

## Personeelssamenstelling verpleeghuiszorg 2022

(peildatum 31 december 2022)

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

- De medewerker voor Alerimus: aandachtsgebieden en ontwikkelingen 2022
- Personele ontwikkeling in cijfers
  - Personele samenstelling
  - In-,door-, en uitstroom
  - Verzuim
  - Ratio personeelskosten/ opbrengsten

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

### 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.

HR heeft tot doel gelukkig, gezonde en goed functionerende medewerkers te hebben binnen Alerimus. Hiertoe is er in 2022 o.a. ingezet op het ontwikkelen van het nieuwe functiehuis, instroom, strategische personeelsplanning en de ontwikkeling van onze medewerkers.

### 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. Een onderdeel hiervan is de Zorgcampus: in de regio bieden we met elkaar leerlingen een werkplek en begeleiding om nu en in de toekomst gekwalificeerde medewerkers in te zetten.

Naast de samenwerking binnen de Zorgcampus heeft HR met de samenwerkende partijen deelgenomen aan het Lerend Netwerk van pensioenfonds PFWZ, met als doel het in kaart brengen van de individuele en regionale arbeidsmarktkrapte en het gezamenlijk onderzoeken van mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de personeelsbehoefte. In 2023 wordt het Lerend Netwerk afgerond.

### Capaciteitsmanagement

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.

### Leren en ontwikkelen

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. In 2022 liep als een rode draad door de hele organisatie het trainingsprogramma Persoonsgerichte zorg, dat bestaat 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.

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. Ook in 2023 zal hier op gestuurd worden.

### Inzet Personeel Niet In Loondienst (PNIL)

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. Het inzetten van PNIL zal in 2023 een belangrijk aandachtspunt zijn in het risicomanagement van Alerimus.

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek

De hoge uitstroom van medewerkers eind 2021 en begin 2022 is aanleiding geweest om het MTO te vervroegen. We zijn er trots op de hoge respons, 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 ruimte is voor verbetering ten aanzien van de onderwerpen leiderschap, communicatie en over de werkdruk van medewerkers.

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.

### Eén backoffice

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

## Personele ontwikkelingen in cijfers

### Personele samenstelling

In onderstaande tabel is de personeelssamenstelling van Alerimus per 31 december 2022 opgenomen.

Functie(soort)	Aantal medewerkers	Aantal FTE
Administratief	38	27,35
Afdelingsassistent	6	1,6
Huish.hulp	127	52,89
Keuken	19	12
LL niveau 2	9	6,83
LL niveau 3	20	15,61
LL niveau 4	5	4
LL niveau 6	4	3,33
Management zorg & Welzijn	5	4,67
Niveau 2 zorg en welzijn	49	21,66
Niveau 3 zorg en welzijn	71	40,26
Niveau 4 zorg en welzijn	29	19,89
Niveau 6 zorg en welzijn	10	5,28
Praktijkopleiding	4	2,78
Stagiaire	15	10,4
Technische Dienst	3	2,33
Voedingsassistent	7	4
Vakantiewerker	0	0
<b>Eindtotaal</b>	<b>422</b>	<b>234,88</b>

### In-, door- en uitstroom medewerkers

#### Exclusief vakantiewerkers en stagiairs

	1 januari 2022	Instroom	Uitstroom	31-12-2022
<b>Aantal medewerker</b>	418	109	120	407
<b>FTE</b>	233,06	35,86	45,74	223,18

In 2022 zien we een krimp in het personeelsbestand van 9,88 FTE. Naast een terugname van het aantal FTE medewerkers zien we ook een afname van het aantal stagiairs. Het aanbod stagiairs vanuit scholen neemt af, dit is een aandachtspunt voor de afdeling Praktijkopleiding. Voor het eerst in afgelopen jaren is de uitstroom fors hoger dan de instroom. In vergelijking met de sector is onze instroom vrij hoog en is de uitdaging dit minstens op hetzelfde niveau te houden. De uitstroom daarentegen is fors hoger dan in de sector, namelijk 20%. Naast inspanningen op werving zal Alerimus in 2023 de focus op behoud van personeel houden en versterken.

## Verzuim

Totaal verzuim	Kort verzuim (<7 dagen)	Middellang verzuim (7-42 dgn)	Langdurig verzuim (>42 dagen)
11,55	2,12%	1,88%	7,55%

In 2022 zien we, mede door COVID-19, een vrij hoog percentage kort verzuim. Een deel hiervan ontstaat door frequent verzuim, hier wordt ook in 2023 door de leidinggevenden en HR-advies op gestuurd. We zien in de tweede helft van 2022 een lichte daling in het langdurig verzuim. Een aantal van deze dossiers zal begin 2023 worden afgerond. Er blijven nieuwe dossiers bijkomen welke uitmonden in (middel)langverzuim. In 2023 zal HR het verzuim onder de loep nemen en kijken welke extra maatregelen genomen kunnen worden om het verzuim terug te dringen.

## Ratio personeelskosten versus omzet

<b>Organisatiebreed</b>	
Omzet januari 2022 t/m december 2022	€22.709.925
Personeelskosten januari 2022 t/m december 2022	€16.514,190
Ratio	72,72%

In het verslagjaar 2022 bedroeg de ratio 78,74%.