaliteit van (zorg)processen en daarmee de ontwikkelmogelijkheden van de organisatie. Na de ontwikkelfase in 2021 zal concerncontrol zich richten op verdere sturing van kwaliteits- en risicomanagement binnen Alerimus.

Risicomanagement

Risicomanagement is het identificeren en kwantificeren van risico's binnen Alerimus en het opstellen van maatregelen om deze risico's zodanig te beheersen dat deze binnen een geaccepteerd gebied vallen en dat méér zekerheid bestaat dat Alerimus haar doelstelling(en) zal realiseren. Als onderdeel van het totale risicomanagement houdt Alerimus periodiek een strategische risicoanalyse. De risico's worden geclassificeerd en voorzien van acties en beheersmaatregelen. De laatste risicoanalyse heeft begin 2022 plaatsgevonden.

Een ander onderdeel van het risicomanagement is de Prospectieve Risico Inventarisatie (PRI). Door middel van een inventarisatie worden risico's in (kritische) processen geanalyseerd, vóórdat een incident optreedt en worden beheersmaatregelen afgesproken. De resultaten van de PRI's worden ingebracht in het managementteamoverleg, het bestuursoverleg en de Stuurgroep Kwaliteit. De Stuurgroep Kwaliteit toetst vanuit een overviewpositie de kwalitatieve inhoud van onze zorg en dienstverlening, signaleert trends

en ontwikkelingen en maakt verbinding met gedetecteerde risico's zodat hierop effectief kan worden gestuurd. In 2021 is de Stuurgroep vier keer bij elkaar gekomen. In 2021 zijn er PRI's uitgevoerd op gebied van het multidisciplinair overleg in de wijk en de Wet zorg en dwang in de wijk.



‘Meer sturing op- en borging van kwaliteit’

Lees hier het interview met Agnes de Regt over haar zitting in de stuurgroep kwaliteit

Interne en externe toetsing

Binnen Alerimus toetsen we of we werken volgens onze eigen normen en toetsstenen en de landelijke kwaliteitskaders Verpleeghuiszorg en Wijkverpleging. We gebruiken hiervoor verschillende toetsinstrumenten.

Middels de AO/IC wordt getoetst of de cliënt- en personeelsdossiers voldoen aan de wet- en regelgeving en de kwaliteitskaders. De interne audits, die wij koppelen aan de strategische beleidscyclus, geven ons een beeld van de door de cliënt (ervaren) kwaliteit van de zorg en dienstverlening en of wij uitvoering geven aan onze vastgestelde processen. In 2021 hebben er interne audits plaatsgevonden op gebied van 'integrale samenwerking',

‘rapporteren op doelen’, ‘persoonsgerichte zorg’ - met als nieuw geïntroduceerde werkwijze de observatiemethode (op alle huiskamers) als aanvulling op de auditgesprekken-, ‘medicatieveiligheid’, ‘het inwerken van een nieuwe medewerker’ en een audit specifiek gericht op de voedingsdienst.

De meldingen incidenten cliënten (MIC) en meldingen incidenten medewerkers (MIM) functioneren als instrument voor retrospectief risicomanagement en het signaleren van trends en ontwikkelingen op gebied van kwaliteit en veiligheid. Waar nodig wordt een PRISMA analyse ingezet ter lering en verbetering. In de directiebeoordeling reflecteert het bestuur van Alerimus of de strategische doelen behaald zijn en hoe het kwaliteitsmanagementsysteem binnen de organisatie functioneert.

Naast onze interne toetsing spiegelen wij ons handelen ook door een externe blik. We werken met de kwaliteitskeurmerken HKZ en de ISO 22000. In 2021 is Alerimus opnieuw gecertificeerd voor beide keurmerken. Ook de jaarlijkse accountantscontrole is voor Alerimus een belangrijk spiegel- en reflectiemoment, hieruit kunnen diverse beheersmaatregelen volgen.

Meerjarenbeleidscyclus

In 2021 is er een meerjarenbeleidscyclus ontwikkeld, met als doel om onze visiedocumenten en het onderliggende beleid van Alerimus in een cyclus van drie jaren te toetsen en herijken. Het startpunt is altijd de herijking van onze visie en missie, de laatste keer heeft eind 2021 plaatsgevonden. Vanuit de vernieuwde visie en missie actualiseren en herzien we de visie- en beleidsdocumenten, éérst op gebied van de cliënt, vervolgens op gebied

van de medewerker/HR en tot slot de organisatie brede documenten. De documenten worden gepubliceerd op Aleriwijzer, het digitale organisatiehandboek van Alerimus gevuld met beleid, protocollen, procedures en werkinstructies die met elkaar samenhangen en die (zorg)medewerkers ondersteunen in de kwalitatieve uitvoering van hun werk. Het organisatiehandboek maakt onderdeel uit van het kwaliteitsmanagementsysteem van Alerimus.

Compliance

De afdeling concerncontrol ziet er op toe dat Alerimus integer handelt en voldoet aan de geldende wet- en regelgeving. De afdeling monitort tevens de werking en naleving van onze interne toetsinstrumenten. De intern toezichthouder (tevens functionaris gegevensbeheer) toetst of er door teams en medewerkers uitvoering wordt gegeven aan de wet- en regelgeving. Daarnaast ziet hij toe op toepassing van de Algemene Verordening Gegevensbescherming door een zorgvuldige inrichting van de autorisatiestructuur en het gebruikersbeheer. Ook het privacyreglement dat Alerimus hanteert is gebaseerd op de AVG. De intern toezichthouder ziet tevens toe op klachtafhandeling binnen Alerimus en het bewerkstelligen van een veilige cultuur voor het melden van misstanden. Hiervoor hanteert Alerimus de regeling ‘vertrouwenspersonen en klachten’ voor cliënten en medewerkers, evenals de klokkenluidersregeling.

Regelingen vertrouwenspersonen en klachten

In 2021 is de vernieuwde ‘regeling vertrouwenspersoon en klachten’ voor medewerkers vastgesteld, en de regeling ‘vertrouwenspersonen en klachten’ voor cliënten en naasten. In de regelingen wordt beschreven welke vertrouwenspersonen er voor de cliënt en de

medewerker beschikbaar zijn en hoe en voor welke onderwerpen deze personen kunnen worden benaderd. Hierin wordt onderscheid gemaakt in algemene klachten, en klachten die samenhangen met de Wet zorg en dwang (Wzd). Ook wordt aangegeven op welke wijze de cliënt of medewerker een klacht bespreekbaar kan maken en hoe deze klacht opvolging krijgt binnen Alerimus. Met deze vernieuwde regelingen hebben heeft Alerimus de cliënt- en medewerkerspositie versterkt.

Vertrouwenspersonen

Tot 1 november 2021 was er één algemene vertrouwenspersoon beschikbaar voor cliënten en medewerkers, vanaf 1 november 2021 zijn er twee externe vertrouwenspersonen binnen Alerimus, één voor cliënten en één voor medewerkers. De vertrouwenspersonen kunnen met name bijdragen aan de oplossing van ondervonden problemen van cliënten of medewerkers door deze

bespreekbaar te maken. In 2021 is éénmaal beroep gedaan op de vertrouwenspersoon voor medewerkers.

Cliënten met een psychogeriatrische aandoening die onvrijwillige zorg krijgen hebben volgens de Wzd recht op de ondersteuning van een cliëntenvertrouwenspersoon Wzd. Anders dan de vertrouwenspersoon voor cliënten, is deze vertrouwenspersoon Wzd uitsluitend gericht op de uitvoering van de Wet zorg en dwang. Deze cliëntenvertrouwenspersoon kan de cliënt, en de wettelijk vertegenwoordiger, ondersteunen en informatie geven bij vragen die er ontstaan rondom onvrijwillige zorg. Daarnaast kan de cliënt vertrouwenspersoon Wzd ondersteuning bieden bij problemen

rond de opname of het verblijf binnen Alerimus. De cliëntenvertrouwenspersoon Wzd is onafhankelijk en is niet in dienst van Alerimus. Voor deze regio is het LSR de aangewezen Cliëntenvertrouwenspersoon (CVP)-organisatie.

Klachtenfunctionaris

De klachtenfunctionaris die voor Alerimus werkzaam is, is onpartijdig, informeert en adviseert cliënt en medewerker en kan, als de persoon in kwestie dat wilt, bemiddelen om de klacht op te lossen. Daarnaast geeft de klachtenfunctionaris advies over de verdere opvolging en eventuele externe toeleiding van de klacht. In 2021 zijn er vier klachten behandeld door de klachtenfunctionaris en besproken op bestuurs- of directieniveau. Bij alle klachten zijn dialoog en verbinding het uitgangspunt geweest. Alle klachten zijn in 2021 afgerond.





Alerimus als maatschappelijk partner

Duurzame coalitie

Samen met onze collega VVT-organisaties op het eiland, de gemeente, zorgkantoor en zorgverzekeraar werken we binnen de duurzame coalitie aan een gezamenlijk plan van aanpak om zorg te leveren anno 2030. We onderzoeken de kansen en mogelijkheden op gebied van preventie, participatie en innovatie teneinde doelmatige en bestendige ouderenzorg voor de toekomst te ontwikkelen. Waar mogelijk werken we samen aan deze gemeenschappelijke maatschappelijke opgave. Alerimus heeft de intentieverklaring om te komen tot een duurzame coalitie in 2021 ondertekend. De getekende intentieverklaring is de opmaat naar een integrale benadering om preventie vorm te geven.

Zuid-Hollandse eilanden

Het zorgkantoor heeft aan de zorgaanbieders in de regio Zuid-Hollandse eilanden een samenwerkingsopgave gegeven. In 2022 zal het informele samenwerkingsverband van de

afgelopen jaren worden ontwikkeld tot een formeel samenwerkingsverband met als doel kennis te delen en complexe (organisatie-overstijgende) vraagstukken samen aan te vliegen. De directeur bestuurder van Alerimus heeft namens de sub-regio Hoeksche Waard zitting in de stuurgroep Zuid Hollandse Eilanden.

Thuis in de Kern

Alerimus, Zorgwaard en Heemzicht hebben in 2018 een gezamenlijk programma [Thuis in de Kern](#) opgezet. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de schaarse middelen (financieel en menskracht) is samenwerking binnen de VVT organisaties in de Hoeksche Waard van groot belang. Kernthema's zijn preventie, participatie en innovatie, met vijf ontwikkelprogramma's 'Tijdelijk verblijf in de kern', 'Huiskamers van de wijk', 'Slim langer thuis', 'Onplanbare 24-uurszorg' en 'Zorgcampus Hoeksche Waard'. Ook de gemeente, de zorgverzekeraar en het zorgkantoor dragen bij aan het programma.

Alerimus is trekker van de programma's 'Huiskamers van de wijk' en 'Tijdelijk verblijf in de kern'. In 2021 zijn de projecten, al was corona in sommige opzichten een remmende factor, voortvarend doorontwikkeld. Het wijkpension wordt voor de duur van een jaar gecontinueerd. Voor de onplanbare 24-uurs zorg is een SPHW-team geformeerd met een eigen standplaats in de huisartsenpost in Klaaswaal. De wijkzorg maakt volop gebruik van technologieën waaronder slimme sloten.

Stichting Personenalarmering Hoeksche Waard (SPHW)

Alerimus, Zorgwaard en Heemzicht vormen samen de [Stichting Personenalarmering Hoeksche Waard](#) (SPHW) die de 24-uursalarmering verzorgt voor ruim 380 cliënten in de

Hoeksche Waard. In 2020 is de voortgang van de stichting SPHW geëvalueerd en herzien zodat de stichting kwalitatieve dienstverlening kan blijven leveren tegen de achtergrond van een groeiende behoefte bij cliënten, een krimpende arbeidsmarkt en een beperkte financiering vanuit de zorgverzekeraars.

De SPHW heeft het afgelopen jaar een reorganisatie en verdere professionalisering doorgemaakt. Per januari 2021 heeft SPHW een doorstart gemaakt op een meer professionele basis en een verantwoord bedrijfsmodel. Inmiddels is er een eigen team, locatie, auto en manager gerealiseerd om voor de gehele Hoeksche Waard ongeplande nachtzorg te verzorgen. Daarmee heeft de SPHW de 24-uurszorg binnen de Hoeksche Waard doelmatig en toekomstbestendig georganiseerd.

Waardevolle verbinding met stakeholders

Alerimus vindt het belangrijk om onze partners en stakeholders te kennen en verbinding te houden. We stemmen daarom verwachtingen af en houden rekening met de belangen van onze stakeholders bij de beleidsontwikkeling binnen de organisatie. In 2021 heeft Alerimus een interne stakeholders analyse uitgevoerd waarvan de uitkomsten zijn vertaald in een stakeholders diagram. Ook bij het herijken van onze strategische visie en missie zijn we in gesprek gegaan met onze stakeholders, waarmee we waardevolle input hebben opgehaald voor de formulering van ons strategisch plan 2022-2025. Hiermee hebben we bijgedragen aan waardevolle verbinding met onze partners, om mét elkaar invulling te geven aan de zorg van de toekomst.

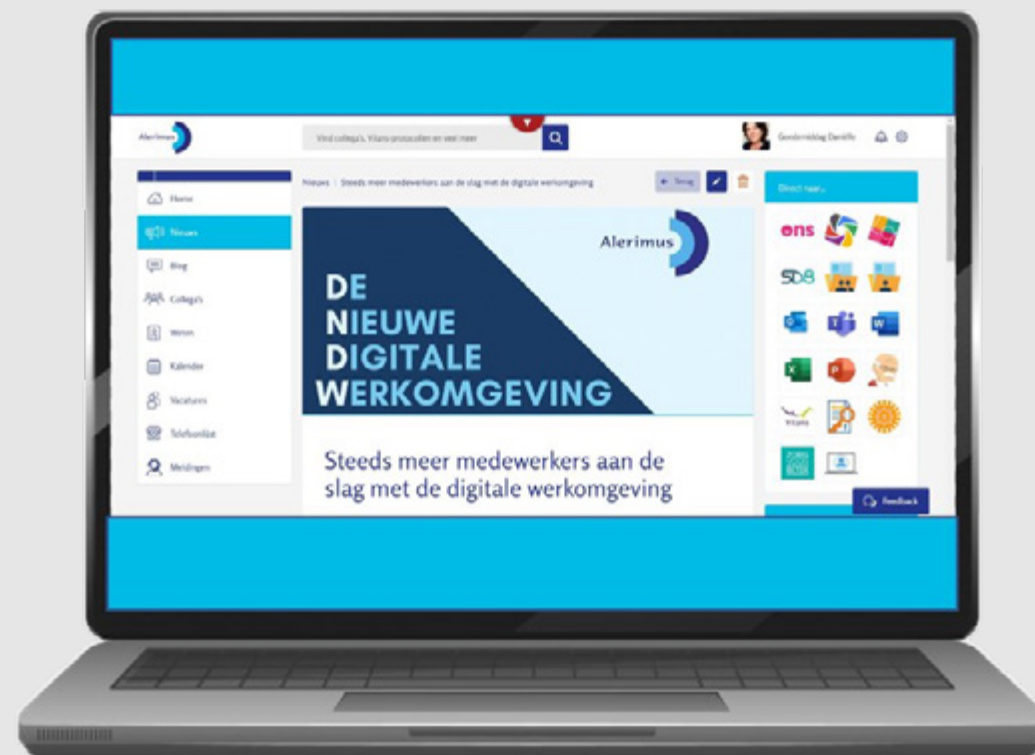
De gemeente Hoeksche Waard en verschillende zorg- en welzijnspartners hebben een gezamenlijke [Wonen – Welzijn – Zorgvisie](#) opgesteld. In dit visiedocument worden de afhankelijkheden van deze sectoren duidelijk zichtbaar. Alerimus vindt het daarom van groot belang om samen op te trekken. In 2022 zal de samenwerking met HW-Wonen worden geïntensiveerd om de groeiende vraag naar service, verzorging en zorg thuis in de wijk in goede samenspraak en toekomstbestendig vorm te geven.

Lerend netwerk

Alerimus, Heemzicht en Cavent vormen samen een ‘lerend netwerk’ en trekken in gezamenlijkheid op om de kwaliteit van onze zorg en dienstverlening te verbeteren en hierin te leren van elkaar. In 2021 is er invulling gegeven aan de ‘externe visitatie’, wat door alle deelnemers als positief is ervaren. De uitkomsten, specifiek voor Alerimus en voor de samenwerking, hebben in 2021 opvolging gekregen. Aan het eind van 2021 heeft ook VVT partner Zorgwaard verzocht om vanaf 2022 deel te nemen aan het lerend netwerk.

Samenwerking VVT zorgpartners

Met onze collega's VVT- zorgorganisaties Heemzicht en Zorgwaard, zoeken we naar maximale waardevolle verbinding zodat we efficiënter kunnen omgaan met menskracht en middelen en overlap in werkzaamheden kunnen voorkomen. In 2021 is de samenwerking uitgebreid en zijn de eerste stappen gezet voor samenwerking van de HR afdelingen van de betreffende organisaties. De verdere verkenning van de samenwerking zal in 2022 verder vorm krijgen.



Technologieën en innovatie

In 2021 heeft Alerimus volop ingezet op innovatie, als middel om bij te dragen aan het welbevinden van de cliënt, de doelmatige inzet van menskracht en middelen en het werkplezier van medewerkers. We hebben medewerkers toegerust en gefaciliteerd in het slim digitaal werken, onder meer met de implementatie van ‘de nieuwe digitale werkomgeving’, ofwel het intranet van Alerimus. Een majeure stap op weg naar meer informatieveiligheid alsmede informatietoegankelijkheid met nieuwe mogelijkheden, om informatie te delen via het intranet. Hiervoor is de ICT-infrastructuur van Alerimus’ eigen servers in 2021 omgezet naar een plek in ‘the cloud’. Als onderdeel van de implementatie zijn tevens multifunctionele apparaten voor veilig kopiëren, scannen en printen vervangen. Met de nieuwe digitale werkomgeving wordt het werkgemak, het werkplezier en de onderlinge samenwerking van medewerkers via een slim en gebruikersvriendelijk ingerichte werkomgeving - die vanaf elke plek en op elk moment te benaderen is - maximaal gefaciliteerd.

Ook op gebied van bedrijfsvoering heeft Alerimus zich verder geprofessionaliseerd, zoals de ontwikkeling van hoogwaardige managementinformatie. In 2021 is er gewerkt aan het ontwikkelen van een dashboard voor leidinggevenden, om zodanig te kunnen sturen op financiën, formatie, bezetting én kwaliteit. Er zijn voorbereidingen getroffen voor de implementatie Zorgmonitor (Accordis) waardoor leidinggevenden integraal en real-time de gegevens en informatie kunnen inzien en zo hun team(s) meenemen in de ontwikkelingen ten aanzien van de financiële situatie, productiviteit en kwaliteit. In het afgelopen jaar is ook een nieuwe werving- en selectiemodule ingezet en is het digitaal ondertekenen binnen de HR-module geïmplementeerd.

Duurzaamheid en klimaat

Vanzelfsprekend vindt Alerimus duurzaamheid een belangrijk onderwerp. We willen onze voetstap beperken voor de toekomstige generatie en bewust omgaan met het milieu en onze omgeving. Bij de aanschaf van nieuwe materialen en bij investeringen hanteren we duurzaamheid als belangrijke voorwaarde. Ook bij de inrichting houden we hier rekening mee. De verlichting binnen de woon-zorg locaties werkt goeddeels op bewegingsmelders. De locatie de Open Waard is gebouwd met de nieuwste systemen op het gebied van de levering van warmte en koude. Ook wordt er in de nieuwe Open Waard, gelijk aan de regels van Oud-Beijerland, gescheiden vuil ingezameld. Door het toerusten van medewerkers met tablets, telefoons en laptops worden de papieren dossiers en prints beperkt. Binnen Alerimus wordt zoveel mogelijk vergaderd zonder papier. Na de verbouwing van de keuken van de Buitensluis is er een waste-machine aangeschaft die overgebleven etensresten vermaalt en verwerkt tot bruikbaar compost. Het gebruik van disposables is de afgelopen jaren bijna gehalveerd. Maaltijden die over zijn worden via de ‘Too good to go-app’ voor een

kleine prijs aangeboden aan de inwoners van het dorp of de wijk. Tot slot vacumeren we binnen Alerimus het incontinentiemateriaal.

Financieel beleid

Alerimus sluit 2021 af met een positief resultaat van € 0,8 miljoen. Dit resultaat wordt per saldo voor € 0,2 miljoen bepaald door extra en voor dit jaar incidentele kosten vanwege de voorziening ‘vroegpensioen’ en de voorziening ‘RVU na 45 jaar’. Hiermee is het genormaliseerde resultaat 1 miljoen. Het positieve resultaat is in lijn met het resultaat van de afgelopen jaren.

Corona effecten

Ook 2021 wordt nog gekenmerkt door de effecten vanwege corona. In lijn met vorig jaar is een gedegen corona administratie bijgehouden, die met name bepaald wordt door:

1. Verzuimkosten vanwege corona
2. Extra kosten inhuur zorgpersoneel
3. Hogere voorziening compensatie en verlof, omdat én extra uren zijn gemaakt vanwege het hoge verzuim én omdat terughoudend is omgegaan met het opnemen van verlof.

In totaal is een bedrag van € 1,3 miljoen gecijferd vanwege corona gerelateerde kosten en omzetsderving, hiervan is € 0,9 miljoen vergoed vanuit de verschillende compensatie regelingen.

Bedrijfsopbrengsten

De totale omzet van Alerimus bedraagt € 22,1 miljoen. Vergeleken met de omzet van 2020 (€ 21,4 miljoen) betekent dit een stijging van € 0,7 miljoen (=3%). Deze stijging is zichtbaar in de volgende rubrieken:

- Een stijging van de Wlz opbrengsten door een verdere verzwaring van zorgvraag van cliënten

die aan Alerimus verbonden zijn. Hierdoor komen we in 2021 uit op 100 behandelplaatsen.

- De kwaliteitsgelden zijn verder gestegen van € 1,2 miljoen in 2020 naar € 1,7 miljoen in 2021. Dit is exclusief de overschrijding die bepaald wordt door de corona effecten.

Bedrijfslasten

De totale bedrijfslasten over 2021 bedragen € 21,3 miljoen en zijn daarmee met € 0,2 miljoen gestegen ten opzichte van 2020 (=1%). Daar waar in 2020 een aanzienlijk bedrag was geïnvesteerd in de ontwikkelopgave en professionalisering van de verpleeghuiszorg binnen de woon-zorglocaties en de wijkzorg, is zichtbaar dat dit in 2021 minder aan de orde was. De volgende posten (zowel negatieve als positieve) zijn belangrijk om te noemen:

- Vergeleken met 2020 is de verloonde formatie in 2021 gestegen met 18 FTE, voornamelijk zichtbaar bij zorgmedewerkers en medewerkers huishoudelijk ondersteuning. Daarnaast zijn de salarissen gestegen door de CAO stijging van 3% die per 1 juli 2021 is verwerkt.
- Het totaal aan personeelsgebonden voorzieningen is gestegen ten opzichte van 2020. Dit heeft geresulteerd in extra kosten van € 0,3 miljoen.
- Door de uitbreiding van de behandelplaatsen is de inzet van de behandeldienst en de medicatiekosten met (haast) € 0,4 miljoen gestegen ten opzichte van 2020.
- Om de doelstellingen te kunnen realiseren vanuit de kwaliteitsgelden is extra personeel ingezet, zowel intern als extern personeel.
- De voorziening inzake het saldo van de compensatie en vakantie uren is niet afgenomen en blijft op het niveau van 2020. Zónder de corona effecten had Alerimus (in ieder geval) een daling van € 0,2 miljoen verwacht.
- De post afschrijvingskosten is lager dan het vorige verslagjaar, enkele grote

investeringen zijn rechtstreeks in de exploitatie opgenomen en bekostigd uit het kwaliteitsbudget en het transitie budget. Daarnaast zijn enkele investeringen door de corona problematiek doorgeschoven naar 2022.

Met het oog op het genormaliseerde resultaat kan geconcludeerd worden dat Alerimus in lijn met de afgelopen jaren een financieel gezonde organisatie is. Wel heeft het jaar 2021 zich gekenmerkt door de financiële effecten van de corona pandemie. De coronakosten zijn grotendeels vergoed. Het zorgkantoor heeft dit al definitief bevestigd. Alerimus is nog in afwachting van de definitieve besluitvorming van de gemeente over de corona aanvraag vanuit de Wmo.

Omdat Alerimus voor 2022 na-ijleffecten zien, met name op de noodzakelijke inzet van extern zorgpersoneel, is in de jaarrekening rekening gehouden met een bestemmingsreserve. Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd voor de verdere ontwikkelopgave in de wijk als voor de facilitaire diensten.

Investerings

In 2021 zijn op hoofdlijnen de volgende investeringen gepleegd, voor zover ze niet al eerder benoemd zijn in het jaarverslag. Enkele projecten kennen door de corona problematiek een stagnatie.

In 2021 zijn de voorbereidingen gestart voor de verbouwing van de huiskamers op de Christinalaan in woon-zorglocatie de Buitensluis. De verbouwing van het dakterras van de Julianalaan is in gang gezet. De omgevingsvergunning is inmiddels goedgekeurd en ontvangen. Het afgelopen jaar zijn ook de voorbereidingen gestart om het wijckplein van woon-zorglocatie

de Open Waard opnieuw in te richten. Daarnaast is er geïnvesteerd in een belevingsgerichte woonomgeving. Verder zijn de voorbereidingen getroffen om de digitale toegang van locatie de Open Waard verder vorm te geven, daadwerkelijke uitvoering vindt in 2022 plaats.

In 2021 is ook de nieuwe rolstoelbus van Alerimus in gebruik genomen.

Alerimus op weg naar de toekomst

Eind 2021 zijn we met elkaar in gesprek gegaan om na te denken en te praten over onze rol in de samenleving en voor de oudere (kwetsbaar wordende) inwoners van de Hoeksche Waard. Met input van 120 betrokkenen, medewerkers, vrijwilligers, gremia en stakeholders, hebben wij nagedacht over de ontwikkelingen in de zorg en in de maatschappij, en wat dit betekent voor ons bestaansrecht, onze missie en visie en hieruit voortvloeiende ambities. Op deze wijze hebben we Samen de toekomst gekleurd. Dit is een belangrijk proces geweest in het ophalen van wat er leeft bij cliënten/medewerkers en andere betrokkenen. Ook gaf het proces verbinding en een gedeelde trots binnen de organisatie. Dat gevoel geeft de warme betrokkenheid bij onze organisatie weer én het geeft ons energie om door te gaan op de Reis van Alerimus die we in het strategisch plan ‘Verbinden en openbloeien’ van 2015 – 2018 hebben geformuleerd en die we met het strategisch plan 2022-2025 zullen voortzetten.

Kerngegevens cliënten

	2021	2020	2019
Cliënten woonachtig in woon-zorglocaties in verslagjaar	268	226	282
Feitelijk aantal plaatsen woon-zorglocaties op 31 december	151	150	148
Cliënten VPT op 31 december	7	9	14
Cliënten wijkverpleging in verslagjaar	337	348	315
Cliënten huishoudelijke ondersteuning in verslagjaar	679	682	563
Cliënten begeleiding groep in verslagjaar	100	84	85
Cliënten individuele begeleiding in verslagjaar	38	23	7

Kerngegevens Productie

	2021	2020	2019
Aantal verzorgingsdagen woon-zorglocaties in verslagjaar	19.053	28.507	37.048
Aantal verpleegdagen woon-zorglocaties in verslagjaar	35.234	24.126	17.058
Aantal dagen obv GGZ indicatie in verslagjaar	82	365	365
Aantal ELV dagen in woon-zorglocaties in verslagjaar	1.635	1.735	1.492
Aantaal dagen logeren in verslagjaar	189	208	283
Aantal VPT dagen in verslagjaar	2.920	4.403	5.357
Aantal uren wijkverpleging (PV/VP) in verslagjaar	25.902	26.452	28.185
Aantal uur thuiszorgtechnologie in verslagjaar	68	0	
Aantal uur huishoudelijke ondersteuning in verslagjaar	67.806	54.489	55.640
Aantal dagdelen begeleiding groep in verslagjaar	10.759	10.678	12.352
Aantal uur individuele begeleiding in verslagjaar	1.672	862	656

Kerngegevens bedrijfsopbrengst

	2021	2020	2019
Totale bedrijfsopbrengsten in verslagjaar	€ 22.149.056	€ 21.450.158	€ 17.836.387
Waarvan zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	€ 21.018.057	€ 20.002.305	€ 17.001.189
Waarvan overige bedrijfsopbrengsten	€ 1.130.999	€ 1.447.863	€ 834.701

Kerngegevens personeel

	2021	2020	2019
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december	434	437	419
Aantal FTE in loondienst op 31 december	244	247	230

Bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht

In het reglement van de Raad van Toezicht is de bezoldigingssystematiek opgenomen. De bezoldiging van de voorzitter en leden van de Raad van Toezicht valt binnen de normen van de Wet normering topinkomens (WNT) en de daarvan onderdeel uitmakende Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp. Alerimus is ingedeeld in klasse 3. De bezoldiging is verantwoord in paragraaf 25 van de jaarrekening.

Nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht

Alle leden van de Raad van Toezicht hebben over 2021 een ondertekende verklaring afgegeven met betrekking tot hun (neven)functies. Er is niet gebleken dat de vermelde functies tot belangenverstrengeling aanleiding zouden kunnen geven of dat anderszins Stichting Alerimus hiervan nadelige effecten zou (kunnen) ondervinden. In het volgende overzicht worden de betreffende functies vermeld:

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie(s)	Bezoldiging nevenfuncties
K.S. ter Meulen	Gevestigd huisarts	Raad van Toezicht SPHW	Onbezoldigd
C. de Jong	Consultant House@Holland B.V.	Bestuursvoorzitter St. Golfclub Landgoed Bergvliet	Bezoldigd
A. Bijl	Arie Bijl Consultancy	Lid Raad van Toezicht Ikazia Ziekenhuis Rotterdam	Bezoldigd
		Lid van Verwantenraad Profila Zorg	Onbezoldigd
		Lid Raad van Toezicht PCOHS	Bezoldigd
		Lid Raad van Toezicht WZU Veluwe	Bezoldigd
M. Wesdorp	Manager Financieel Beleid Zorgbedrijf Antwerpen	Lid Raad van Toezicht Cederhof	Bezoldigd
J. Muis	Ontwikkelmanager Wel Thuis	-	-

Bijlage 3 Specificatie productiegegevens

WMO prestaties in de wijk

	HHT uren	HV p*q uren	BG ind cat 1 uren	BG ind cat 2 uren	Logeren pilot dagen	BG groep cat 1 dagdelen	BG groep cat 2 dagdelen	Vervoer excl rolstoel dagen	Vervoer incl rolstoel dagen
2021	1.817	63.008	972	11	189	7.731	249	2.633	420
2020	2.312	49.124	549	29	208	7.606	376	2.031	248
2019	4.562	48.658	314	138	283	9.075	635	3.470	283

WLZ prestaties in de wijk

	HH uren	BH basis uren	BG ind uren	BH vervoer dagen	BG groep dagdelen	PV uren	VP uren	Vervoer dagen
2021	2.982	61	689	2	2.779	4.452	1.317	1.288
2020	3.053	36	313		2.696	4.890	887	1.090
2019	2.420	48	204		2.642	4.402	742	776

ZVW prestaties in de wijk

	VP/PV
2021	20.133
2020	20.675
2019	23.041

		2021	2020	2019	2018
Liquiditeit	Quick ratio ¹	1,82	1,66	1,91	1,90
Solvabiliteit	Eigen vermogen / totaal	49,70	46,47	47,90	43,87
	Eigen vermogen / tot. opb.	25,83	22,96	25,95	24,93
Rentabiliteit ²		13,90	6,03	15,92	4,63

¹ Quick ratio: (vlottende activa – voorraden + liquide middelen) / kortlopende passiva

² Rentabiliteit: (bedrijfsresultaat / totaal vermogen)

Dit is een uitgave van Stichting Alerimus.

Tekst: Alerimus

Fotografie: Elizabeth Heijblom, Arno Hoogwerf, Mary Romijn, Jeroen Sollie en anderen

Vormgeving: Anjo van den Bos | G-linq Communicatievormgeving

Numansdorp, mei 2022

Contactinformatie

Stichting Alerimus

Postbus 7332

3280 AC Numansdorp

0186 659 659

info@alerimus.nl

www.alerimus.nl



Alerimus: warm, betrokken en ondernemend

