

## Personeelssamenstelling verpleeghuiszorg 2023

(peildatum 31 december 2023)

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 2023
- 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 2023 o.a. ingezet op het implementeren van het nieuwe functiehuis, continue aandacht voor instroom, het doorontwikkelen op strategische personeelsplanning en de blijvende aandacht voor 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 en zij-instromers een werkplek en begeleiding om nu en in de toekomst gekwalificeerde medewerkers in te zetten.

### 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, want opleiden is het nieuwe werven. 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 liepen door in 2023, met uitzondering van het WOL traject dat begin 2023 is afgerond.

In 2023 hebben we het strategisch opleidingsplan vastgesteld. We creëren een veilig werkklimaat en focussen ons op die handelingen die permanent nodig zijn. Daarnaast zijn we in staat in korte tijd de betrokken medewerkers op te leiden wanneer de vraag verandert. Ook is het onderwerp bevoegd & bekwaam meer verankerd in de organisatie en onderdeel van de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende.

#### [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. We hebben voor 2024 dan ook een beheersmaatregel ingesteld om PNIL te reduceren. We prijzen ons gelukkig met de instroom van medewerkers die er steeds is en we zetten acties in om onze 'achterdeur te sluiten', zoals bijvoorbeeld de inzet van Fiscfree.

#### [Medewerkerstevredenheidsonderzoek](#)

De hoge uitstroom van medewerkers eind 2021 en begin 2022 is aanleiding geweest om in 2022 een MTO uit te voeren. Dit hebben wij in 2023 herhaald met een verkorte MTO. We hebben opgehaald dat medewerkers het MTO uit 2022 hebben gewaardeerd en ook zien dat er acties zijn ondernomen om de tevredenheid verder te verhogen.

De ontwikkelpunten die zijn voortgekomen uit het MTO 2022 en 2023 maken deel uit van de jaarplannen 2024 van de organisatieonderdelen en het organisatie brede Kwaliteitsjaarplan. Ook loopt het leiderschapstraject dat in 2022 is gestart nog door in 2024, waarmee we leidinggevenden ondersteunen en faciliteren in hun rol. In februari 2024 zal het leiderschapstraject worden afgerond. In 2023 is het centraal planbureau gestart en worden functionaliteiten in ONS uitgerold.

#### [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 is deze organisatiewijziging succesvol afgerond.

## Personele ontwikkelingen in cijfers

### Personele samenstelling

In onderstaande tabel is de personeelssamenstelling van Alerimus per 31 december 2023 opgenomen.

| Functie(soort)            | Aantal medewerkers | Aantal FTE    |
|---------------------------|--------------------|---------------|
| Administratief            | 35                 | 25,38         |
| Ergotherapeut             | 1                  | 1,0           |
| Huish.hulp                | 127                | 56,12         |
| Keuken                    | 18                 | 10,22         |
| LL niveau 2               | 19                 | 15,11         |
| LL niveau 3               | 2                  | 1,44          |
| LL niveau 4               | 6                  | 4,89          |
|                           |                    |               |
| Management zorg & Welzijn | 8                  | 7,56          |
| Niveau 2 zorg en welzijn  | 50                 | 26,75         |
| Niveau 3 zorg en welzijn  | 78                 | 48,82         |
| Niveau 4 zorg en welzijn  | 33                 | 20,83         |
| Niveau 5 zorg en welzijn  | 8                  | 5,31          |
| Niveau 6 zorg en welzijn  | 10                 | 5,28          |
| Praktijkopleiding         | 3                  | 2,11          |
| Stagiaire                 | 9                  | 5,92          |
| Teamleider                | 10                 | 9,11          |
| Technische Dienst         | 3                  | 2,56          |
| Voedingsassistent         | 20                 | 5,36          |
| Vakantiewerker            | 1                  | 0,06          |
| <b>Eindtotaal</b>         | <b>433</b>         | <b>249,43</b> |

### In-, door- en uitstroom medewerkers

#### Exclusief vakantiewerkers en stagiairs

|                          | 1 januari 2023 | Instroom | Uitstroom | 31-12-2023 |
|--------------------------|----------------|----------|-----------|------------|
| <b>Aantal medewerker</b> | 408            | 127      | 111       | 424        |
| <b>FTE</b>               | 235,27         | 53       | 44,76     | 243,51     |

In 2023 zien we een groei in het personeelsbestand van 8,24 FTE. Het aanbod stagiairs vanuit scholen blijft afnemen, dit is een blijvend aandachtspunt voor de afdeling Praktijkopleiding. Naast de blijvende inspanningen op werving zal Alerimus in 2024 de focus verder blijven richten op behoud van personeel houden en versterken en op de voorgenomen fusie.

## Verzuim

| Totaal verzuim | Kort verzuim<br>(<7 dagen) | Middellang verzuim<br>(7-42 dgn) | Langdurig verzuim<br>(>42 dagen) |
|----------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 9,56           | 1.19%                      | 1.99%                            | 6.38%                            |

In 2023 zien we 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. Op 1 oktober 2023 is er een casemanager verzuim gestart bij Alerimus en zij richt zich op preventie en begeleiding van medewerkers. Ook ondersteunt zij de leidinggevenden in hun rol als contactpersoon voor de verzuimende medewerkers. Er blijven nieuwe dossiers bijkomen welke uitmonden in (middel)langverzuim. In 2024 wordt door HR voorzien in het trainen van alle leidinggevenden, met als doel het goede gesprek te voeren met de medewerkers en samen op zoek te gaan naar mogelijkheden om het verzuim te verkorten of te beëindigen.

## Ratio personeelskosten versus omzet

| Organisatiebreed                                |             |
|-------------------------------------------------|-------------|
| Omzet januari 2022 t/m december 2022            | €24.406.486 |
| Personeelskosten januari 2022 t/m december 2022 | €18.513.709 |
| Ratio                                           | 75,86%      |

In het verslagjaar 2023 bedroeg de ratio 78,74%.