



Jaarverslag 2022

Inhoud	2	Het verhaal van de medewerker	34	Compliance	59
Voorwoord	3	De medewerker voor Alerimus	35	Alerimus als maatschappelijk partner	61
55 jaar Alerimus	4	Wie zijn onze medewerkers?	35	Technologieën en innovatie	63
De identiteit van Alerimus	5	Mijlpalen in 2022	36	 (Digitale) technologieën voor kwaliteit van leven	63
 2022 in één oogopslag	6	 Onze krachten gebundeld	36	Duurzame zorg	64
Het lustrumjaar in beeld	7	Vrijwilligers	37	Veiligheid	65
Onze strategische ambities 2022 t/m 2025	8	Vinden, binden, boeien	38	Financieel beleid	66
Terugkijken op 2022	9	Leren en ontwikkelen	40	Alerimus op weg naar de toekomst	68
Het verhaal van de klant	10	Vitaliteit	42	Bijlagen	69
De cliënt voor Alerimus	11	Veilig werken	43	Bijlage 1 Kerngegevens Alerimus	70
Alerimus' klantreis	12	Capaciteitsmanagement	44	Bijlage 2 Specificatie Raad van toezicht	73
Mijlpalen in 2022	13	Stuurinformatie	45	Bijlage 3 Specificatie productiegegevens	74
De ervaring van de cliënt	14	Het verhaal van de organisatie	46	Bijlage 4 Bedrijfsopbrengst	75
 Cliëntwaarderingen	14	Algemene identificatie gegevens	47	Colofon	76
Visie op persoonsgerichte zorg. De bijdrage van Alerimus aan kwaliteit van leven	15	Mijlpalen in 2022	48		
Warm Welkom	16	Structuur	49		
Kernteam	17	Bestuur & Governance	50		
De zorg vóór zijn door preventie	18	Raad van Bestuur	50		
Transformatieplan wijk	20	Interne controle en extern toezicht	51		
Thuis in de woon-zorglocatie	25	Raad van Toezicht	52		
 (Digitale) technologieën voor kwaliteit van leven	27	Inspraak & samenspraak	53		
Kwaliteit en veiligheid	28	Advies	56		
		Kwaliteitsmanagement	56		

De afgelopen jaren heeft het jaarverslag van Alerimus zich meer en meer ontwikkeld als de kroniek van een kalenderjaar. We zien het als een jaarlijks naslagwerk met verschillende katernen. Wanneer een lezer graag uitvoerig kennis wil maken met onze organisatie is er veel te ontdekken middels het doorkliksysteem. Zo kan de lezer kennis maken met de dingen waar we trots op zijn en vreugde aan ontleen. De lezer kan zich ook uitgenodigd weten om goede voorbeelden te volgen. Maar de hoeveelheid tekst kan ook afschrikken natuurlijk. Daarom maken we tegenwoordig factsheets met de belangrijkste informatie uit één kalenderjaar. Met 4 factsheets krijgt de lezer al een indruk en een overzicht van het kalenderjaar.

Alerimus is een kleine organisatie die ook dit jaar weer, met een gevoel van trots omkijkt naar 2022. In dit jaarverslag is goed te lezen dat we met veel dingen tegelijk aan de slag zijn om uitvoering te geven aan onze visie; bijdragen in en met de lokale samenleving én voor en met iedere individuen cliënt. Daarmee raken we de bedoeling van onze inzet.

We vierden in 2022 ons elfde lustrum. Dit ging nog met vallen en opstaan want juist in onze geplande feestweek konden toch weer een aantal feesten geen doorgang vinden door coronabesmettingen. De lezing van professor Paul van Geest voor medewerkers en stakeholders kon wel doorgang vinden zoals gepland. Hij reikte ons aan om vooral 'otium' (vertaald uit het latijn; rust) in te bouwen in ons belangrijke werk. In deze tijd waarin

de zorgvraag groter is dan er geleverd kan worden is dat een goed maar niet makkelijk uitvoerbaar advies.

Gelukkig hebben we de rust genomen om met elkaar het lustrum te vieren. En zijn we samen met onze collega Zorgwaard op pad gegaan om onze toekomst in kaart te brengen. Meer en meer bracht 2022 het inzicht dat dit, wanneer we ook op de lange termijn toekomstbestendige zorg willen blijven leveren, een gezamenlijk pad zal zijn.

Zo laten we 2022 achter ons, trots op wie we zijn en waar we waarde toevoegen. Met vertrouwen in verbinding en met energie, de toekomst tegemoet.

Trix van Os, directeur bestuurder

55 jaar Alerimus



Wij zijn Alerimus, een warme, betrokken en ondernemende zorgorganisatie in de Hoeksche Waard.

Alerimus is 55 jaar geleden ontstaan vanuit de lokale samenleving met als doel het ondersteunen van de ouder (en kwetsbaar) wordende inwoners van de dorpskernen waarin we actief zijn. Anno nu werken wij nog steeds vanuit diezelfde bedoeling. Alerimus draagt bij aan (het behoud van) zelf- en ‘samenredzaamheid’ en het versterken van de gemeenschappelijke kracht in de buurten en dorpen waarin we werken. We noemen dit kerngericht werken.

We ondersteunen oudere inwoners en hun naasten/mantelzorgers bij het inrichten van hun leven, het vervolg van hun levensreis en het nemen en behouden van eigen regie en verantwoordelijkheid. Wij zetten ons er voor in dat oudere inwoners hun leven blijvend kunnen leven in de voor hen vertrouwde omgeving op hun eigen wijze. Indien nodig ondersteunen wij ouderen die tijdelijk, af en toe of 24-uur per dag ondersteuning of zorg nodig hebben. Hiermee dragen we bij aan kwaliteit van leven van inwoners, cliënten én naasten.

Inwoners uit de wijk ondersteunen wij op gebied van preventie en participatie en -indien nodig verzorging en zorg- met als doel; het voorkómen van een complexe(re) 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, vrijwilligers en de lokale samenleving. Indien verhuizen naar één van onze woon-zorglocaties 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.

[Woon-zorglocatie de Buitensluis \(Numansdorp\)](#) is in 1967 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 deze 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’.

[Woon-zorglocatie 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 logeerszorg. De Open Waard faciliteert met haar Wijkplein De Huiskamer van de Wijk in het hart van Zoomwijk.

In de Hoeksche Waard zijn er zes [Huiskamers van de Wijk](#) gerealiseerd, verdeeld over de Buitensluis, de Open Waard en de locaties van collega-zorgaanbieders Heemzicht en Zorgwaard. Hier zijn alle inwoners uit de buurt, oud én jong, van harte welkom. Met de Huiskamers van de Wijk dragen we bij aan ontmoeten, verbinding, samenredzaamheid en vitaliteit in de lokale samenleving en zijn we betrokken bij verschillende fases van het ouder worden.

In 2022 is de patio op het Wijckplein omgetoverd tot een prachtige groene beweegtuin, waar jong en oud zich sportief kunnen uitleven. Een prachtig resultaat!



Het lustrumjaar in beeld

Het afgelopen jaar mochten we vieren dat Alerimus 55 jaar bestaat. We zijn dankbaar dat we al zo lang vertrouwd deel uitmaken van de samenleving en dat we onze samenkracht kunnen inzetten ten dienste van de samenleving en haar inwoners. Dit hebben we met elkaar gevierd, met cliënten, naasten, medewerker -waaronder ook vrijwilligers, samenwerkingspartners en alumni. Alerimus, dat zijn wij!



Onze strategische ambities 2022 t/m 2025

In 2022 hebben heeft Alerimus aan de hand van de breed gedragen ‘Samen de toekomst kleuren sessies’ de strategische koers tot en met 2025 bepaald. Op basis hiervan hebben wij onze missie en visie herijkt en het strategisch plan 2022-2025 opgesteld ‘De reis van Alerimus. Samenwerken aan toekomstbestendige zorg’. Hier duiden we de vijf strategische ambities waar we ons de komende jaren voor gaan inzetten.

-  De zorg vóór zijn door preventie
-  Innovatie voor welbevinden, kwaliteit van leven en efficiënt werken
-  Versterken van de samenwerking met onze (zorg)partners
-  Het vergroten van expertise met betrekking tot de zware en complexe zorgvraag
-  Cliënten helpen (weer) zichzelf te helpen (reablement)

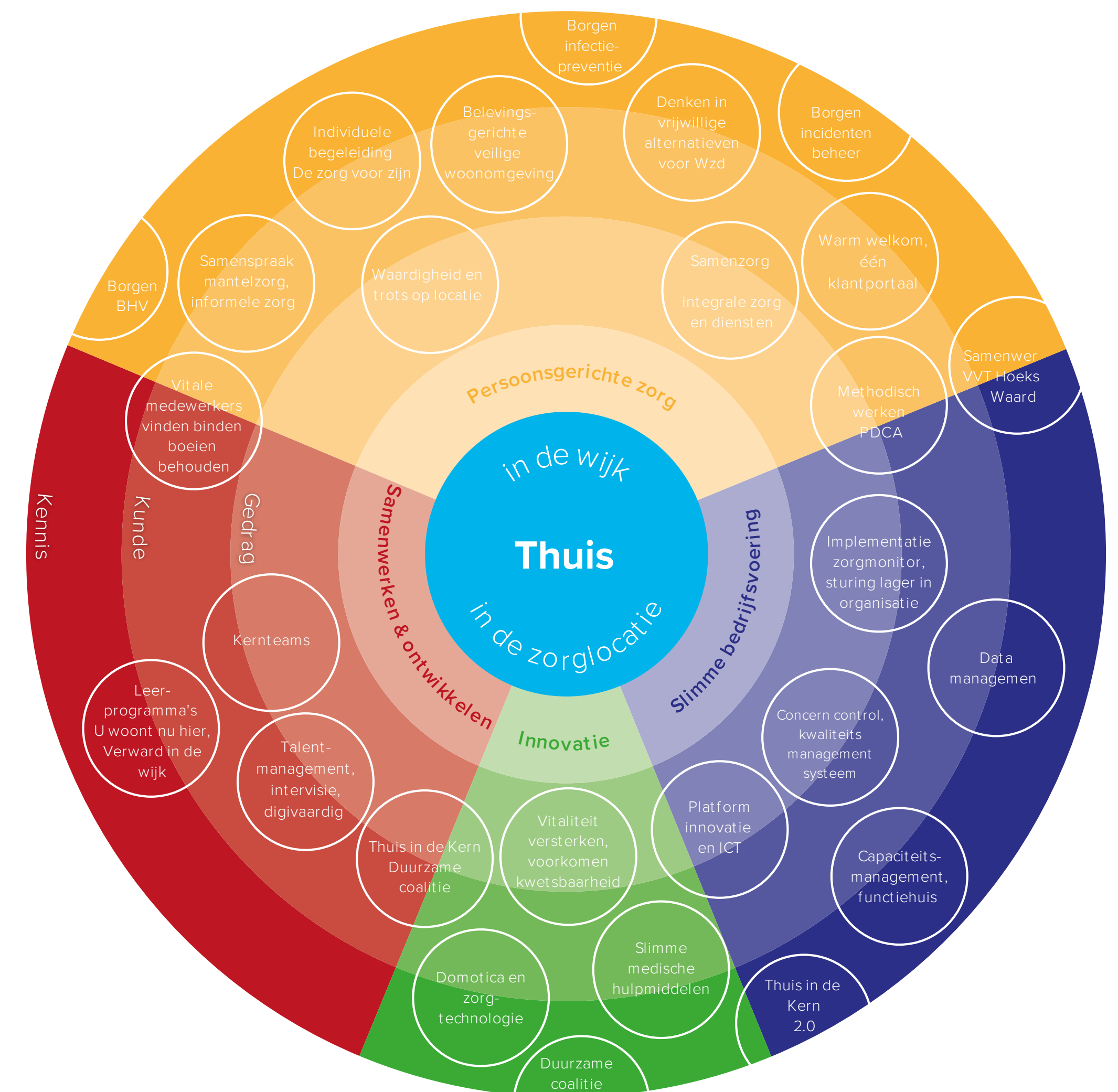
Alerimus heeft deze vijf ambities gekozen om hiermee het hoofd te bieden aan de zogeheten zorgkloof, ontstaan door de toenemende vraag naar zorg als gevolg van de demografische ontwikkelingen, de afnemende beroepsbevolking en een daling van het aantal mantelzorgers. Door onze bijdrage in de samenleving toekomstbestendig te organiseren kunnen we een complexe(re) zorgvraag helpen voorkómen en méér zorgvragers ondersteunen met beperkte menskracht en middelen. De vijf strategische ambities vormen de basis voor onze (jaar)plan-, beleids- en productontwikkeling tot en met 2025 evenals onze samenwerkingsverbanden binnen en buiten de Hoeksche Waard.

Omdat onze ambities groot zijn en veel van onze ontwikkel- en veranderkracht vragen, is een stevig fundament noodzakelijk. Alleen met een stevige basis kunnen we verder bouwen aan toekomstbestendige zorg. Dit doen wij door een aantrekkelijke werkgever te zijn voor onze medewerkers. 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. Daarnaast zetten wij ons ervoor in als organisatie financieel weerbaar en gezond te blijven en efficiënt, doelmatig en duurzaam te handelen. Zo zijn en blijven we een betrouwbare partner in de samenleving. Samen op weg naar de toekomst!

Naast het feestelijke lustrumjaar stond 2022 ook in het teken van verbinding, leren en ontwikkelen en dóórontwikkeling van thema's uit de voorgaande jaren. In de kaderbrief 2022 hebben wij hiervoor vier strategische pijlers benoemd:

- We werken persoonsgericht
- We werken samen, aan onze ontwikkeling
- We werken aan slimme bedrijfsvoering
- We zetten in op innovatie

In de jaarplannen voor 2022 en het organisatiebrede Kwaliteitsjaarplan 2022 hebben wij thema's en doelen benoemd. Deze thema's zijn 'geplot' in onderstaande graphic. In dit jaarverslag verantwoorden wij ons hierover. Door op de kleuren te klikken wordt u toegeleid naar het desbetreffende hoofdstuk. Een groot deel van de thema's waar we in 2022 aan gewerkt hebben, kennen een meerjaren aanpak en lopen door in 2023.



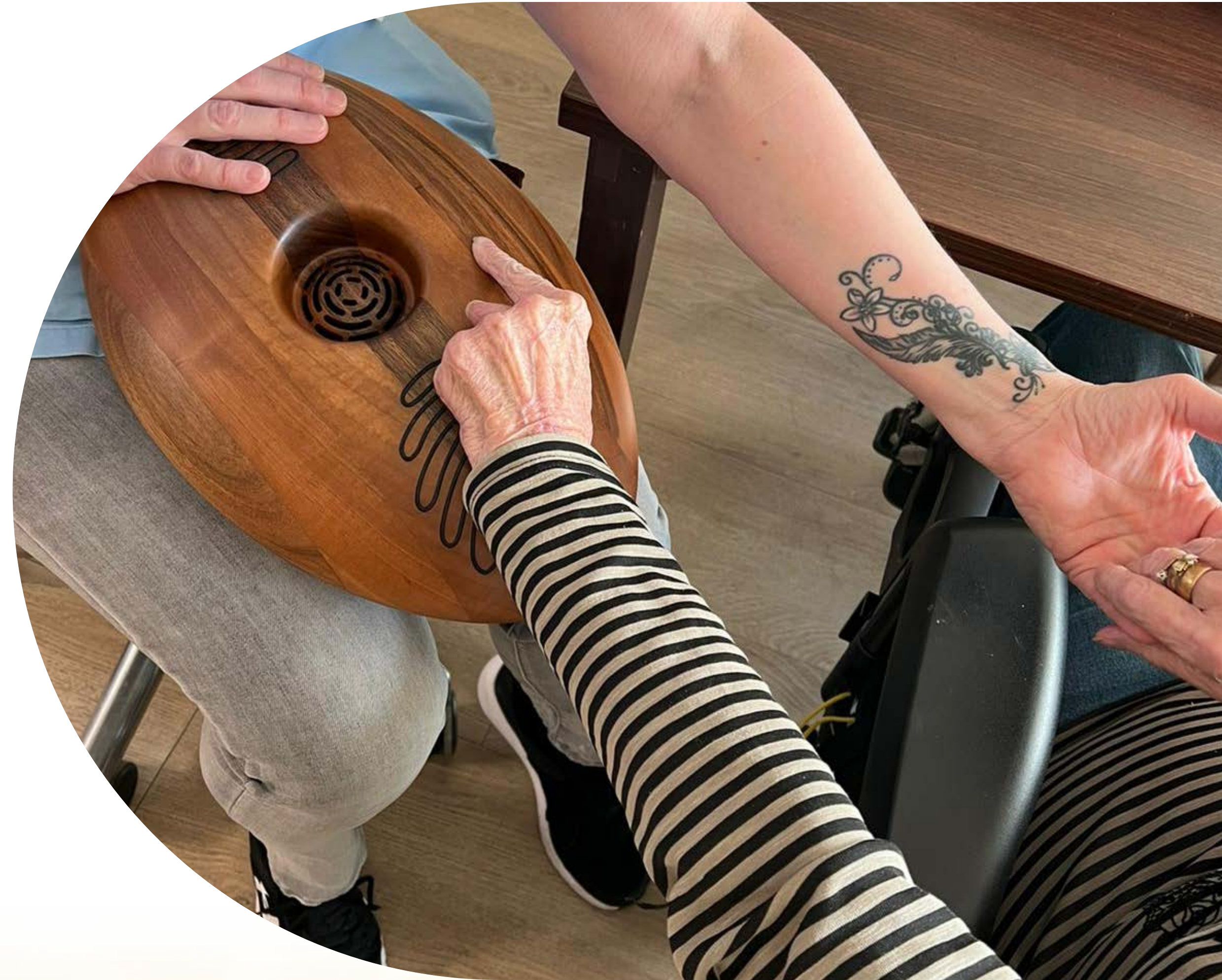
Figuur 1. Strategische pijlers en thema's 2022



Het verhaal van de klant

De cliënt voor Alerimus

Bij Alerimus stimuleren we oudere inwoners te reflecteren op hun levensreis en te anticiperen op het vervolg hiervan. We ondersteunen de veerkracht van inwoners, we denken mee en geven advies over vitaal ouder worden en zelf- en samenredzaamheid. We beogen dat oudere inwoners zich ondersteund voelen bij het inrichten van hun leven en het nemen van eigen regie en verantwoordelijkheid. We gaan in gesprek met inwoners om een beeld te krijgen van hetgeen zij belangrijk vinden in het leven, hoe zij hier invulling aan geven en hoe de kwaliteit van leven wordt ervaren. Met elkaar onderzoeken we hoe Alerimus hierbij kan ondersteunen. Zo dragen we er aan bij dat, wanneer het leven kwetsbaar wordt, inwoners het leven (kunnen) inrichten zoals zij dat willen en zij zo zelfstandig mogelijk, met eigen regie over kwaliteit van leven, in de eigen vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen, thuis in de wijk of thuis in de woon-zorglocaties.



In 2022 hebben wij Alerimus' klantreis ontwikkeld. Dit is een weergave van onze (toenemende) bijdrage voor inwoners, cliënten en hun naasten gedurende hun levens- en klantreis. De gevisualiseerde klantreis helpt ons de vraag en behoeften van inwoners te definiëren, onze bijdrage hierop integraal af te stemmen en producten/arrangementen, beleid en communicatieuitingen doelgroepgericht te ontwikkelen en organiseren. We beogen hiermee nog persoonsgerichter te kunnen werken en onze waarde voor inwoners en de samenleving te vergroten.



Figuur 2. Alerimus' Klantreis

Mijlpalen in 2022

- Strategisch plan 2022-2025 'De Reis van Alerimus. Samenwerken aan toekomstbestendige zorg'
- Totstandkoming Alerimus' klantreis
- Programma 'Waardigheid en Trots op locatie'
- Uitrol van het leerprogramma 'U woont nu hier'
- Ontwikkeling 'Visie op persoonsgerichte zorg. De bijdrage van Alerimus aan kwaliteit van leven'
- Ontwikkeling teamplannen voor locaties de Buitensluis en de Open Waard
- Totstandkoming transformatieplan wijk met uitvoeringsagenda
- Geslaagde pilot 'Persoonsgericht koken op de huiskamer' in de Open Waard
- Geslaagde pilot Bedsense in de Buitensluis
- Implementatie van de Medimo in de wijk en in de woon-zorglocaties
- Borging Medido in de wijk
- Mantelzorgcafés en huiskamer gesprekken



Alerimus wil graag weten hoe de cliënt en zijn naaste onze bijdrage 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 de ervaren kwaliteit van leven 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 bijdrage 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, burens?' 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.
- In januari 2023 zijn de jaarlijkse enquêtes voor de maaltijden uitgezet, zowel voor inwoners die gebruik maken van een uitbrengmaaltijd als de bewoners van de woon-zorglocaties.

In 2022 hebben wij ons ingezet om de respons van cliëntwaarderingen te verhogen, dit is gelukt voor zowel de NPS als de PREM, maar helaas nog niet voor Zorgkaart Nederland. Ondanks dat de Zorgkaart op verschillende manieren wordt gepromoot, wordt beperkt gebruik gemaakt van dit instrument. Naast het verhogen van de respons hebben wij onze doelstelling behaald dat minimaal 80% van de respondenten een NPS score geeft van 8 en hoger. We zijn blij dat zoveel inwoners de bijdrage van Alerimus positief waarderen en zullen tips en adviezen ter harte nemen om onze waarde nog verder te vergroten.

Visie op persoonsgerichte zorg. De bijdrage van Alerimus aan kwaliteit van leven

In 2022 hebben wij onze visie op persoonsgerichte zorg herzien. In deze visie vertalen wij onze strategische ambities 2022-2025 én de ontwikkelde Alerimus' klantreis naar een vernieuwde 'kijk op zorg'. Hierin omarmen we het gedachtengoed van positieve gezondheid, waarbij de ervaren kwaliteit van leven van inwoners centraal staat en het ondersteunen van het vermogen van inwoners/ cliënten hierop zélf -met hun naasten- regie te voeren (veerkracht). We ondersteunen en stimuleren het zelf doen, samen

doen, laten doen en 'digitaal als het kan' om in en vanuit de samenleving vorm te geven aan toekomstbestendige zorg. Het visiedocument is in één lijn te lezen met landelijke programma's WOZO, IZA en GALA en sluit aan bij de [Wonen Welzijn Zorg visie](#) van de gemeente Hoeksche Waard. In 2023 zal het visiedocument worden vastgesteld en fasegewijs worden geïmplementeerd.



In 2022 zijn we aangevangen met het programma Warm Welkom. Met Warm Welkom beogen we als Alerimus vindbaar, zichtbaar, transparant, toegankelijk en uitnodigend te zijn voor inwoners in de Hoeksche Waard, zodat inwoners een luisterend oor vinden wanneer zij hier naar op zoek gaan en ondersteund worden met een passende antwoord of advies. Warm welkom draagt bij aan behoud van eigen regie, zelf- en samenredzaamheid, preventie en reablement van inwoners en doet een beroep op de houding en attitude van medewerkers. Warm Welkom is hiermee een directe vertaling van onze strategische ambities 2022-2025, de visie op persoonsgerichte zorg én de visie op medewerkers.

Zorgleveringsovereenkomsten

In 2022 zijn de geactualiseerde zorgleveringsovereenkomsten van Alerimus vastgesteld, in samenspraak met de herziene algemene voorwaarden. 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. Tevens is de digitale informatiebrochure tot stand gekomen met daarin de meest relevante informatie voor cliënten en naasten. In 2023 worden de hardcopy informatieboekjes hierop aangepast.

Zorgbemiddeling & Centraal serviceloket

In 2022 is de planvorming voor een centraal, bereikbaar en benaderbaar serviceloket voorbereid. In dit plan wordt zorgbemiddeling aan de vóórkant van de organisatie gepositioneerd en losgekoppeld van de administratieve processen. Bij het serviceloket kunnen vragen of behoeften -waarin Alerimus van betekenis kan zijn-, door inwoners, medewerkers of (zorg)partners worden gesteld. Door vragen ‘aan de voorkant’ én centraal te ontvangen verkrijgt Alerimus een goed beeld van de vraag uit de samenleving en kan

samen met ‘de klant’ worden gezocht naar passende, samenhangende antwoorden. Het geeft ons de mogelijkheid preventief te werken en maximaal gebruik te maken van de mogelijkheden in de samenleving. De definitieve besluitvorming omtrent het centrale serviceloket zal in het eerste kwartaal van 2023 plaatsvinden.

De afdeling zorgbemiddeling heeft in 2022 geparticipeerd in de verdere ontwikkeling van Verwijshulp Hoeksche Waard, onderdeel van Thuis in de Kern. Dit klantportaal voor de eerste lijn wordt om-en-om bemenst door medewerkers van Alerimus en Zorgwaard. Het klantportaal beschikt over en voorziet professionals in informatie over beschikbare ondersteunings- of zorgmogelijkheden in de regio.

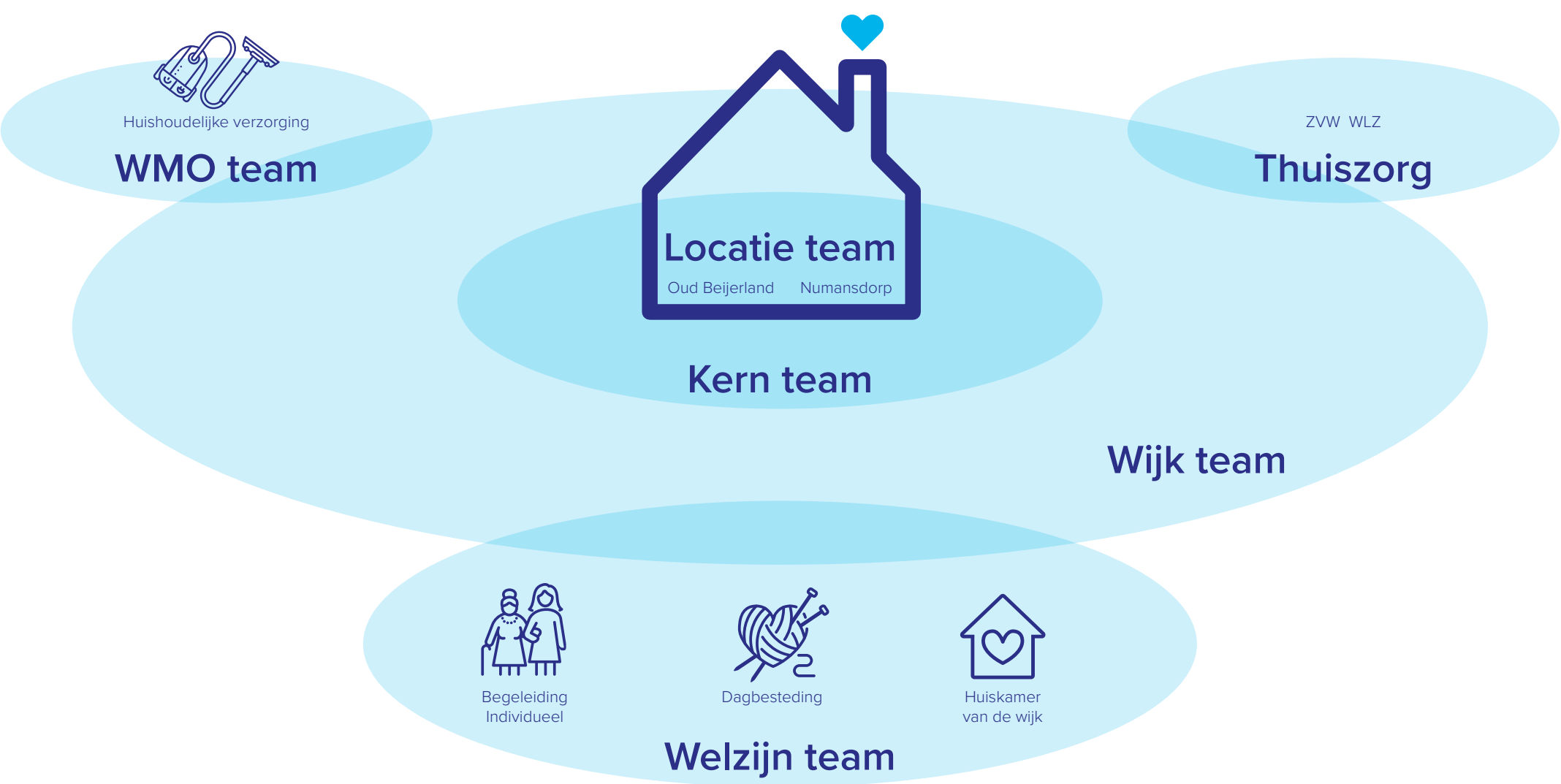
Daarnaast is Alerimus in 2022 gaan werken met de digitale aanmeldsystemen Point en Zorgdomein, waarbij aanmeldingen van ziekenhuizen en huisartsen beveiligd en digitaal bij ons binnen komen en worden verwerkt. Hiermee hebben wij stappen gezet in het integraal én digitaal samenwerken teneinde de juiste zorg op de juiste plaats bieden aan inwoners.

Vervolg Warm Welkom in 2023

In 2023 zal Warm Welkom verder voortgang krijgen conform het Kwaliteitsjaarplan 2023. Er zal aandacht zijn voor het op preventie en op reablement gericht dóórontwikkelen van onze wijkproducten, de verdere ontwikkeling van de website, het herzien en actualiseren van het kennismakings- en intakeproces van inwoners en de ontwikkeling van een productenboek.

Kernteams

Om inwoners en hun naaste(n) maximaal te ondersteunen in de levens- en klantreis werken we met (kern)teams die zijn ingericht per dorpskern. Hier wordt de kracht en de expertise van de wijkteams en het team van de woon-zorglocatie gebundeld. Het kernteam wordt ondersteund door een behandelteam, waarin verschillende (para)medische disciplines werkzaam zijn. Het kernteam staat tevens in nauwe relatie met de lokale samenleving en (zorg)partners uit de omgeving. Er is samenwerking met huisartsen, praktijkondersteuners, therapeuten en casemanagers dementie. Het kernteam voorziet in warme toeleiding naar passende zorg en warme overdracht van kennis en kunde als de vraag of behoefte van de cliënt elders, binnen of buiten Alerimus, meer passend kan worden beantwoord.



Figuur 3. Kernteam



De zorg vóór zijn door preventie

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 wij o.a. door de zelf- en samenredzaamheid van inwoners te vergroten, vroegtijdig te signaleren en preventief te werken met ‘producten’ die geen reguliere financiering kennen. We faciliteren deze producten in en met de samenleving, vanuit samenwerkingsverbanden in de Hoeksche Waard en met behulp van incidentele gelden.

Met de [Huiskamers van de Wijk](#) faciliteren we een plek voor oud & jong voor ontmoeting en activiteiten, waardoor inwoners kunnen blijven meedoen in de samenleving. In 2022 hebben wij 17.000 ontmoetingsmomenten gefaciliteerd (aantal deelnemende inwoners x aantal activiteiten) in de Huiskamer van de Buitensluis en 18.000 keer in de Huiskamer van de Open Waard! Daarnaast is Alerimus trekker geweest in zowel Oud-Beijerland als Numansdorp van de introductie van de Wielewaal; lokaal vervoer op afroep, voor én door inwoners (vrijwilligers) georganiseerd. Hiermee dragen we bij aan ontmoeting en sociaal contact in de dorpskernen.

Naast het faciliteren van ontmoeting en activiteiten houden we actief contact met de [dorpsberaad](#), kerken en verenigingen om vanuit deze makelaarsfunctie vragen en behoeften van inwoners of de samenleving te signaleren en hier vroegtijdig op in te springen. Daarbij benutten we de belangrijke waarde van vrijwilligers en ondersteunen en faciliteren we warme verbinding tussen inwoners voor zelf- en samenredzaamheid en kwaliteit van leven. De [vrijwilligerscoördinator](#) van Alerimus heeft hierin een actieve rol en maakt maximaal gebruik van het wijkweb.



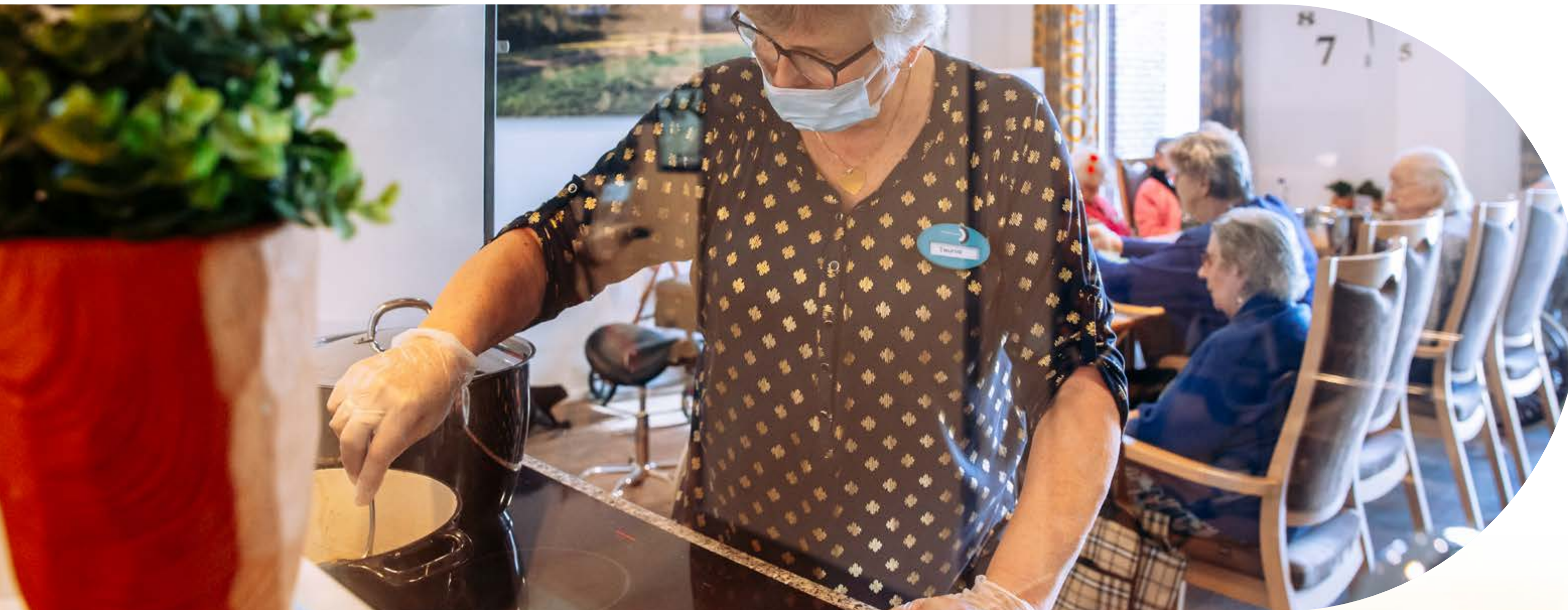
Figuur 4. Het wijkweb

Het afgelopen jaar hebben wij ons tevens ingezet om mantelzorgers en naasten gerichter te ondersteunen, zodat zij worden gefaciliteerd in het langer zelf- en ‘samenredzaam’ blijven en een complexe zorgvraag van de cliënt kan worden voorkomen. Met ingang van 2022 heeft de cliëntenraad de Buitensluis iedere laatste zaterdagmiddag van de maand een

Mantelzorgcafé georganiseerd. Naast mantelzorgcafés zetten wij ook de (geïndiceerde) producten [begeleiding](#) (begeleiding individueel en dagbesteding) en het [wijkpension](#) (logeerzorg) in om mantelzorgers te ontlasten en hen te ondersteunen in de zorg voor hun naasten.

De medewerkers van het in 2022 ontwikkelde [centrale serviceloket](#) luisteren naar inwoners en geven reflectie en advies op gebied van zelf doen, samen doen, laten doen en ‘digitaal als het kan’. We signaleren vroegtijdig en benutten de mogelijkheden van de cliënt, zijn naaste(n) en de samenleving optimaal om de zorg vóór te zijn.

Op gebied van eten en drinken werken we preventief, door bij te dragen aan gezond eten en ontmoeting. Met de [maaltijdservice](#) in de wijk ondersteunen we dagelijks honderden inwoners met een gezonde, warme maaltijd. De themamaaltijden die wij daarnaast aanbieden, bestaan uit een royaal meergangen menu voor een kleine prijs, zodat buurtbewoners een gezamenlijk ‘uit eten gevoel’ ervaren in de voor hen een vertrouwde omgeving. De Too good to go en de Prakkie voor ’n Prikkie maaltijden ondersteunen gezond eten voor inwoners met een kleine beurs en gaan tevens voedselverspilling tegen. In 2023 zullen we daarnaast het Samen eten Numansdorp ontwikkelen in samenspraak met Welzijn Hoeksche Waard en de Hervormde Kerk Numansdorp voor ontmoeting, verbinding en sociaal contact.



In het strategisch plan 2022-2025 benoemen wij de sleutelpositie van ‘de wijk’ in het toekomstbestendig organiseren van de zorg. Door onze primaire focus van de woonzorglocaties naar de wijk te verleggen – waar de woon-zorglocatie onderdeel vanuit maakt- en vragen en behoeften van inwoners preventief en voortijdig op te vangen, stimuleren we zelf- en samenredzaamheid, voorkómen we een (complexere) zorgvraag en verlichten we de druk op de woon-zorglocaties.

Om onze ambities waar te maken is er een noodzakelijke omslag in denken en doen van medewerkers, teams, samenwerkingspartners én financiers nodig. In het transformatieplan wijk dat eind 2022 tot stand is gekomen hebben wij de strategische opgave geduid voor de wijk- en thuiszorgteams en hieraan een uitvoeringsagenda verbonden. Deze uitvoeringsagenda zal de komende jaren dé leidraad zijn voor de doorontwikkeling in de wijkteams. Er zal aan de volgende transformatieopgaven worden gewerkt;

- We richten ons op gezondheid en preventie.
- We zetten zorgtechnologie en hulpmiddelen maximaal in
- We bouwen aan sterke gemeenschappen.

Daarnaast zal er aandacht zijn voor bedrijfsvoering, het aantoonbaar maken van onze waarde voor inwoners en de verdere verbinding en wisselwerking tussen de thuiszorgteams, de integrale wijkteams en het kernteam. In 2023 wordt tevens de afweging gemaakt om het ‘U woont nu hier’ programma -zoals dat voor de wijk wordt gemaakt en bestaat onder de titel ‘Verward in de wijk’- in te zetten. Bij een positieve keuze start dit programma in 2023.



Producten en arrangementen thuis in de wijk

De wijkteams van Alerimus werken persoonsgericht en leveren producten of productarrangementen die op de vraag en behoeften van de cliënt en zijn naaste(n) zijn afgestemd. We onderzoeken samen met de cliënt welke bijdrage Alerimus kan leveren ter ondersteuning van de levensreis. Wij werken daarbij zoveel mogelijk domeinoverstijgend, stemmen onze waarde voor de klant in multidisciplinair en integraal verband af en vertalen deze waarde naar een passend product of arrangement van producten die bijdragen aan kwaliteit van leven van inwoners.

Het Wijkpension en logeertzorg

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 logeertzorg, waardoor de mantelzorger ontlast wordt.

Logeertzorg draagt bij aan meerdere doelen die helpen de zogeheten zorgkloof te dichten. Logeertzorg biedt tijdelijk enige verlichting in de mantelzorgtaken, ondersteunt de zelf- en samenredzaamheid van inwoners en draagt er aan bij een kwetsbare situatie te voorkómen (preventie). Logeertzorg biedt de kans inwoners te ondersteunen bij hun gezondheidsvaardigheden en weer méér onafhankelijk van zorg en ondersteuning te worden (reablement) en hen kennis te laten maken met innovaties die bijdragen aan hun kwaliteit van leven en het langer thuis wonen ondersteunen. De grootste winst ligt in het

uitstellen of voorkómen van een verhuizing naar een woon-zorglocatie en daarmee het langer thuis wonen van inwoners. In 2022 maakten 65 cliënten gebruik van het wijkpension waarvan vijf cliënten gebruik hebben gemaakt van logeertzorg. De geleverde dienstverlening in 2022 is volledig gefinancierd. In 2023 zal Alerimus zich inschrijven voor de aanbesteding logeertzorg Wmo in de Hoeksche Waard, in samenwerking met partners van het samenwerkingsverband Thuis in de Kern.

Huishoudelijke verzorging in de wijk

Alerimus levert huishoudelijke ondersteuning als onderdeel van een Wlz arrangement en vanuit de Wet Maatschappelijke opvang (Wmo). Huishoudelijke ondersteuning is een belangrijk product in de ondersteuning van het langer thuis wonen van ouderen. In 2022 hebben 702 cliënten gebruik gemaakt van huishoudelijke ondersteuning, dit is een stijging ten opzichte van 2021. In 2022 hebben er diverse bijeenkomsten plaatsgevonden met huishoudelijk medewerkers. Hier is gesproken over de belangrijke rol van huishoudelijk medewerkers in de wijk en het belang van integraal samenwerken. In 2022 hebben wij verder ingezet op intensievere samenwerking tussen de teams van huishoudelijke verzorging, begeleiding individueel en dagbesteding. Daarnaast hebben huishoudelijk medewerkers op casus-niveau overleg gevoerd met de wijkverpleegkundigen van Alerimus. Hiermee zijn belangrijke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van integrale wijkteams.

Begeleiding

Sinds 2019 levert Alerimus Begeleiding Individueel. Dit product is gericht op het bevorderen, behouden en compenseren van zelfredzaamheid en participatie van de inwoner opdat hij

zo lang mogelijk in zijn eigen leefomgeving kan blijven wonen. Begeleiding Individueel ondersteunt een vitale samenleving en biedt kansen om de zogeheten zorgkloof te dichten. Het product is dan ook van groot belang voor het realiseren van preventie en reablement.

In 2022 hebben 34 inwoners gebruik gemaakt van Begeleiding Individueel, dit is een afname ten opzichte van 2021, maar nog steeds aanzienlijk meer dan in 2019. In 2022 is er een werkgroep opgericht om het product uit te werken op gebied van bedrijfsvoering, kwaliteit en strategische ontwikkeling, in samenhang met het transformatieplan wijk. De nieuwe productuitwerking zal medio 2023 gereed komen en worden opgenomen in het in 2023 te ontwikkelen productenboek van Alerimus.

In 2022 hebben 76 inwoners gebruik gemaakt van dagbesteding (begeleiding groep). Dit is een afname ten opzicht van 2021. Ook hier ligt de opgave tot verdere ontwikkeling van de dagbesteding, inspelend op de steeds complexer wordende zorgvragen van cliënten. De komende jaren zullen we de dagbesteding verder toerusten, specifiek op het gebied van psychogeriatricie, om hiermee te voorzien in groeiende behoefte in de Hoeksche Waard. Daarnaast zullen we organiseren op meer samenhang tussen de dagbesteding en andere producten, waaronder Begeleiding Individueel. Zo maken we maximaal gebruik van beschikbare expertise en werken we slim en efficiënt samen.

In 2022 heeft de aanbesteding plaatsgevonden voor Begeleiding Wmo, waaronder Begeleiding Individueel en Begeleiding Groep. De aanbesteding heeft geresulteerd in een overeenkomst tussen gemeente en Alerimus met een looptijd van 2023 tot en met 2026.

Casemanagement

Alerimus participeert in [ketenzorg dementie](#), een samenwerkingsverband van verschillende organisaties met als doel het bieden van een samenhangende begeleiding en ondersteuning voor alle mensen met (een sterk vermoeden van) dementie en hun mantelzorgers. Een casemanager is een onafhankelijke en vaste begeleider voor mensen met dementie én hun naasten. Vanuit Alerimus zijn er twee casemanagers werkzaam in het samenwerkingsverband.



Verzorging, verpleging, behandeling in de wijk

Alerimus levert verzorging, verpleging en behandeling (Zvw en Wlz) vanuit diverse thuiszorg- en wijkteams die in de kernen Numansdorp en Oud-Beijerland werkzaam zijn. De wijkverpleegkundigen vervullen naast hun eigenstandige rol ook een coachende rol in de teams. In 2022 hebben wij aandacht gegeven aan de integrale samenwerking in de wijk. In 2023 zal er verder worden ontwikkeld om de thuiszorgteams, de integrale wijkteams (met naast wijkverpleging ook huishoudelijke zorg en begeleiding) en de kernteams (overleg- en samenwerkingsvorm tussen wijk en woon-zorglocaties) nog sterker met elkaar te verbinden.

Voor inwoners met een indicatie voor zorg met verblijf, maar die thuis kunnen en willen 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 op maat afgestemd. Dit kan via een modulair pakket thuis (MPT) of een volledig pakket thuis (VPT). Met deze leveringsvormen thuis beoogt Alerimus de groeiende behoefte aan langdurige zorg zo veel als mogelijk op te vangen in de wijk, om hiermee de druk op de woon-zorglocatie te voorkomen. In 2022 is het aantal cliënten met een MPT gestegen, het aantal cliënten met een VPT is afgenomen. In 2023 staat de verdere ontwikkeling van VPT hoog op de agenda.

Technologieën in de wijk

Bij Alerimus werken we volgens het leidende principe dat wij zorg digitaal verlenen, tenzij dat niet mogelijk blijkt. Bij het beantwoorden van de (tijdelijke) vraag of behoefte van inwoners worden éérst de digitale oplossingen verkend die de zelf- en samenredzaamheid helpen te behouden, de kwaliteit van leven bevorderen, die bijdragen aan toekomstbestendige organisatie van zorg en die hun effect hebben bewezen. Domotica, robotica, (beeld) zorgtechnologie en slimme (medische) hulpmiddelen maken daartoe vanzelfsprekend onderdeel uit van Alerimus' bijdrage aan kwaliteit van leven.

In de wijk zetten wij technologieën in vanuit het samenwerkingsverband Thuis in de Kern, en het sub-programma Slim langer thuis. We maken gebruik van de SET subsidie betreffende het project 'Opschalen beeldzorg Thuis in de Kern'. Helaas is door de complexiteit en de omvang van de noodzakelijke transformatie de productie en de inzet van thuiszorgtechnologie niet volledig gerealiseerd. Ook is de SET subsidie nog niet volledig benut. In het transformatieplan wijk wordt hier nadrukkelijk aandacht aan besteed.

Beeldzorg

Bij Alerimus gebruiken we de Compaan voor beeldzorg, een tablet speciaal ingericht voor ouderen die weinig ervaring met digitale middelen hebben.

Alerimus zet beeldzorg in om de zelfredzaamheid van inwoners vergroten, eenzaamheid en isolement tegen gaan, het veiligheidsgevoel van de cliënt en zijn naaste(n) te vergroten en een hogere therapietrouw en medicatieveiligheid te bewerkstelligen. Met beeldzorg bieden we cliënten onder andere structuur in de dag en staan we hen bij in het langer

thuiswonen met minimale (thuis)zorg. Voor medewerkers betekent beeldzorg minder reistijd en efficiënte invulling van de beschikbare tijd. De benutting van beeldzorg is een belangrijk element in het transformatieplan wijk. In 2022 zijn de mogelijkheden geïnventariseerd m.b.t. het ontwikkelen van een regionaal beelzorgteam en een regionale beelzorgroute, in samenwerking met partners Heemzicht en Zorgwaard. Dit krijgt verder vervolg in 2023.

Slim slot

Alerimus levert binnen het samenwerkingsverband Thuis in de Kern een Slim Slot aan inwoners. 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 2022 heeft Alerimus 59 cliënten voorzien van een slim slot.

Medido

In 2021 is de Medido, een automatische medicijndispenser, in de wijk in gebruik genomen. In 2022 gebruikten vijf cliënten de Medido. 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. In 2023 zullen wij de mogelijkheden verkennen om de Medido aan te bieden op het wijkplein van de Open Waard, om inwoners bekend te maken met de techniek in het kader van zelfredzaamheid.

Medimo

Medimo is een systeem voor elektronisch voorschrijven en elektronische toedienregistratie. Het project Medimo is eind 2022 zowel in de woon-zorglocaties als in de wijk geïmplementeerd. Er is een eigen Alerimus-Medimo-omgeving in gebruik genomen met koppeling naar de applicatie ONS, zodat medewerkers vanuit digitaal de medicatieverstrekking kunnen aftekenen. Hiermee zijn de voorwaarden geschapen om het proces van medicatieveiligheid beter te borgen binnen de organisatie.

Woon-leefklimaat

Voor inwoners die niet verantwoord langer thuis meer kunnen wonen, bieden wij een warm en veilig thuis in de woon-zorglocaties De Buitensluis en de Open Waard. Bij Alerimus dragen we er aan bij dat de cliënt zich fijn voelt in zijn woon- en leefomgeving. De 'straat' waar de cliënt woont is beleavingsgericht ingericht met oog voor ambiance en sfeer. Hier is rekening gehouden met veiligheid, herkenbaarheid en oriëntatiemogelijkheden om de eigen regie en de kwaliteit van leven van de cliënt te stimuleren. In de 'straat' bevindt zich een aantal gezamenlijke ruimtes waar bewoners elkaar kunnen ontmoeten, in een fijne ambiance samen de maaltijd kunnen gebruiken en in gezamenlijkheid de dag of een deel van de dag kunnen doorbrengen. Deze ruimte is ingericht op basis van de behoeften van bewoners van 'de straat', met aandacht voor het stimuleren van de zintuigen en prikkelverwerking. Voor de leefbaarheid en beleefbaarheid zetten wij ook domotica en robotica in. Zo ervaart de cliënt een op maat aangepaste omgeving, aansluitend bij zijn identiteit, behoeften en voorkeuren.



Informele zorg

Het creëren van een warme en veilige woon- en leefomgeving doen wij samen met naasten, mantelzorgers, het cliëntnetwerk, [vrijwilligers](#) en deelnemende organisaties. De afgelopen jaren heeft Alerimus grote stappen gezet in het 'binnen is buiten en buiten is binnen concept', om bijdrage van Alerimus vooral in en mét de lokale samenleving te organiseren. Het programma '[Waardigheid en Trots op Locatie](#)' ondersteunt medewerkers in de samenwerking met de informele zorg en draagt bij aan verbinding tussen professionals, vrijwilligers en mantelzorgers. Ook in het leerprogramma '[U woont nu hier](#)' is de samenwerking tussen professionals, vrijwilligers en naasten een belangrijk item.

De cliëntenraden van Alerimus hebben waardevol bijgedragen aan het versterken van de informele zorg. In 2022 zijn er mantelzorgcafés georganiseerd door de cliëntenraad van de Buitensluis in samenspraak met communicatie en team welzijn. Na een wat onzekere start in maart 2022 door corona kreeg het café langzaam de gewenste vorm, door een spreker uit te nodigen met een te behandelen thema. Aansluitend was er nog tijd om met elkaar te praten. Hierdoor steeg het aantal bezoekers, variërend van 5 – 25 bezoekers per café. Er is in het café o.a. gesproken over de thema's geestelijke verzorging, de veranderde (verpleeg) zorg in de wijk en de waarde van welzijn/welbevinden. De cliëntenraad Buitensluis wil in 2023 doorgaan met het organiseren van Mantelzorgcafés.

In de Open Waard heeft de cliëntenraad koffiebijeenkomsten georganiseerd voor cliënten en naasten. Hier is o.a. gesproken over de beleving en de ervaren kwaliteit van leven en zorg. Daarnaast is er eind 2022 een vragenlijst verstuurd naar mantelzorgers. Op basis van

de respons wordt er in 2023 een mantelzorgbijeenkomst gehouden, voor ontmoeting en gesprek over specifieke thema's.

Nieuw in 2022 was tevens de samenwerking met Stichting Zorgdier, deze stichting ondersteunt cliënten woonachtig in de woon-zorglocaties (weer) te laten genieten van het warme contact met huisdieren.

Waardigheid en Trots op Locatie (WOL)

2022 was het tweede jaar van het programma '[Waardigheid en Trots op Locatie](#)'. In dit programma hebben wij de focus gelegd op het samenstellen van evenwichtige teams, het versterken van persoonsgerichte zorg/welzijn vanuit integrale samenwerking en het versterken van de teamontwikkeling. Daarbij is de verbinding tussen de beide woon-zorglocaties en de wijk versterkt en het leren van elkaar vergroot. Eind 2022 is het programma met succes afgesloten en heeft er een evaluatie plaatsgevonden. De belangrijkste aandachtspunten uit het programma komen terug in het in 2023 te ontwikkelen strategisch opleidingsbeleid.

Samen-leerprogramma U woont nu hier

Door de toenemende complexe zorgvraag van cliënten op lichamelijk, psychisch en sociaal vlak, zien we dat het gedrag van de doelgroep cliënten die wij ondersteunen verandert. In de woon-zorglocaties is er sprake van cliënten met zwaardere PG en psychische, meer onvoorspelbare, problematiek. Dit vraagt verdere verdieping. Eén van Alerimus' strategische ambities is dan ook 'het vergroten van expertise met betrekking tot de zware en complexe zorgvraag'.



Begin 2022 is het scholings- en begeleidingsprogramma op gebied van dementie, psychiatrie en onbegrepen gedrag, middels het leerprogramma '[U woont nu hier](#)' aangevangen. Dit is een programma voor medewerkers van de woon-zorglocaties dat de medewerker toerust in het leveren van persoonsgerichte zorg aan de cliënt (met dementie). Het programma 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.

De ervaringen van medewerkers ten aanzien van het programma 'U woont nu hier' zijn overwegend positief. Medewerkers geven aan de modules relevant en informatie te vinden, voor hun functioneren als zorgprofessional én voor hun persoonlijk leven als kind, mantelzorger of naaste. Het leerprogramma zal eind 2023 worden afgerond.

Beleid omtrent onbegrepen gedrag

Bij Alerimus willen we er aan bijdragen dat de cliënt kwaliteit van leven ervaart. Gezien de toenemende zorgzwaarte van cliënten die op onze zorg vertrouwen zijn we alert op kwetsbare situaties, gedragsveranderingen, onbegrepen gedrag en pijn. Eind 2022 is beleid ontwikkeld omtrent onbegrepen (probleem) gedrag en is er een werkwijze omtrent de toepassing van gedragsvisites opgesteld. Met dit beleid borgen wij onze werkwijze en ondersteunen wij zorgmedewerkers in het signaleren, duiden, analyseren van en acteren op het onbegrepen (probleem) gedrag. Het beleid wordt in het eerste kwartaal van 2023 vastgesteld.

Technologieën en hulpmiddelen in de woon-zorglocatie

De afgelopen jaren heeft Alerimus geïnvesteerd in technologieën, slimme (medische) hulpmiddelen en oplossingen, teneinde bij te dragen aan kwaliteit van leven van cliënten.

om de cliënt, medewerkers en naasten digitaal toegang geven tot het appartement van de cliënt. De digitale toegang is in 2022 na de Buitensluis, ook in de Open Waard aangelegd. Dit vormt de basis om locatie- en organisatieoverstijgend medewerkers (en wellicht ook cliënten/mantelzorgers) toegang te geven tot locaties van de woon-zorgorganisaties in de Hoeksche Waard.

Daarnaast is de techniek ten aanzien van de bakens en leefcirkels van bewoners verbeterd en verfijnd, zodat de cliënt nog meer vrijheid ervaart binnen de woon-zorglocaties en onveilige situaties voorkómen kunnen worden. In 2022 is er periodiek overleg gevoerd tussen zorg en ICT om de toepassing van de leefcirkels te optimaliseren.

In 2021 is de Medimo, een elektronisch voorschrijfsysteem, geïmplementeerd binnen de woon-zorglocaties. Daarnaast heeft er in 2022 een succesvolle pilot plaatsgevonden van de Momo Bedsense in de Buitensluis. De pilot heeft aangetoond dat de Bedsense bijdraagt aan persoonsgericht werken en tevens de kwaliteit van zorg vergroot. In 2023 zal de toepassing van de Bedsense binnen Alerimus verder worden uitgebreid. We zullen de effecten zorgvuldig monitoren en evalueren.

Binnen de woon-zorglocaties is er 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

Bij Alerimus vinden we het belangrijk dat de cliënt kwaliteit van leven én zorg ervaart en zich veilig voelt in zijn relatie met Alerimus en onze medewerkers. De afgelopen jaren hebben wij ons er op toegelegd de veiligheid en kwaliteit van onze bijdrage te ontwikkelen conform de vigerende kwaliteitskaders. We zorgen voor een veilige woon- en werkcultuur, meten kwaliteit en veiligheid en spannen ons in voor verbetering als hier aanleiding toe 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.

Metten is weten

Met het project ‘metten is weten’ dat in 2022 is afgerond heeft Alerimus een samenhangende kwalitatieve indicatorenset ontwikkeld waarmee we de kwaliteit en veiligheid van onze zorg meten en monitoren. In 2023 vertalen we het ‘metten is weten’ naar een kwaliteitsdashboard voor leidinggevenden en teams, waarmee náást de dashboards voor de bedrijfsmatige en strategische opgaven de kwalitatieve opgave wordt gemonitord.

Aandachtsgebieden

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 aandachtsvelders die de toepassing van het beleid binnen het (wijk) zorgteam uitdragen. In 2023 wordt de rol van aandachtshouder daarom herbelegd -veelal

bij verpleegkundigen-, om vanuit de verpleegkundige expertise de kwaliteit binnen het team te bevorderen en te bewaken. De rol van aandachtsvelder en -houder wordt tevens opgenomen in het in 2023 vast te stellen taken/rollenboek, onderdeel van het nieuwe functiehuis van Alerimus. We verwachten dat het proces en de bijbehorende verantwoordelijkheden beter geborgd worden. De lijst met aandachtshouders en -velders 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. In 2022 hebben de aandachtshouders en -velders een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling en uitrol van het programma ‘U woont nu hier’ binnen Alerimus.

Aandacht voor eten en drinken

Bij 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. We ondersteunen met eten en drinken de cliënt bij een waardevolle dag. De aandachtshouder en -velders faciliteren de teams bij het uitdragen

van dit gedachtengoed. We maken persoonsgerichte afspraken met de cliënt en leggen de eetgewoonten en wensen vast in het cliëntdossier. Eten en drinken wordt als een vast onderdeel van de risicoscan en rapportage opgenomen. De risicoscan wordt in ieder geval één keer per half jaar geactualiseerd.

In 2022 heeft de succesvolle pilot in de Open Waard ‘koken op de huiskamer’ verder voortgang gekregen. 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 2023 zullen we de kaders schetsen hoe het persoonsgericht koken op de huiskamers op een persoonsgerichte, veilige en gezonde manier kan worden toegepast op de andere etages van de woon-zorglocaties van Alerimus.

In 2022 heeft de voedingsdienst belangrijke stappen gezet in het door ontwikkelen van kwaliteit van voeding. Er zijn recepturen in kaart gebracht zodat er per product een herkenbare smaakbeleving ontstaat voor de cliënt. Daarnaast is er samen met de (zorg)teams gewerkt aan een slim en efficiënt inkoop- en registratieproces om nog persoonsgerichter te kunnen werken, voedingskosten te reduceren en verspilling tegen te gaan.

Medicatieveiligheid

Op gebied van medicatie en het bespreken van medicatiefouten in het team werkt Alerimus met de veilige principes in de medicatieketen. Het medicatiedistributieprotocol is in 2022 besproken, herzien en geactualiseerd en digitaal beschikbaar gesteld via het organisatiehandboek. Daarnaast zijn er medicatiereviews gehouden met de specialist ouderengeneeskunde en betrokken apotheek. In 2022 is de Medimo geïmplementeerd. 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. Op basis van de meldingen worden de medicatiefouten standaard besproken binnen de teams en op een geaggregeerd niveau in de Incidenten commissie en de Stuurgroep kwaliteit. In het multidisciplinair overleg (MDO) wordt standaard de ‘Beoordeling eigen beheer van medicatie’ (BEM) doorgenomen.

Advance care planning

Bij Alerimus dragen we er aan bij dat inwoners waardig ouder worden én waardig kunnen sterven, met regie tot het levenseinde. We gaan tijdig in gesprek over het (naderende) levenseinde en de wensen, doelen en voorkeuren die de cliënt heeft. Met elkaar worden de verschillende opties besproken, risico's gewogen en verwachtingen afgestemd. We noemen dit advance care planning. We respecteren de eigenheid en eigen regie van de cliënt en zijn naaste(n) gedurende het gehele stervensproces. Binnen de woon-zorglocaties werken we methodisch en integraal samen conform het (digitaal) zorgpad dat na overleg met de behandelend arts wordt ingezet. In de wijk werken we in nauwe samenwerking met de huisarts en het ziekenhuis en andere betrokken (zorg)partners. 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. Daarnaast is de geestelijk verzorger desgewenst betrokken bij de cliënt en zijn naaste(n).

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. 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. In 2022 is er gewerkt aan het ontwikkelen van één uniforme werkwijze inzake het consult van de wondverpleegkundige en de toepassing van wondzorg aan cliënten. Dit in afstemming met de woon-zorglocaties, de artsen en de wijkteams. Daarnaast zijn de procedures wondzorg in de wijk en wondzorg in de woon-zorglocatie herzien. Eind 2022 is gestart met een pilot om de Nedap Wondapp in gebruik te nemen. Deze pilot krijgt opvolging in 2023.

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 2022 zijn er verschillende bijeenkomsten geweest met betrekking tot het ontwikkelen van een scholingsplan omtrent ergonomisch werken. Dit krijgt

verdere opvolging in 2023. Verder is er een hulpmiddelen markt in beide woon-zorglocaties georganiseerd, om medewerkers kennis te laten met de verschillende beschikbare mogelijkheden. In 2022 is er tevens een inventarisatie uitgevoerd van de benodigde hulpmiddelen per woon-zorgetage.

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. In 2022 hebben wij ons doel niet gerealiseerd om slim continentiemateriaal aan te schaffen en te implementeren. We beogen dit in 2023 alsnog te doen. In 2023 zal er tevens een marktplaats voor o.a. continentiemateriaal worden georganiseerd, om verspilling tegen te kunnen gaan en de beschikbare materialen doelmatig te gebruiken.

Innovatie

Dit is een relatief 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 leidinggevenden. De aandachtshouder helpt nieuwe innovaties mee te implementeren en heeft hierin een trekkersrol binnen het team. In 2022 zijn de aandachtsvelders aangesteld. Daarnaast is begin 2023 de concernmanager ICT en Innovatie aangesteld.

Leven in vrijheid (gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking)

Bij Alerimus ondersteunen we de cliënt zelf keuzes te maken en in vrijheid te leven. We leveren vrijwillige zorg, ténzij het niet anders kan. We gaan in gesprek met de cliënt en/of zijn naasten over de (gewenste) zelfstandigheid en eigen regievoering. We wegen en bespreken de hiermee samenhangende risico's, nu en voor toekomstige gezondheidsscenario's, en bespreken de toepassing van vrijheid bevorderende middelen en (digitale)technologieën. Met de cliënt en zijn naaste(n) komen we tot een zorgvuldige, gedragen besluitvorming en weloverwogen zorg. Als wél wordt overgegaan tot onvrijwillige zorg, dan is dit na gesprek met de cliënt en dienst naaste en een multidisciplinair besluit dat wordt uitgevoerd aan de hand van de Wet zorg en dwang en het hierbij behorende stappenplan.

In 2022 is het scholingsplan Wzd ontwikkeld en uitgerold. Dit scholingsplan speelt in op de verschillend 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 programma bestaat uit praktijklessen, e-learningen en free learnings voor verschillende doelgroepen medewerkers.

Eind 2022 hebben wij het besluit genomen om de rol van 'zorgverantwoordelijke' in het kader van de Wzd te herbeleggen, van de zorgmaatjes (eerst verantwoordelijk verzorgenden) naar de aandachtsvelders Wzd. De aandachtsvelders zijn hierin gespecialiseerd en daarmee beter toegerust om uitvoering te geven aan de wet en het bijbehorende stappenplanproces.

Onze inspanningen om het gedachtengoed 'leven in vrijheid' te verankeren in ons denken en doen heeft vruchten afgeworpen. Ten opzichte van 2021 is er een daling zichtbaar in het aantal cliënten dat gelijkgestelde of onvrijwillige zorg ontvangt. Door continue aandacht voor vrijwillige alternatieven en het scholingsprogramma is er bewustwording ontstaan bij medewerkers en teams.

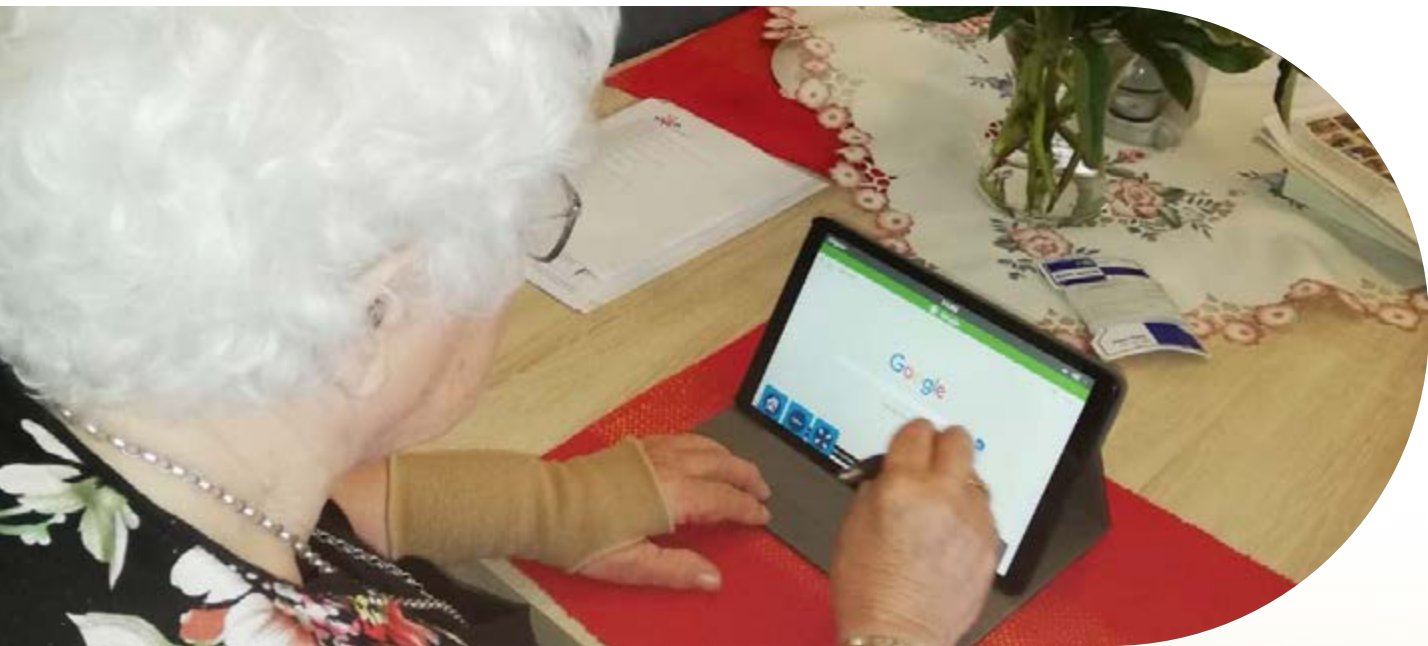
Eind 2022 heeft de Wzd commissie een evaluatie uitgevoerd. Uit deze evaluatie is gebleken dat de Wzd commissie heeft bijgedragen aan de succesvolle implementatie van de Wzd binnen Alerimus, maar dat er nog een ontwikkelopgave ligt op het gebied van (samen) leren en ontwikkelen. In 2023 zal de werkwijze en de samenstelling van de Wzd commissie worden aangepast, zodat er met nog meer focus en integraliteit kan worden gewerkt het denken en werken in vrijwillige alternatieven.

Infectiepreventie

De coronapandemie heeft ons bewust gemaakt 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 dat wij in 2022 hebben uitgevoerd. Alerimus heeft tevens het algehele infectiepreventiebeleid vernieuwd. In 2022 heeft er een externe audit plaatsgevonden in de woon-zorglocaties de Buitensluis de Open Waard. Er zijn duidelijke verbeteringen zichtbaar ten opzichte van de audit uit 2021. In 2022 zijn tevens de corona protocollen herzien en beschreven in termen van algemene infectiebestrijding. Het continuïteitsplan is hiertoe aangepast.

De infectiepreventiecommissie van Alerimus monitort en bewaakt de uitvoering van het infectiepreventiebeleid. 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. De meldingsbereidheid bij Alerimus is groot en het bespreken van de incidentmeldingen is een vast agendapunt op de teamoverleggen.

Soort MIC	2020	2021	2022	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022
Valincident	533	553	576	127	145	156	148
Voorgevallen fouten (medicatie)	361	416	358	90	84	88	96
Agressie	139	130	158	63	29	47	19
Vermissing	72	13	2	0	2	0	0
Gevaarlijke situatie	15	0	0	0	0	0	0
Medewerker/bezoeker	0	0	0	0	0	0	0
Materieel	10	8	5	0	2	1	2
Anders	32	74	106	30	26	25	25

Figuur 5. Mic meldingen 2022

Vallen

Zoals in de voorgaande jaren zijn de meeste MIC's ingevuld voor valincidenten en medicatie incidenten. In 2022 is daarom een procedure valpreventie ontwikkeld en deze geïmplementeerd. Ook is mede naar aanleiding van een intern prisma-onderzoek een werkinstructie “wat te doen bij acute situatie” opgesteld om medewerkers meer houvast te geven bij het handelen in acute situaties. In 2023 monitoren we of dit helpend is en bijdraagt aan een vermindering van het aantal valincidenten. Vanaf het 2e kwartaal 2022 is op de Julianalaan van de Buitensluis als een pilot de BedSense ingezet. Eén van de verwachte uitkomsten was dat het aantal valincidenten zou afnemen. Dit effect is vooralsnog niet zichtbaar en zal worden gemonitord in 2023.

Medicatie

In 2022 is zowel de Medimo (elektronisch voorschrijf- en toedienregistratie voor de medicatie) in de zorglocaties als in de wijk en de Medido in de wijk (medicijndispenser) geïmplementeerd. Met de inzet van de Medimo wordt het medicatieproces beter én doelmatiger geborgd. Het aantal medicatie gerelateerde incidenten zal naar verwachting afnemen. We zullen het effect van beide technologieën zorgvuldig monitoren.

Agressie

In het eerste kwartaal van 2022 hebben er naar verhouding meer agressie incidenten plaatsgevonden dan de voorgaande jaren. Gedurende 2022 is er echter een daling zichtbaar in de agressiemeldingen. Mogelijk heeft het leerprogramma ‘U woont nu hier’, het beleid omtrent onbegrepen gedrag en de opgestelde werkwijze gedragsvisites positief bijgedragen aan de benadering en bejegening door medewerkers van cliënten.



Prisma

In 2022 heeft Alerimus in geval van drie incidenten een interne PRISMA analyses uitgevoerd. We gebruiken deze methodiek om te leren van en te verbeteren naar aanleiding van incidenten. Van één incident is een melding gedaan bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en heeft een nadere analyse onder leiding van een onafhankelijk extern voorzitter plaatsgevonden. De IGJ heeft aangegeven dat Alerimus het (PRISMA) onderzoek degelijk heeft uitgevoerd en dat zij zich kon vinden in de uitkomsten. De verbeterpunten zijn opgenomen in het verbeterregister van Alerimus.

De wijze van onderzoek middels de PRISMA methodiek is positief ervaren door Alerimus. De methodiek leert ons breder te kijken naar preventieve maatregelen om incidenten te voorkómen. Eind 2022 hebben zes medewerkers van Alerimus een training gevolgd met betrekking tot het opstellen van een PRISMA en de toepassing hiervan. We beogen hiermee de PRISMA methodiek breder te borgen binnen de organisatie en deze nadrukkelijk in te zetten voor leren en ontwikkelen. Vanaf 2023 wordt de PRISMA (light) als een vast analyse instrument opgenomen in het incidenten beleid van Alerimus.



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. Met elkaar dragen we bij aan kwaliteit van leven van inwoners, cliënten en hun naasten. Als werkgever zijn wij er daarom voor medewerkers en ondersteunen we medewerkers in hun leven en loopbaan. Samen zorgen we voor een fijn werkklimaat, met ruimte om te leren en te ontwikkelen, talenten te benutten en voor persoonlijk leiderschap.

Wie zijn onze medewerkers?

Bij Alerimus verstaan wij onder medewerkers professionals én vrijwilligers. Het bijdragen aan kwaliteit van leven maken we mét elkaar iedere dag weer waar. Vrijwilligers en professionals vullen elkaar aan, dragen met elkaar de kernwaarden van Alerimus uit en werken samen aan onze (strategische) ambities.



Mijlpalen in 2022

- Programma 'Waardigheid en Trots op Locatie'
- Uitrol leerprogramma 'U woont nu hier'
- Digitale ondernemingsraadverkiezingen en nieuwe ondernemingsraad
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Ontwikkeling nieuw functiehuis en nieuwe functiebeschrijvingen
- Start en uitrol leiderschapsprogramma
- Ontwikkeling Zorgcampus
- Jubileumfeesten voor medewerkers en vrijwilligers



In 2022 werkten er 232 betrokken vrijwilligers die cliënten en bewoners ondersteunden, ontzorgden en hen een fijne hebben bezorgd. Vrijwilligers zijn van grote waarde voor de samenleving én Alerimus, omdat zij complementair zijn aan naasten en professionals in hun bijdrage aan kwaliteit van leven van inwoners/de cliënt. Samen geven we het beste antwoord op vragen en behoeften. Vrijwilligers voegen waarde toe en benutten hun kwaliteiten en talenten als (bezoek)‘maatje’ van een inwoner of cliënt, door zich te verbinden aan een team of etage, en/of zich organisatie breed in te zetten.

In 2022 heeft Alerimus een uitgebreide nieuwsbrief voor vrijwilligers opgezet die wordt verspreid onder vrijwilligers én medewerkers. Hiermee dragen we bij aan verbinding tussen vrijwilligers en professionals en nemen we vrijwilligers mee in belangrijke ontwikkelingen van Alerimus. In 2022 hebben er tevens vrijwilligersbijeenkomsten plaatsgevonden en is er een feestavond voor vrijwilligers georganiseerd. In Oud- Beijerland is er een Meet & Greet opgezet voor vrijwilligers. Hier wordt veelvuldig gebruik van gemaakt.

Helaas is het in 2022 niet gelukt om vrijwilligers te trainen en scholen op gebied van de clientbenadering. In 2023 zal er aan alle vrijwilligers een training ‘dementievriendelijk voor vrijwilligers’ worden aangeboden, in lijn met het leerprogramma ‘U woont nu hier’ voor professionals.

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. Alerimus heeft daarnaast intensief contact met Welzijn Hoeksche Waard over het plaatsen van vacatures voor vrijwilligers, het aanbieden van trainingen voor vrijwilligers en het in algemene zin samenwerken aan het verstevigen van ‘de informele zorg’.

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. In 2021 hebben de HR afdelingen van Alerimus, Zorgwaard en Heemzicht tevens samengewerkt aan overstijgend HR- en arbeidsmarktbeleid om de VVT-organisaties binnen de Hoeksche Waard te positioneren als aantrekkelijk werkgever voor (toekomstige) zorgmedewerkers en medewerkers.

Zorgcampus

Alerimus zet zich als maatschappelijk partner én als werkgever in voor instroom, begeleiding en behoud van leerlingen in de zorg, onze trainee's. Dit doen we om nu en in de toekomst gekwalificeerde medewerkers te kunnen blijven inzetten en goede verbinding

te houden tussen opleidingscurricula en de praktijk. Alerimus werkt intensief samen met opleidingsinstituten in de omgeving evenals het samenwerkingsprogramma [Thuis in de Kern](#). Eén van deze programma is de [Zorgcampus Hoeksche Waard](#), waarin we samen met onze partners instroom en toerusting van leerlingen, trainee's en nieuwe medewerkers faciliteren. Naast de vier zorgpartijen Alerimus, Zorgwaard, Heemzicht en Cavent is ook Careyn, Gemiva én de gemeente Hoeksche Waard aangesloten bij de ontwikkelingen van de Zorgcampus. In 2023 start de Zorgcampus met een mbo zorgopleiding op 'het eiland', gefaciliteerd door het Albeda.

Inwerkprogramma

Om te zorgen dat nieuwe medewerkers zich snel thuis en onderdeel van de 'medewerkerscommunity' voelen en voldoende zijn toegerust om invulling te geven aan hun werk, heten wij nieuwe collega's 'warm welkom'. In 2022 is er gewerkt aan een geactualiseerd inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers, waarin we medewerkers kennis laten met collega's en de beschikbare applicaties en faciliteiten die het slim, veilig en plezierig (samen)werken faciliteren. Het beleid rondom het inwerken en toerusten van nieuwe medewerkers zal in 2023 worden vastgesteld.

Beleving van medewerkers

Bij Alerimus zetten we ons in voor een veilig en plezierig leef-, leer- en werkklimaat voor medewerkers en teams. We vinden het belangrijk om te weten wat er speelt in het werk, functioneren en samenwerken van medewerkers. We vragen de beleving en tevredenheid van medewerkers uit in het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO), de exit gesprekken en de jaargesprekken.

De hoge uitstroom van medewerkers eind 2021 en begin 2022 is aanleiding geweest om het MTO te vervroegen. We zijn er trots op dat 53.4% van de medewerkers het onderzoek heeft ingevuld om daarmee een breed beeld te verschaffen van de bevlogenheid, betrokkenheid én wensen en behoeften van medewerkers. De resultaten van het MTO geven aan dat er binnen de hele organisatie zorg is over leiderschap en de rol van de leidinggevenden, over de communicatie en over de werkdruk van medewerkers.

Vergelijkbaar met de NPS score bij de cliënt tevredenheidsonderzoeken is ook de NPS ‘aanbevelingsvraag’ vraag gescoord, dit is de WNPS (Werkgever Net Promoter Score). Ten opzichte van de vorige MTO is de werkbeleving en de WNPS gedaald, ook liggen de scores en dan met name van de WNPS onder het sectorgemiddelde.

	BS	OW	Wijkverpleging	WMO	Concernbreed	Sector
WNPS 2022	-56,0	-35,0	-53,8	-22,6	-42,6	-10,0
Werkbeleving 2022	6,3	6,8	6,5	7,1	6,6	7,4
Bevlogenheid 2022	7,3	8,0	8,0	8,2	7,2	8,0

Figuur 6. MTO 2022

De ontwikkelpunten die zijn voortgekomen uit het MTO maken deel uit van de jaarplannen 2023 van de organisatieonderdelen en het organisatie brede Kwaliteitsjaarplan 2023. De overlegstructuur zal in 2023 worden aangescherpt om bewust tijd in te plannen voor medewerkers. Daarnaast loopt het [leiderschapstraject](#) dat in 2022 is gestart verder door in 2023, waarmee we leidinggevenden ondersteunen en faciliteren in hun rol. In 2023 wordt de planorganisatie van Alerimus opnieuw ingericht en zal het roosterbeleid worden herzien. Eind 2023 evalueren we of de ingezette maatregelen tot het gewenste effect hebben geleid.



Behoud van medewerkers

Helaas was in 2022 de uitstroom van medewerkers bij Alerimus hoger dan gewenst. De uitstroom komt echter wel overeen met landelijke ontwikkelingen. 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 hebben we aan de hand van exit-interviews de uitstroomredenen geanalyseerd en de uitstroom gemonitord in de maand- en kwartaalrapportages. Door verandering van sturing en de opvolging van het MTO is er meer rust en stabiliteit gekomen in de teams. Dit heeft geleid tot lagere uitstroom verder in het jaar.

Inzet van personeel niet in loondienst

Door de toenemende zorgkloof zijn wij steeds meer genoodzaakt een beroep te doen op Personeel niet in loondienst (PNIL). We zijn dankbaar dat we de teams met tijdelijke krachten hebben kunnen versterken, om de continuïteit van zorg te waarborgen. Anderzijds brengt deze inzet hoge kosten met zich mee en zijn er zorgen over de borging en continuïteit van de Alerimus’ eigen werkwijze en processen. In 2022 hebben wij de inzet van PNIL beperkt en gestabiliseerd. De inzet en het beperken van PNIL zal in 2023 een belangrijk aandachtspunt zijn.

Arbeidsvoorwaarden

In 2022 zijn er voorbereidingen getroffen om binnen de fiscale mogelijkheden medewerkers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te bieden. We doen dit middels FiscFree. In 2023 zal het bereid omtrent secundaire voorwaarden gereed komen. Hiermee dragen we bij aan vitaal HR beleid en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers.

Alerimus heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers en teams. Leren en ontwikkelen zien we als één van de belangrijkste elementen voor het realiseren van toekomstbestendige zorg. Hier gaat het om de kennis en kunde te borgen (nieuwe) routines af en aan te leren en in de praktijk zichtbaar te laten zijn.

Samen leren & ontwikkelen

In 2022 liep als een rode draad door de hele organisatie het trainingsprogramma Persoonsgerichte zorg, dat bestond uit de volgende projecten die met elkaar verbonden zijn: [‘U woont nu hier’](#), [Waardigheid en Trots op Locatie \(WOL\)](#), [Capaciteitsmanagement](#) en het [Leiderschapsprogramma](#) voor het management en middenkader. De projecten lopen door in 2023, met uitzondering van het WOL traject dat begin 2023 wordt afgerond.

Naast de organisatie brede programma's vinden er vele individuele ontwikkelingen plaats. Alerimus zet (digitale) opleidingen, cursussen en trainingen in om medewerkers te ondersteunen in hun (loopbaan)ontwikkeling en om aansluiting te houden bij de ontwikkelingen in de samenleving én ons professionele vakgebied. In 2023 creëren we samenhang in onze inspanningen op gebied van leren en ontwikkelen in een strategisch opleidingsplan -inclusief de visie op leren- om het lerend vermogen binnen de organisatie te versterken.

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 roosteraars een actueel beeld van de gevolgde leerpaden en inzicht in het bevoegd en bekwaam zijn van zorgmedewerkers.

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. In 2022 hebben de werkbegeleiders een cursus werkbegeleiding gevolgd.



Leiderschapsprogramma

Wij rusten (beginnende) leidinggevendenden verder toe om voldoende bekwaam invulling te geven aan hun werk. In 2022 is er een leiderschapsprogramma opgestart voor de leidinggevendenden binnen de organisatie om de persoonlijke leiderschapsstijlen verder te ontwikkelen, te leren hoe er coachend leiding gegeven kan worden en hoe er omgegaan kan worden met complexe groepsdynamiek. Door middel van groepssessies, individuele begeleiding en masterclasses worden leidinggevendenden ondersteund en toegerust in hun rol. Alle leidinggevendenden en medewerkers van Alerimus die sturing geven aan een team of organisatieproces nemen hier aan deel. Het leiderschapstraject duurt anderhalf jaar en zal eind 2023 afgerond worden.

Aanvullend aan dit traject start in het eerste kwartaal van 2023 het trainee programma voor nieuwe leidinggevendenden met dezelfde voornoemde ambities en resultaten en/of medewerkers in een niet-leidinggevende rol, die de ambitie hebben om door te groeien naar een leidinggevende functie. Hiermee faciliteren we ontwikkeling en groei en streven we er naar om deze medewerkers te behouden voor de organisatie.

Werkoverleg & intervisie

In 2022 zijn we aangevangen met het bespreken van casuïstiekbesprekingen in de werkoverleggen, om integraal en persoonsgericht werken te stimuleren en eventuele (ethische) dilemma's van medewerkers bespreekbaar te maken. In de Wzd commissie wordt dit gemonitord. We hebben geconcludeerd dat de casuïstiekbesprekingen nog niet periodiek zijn ingezet en dat ook de werkoverleggen in vorm en frequentie verder ontwikkeld kunnen worden. In 2023 zal de overlegstructuur hierop worden aangepast.

In 2022 is er een significante toename gerealiseerd in het bevoegd en bekwaam zijn van de medewerkers op de voorbehouden handelingen. Na constatering dat de bevoegd- en bekwaamheid terugliep, zijn medewerkers en teams ondersteund om de bevoegd en bekwaamheid op orde te krijgen. Eind 2022 was voor gemiddeld 83% van de zorgmedewerkers hun verplichte scholingen weer actueel en op orde. Hiermee wordt nagenoeg voldaan aan de interne norm van minimaal 85%.

Gezondheid en duurzame inzetbaarheid

Binnen Alerimus faciliteren we dat medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar blijven en met regie en veerkracht in kunnen spelen op veranderingen in hun leven. Een gezonde leefstijl en een goede werk-privé balans vinden wij daarnaast enorm belangrijk. Ons vitaliteitsbeleid is hierop gebaseerd.

Leidinggevenden en de afdeling HR trekken hierin samen op en worden ondersteund door de arbodienstverlener. Ook de preventiemedewerkers binnen Alerimus geven gevraagd en ongevraagd advies aan het management, leidinggevenden en de ondernemingsraad over arbeidsomstandigheden, preventie en veiligheid.

De projectgroep Capaciteitsmanagement heeft in 2022 gewerkt aan een nieuwe planorganisatie en roosterbeleid. Hier is aandacht voor veilig en gezond roosteren. In 2023 vindt hierover besluitvorming plaats. In 2022 hebben wij tevens aandacht besteed aan gezonde werktijden en een gezonde spreiding van verlofuren gedurende het jaar. Medewerkers zijn gestimuleerd verlof tijdig op te nemen, dit heeft geresulteerd in een (bijna) halvering van de compensatie en verlof uren. In 2022 hebben we uitvoerend beleid ontwikkeld rondom het Balansbudget conform de cao VVT. In 2022 is er ook extra aandacht besteed aan de teamuitjes.

Verzuim

Het totale verzuim binnen Alerimus is in 2022 is gestegen en wordt met name bepaald door langdurig verzuim. Ook de griepgolf en coronabesmettingen hebben bijgedragen aan

het verzuim. Het gemiddelde verzuim 2022 bedraagt 11.55%, dit was in 2021 nog 9,9%. De stijging van het verzuim is ook landelijk zichtbaar in de zorgsector. Het verzuim wordt als een vast onderdeel gevolgd in de verzuim- en reviewgesprekken.



Binnen Alerimus wordt de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) periodiek uitgevoerd als grondlegger voor het arbobeleidsplan, om risico's in de werkomgeving van medewerkers te detecteren en hierop gericht te handelen. 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.

Het in 2022 herziene bedrijfshulpverleningsbeleid dient als uitgangspunt voor de organisatie en het onderhoud van bedrijfshulpverlening. Nieuw in dit beleid is dat het aantal BHV'ers binnen de woon-zorglocaties aanzienlijk wordt verhoogd, zodat de aanwezigheid van BHV'ers te allen tijde kan worden gegarandeerd.



Het infectiepreventiebeleid van Alerimus dat in 2022 is vastgesteld formaliseert veilige condities voor medewerkers door middel van het opsporen, voorkomen en bestrijden van infecties die opgelopen kunnen worden tijdens het werken in de zorg. De [infectiepreventiecommissie](#) ziet toe op naleving van dit beleid. In 2022 is er tevens een procedure opgesteld voor spat-snij-prik incidenten. Daarnaast is het vaccinatiebeleid, met daarin opgenomen de standaard aangeboden vaccinaties tegen hepatitis B en griep, er om medewerkers te beschermen voor zichzelf en anderen.

Alerimus draagt zorg dat medewerkers ook digitaal veilig kunnen werken door een beveiligde digitale werkomgeving en veilig e-mailen. De functionaris gegevensbeheer ziet toe op naleving van de wettelijke vereisten ten aanzien van dataveiligheid en bescherming persoonsgegevens.

Veilig melden

Alerimus vindt een veilig werkklimaat, de fysieke, digitale en mentale veiligheid van medewerkers en teams zeer belangrijk. Als er zich onverhoopt een werkgerelateerde situatie voordoet, kunnen medewerkers gebruik maken van de Melding Incidenten Medewerkers (MIM). In 2022 is het MIM beleid herzien, evenals het MIM meldingsformulier. Naast de MIM kunnen medewerkers de vertrouwenspersoon of de klachtenfunctionaris raadplegen om zaken te melden.

In 2021 is Alerimus aangevangen met het project capaciteitsmanagement, een programma opgebouwd uit drie delen, de ontwikkeling van een adequaat functiehuis, de actualisatie van de normering van de personele inzet en het verder ontwikkelen van de plan- en roosterorganisatie. 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.

Functiehuis

Eén van de onderdelen van Capaciteitsmanagement is het realiseren van een nieuw functiehuis, waar in 2022 aan gewerkt is en dat in 2023 zal worden vastgesteld. 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. In het nieuwe functiehuis van Alerimus is 'het zorgen voor' losgelaten en wordt gedacht vanuit regisseren, coördineren, preventie en ondersteunen van de zorg en het coachen van de cliënt en zijn naasten ten aanzien van regievoering en zelfredzaamheid.

Planorganisatie, roosterbeleid en personele norm

In 2022 zijn de voorbereidingen getroffen rondom de nieuwe planorganisatie van Alerimus en het hieruit afgeleide roosterbeleid. In 2023 ronden we dit project af met de inrichting van een transparante en adequate planorganisatie en een geactualiseerde personele norm. Daarnaast leggen we de afspraken over het roosteren vast in het geactualiseerde



roosterbeleid. Om het roosterproces te ondersteunen nemen we in 2023 een gebruikersvriendelijk roosterinstrument in gebruik. Hiermee beogen we bij te dragen aan een betere werk-privé balans en het verlagen van de ervaren werkdruk van medewerkers.

Om de juiste zorg op de juiste plek te faciliteren is er in 2022 een BI tool gerealiseerd, waardoor leidinggevenden op eenvoudige wijze inzicht krijgen in de voor hen essentiële stuur- en kengetallen. Deze ontwikkeling faciliteert leidinggevenden bij het uitvoering geven aan hun functie. In 2023 zullen de dashboards op gebied van bedrijfsvoering, kwaliteit en strategische ontwikkeling verder worden geoptimaliseerd.

Eén backoffice

In 2022 zijn er voorbereidingen getroffen tot het vormen van één administratieve backoffice, zodat de ondersteunende teams met meer samenhang er efficiënter kunnen samenwerken. De processen zijn eind 2022 vastgesteld en in 2023 zal deze organisatiewijziging worden doorgevoerd.





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

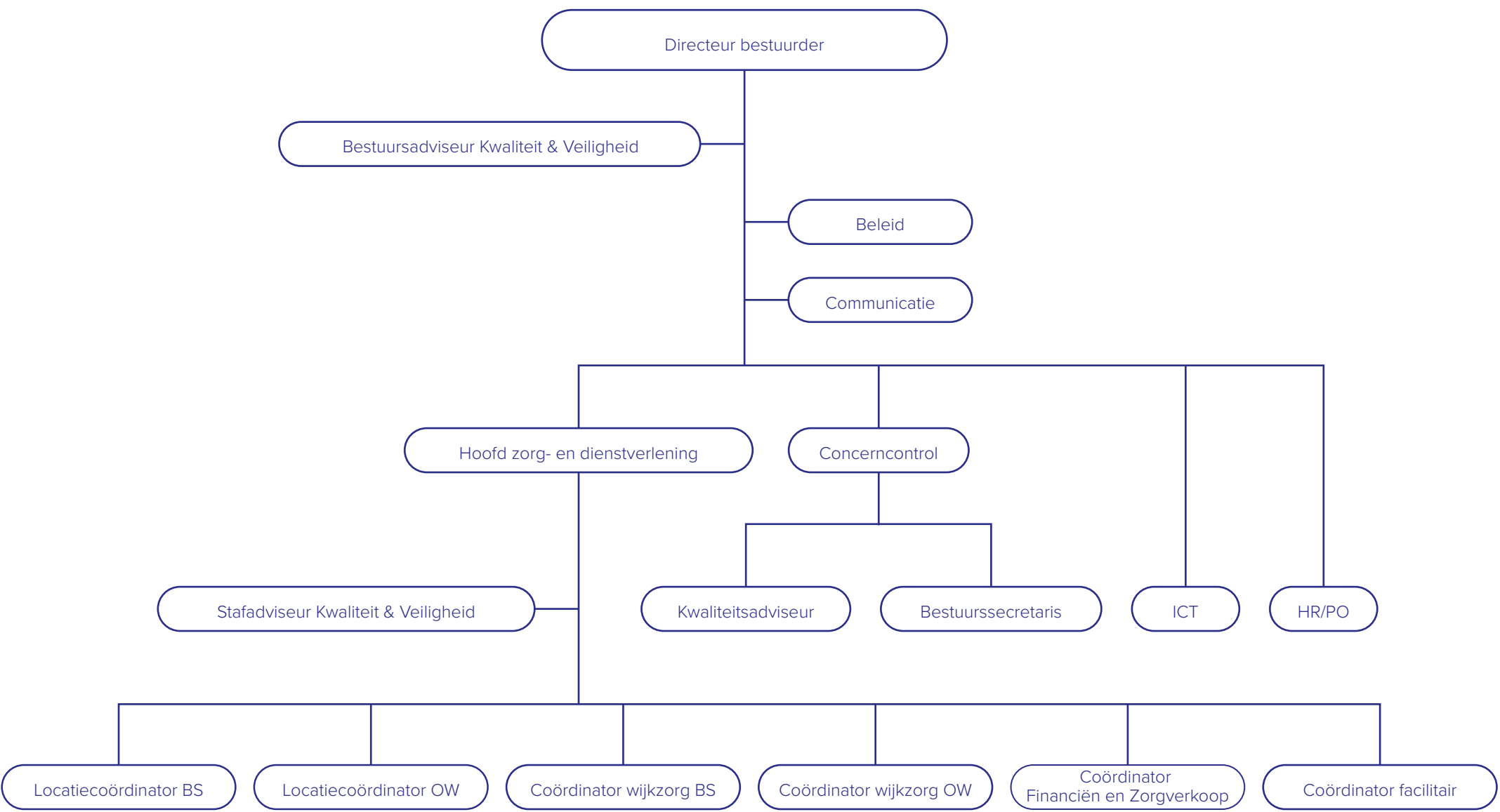


- Strategisch plan 2022-2025. De Reis van Alerimus. Samenwerken aan toekomstbestendige zorg.
- Succesvolle afronding project digitale werkomgeving
- Totstandkoming Medezeggenschapsregeling cliëntenraden
- Geactualiseerd BHV beleid
- Aanvang project informatieveiligheid
- Succesvolle certificering HKZ en ISO 22000
- Vaststelling AO/IC voor de administratieve basisprocessen.
- Intensievere samenwerking Zorgwaard en Alerimus



Stichting Alerimus is opgericht op 1 januari 2023 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 en bij de externe dagbestedingslocaties Dagwaard, EGHW de Poort in Oud-Beijerland en Dagsluis, de Dubbeldekker in Numansdorp.

De organisatiestructuur van Alerimus is in 2022 ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2021. De directie werd gevormd door de directeur bestuurder, hoofd zorg- en dienstverlening en de concerncontroller. Het managementteam werd gevormd door de locatieverantwoordelijken van de Open Waard en Buitensluis, coördinator facilitaire zaken, coördinator wijkzorg, coördinator financiën & zorgverkoop, HR-coördinator, coördinator cliëntenadministratie & zorgbemiddeling en adviseur kwaliteit & veiligheid onder voorzitterschap van hoofd zorg- en dienstverlening. Door de integraliteit van het managementteam en de wisselwerking tussen het managementteam en het bestuursoverleg zagen we een verschuiving in verantwoordelijkheden en eigenaarschap van het hoger- naar het middenkader en een versteviging van het integraal samenwerken.



Figuur 7 Organogram 1 januari 2022

De Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht hebben in 2022 volgens de Governance Code Zorg 2022 gewerkt die vanaf 1 januari van kracht is. Hier zijn op basis van zeven thema's regels vastgelegd voor goed bestuur en goed toezicht. De Governance Code Zorg 2022 is naar letter en geest uitgevoerd in 2022.

De Raad van Toezicht heeft in december 2022 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 de zelfevaluatie zijn besproken met de directeur bestuurder.

Voor de medewerkers bestaat er een zogenaamde klokkenluidersregeling, vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad. De volledige regeling staat ter beschikking van alle medewerkers in het organisatiehandboek Aleriwijzer en kan te allen tijde worden geraadpleegd.

Alerimus heeft een éénhoofdige Raad van Bestuur die sinds december 2014 wordt gevormd door mevrouw B.G.A.M. van Os. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijke 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 voert elke twee weken bestuursoverleg met het hoofd zorg- en dienstverlening en de concerncontroller. Tezamen vormen zij de directie.

De directeur bestuurder is opgenomen in het register van geaccrediteerde zorgbestuurders. De directeur bestuurder was in 2022 (onbezoldigd) bestuurder van Stichting SPHW en bezoldigd lid van de Raad van Commissarissen van Qua Wonen in Bergambacht.

Het normatieve karakter voor het handelen en het gedrag van de directeur bestuurder is conform de Governance Code. Tegenover de samenleving is zij ervoor verantwoordelijk dat Alerimus doelmatig en effectief functioneert en het maatschappelijk doel dient. 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 2022 het functioneren van de Raad van Bestuur beoordeeld.

Interne controle en extern toezicht

De interne controle op de organisatie- en organisatieprocessen wordt uitgevoerd door een pool van interne auditoren en gecoördineerd door afdeling concern control onder leiding van de concerncontroller. In het kader van de AO/IC voeren teams ter controle steekproeven uit.

Het intern toezicht is, overeenkomstig het bepaalde in de Wtza, belegd 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. Deze kwartaal managementrapportages worden voorzien van kwartaalcijfers, een kwaliteitsparagraaf met een uitgebreide analyse c.q. toelichting.

Het extern toezicht is ondergebracht bij Kiwa die op basis van de certificeringschema's HKZ 2015 en ISO 22000 de kwaliteit van de processen van de organisatie jaarlijks toetst. Alerimus valt ten aanzien van externe toetsing onder de reikwijdte van de IGJ.



De samenstelling van de Raad van Toezicht is conform statuten van Stichting Alerimus en de [Governancecode Zorg 2022](#). De Raad van Toezicht kende in 2022 de volgende samenstelling:

Naam	Aandachtsgebied	Functie	Benoemd	Termijn	Aftredend
Mevr. K.S. ter Meulen	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

Figuur 8. Samenstelling Raad van Toezicht

In 2022 is er geen wijziging geweest in samenstelling van de Raad van Toezicht. Ten aanzien van de functieverdeling kan gemeld worden dat mevr. K.S. ter Meulen is teruggetreden uit de commissie Kwaliteit en Veiligheid.

De heren C. de Jong en A. Bijl hebben de intentie uitgesproken om in 2023 aan een tweede termijn te willen beginnen.

Inspraak en samenspraak zijn voor Alerimus van groot belang om met elkaar richting te bepalen in de route naar toekomstbestendige zorg. Daarnaast is het van belang om gespiegeld te worden en klankbord te hebben in de opgaven waarvoor Alerimus zich gesteld ziet. Het ter sprake brengen van onderwerpen als kwaliteit, leren en ontwikkelen, ambities en het verkrijgen van inzicht in de beleving en belasting van medewerkers, cliënten, mantelzorgers en naasten zijn van minstens zo groot belang.

Cliëntenraden

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 vrijwel maandelijks overleg met de locatieverantwoordelijke waardoor ontwikkelingen en signalen uit de praktijk gedeeld kunnen worden.

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). Er vindt jaarlijks verschillende keren overleg plaats met een

vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. De cliëntenraad sluit ook aan bij het bestuurlijk overleg met het Zorgkantoor en is gesprekspartner voor de HKZ-auditoren.

Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz)

Nadat in 2020 een vakgroep van de cliëntenraden een nieuw opgestelde Medezeggenschapsregeling cliëntenraden en voor beide lokale cliëntenraden een nieuw Huishoudelijk reglement heeft opgesteld welke per 1 maart 2021 zijn vastgesteld, wordt de medezeggenschapsregeling conform het gestelde in de regeling jaarlijks geëvalueerd. In 2022 is besloten de beperking tot afvaardiging van vier leden per lokale cliëntenraad voor de gezamenlijke cliëntenraad vergadering af te schaffen. Aan bepalingen ten aanzien van bouw of verbouw is een zinsdeel toegevoegd dat van belang is voor de woon- en leefomstandigheden van cliënten. De herziene medezeggenschapsregeling is op 9 maart 2022 vastgesteld.

Beleidsontwikkeling

De cliëntenraden hebben een belangrijke rol vervuld in de beleidsontwikkeling binnen Alerimus. In 2022 hebben de cliëntenraden o.a. ingestemd met

- Kwaliteitsjaarplan 2023
- Begroting 2023
- Jaarrekening 2021
- Jaarverslag 2021
- Medezeggenschapsregeling cliëntenraden
- Informatiedocument Alerimus
- Strategisch plan 2022-2025
- BHV-beleid

Daarnaast zijn de cliëntenraden nauw betrokken en geïnformeerd geweest bij het nemen en afschalen van corona maatregelen.

Cliëntenraden regionaal en landelijk

De cliëntenraden zijn 2022 betrokken geweest bij gesprekken met belangrijke stakeholders en zorgpartners van Alerimus zoals het Zorgkantoor en de externe auditoren ten behoeve van de HKZ-certificering. De cliëntenraden vinden het belangrijk om lokaal en regionaal mee te denken over belangrijke ontwikkelingen. Zij ontplooiën hiertoe initiatieven zoals het organiseren van een algemene jaarlijkse bijeenkomst, het doen van uitvraag naar behoeften van mantelzorgers en het in gesprek gaan en blijven met de cliëntenraden van Heemzicht en Zorgwaard. Via het Actiz en LOC initiatief 'Medezeggenschap doe je samen' is in maart 2022 een korte film gemaakt met daarachter een landelijke campagne, over de aanpak van de cliëntenraad en op welke wijze zij bijdragen een betere zorg.

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 2022 kwam de ondernemingsraad 14 keer bijeen waarvan zeven keer met de directeur bestuurder. De directeur bestuurder informeert de ondernemingsraad per vergadering over lopende zaken en vraagt advies of instemming waar nodig. 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 2022 heeft de ondernemingsraad ingestemd en/of advies uitgebracht over:

- Begroting 2023
- Kwaliteitsjaarplan 2023
- Aandachtspunten externe audit HKZ 2022
- Jaarrekening 2021
- Jaarverslag 2021
- De Kaderbrief 2022
- Visie op Control
- Strategisch plan 2022-2025
- MIM-beleid
- BHV-beleid
- HKZ auditrapportage
- Organisatie brede Risicoanalyse 2022
- Uitkomsten MTO
- RVU 45 jaar in de zorg
- Beleid Compensatie uren
- Strategisch document Functiehuis
- Voorstel Leiderschapstraject
- BalansBudget
- Secundaire Arbeidsvoorwaarden
- Ophogen Fietsenplan
- Compensatie reistijd Wmo

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. Er zijn veel stemmen uitgebracht. De nieuwe Ondernemingsraad is door de bestuurder geïnstalleerd op 24 februari 2022.



De onafhankelijke adviesfunctie van Alerimus is belegd bij de Bestuursadviseur en de Verzorgende en Verpleegkundige Adviesraad (VVAR). De bestuursadviseur is zelfstandig specialist ouderengeneeskunde en is tevens als Wzd-functionaris betrokken bij Alerimus. De VVAR is in 2022 geconfronteerd met verlies van leden en heeft moeite gehad om weer op volledige sterkte te komen wat heeft geduurd tot eind 2022. Eind 2022 is de bezetting op sterkte gekomen met zes enthousiaste leden. In 2023 beogen we de expertise van de VVAR nog optimaler te benutten binnen Alerimus.



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.

Visie op control

In 2022 is 'de visie op control' vastgesteld. In dit visiedocument wordt beschreven wat Alerimus verstaat onder het 'in control' zijn en waarom wij dit binnen Alerimus belangrijk vinden. We zijn 'in control' als goed bestuur mogelijk is, we onzekerheden onderkennen en maatregelen nemen zodat het besturen van de organisatie voorspelbaar is.

Concerncontrol

In 2021 is de afdeling concerncontrol ingericht. 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.

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 2023 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. In 2022 is er een PRI uitgevoerd op gebied van BHV.

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 2022 is de Stuurgroep vier keer bij elkaar gekomen.

AO/IC

In 2022 is de AO/IC (Administratieve Organisatie/ Interne Controle) herschreven voor de primaire rollen van de cliënt, de financiële en personele administratie. Met het inrichten van de AO/IC is er een samenhangend administratief geheel ontstaan waarbij er duidelijkheid is over de verschillende taken en verantwoordelijkheden. De hieruit afgeleide procesplaten zijn opgenomen in het digitale personeelshandboek Aleriwijzer. In 2023 wordt deze AO/IC geïmplementeerd en worden systemen en processen met elkaar in samenhang gebracht. Het proces krijgt vervolg in 2023 met het beschrijven van de AO/IC voor verschillende secundaire processen.

Interne en externe toetsing

Binnen Alerimus toetsen we of we werken volgens onze eigen normen en toetsstenen en de vigerende kwaliteitskaders. 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 2022 zijn er interne audits uitgevoerd op gebied van het onderhoud van materialen, de leveranciersbeoordeling, de implementatie van de digitale werkomgeving, gedragsvisites, mondzorg en voedselveiligheid. Daarnaast zijn in 2022 vier steekproeven uitgevoerd door de afdeling concern control, gericht op de dossiers wijkzorg, personeelsdossiers, de informatiebeveiliging en toegang voor de applicaties en op het financiële proces met de betalingen. De bevindingen, verbetermogelijkheden en ingezette acties worden gemonitord in het integrale verbeterregister van Alerimus.

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.



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.

Naast onze interne toetsing spiegelen wij ons handelen ook door een externe blik. We werken met de kwaliteitskeurmerken HKZ en de ISO 22000. In 2022 heeft op verschillende onderdelen van onze bedrijfsvoering een externe toetsing plaatsgevonden. In het 1e halfjaar 2022 is een heraudit van het HKZ certificaat op het kwaliteitssysteem uitgevoerd en een heraudit op het ISO 22000 certificaat (voeding). Beiden met een positief advies en een verlenging van de certificaten. Eind 2021 is een keukenscan uitgevoerd, vanwege capaciteitsknelpunten kende de opvolging van de aanbevelingen in 2022 stagnatie. Dit wordt in 2023 verder opgepakt. Het verbeterregister wordt gebruikt om de relevante acties en het effect ervan te monitoren.

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.

Regeling 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 heeft Alerimus de cliënt- en medewerkerspositie versterkt.



Vertrouwenspersonen

Alerimus heeft twee externe vertrouwenspersonen, 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 2022 is zeven maal een 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 2022 heeft de klachtenfunctionaris zes meldingen gehad waarvan één ingetrokken werd en één, door de ernst van de situatie, door Alerimus op directieniveau is afgehandeld. Bij alle klachten zijn dialoog en verbinding het uitgangspunt geweest. De klachten zijn op één na in 2022 afgerond. Deze klacht kende een langere looptijd, maar is inmiddels afgerond.



Verbinding Wonen Welzijn Zorg

De gemeente Hoeksche Waard heeft in 2022 samen met de maatschappelijke partners de [Wonen, Welzijn, Zorg visie](#) opgesteld, met als voornaamste doel dat ouderen en kwetsbare groepen inwoners onderdeel kunnen blijven uitmaken van de lokale samenleving.

Deze visie bepaalt tot en met 2030 de koers van de gemeente. De visie, en de hierbij horende gezamenlijk gemaakte prestatieafspraken, zijn verbonden met Alerimus' (meer) jaarplannen. In 2022 hebben wij een actieve bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de uitvoeringsagenda WWZ. Hier gaan we in 2023 mee verder.

Daarnaast hebben Alerimus en HW Wonen in 2022 de handen in één geslagen om met elkaar invulling te geven aan de bouwopgave en ontwikkeling van de wijk aan de noordkant van de Buitensluis. De organisaties zijn in 2022 gestart -samen met inwoners, de gemeente, de plaatselijke Plusmarkt en andere maatschappelijke partners- met het ontwikkelen van een gebiedsvisie van een vitale, leefbare Bomenbuurt, waarin inwoners een leven lang met plezier kunnen wonen en met elkaar een vitale samenleving vormen. In 2023 zal de ontwikkeling van de planvorming van de Bomenbuurt verder voortgang krijgen. Woon- zorglocatie De Buitensluis is onderdeel van dit plan.

Duurzame Coalitie Hoeksche Waard (Thuiswaarts)

Thuiswaarts is een duurzame coalitie van CZ zorgkantoor, zorgverzekeraar CZ, de gemeente Hoeksche Waard en organisaties Tante Louise, de Zorgboog, Zorgwaard, Heemzicht en Alerimus. De hieruit afgeleide Duurzame Coalitie Hoeksche Waard (DCHW), waar Alerimus onderdeel van uitmaakt, richt zich op uitstel of voorkómen van de zorgvraag en het beschikbaar en toegankelijk houden van de ouderenzorg door deze effectiever

te organiseren in de dorpskernen waarin wij werkzaam zijn. Het in 2022 opgestelde programma en de hieronder vallende projecten zullen in 2023 verder invulling krijgen.

Thuis in de Kern

Alerimus, Zorgwaard en Heemzicht hebben in 2018 het gezamenlijk innovatieprogramma Thuis in de Kern opgezet. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de schaarse middelen (financieel en menskracht) is samenwerking binnen en het bundelen van krachten door de VVT organisaties in de Hoeksche Waard van groot belang. Kernthema's zijn preventie, participatie en innovatie, met daaronder verschillende projecten. In 2022 is Thuis in de Kern [geëvalueerd](#) en zijn de ervaringen in een symposium voor stakeholders gedeeld. Er is in 2022 een nieuw uitvoeringsprogramma 2023-2025 opgesteld. Prominent in dit programma is de ontwikkeling van de gezamenlijke Zorgcampus waarmee we in gezamenlijkheid willen anticiperen op de krimpende arbeidsmarkt. Per 2023 zal Cavent als vierde (Hoeksche Waardse zorg)organisatie deelnemen aan Thuis in de Kern.

Lerend netwerk

Lerend netwerk Alerimus, Heemzicht en Cavent vormen samen sinds 2018 het 'lerend netwerk' binnen de Hoeksche Waard en trekken in gezamenlijkheid op om de kwaliteit van onze service, verzorging en zorg voor inwoners te verbeteren en hierin te leren van elkaar. Sinds 2022 is Zorgwaard nieuw aangesloten bij het lerend netwerk. Vanaf 2023 integreren we het lerend netwerk binnen Thuis in de Kern.

Stichting Personenalarmering Hoeksche Waard (SPHW)

Alerimus, Zorgwaard en Heemzicht vormen samen de [Stichting Personenalarmering Hoeksche Waard \(SPHW\)](#) die de 24-uursalarmering verzorgt voor een kleine 400 cliënten in de Hoeksche Waard. De werkwijze en sturing van de SPHW is sinds 2022 volledig herzien. Daarmee heeft de SPHW de 24-uurszorg binnen de Hoeksche Waard doelmatig en toekomstbestendig, maar helaas nog niet kostendekkend georganiseerd. In 2023 streven we er na dat de gemeente en de woningcorporatie ook hun verantwoordelijkheid nemen om de exploitatie van SPHW kostendekkend te krijgen.

Samenwerking Zorgwaard, Zorg Samen

Met onze collega VVT- zorgorganisatie Zorgwaard, zoeken we naar waardevolle verbinding en invlechting van diensten, zodat we waardevol voor de samenleving kunnen blijven, efficiënter kunnen omgaan met menskracht en middelen en overlap in werkzaamheden kunnen voorkomen. In 2022 is hiertoe een samenwerkingstraject gestart onder begeleiding van een bureau. In 2023 zal deze samenwerking verder invulling krijgen op de thema's HR en ICT. Daarnaast nemen we in 2023 een besluit over wat de samenwerkingskoers van de beide organisaties moet zijn, om er aansluitend verder in het jaar (jaren) opvolging aan te geven.

Archipel

Het zorgkantoor heeft aan de zorgaanbieders in de regio Zuid-Hollandse eilanden een samenwerkingsopgave gegeven. In 2022 is het informele samenwerkingsverband geformaliseerd tot Archipel, een netwerkorganisatie die de 13 VVT-organisaties op de Zuid-Hollandse Eilanden (ZHE) en BAR gemeenten verbindt. De Archipel heeft als doel kennis

te delen en complexe (organisatie- overstijgende) vraagstukken samen aan te vliegen, met gezamenlijke subsidiering (IZA, WOZO). Alerimus levert een actieve bijdrage aan de innovatie opgave van Archipel. In 2023 wordt dit samenwerkingsverband geformaliseerd en een eigenstandig orgaan.

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 het strategisch plan 2022-2025 zijn we in gesprek gegaan met onze stakeholders, waarmee we waardevolle input hebben opgehaald. Hiermee hebben we bijgedragen aan waardevolle verbinding met onze partners, om mét elkaar invulling te geven aan de zorg van de toekomst.

Eén van de belangrijkste strategische ambities van Alerimus is het inzetten op innovatie. We omarmen de inzet van technologieën wanneer dit bijdraagt aan het welbevinden en de zelfredzaamheid van de cliënt, het werkplezier van medewerkers en/ of het efficiënte en duurzame inzet van menskracht en middelen. We zetten slimme digitale oplossingen in en bieden de best passende (digitale) ondersteuning.

[Hier](#) vindt u informatie over technologieën en innovaties in de wijk, en [hier](#) vindt u een beschrijving van toegepaste technologieën en innovaties in de woon-zorglocaties.

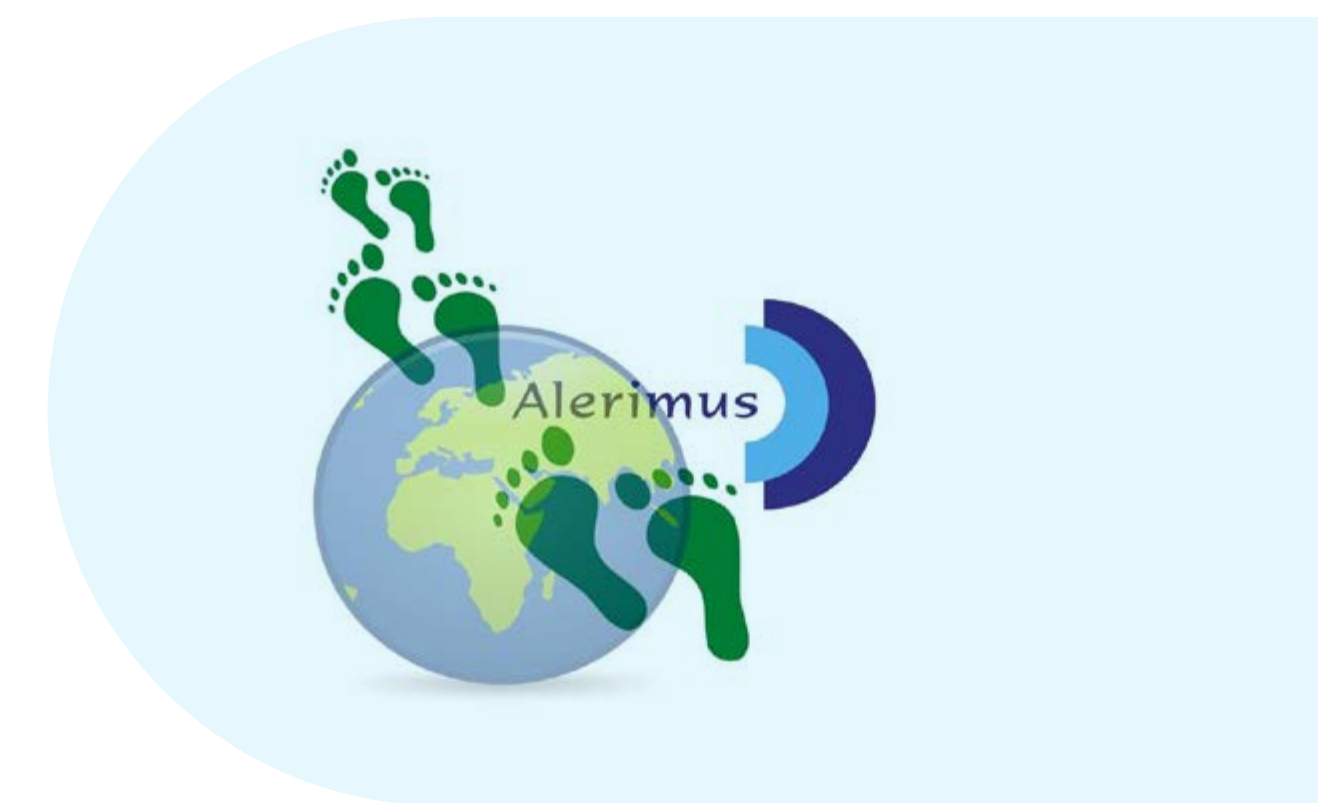
Op organisatieniveau zetten wij technologieën in voor efficiënt, veilig, duurzaam samenwerken. We hebben medewerkers toegerust en gefaciliteerd in het slim digitaal werken, onder meer met de implementatie van ‘de nieuwe digitale werkomgeving’, ofwel het intranet van Alerimus. Het project ‘nieuwe digitale werkomgeving’ is in 2022 afgerond. Een majeure stap op weg naar meer informatieveiligheid alsmede informatietoegankelijkheid met nieuwe mogelijkheden. Hiervoor is de ICT-infrastructuur van Alerimus’ eigen servers in 2021 omgezet naar een plek in ‘the cloud’. In 2023 zullen wij verder onderzoeken hoe we de digivaardigheid van medewerkers kunnen ondersteunen en vergroten.

In 2022 is Alerimus tevens aangevangen met een intensievere samenwerking met zorgpartner Zorgwaard op gebied van ICT. Deze samenwerking heeft geleid tot een regionale, gedragen visie op ICT. De verdere uitwerking en uitvoering zal in 2023 plaatsvinden.

Om onze ambities op gebied van het benutten van technologieën en innovaties ook strategisch te verankeren in onze organisatie, is per 2022 de werving gestart voor een concernmanager ICT en Innovatie. De nieuwe concernmanager is in januari 2023 gestart bij Alerimus als lid van het directieteam.



Alerimus werkt naast een toekomstbestendige ouderenzorg ook aan een duurzame ouderenzorg. We willen onze voetafdruk beperken, ons vastgoed verduurzamen en bewust omgaan met materialen en middelen. Bij de aanschaf van nieuwe materialen en bij investeringen hanteren we duurzaamheid als belangrijk criterium. 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 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. Tot slot vacumeren we binnen Alerimus het incontinentiemateriaal.



Ook op gebied van voeding hebben wij belangrijke stappen gezet om duurzamer te werken. 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. We werken met een waste-machine die overgebleven etensresten vermaalt en verwerkt tot bruikbaar compost. In 2022 hebben wij daarnaast deelgenomen aan het project Greendish in de Hoeksche Waard. Dit project gaf mooie inzichten in hoe we in de Hoeksche Waard duurzaam met onze voeding kunnen omgaan.

In 2022 zijn we begonnen met het opstellen van een meerjaren duurzaamheidsprogramma, mede geïnspireerd door de Green Deal 3.0. Dit programma zal in 2023 worden vastgesteld en uitvoering krijgen conform het Kwaliteitsjaarplan 2023. We trekken hierin samen op met zorgpartner Zorgwaard.



Gebouwveiligheid

Bij Alerimus gebruiken we de RI&E om de risico's in de werkomgeving van medewerkers te detecteren en hierop gericht te handelen. Eind 2019 is de laatste RI&E uitgevoerd en de bevindingen zijn opgenomen in een plan van aanpak die gemonitord wordt door de preventie medewerker. De punten zijn allen opgepakt, met uitzondering van de actualisatie van het arbo beleidsplan, dit volgt in 2023. Intern is prioriteit gegeven aan het actualiseren van het BHV beleidsplan, dat eind 2022 is vastgesteld. In 2023 vindt de implementatie plaats. In 2022 heeft op beide woon-zorglocaties een ontruimingsoefening plaatsgevonden. De oefeningen zijn goed verlopen. De aandachtspunten worden gemonitord in het verbeterregister. Het vastgoed van Alerimus wordt onderhouden conform het meerjarenonderhoudsplan. Hieronder valt ook de ongediertebestrijding en de legionellabeheersing.

Informatieveiligheid

Met een toenemende inzet en afhankelijkheid van digitale toepassingen in onze zorg- en dienstverlening en bedrijfsprocessen, de toenemende gevaren van cybercriminaliteit en aangescherpte privacy wetgeving, nemen ook de informatieveiligheid risico's voor Alerimus toe. In 2022 is met externe expertise gestart om de meetlat naast de normen van de NEN7510 (informatiebeveiliging binnen de gezondheidszorg) te houden en te werken aan het borgen van de kwaliteitscriteria- en het op controleerbare wijze inrichten van ons proces van informatiebeveiliging. Het project loopt door tot eind 2023.



Fraude

Door een steeds complexer wordende financiering van zorg en dienstverlening en de daarbij behorende verantwoording ontstaan er risico's op onjuiste- dan wel frauduleuze handelingen. De risico's hieromtrent maken onderdeel uit van de accountantscontrole die jaarlijks wordt uitgevoerd. De intern toezichthouder monitort en beoordeelt jaarlijks de bedrijfscultuur elementen die frauduleus gedrag in de hand kunnen werken.

Het verslagjaar 2022 eindigt met een positief resultaat van € 316.000. Dit resultaat wordt per saldo voor € 200.000 bepaald door extra en voor dit jaar incidentele kosten vanwege de kosten die gemaakt zijn om het functiehuis geheel te vernieuwen en incidentele kosten voor het leiderschapstraject die in 2022 van start is gegaan en het saldo van de incidentele gelden 'duurzame coalitie'. Daarmee bedraagt het genormaliseerde resultaat € 516.000. Het resultaat is lager dan het resultaat van de afgelopen verslagjaren.

Corona effecten

Ook het verslagjaar 2022 wordt nog gekenmerkt door de effecten vanwege corona. In lijn met voorgaande twee jaren is een specifieke corona administratie bijgehouden, die met name bepaald wordt door:

1. Verzuimkosten vanwege corona
2. Extra kosten inhuur zorgpersoneel
3. Aanschaf PBM

In totaal is een bedrag van € 550.000 becijferd vanwege corona gerelateerde (meer)kosten, hiervan wordt € 460.000 vergoed vanuit de verschillende compensatie regelingen, in 2021 bedroeg de totale compensatie €955.000.

Bedrijfsopbrengsten

De totale omzet bedraagt in 2022 € 22,7 miljoen, het voorheen geoormerkte budget voor de kwaliteitsgelden is met ingang van 2022 integraal verwerkt in de tarieven. Vergeleken met vorig jaar is de omzet met € 560.000 (=2,5%) gestegen. De stijging is eigenlijk hoger als de corona compensatie en de zorgbonus 2021 buiten beschouwing wordt gelaten. De tarieven zijn in 2022 gemiddeld geïndexeerd met een OVA van 3,87%. De stijging is

met name zichtbaar bij de opbrengsten vanuit de zorglocaties, naast de indexatie is ook een verdere verzwaring van de doelgroep zichtbaar en komen we in 2022 uit op 109 behandelplaatsen. Door een lagere (Wlz) productie in de wijk is de omzet navenant ook lager. Vanwege de gestegen energielasten is eind 2022 de NZA beleidsregel aangepast en hebben de zorgaanbieders een extra (beperkte) vergoeding ontvangen die in de nacalculatie wordt verwerkt. Vanuit de duurzame coalitie hebben we €96K benut.

Bedrijfslasten

De totale bedrijfslasten bedragen in 2022 € 22,4 miljoen en zijn daarmee met circa € 1 miljoen gestegen ten opzichte van het vorige verslagjaar (=4.8%). De volgende posten (zowel negatieve als positieve) zijn bepalend geweest voor het resultaat:

- Vergeleken met 2021 is de verloonde personele formatie gekrompen met 6 FTE. Deze formatieruimte is gecompenseerd door het extra inzetten van PNIL (Personeel Niet In Loondienst).
- In 2022 was er sprake van een hoog verzuim van 12,4%, dit is mede corona gerelateerd. Naast de formatieruimte is ook het verzuim gecompenseerd door het inzetten van PNIL om de continuïteit van de dienstverlening te borgen. Dit zogenoemde na-ijleffect van corona was al voorzien en in de jaarrekening 2021 was hier een specifieke bestemmingsreserve voor gevormd.
- De medewerkers in de VVT sector hebben per 1 maart 2022 een loonsverhoging van 2% ontvangen en voor medewerkers in de functiegroepen 25 t/m 65 gold een aanvullende verhoging van 1,25%.
- Vanuit het project Capaciteitsmanagement is zowel het functiehuis vernieuwd en is een start gemaakt om de personele norm en het roosterbeleid te actualiseren. Dit proces is

extern ondersteund door de Keygroep en FWG advies.

- In 2022 is gestart met het leiderschapstraject voor het middenkader, dit proces is extern ondersteund door bureau de Bont.
- In 2022 is het jubileumfeest gevierd ter ere van ons 55-jarig bestaan, zowel voor klanten, medewerkers en onze stakeholders.
- Voor de WMO medewerkers zijn jassen aangeschaft zodat zij zichtbaarder worden in de wijk.
- In het resultaat is rekening gehouden met het opnemen van een voorziening voor de kosten inloopverzekering WIA hiaat.
- Conform de landelijke ontwikkelingen zijn de voedingskosten, schoonmaakkosten en huren gestegen.

Met het oog op het genormaliseerde resultaat kan geconcludeerd worden dat Alerimus in lijn met de afgelopen jaren een financieel gezonde organisatie is. Wel is het resultaat in 2022 lager dan het vorige jaar. Met name de krapte op de arbeidsmarkt, het hoge verzuim, de extra benodigde inzet van PNIL, de extra incidentele kosten van het project capaciteitsmanagement en het leiderschapstraject zijn hier een verklaring voor.

Investeringsen

In 2022 zijn de volgende investeringen gepleegd en/of voorbereid, voor zover ze niet al eerder benoemd zijn in het jaarverslag. Enkele projecten kennen door de corona problematiek een stagnatie.

- Conform het meerjarenonderhoudsplan is de dakbedekking en de liftbesturing van de Buitensluis vervangen om de gebouwveiligheid te waarborgen. Ook is het buitenschilderwerk aangepakt.

- Het project huiskamers van de Buitensluis is in het 4e kwartaal 2022 weer opgepakt en wordt in het 1e kwartaal van 2023 gerealiseerd.
- Er is in 2022 gestart met de voorbereidingen voor een nieuwe keuken op de 2e etage in de Open Waard, in het 1e kwartaal 2023 wordt dit project gerealiseerd.
- Eind 2022 is gestart om de personeelsruimte van de Buitensluis opnieuw in te richten, dit wordt begin 2023 gerealiseerd.
- Vanwege vervanging zijn 2 fietsen voor het wijkteam Numansdorp aangeschaft.
- Door afschrijving en een wijziging van de aansturing van de telefonie zijn telefoons aangeschaft met direct een update met een beter bereik en deels als uitbreiding voor medewerkers WMO en de wijk (individuele begeleiding) om hun werkzaamheden efficiënter uit te voeren.

Alerimus op weg naar de toekomst

De afgelopen jaren heeft Alerimus met een blik naar buiten samengewerkt aan toekomstbestendige zorg. We hebben ingezet op ontwikkelkracht en samenkracht, zowel binnen de organisatie, de lokale samenleving, op het eiland, als in de regio.

De komende jaren willen wij onze inspanningen op gebied van ontwikkelen en samenwerken consolideren. 2023 zal mede in het teken staan van het borgen van wat we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. In die borging zien we toe hoe we (pdca) kunnen blijven leren en ons ontwikkelen. We borgen en verankeren onze (samen)ontwikkeling en innovaties van de afgelopen jaren en sturen op het ontwikkelen van nieuwe routines. We maken gebruik van de stevige basis die we gebouwd hebben dat tevens fungeert als vliegwiel voor verdere ontwikkeling en samenwerking. Want met een stevige basis kunnen we met meer effectiviteit en impact (samen)ontwikkelen en innoveren voor toekomstbestendige zorg, het vervolg van de Reis van Alerimus. Daarbij werken we intensief samen met zorgpartners in de regio.

Met collega VVT organisatie Zorgwaard richten we ons op een gezamenlijke toekomst. Hierover zal in 2023 besluitvorming plaatsvinden. Het is onze overtuiging dat Zorgwaard én Alerimus samen, nu en in de toekomst, beter de continuïteit en de kwaliteit van zorg kunnen blijven leveren, dan alleen.





Bijlagen

Kerngegevens cliënten

	2022	2021	2020
cliënten woonachtig in zorglocaties in verslagjaar	295	268	226
cliënten woonachtig in zorglocaties op 31 december	156	151	150
cliënten VPT op 31 december	3	7	9
cliënten wijkverpleging in verslagjaar	337	337	348
cliënten huishoudelijke ondersteuning in verslagjaar	704	679	682
cliënten begeleiding groep in verslagjaar	76	100	84
cliënten individuele begeleiding in verslagjaar	34	38	23

Kerngegevens Productie

	2022	2021	2020
Aantal verzorgingsdagen zorglocaties in verslagjaar	16.193	19.053	28.507
Aantal verpleegdagen zorglocaties in verslagjaar	39.483	35.234	24.126
Aantal dagen obv GGZ indicatie in verslagjaar	0	82	365
Aantal ELV dagen in zorglocaties in verslagjaar	1.694	1.635	1.735
Aantaal dagen logeren in verslagjaar	211	189	208
Aantal VPT dagen in verslagjaar	1.222	2.920	4.403
Aantal uren wijkverpleging (PV/VP) in verslagjaar	25.359	25.902	26.452
Aantal uur thuiszorgtechnologie in verslagjaar	244	68	0
Aantal uur huishoudelijke ondersteuning in verslagjaar	65.413	67.806	54.489
Aantal dagdelen begeleiding groep in verslagjaar	10.936	10.759	10.678
Aantal uur individuele begeleiding in verslagjaar	1.528	1.672	862

Kerngegevens bedrijfsopbrengst

	2022	2021	2020
Totale bedrijfsopbrengsten in verslagjaar	€ 22.566.177	€ 22.149.056	€ 21.450.158
Waarvan zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	€ 21.617.880	€ 21.018.057	€ 20.002.305
Waarvan overige bedrijfsopbrengsten	€ 948.297	€ 1.130.999	€ 1.447.863

Kerngegevens personeel

	2022	2021	2020
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december	423	434	437
Aantal FTE in loondienst op 31 december	234	244	247

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht en Bestuurder 2022

Raad van Toezicht		
Karin ter Meulen		
1. Gevestigd huisarts te 's-Gravendeel	Hoofdfunctie	betaald
2. Lid Raad van Toezicht SPHW	Nevenfunctie	betaald
Cees de Jong		
1. Algemeen directeur Vastgoedpro (m.i.v. 15-04-2022)	Hoofdfunctie	betaald
2. Eigenaar House@Holland BV – Consultancy & Interim Management	Hoofdfunctie	betaald
3. Bestuursvoorzitter St. Golfclub Landgoed Biervliet	Nevenfunctie	betaald
4. Voorzitter Franchisevereniging Saar aan Huis	Nevenfunctie	onbetaald
Arie Bijl		
1. Lid van de Raad van Toezicht bij Ikazia Ziekenhuis Rotterdam	Nevenfunctie	betaald
2. Lid van de Raad van Toezicht bij PCOHS	Nevenfunctie	betaald
3. Lid van de Raad van Toezicht bij WZU Veluwe	Nevenfunctie	betaald
4. Arie Bijl Consultancy	Hoofdfunctie	betaald
Marcel Wesdorp		
1. Lid Raad van Toezicht bij Cederhof	Nevenfunctie	betaald
2. Manager Financieel Beleid Zorgbedrijf Antwerpen t/m 30-06-2022	Hoofdfunctie	betaald
3. Manager MKB Belastingdienst vanaf 01-07-2022	Hoofdfunctie	betaald
Jolanda Muis		
1. Ontwikkelmanager Wel Thuis t/m 14-10-2022	Hoofdfunctie	betaald
2. Directeur Amadeushuis B.V. vanaf 15-10-2022	Hoofdfunctie	betaald
Bestuurder		

Trix van Os	
1. Commissaris bij QuaWonen Bergambacht	betaald

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
2022	1.347	60.996	1.521	7	211	8.154	395	2.530	676
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

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
2022	3.070	65	915	7	2.387	3.579	1.217	915
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

ZVW prestaties in de wijk

	VP/PV	Thuiszorg technologie
2022	20.563	244
2021	20.133	
2020	20.675	

Bijlage 4 Bedrijfsopbrengst

		2022	2021	2020
Liquiditeit	Quick ratio ¹	1,93	1,82	1,66
Solvabiliteit	Eigen vermogen / totaal	52,97	49,70	46,47
	Eigen vermogen / tot. opb.	26,12	25,83	22,96
Rentabiliteit ²		2,94	13,90	6,03

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

Instemming cliëntenraden: 10 mei 2023

Goedkeuring Raad van Toezicht: 15 mei 2023

Instemming Ondernemingsraad: 16 mei 2023.

Vastgesteld door directeur bestuurder: 17 mei 2023.

Numansdorp, mei 2023

Contactinformatie

Stichting Alerimus

Postbus 7332

3280 AC Numansdorp

0186 659 659

info@alerimus.nl

www.alerimus.nl



Alerimus: warm, betrokken en ondernemend

