

## **De kwaliteit van de personeelssamenstelling in de zorglocaties van WIJdezorg**

Bij het bereiken en behouden van de gewenste personeelssamenstelling zijn de navolgende factoren van invloed:

### Veranderingen in het zorgbeleid

Als gevolg van de hervormingen in de zorg moeten burgers zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. Daarbij is het uitgangspunt dat familie, netwerk en buurt dit mede mogelijk maken. Indien nodig hebben burgers thuis recht op begeleiding, hulp en zorg. Indien daarbij ook de nabijheid van professionals en een beschermde woonomgeving nodig is, kunnen burgers in aanmerking komen voor wonen met zorg en/of behandeling in een zorginstelling.

### De zorgvraag van bewoners in een zorglocatie

De mensen die vandaag de dag in een van de zeven zorglocaties van WIJdezorg komen wonen hebben gemiddeld een hogere leeftijd en een intensievere zorgvraag dan enkele jaren geleden. Bovendien is de periode dat ze bij WIJdezorg wonen gemiddeld korter. Er worden dan ook andere eisen gesteld aan de medewerkers die in de zorg werken.

### De vergrijzing en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Het aantal ouderen neemt toe, het aantal jongeren neemt af en de arbeidsmarkt verandert. Het werken in de zorg lijkt momenteel niet aantrekkelijk. WIJdezorg staat dan ook voor de uitdaging om de kwaliteit en kwantiteit van haar personeel op een hoog niveau te hebben en te houden en een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Om de personeelssamenstelling zowel kwalitatief als kwantitatief op orde te hebben en te houden en een aantrekkelijke werkgever te zijn hanteert WIJdezorg de navolgende kaders:

### Aandacht, aanwezigheid en Toezicht

- 1) Er zijn altijd minimaal 2 zorgverleners werkzaam in de woning voor bewoners met dementie (per woongroep).
- 2) In iedere dienst (ook in het weekend) is er per woongroep iemand aanwezig die de juiste kennis heeft om aandacht te geven aan zinvolle dagbesteding.
- 3) Er zijn altijd minimaal 2 zorgverleners werkzaam voor de bewoners die in de zorgappartementen wonen en een indicatie hebben voor verblijf met verzorging.
- 4) In de nachtsituatie is in de locaties permanent een zorgverlener aanwezig. In de locaties waar ook bewoners met een indicatie voor behandeling wonen wordt op basis van de zorgvraag bepaald of en wanneer meer personele inzet in de nacht nodig is. WIJdezorg beschikt over een mobiel nachtteam voor alle zorglocaties. De medewerkers van dit team kunnen daar waar nodig de gewenste aanvullende hulp bieden.
- 5) De zorgverleners kennen de naam, achtergrond en persoonlijke wensen van de cliënten waar ze verantwoordelijk voor zijn.
- 6) Er is altijd iemand aanwezig die bevoegd en bekwaam is voor de vereiste zorgtaken.

### Specifieke, kennis en vaardigheden

- 1) Er is in iedere zorglocatie altijd iemand aanwezig die bevoegd en bekwaam is en met de kennis en vaardigheden aansluit bij de (zorg)vragen en (zorg) behoeften van de cliënten.
- 2) In iedere zorglocatie is voor de bewoners met een indicatie voor verblijf met behandeling of verpleging/verzorging 24/7 binnen 30 minuten een BIG-geregistreeerde verpleegkundige aanwezig.
- 3) In iedere locatie is voor cliënten met een indicatie verblijf en behandeling 24/7 een arts bereikbaar en oproepbaar. De arts is, indien nodig, binnen 30 minuten aanwezig.
- 4) Voor bewoners met een indicatie verblijf en verzorging is dat de huisarts en buiten reguliere tijden de HAP.
- 5) Er zijn 24/7 aanvullende zorg en kennis beschikbaar voor (on)geplande zorg, vragen of toenemende complexe zorg door inzet van extra personeel; inzet team terminale nachtzorg, de verpleegkundige bereikbare dienst en de specialist ouderengeneeskunde.

### Reflectie, leren en ontwikkelen

- 1) WIJdezorg heeft een traditie in het scholen en bekwamen van haar medewerkers. Jaarlijks worden bij WIJdezorg ongeveer 40 medewerkers in de zorg opgeleid (leerlingen). In 2016 hebben de Ondernemingsraad, een afvaardiging van de medewerkers en het management een meerjarig strategisch opleidingsplan opgesteld. Dit geeft richting aan de opleidingen voor medewerkers voor de komende vier jaar.
- 2) De scholingsbehoefte en leerwensen van medewerkers maken onderdeel uit van de functioneringsgesprekken met de medewerkers.
- 3) Vanaf januari 2018 is er voor iedere medewerker tijd en ruimte om op gezette tijden mee te lopen bij een collega organisatie. Inmiddels heeft WIJdezorg met nog 3 collega zorgaanbieders besloten om een lerend netwerk in te richten, zodat leren en ontwikkelen voor de medewerkers aantrekkelijk en van goed niveau is.

### Kwaliteit van personeelssamenstelling

- 1) De aard van de aanstellingen  
Bij WIJdezorg zijn 514 zorgmedewerkers werkzaam waarvan 430 medewerkers een vaste aanstelling hebben. Verder zijn er 82 medewerkers in dienst met een aanstelling voor bepaalde tijd waarbij de intentie is om, bij gebleken geschiktheid, deze aanstelling na een jaar om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd. Het totaal aantal medewerkers is 769, waaronder facilitaire medewerkers en ondersteunende diensten.
- 2) Het kwalificatieniveau van de medewerkers  
Van alle zorgmedewerkers werkzaam bij WIJdezorg zijn er 172 medewerkers in de functie van helpende of assistent groepsverzorging. Daarnaast zijn er 294 medewerkers in de functie van verzorgende IG waaronder ook de medewerkers groepsverzorging en gespecialiseerd verzorgenden. Verder zijn er 46 verpleegkundigen werkzaam waaronder 4 wijkverpleegkundigen.
- 3) Het kwalificatieniveau van de vrijwilligers  
Op basis van een kennismakingsgesprek van een medewerker van WIJdezorg met de aspirant vrijwilliger wordt verkend wat WIJdezorg aan vragen en mogelijkheden heeft op het gebied van vrijwilligerswerk. Indien beide dat wensen gaan na een proefperiode de vrijwilliger en WIJdezorg een vrijwilligersovereenkomst aan. WIJdezorg draagt zorg voor informatie aan en scholing van vrijwilligers. Ook voor vrijwilligers geldt dat zij over een Verklaring Omtrent Gedrag moeten beschikken.
- 4) Het ziekteverzuim was in het verslagjaar 2016 lager dan het landelijke branchegemiddelde, te weten 5,16%. Het branchegemiddelde was 6,34%.
- 5) In 2016 zijn 147 medewerkers uit dienst gegaan en zijn 140 medewerkers in dienst getreden.
- 6) De ratio personele kosten/opbrengsten bedraagt 70,3%. Op basis van opbrengsten te weten € 30.888.658 en de personele kosten € 21.721.965 (financieel verslag 2016).
- 7) 7) Op basis van het verschil tussen de aanwezige en de gewenste deskundigheden en competenties van medewerkers is een meerjarig strategisch opleidingsplan opgesteld voor de periode 2016-2020.
- 8) 8) Een meerjarig wervingsplan op basis van het aanwezige en het gewenste medewerkersbestand maakt onderdeel uit van het op te stellen kwaliteitsplan (gereed voor eind 2017).