

Personeelssamenstelling verpleeghuiszorg 2021 (peildatum 31 december 2021)

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

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

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

Personeelssamenstelling

Onze medewerkers zijn Alerimus. Iedere medewerker vertegenwoordigt de organisatie en haar waarden in het dagelijks werk. Binnen de organisatie zijn we gericht op samenwerken op basis van gelijkwaardigheid met behoud van eigen verantwoordelijkheden. Iedere medewerker is taakvolwassen en professioneel voor de taak waarvoor zij wordt ingezet. Dat is onze visie op medewerkers.

Medewerkers van Alerimus:

- zijn betrokken en nabij; warm noemen we dat;
- denken mee over antwoorden en alternatieven en dragen waar mogelijk bij;
- zijn flexibel en hebben inlevingsvermogen;
- zijn duidelijk, geven grenzen aan en kunnen helder maken waar en waarom er grenzen zijn;
- zijn creatief en innovatief en niet bang om zelf beslissingen te nemen;
- zijn vaak niet alleen personeelsleden, maar ook vrijwilligers en mantelzorgers die een bijdrage leveren aan onze zorg- en dienstverlening.

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

In onderstaande tabel is de personeelssamenstelling van Alerimus per 31 december 2021 opgenomen.

Functie(soort)	Aantal medewerkers	Aantal FTE
Administratief	34	25,19
Afdelingsassistent	4	2,26
Huish.hulp	124	53,89
Keuken	18	13,06
LL niveau 2	8	5,33
LL niveau 3	16	12,61
LL niveau 4	6	4,78
LL niveau 6	1	1,0
Management zorg & Welzijn	7	6,33
Niveau 2 zorg en welzijn	47	18,67
Niveau 3 zorg en welzijn	83	49,40
Niveau 4 zorg en welzijn	30	18,61
Niveau 6 zorg en welzijn	12	6,33
Praktijkopleiding	4	2,78
Stagiaire	15	10,04
Technische Dienst	4	3,06
Voedingsassistent	20	9,75
Eindtotaal	433	243,10

Personeel

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

Daarbij hebben we te maken met een veranderende arbeidsmarkt waar het niet makkelijk is om voldoende vakbekwaam personeel te werven en te behouden. In 2021 heeft de nadruk gelegen op het werven van nieuw personeel. De instroom is behoorlijk maar helaas nog steeds onvoldoende. Ook in 2022 zal er daarom ruime aandacht worden besteed aan de werving van nieuwe collega's. Dit komt mede omdat het uitstroompercentage van medewerkers aan de hoge kant is. Het belang van behoud van medewerkers is zeer aanwezig, HR heeft dit punt hoog op de agenda staan voor 2022. Er wordt gekeken naar de wervingsprocedure, het introductieprogramma, de inwerkperiode en de medewerkerstevredenheid. In 2022 zal ten bate hiervan het medewerkerstevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd.

Vanuit Thuis in de Kern (samenwerking tussen zorginstellingen in de Hoeksche Waard) zijn er in 2021 diverse initiatieven gestart voor de werving van zorgmedewerkers en leerlingen voor de zorg. Dit levert goede resultaten op, zorgt voor nieuwe (zij-)instroom in de zorg en zullen we voortzetten in 2022.

De afdeling HR heeft onder leiding van de manager HR (a.i.) gewerkt aan een verdere professionalisering en ontwikkeling van de processen en de medewerkers.

Na de focus op kwaliteit en inhoud van zorg komen nu onderwerpen als capaciteitsmanagement aan bod, waarbij de balans op zorgvraag en zorgaanbod wordt afgestemd. In de optimale situatie ziet Alerimus de juiste medewerker op de juiste plek waarbij iedere medewerker weet wat zijn of haar taken en verantwoordelijkheden zijn en de manier van werken door iedereen wordt gedragen. Om hierin duidelijkheid te creëren en eigenaarschap mogelijk te maken wil Alerimus een nieuw, eenduidig functiehuis realiseren. Ook wil Alerimus meer doelmatig en efficiënt roosteren om meer grip te krijgen op de balans tussen zorgvraag en zorgaanbod voor de integrale teams op de zorglocaties. Vanuit het project capaciteitsplanning wordt er gewerkt aan het project Functiehuis en het project Rooster in Balans t.b.v. bovenstaande doelstellingen.

In-, door- en uitstroom medewerkers

	1 januari 2021	Instroom	Uitstroom	31-12-2021
Aantal medewerker	415	102	99	418
FTE	231,93	43,78	42,65	233,06

In het verslagjaar 2021 is het aantal FTE medewerkers toegenomen van 231,93 FTE naar 233,06 FTE. Er is sprake van een minimale groei. De instroom bij Alerimus is goed te noemen. Doordat uitstroom (behoud van medewerkers) een aandachtspunt is, zien we ondanks een hoge instroom een beperkte groei. Behoud van medewerkers is dan ook, zoals eerder beschreven, voor 2022 een belangrijk agendapunt.

Verzuim

Ten opzichte van 2020 zien we een lichte stijging van het verzuimpercentage. In 2020 bedroeg het verzuim 8,29%, in 2021 9,9%. We zien in het verzuimpercentage een toename door het aantal corona-besmettingen bij collega's en ook door ziekmeldingen ten gevolge van besmettingen van huisgenoten van collega's. De stijging van het langdurig verzuim is met name toe te schrijven aan een aantal verzuimgevallen gerelateerd aan long-covid. We verwachten in 2022 uitstroom uit langdurig verzuim door herstel. Het verzuimpercentage exclusief Covid-19 is 8,8%, in 2020 was dit 7,2%.

Tegenover de toename van het langdurig verzuim staat een flinke daling van het kortdurend verzuim. Deze was in 2020 1,94% en is in 2021 0,57%. De samenwerking tussen HR-advies en coördinatoren en de verzuimaanpak van coördinatoren werpt hierbij zijn vruchten af.

Totaal verzuim	Kort verzuim (<7 dagen)	Middellang verzuim (7-42 dgn)	Langdurig verzuim (>42 dagen)
9,90	0,57%	1,11%	8,21%

Ratio personeelskosten versus omzet

Concern breed heeft Alerimus een ratio van 72,25%. Om tot deze berekening te komen wordt de totale omzet vergeleken met de totale personele kosten. In het verslagjaar 2020 bedroeg de ratio 77,61%.

Organisatiebreed 2021	
Omzet januari 2021 t/m december 2021	€ 22.149.056
Personeelskosten januari 2021 t/m juni 2021	€ 16.002.886

Ratio	72,25%
-------	--------