

Input maatschappelijk jaarverslag 2018

Allerzorg investeert in de duurzame inzet van medewerkers, waardoor onze medewerkers hun werk met plezier kunnen uitvoeren en daardoor beter functioneren vanuit de kernwaarden van Allerzorg. Tijd en aandacht steken in medewerkers is een essentieel onderdeel van goed werkgeverschap. Op het gebied van opleidingen volgden ook in 2018 veel medewerkers een opleiding die hun specialisme versterkte. Daarnaast hebben medewerkers die in 2017 waren opgeleid om collega-medewerkers te kunnen toetsen op bevoegdheid om voorbehouden of risicovolle handelingen te mogen verrichten, met grote regelmaat deze toetsingen uitgevoerd en hebben de praktijktoetsers in 2018 de reanimatiecursussen aan zorgmedewerkers gegeven.

Doelstellingen

De belangrijkste doelstellingen van Allerzorg voor het personeelsbeleid waren ook in 2018:

- de visie, missie, de kernwaarden van Allerzorg (jezelf kunnen zijn, werken vanuit je hart, echt zien en begrijpen en doen) opnemen in het personeelsbeleid
- leidinggevenden faciliteren, met name op het gebied van verzuimbegeleiding
- een aantrekkelijke werkgever zijn die zorgpersoneel een carrière kan bieden
- gezondheidsbeleid blijven door ontwikkelen

Door de overgang naar het nieuwe cliënt- (ECD), personeels- en salarissysteem Cura en met name de problemen die deze overgang met zich mee heeft gebracht, is er in 2018 heel veel aandacht en tijd gegaan naar het op orde krijgen van input in het systeem zodat de output richting medewerkers en financiers weer op orde kwam. Dit heeft een zeer grote flexibiliteit en veerkracht van iedereen gevraagd, zowel in de teams maar vooral op de personeels- en salarisadministratie.

De realisatie van de doelstellingen zoals hierboven aan het begin van 2018 waren gedefinieerd zijn daardoor onder druk komen te staan met als gevolg dat verloop en verzuim gedurende 2018 tot ongewenste hoogtes zijn opgelopen.

Ontwikkelingen personeelsbeleid in 2018

Met de krapte op de arbeidsmarkt en de dubbele vergrijzing is het belang van het werven en vooral het behouden van deskundig personeel noodzakelijk om de groei van Allerzorg te kunnen realiseren.

Campagnes en incentives voor personeel om collega's te werven zijn voortgezet. Het 'boeien en binden' om medewerkers te behouden is in 2018 een speerpunt van beleid gebleven maar heeft door de eerder genoemde overgang naar Cura lang niet het gewenste effect gekregen. De ontevredenheid van personeel vanwege de gebruikersvriendelijkheid en onvolledigheid van het systeem was voor een te grote groep medewerkers reden om de organisatie in 2018 te verlaten.

Eind 2018 is het project HR op orde gestart. Alle zaken die de HR processen raakten, zijn hier in samengekomen en onder leiding van een dedicated projectleider opgepakt in expert-werkgroepen. Mooie resultaten zijn behaald op het gebied van het wagenparkbeheer, de pensioenregistratie, controleplanning van salarisadministratie en de vervolgpunten op gebied van efficiënte in-, door- en uitstroomregistratie, verzuim en opleidingen

Werving, selectie en begeleiding bij uitstroom

De krapte neemt de komende jaren alleen nog maar toe. De noodzaak om met zij-instromers en anders opgeleide medewerkers te gaan werken, wordt steeds belangrijker naast vanzelfsprekend het profileren van Allertzorg als aantrekkelijke werkgever door onderscheidende arbeidsmarktcampagnes en dito vacatureteksten. Het imago van Allertzorg als innovatieve en aantrekkelijke organisatie wordt versterkt door het feit dat elke medewerker standaard wordt uitgerust met een smartphone.

Indien medewerkers de organisatie verlaten vindt een exitinterview plaats. Met exitinterviews brengt Allertzorg van iedereen die de organisatie verlaat de beweegredenen in beeld om zo nodig verbeteringen te kunnen doorvoeren. Daaruit blijkt dat medewerkers de organisatie om uiteenlopende redenen verlaten. Circa de helft beëindigde vrijwillig het dienstverband. De andere helft betrof onder meer het einde van tijdelijke dienstverbanden, het einde van een project en vertrek binnen de proeftijd. Het verloop blijft een belangrijk aandachtspunt.

Samenwerking met ZZP-ers

Om 24/7 zorg te kunnen bieden aan terminale cliënten of langere zorgmomenten met blokszorg is deze zorg ingericht met behulp van ZZP'ers. Deze ZZP'ers hebben de teamcoördinator in de regio als contactpersoon. Er is tevens een vast contactpersoon op het centraal kantoor die de ZZP Administratie beheert. Deze contactpersoon regelt alle administratie omtrent de ZZP'ers, houdt een informatiepagina bij voor hen. Alle PTZ ZZP'ers worden gescreend en gesproken alvorens ze ingezet worden. Zodoende kan er beter ingeschat worden of de persoon in kwestie een Allertzorg-hart heeft. Ook ontvangt elke ZZP'er een opdrachtbevestiging per opdracht, met daarin de wederzijdse rechten en plichten.

Gezondheidsbeleid

Aandacht is blijvend nodig voor de inmiddels bekende valkuil dat medewerkers te lang doorgaan en wegens sociale betrokkenheid over hun persoonlijke grenzen gaan. Om dit tijdig te onderkennen blijft focus op vroegtijdig signaleren van verzuim belangrijk. Aandacht voor elkaar is hierbij cruciaal.

Allertzorg neemt ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door medewerkers met financiële problemen actief te begeleiden, te ondersteunen en indien nodig passende hulpbronnen aan te dragen. In 2018 is het project 'Allertzorg; een gezond bedrijf' voortgezet. Doel van dit project is medewerkers te stimuleren gezond te leven.

Verzuim

Het verzuim binnen Allertzorg lag in 2018 hoger dan het landelijk gemiddelde. Zorgwekkend, maar anderzijds ook conform de landelijke trend, is dat het hierbij vooral gaat om langdurig verzuim door fysieke en mentale overbelasting. Bij een melding van verzuim wordt niet (alleen) gekeken naar wat iemand niet kan, maar juist wat de medewerker nog wel kan. Hierdoor blijven de medewerkers betrokken bij Allertzorg en ontstaat er geen drempel voor terugkeer. Als blijkt dat de medewerker niet meer terug kan naar zijn eigen werk wordt gekeken of de medewerker op een andere werkplek kan worden geplaatst buiten Allertzorg.

Scholing en training

Scholing blijft een belangrijk aandachtspunt. De (hoog) specialistische zorg benadrukt het belang van vakbekwaamheid en professionele (bij)scholing; ook in 2018 werkte Allertzorg

daarom veel samen met ziekenhuizen om deze scholing vorm te geven. Daarnaast is scholing en training van belang voor het aantrekken en behouden van medewerkers.

In 2018 zijn Allerczorgers opgeleid van MBO3 naar MBO4 niveau en van MBO 4 naar hbo-v niveau. Tevens is er veel energie en tijd gestoken in het bevoegd maken en houden van medewerkers. Daarnaast verzorgde Allerczorg ook in 2018 scholing via de Allerczorg Academie en E-learning.

Op regionaal niveau is sprake van samenwerking met de opleidingsinstituten. Dit vindt plaats in de vorm van stagiaires en leerlingen, conform het opleidingsbeleid van Allerczorg.