

# Verantwoordingsverklaring inzake personeel en organisatie 2019

Verantwoording van Allertzorg aan betrokkenen over het voldoen aan wet- en  
regelgeving op het gebied van personeel en organisatie.

## Inhoudsopgave

1.0 Inleiding .....	3
2.0 Doelstellingen .....	3
3.0 Ontwikkelingen personeelsbeleid .....	3
3.1 Project "HR op orde" .....	3
3.2 Werving, selectie en begeleiding bij uitstroom.....	4
3.3 Samenwerking met ZZP'ers.....	4
3.4 Gezondheidsbeleid.....	4
3.5 Scholing en training.....	5

## 1.0 Inleiding

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. Aandacht en waardering voor medewerkers is een essentieel onderdeel van goed werkgeverschap. Op het gebied van opleiden zijn in 2019 veel stappen gezet. Zo is het opleidingsbeleid vernieuwd, is een nieuw leermanagementsysteem aangeschaft en is de samenwerking met Good Habitz<sup>1</sup> gestart. Wij hechten zeer aan de zowel vakinhoudelijke als persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers en zullen ook de komende jaren fors investeren in de ontwikkelings- en doorstroommogelijkheden van onze medewerkers.

## 2.0 Doelstellingen

De belangrijkste doelstellingen van Allerzorg in 2019 ten aanzien van het personeelsbeleid waren:

- de visie, missie, de kernwaarden van Allerzorg (jezelf kunnen zijn, werken vanuit je hart, echt zien en begrijpen en doen) verder verankeren in het personeelsbeleid en ondersteuning van de teams in het land bij het doorleven van visie, missie en kernwaarden
- leidinggevenden faciliteren bij allerhande personele vraagstukken
- uitvoering geven aan de wijzigingen die voortkomen uit de nieuwe cao VVT en de Wet Arbeidsmarkt in Balans
- een aantrekkelijke werkgever zijn die al haar medewerkers, binnen de verschillende clusters, mogelijkheden voor ontwikkeling en groei biedt
- gezondheidsbeleid door ontwikkelen door bijvoorbeeld het opstellen van een visie op gezondheid en afwezigheid en het implementeren van een nieuw verzuimbeleid
- het op orde brengen van het personeelsbeleid, personeels- en salarisadministratie en het bouwen van een functiehuis voor alle zorg gerelateerde functies
- diverse projecten (anders dan hiervoor genoemd) gericht op het verlagen van het verloop binnen de organisatie

## 3.0 Ontwikkelingen personeelsbeleid

### 3.1 Project “HR op orde”

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 2019 een speerpunt van beleid gebleven. Helaas heeft dit nog niet tot het gewenste effect geleid.

Eind 2018 is het project “HR op orde gestart”. Dit project liep door tot eind 2019. Hierin zijn alle zaken die de HR processen raakten samengekomen en onder leiding van een toegewijde projectleider opgepakt in expert-werkgroepen. Mooie resultaten zijn behaald op het gebied van het

---

<sup>1</sup> Good Habitz is gespecialiseerd in online training en coaching op het gebied van het maken van professionele keuzes.

wagenparkbeheer, de pensioenregistratie, controleplanning van salarisadministratie en de vervolgplannen op gebied van efficiënte in-, door- en uitstroomregistratie, verzuim en opleidingen.

### 3.2 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. Daarnaast is het van groot belang Allertzorg te blijven profileren als aantrekkelijke werkgever door middel van onderscheidende arbeidsmarktcampagnes en dito vacatureteksten. Wij blijven hier continu in verbeteren. In 2019 is het interne opleidingsbeleid aangescherpt zodat wij ook voor medewerkers intern een passende oplossing kunnen bieden als zij zich tot Verzorgende IG of (kinder) Verpleegkundige willen ontwikkelen.

### 3.3 Samenwerking met ZZP-ers

Om 24/7 zorg te kunnen bieden aan terminale cliënten of langere zorgmomenten met blokgorg te verlenen, is deze zorg ingericht met behulp van ZZP'ers. Deze ZZP'ers hebben allen de teamcoördinator in de regio als contactpersoon. Deze contactpersoon regelt alle administratie omtrent de ZZP'ers en zorgt ervoor dat alle relevante informatie ten aanzien van wet- en regelgeving of veranderingen binnen Allertzorg met de ZZP-ers wordt gedeeld. Alle ZZP'ers binnen de Palliatieve Terminale Zorg worden gescreend en gesproken voordat ze worden ingezet. Zodoende kan er beter ingeschat worden of de persoon in kwestie aansluit op het niveau van dienstverlening dat Allertzorg wil leveren aan haar cliënten.

Vanzelfsprekend worden ook breder opgeleide ZZP-ers ingezet binnen Allertzorg, maar deze inzet wordt tot het minimum beperkt. Daarnaast werken we samen met een beperkt aantal (landelijke) aanbieders.

### 3.4 Gezondheidsbeleid

Werken in de zorg vraagt aandacht en betrokkenheid van onze medewerkers. Het is belangrijk om niet voorbij te gaan aan het feit dat medewerkers soms lang doorwerken en vanuit sociale betrokkenheid hun grenzen uit het oog verliezen. Daarom blijft de vroegtijdige signalering van verzuim een belangrijk aandachtspunt.

In september 2019 is Allertzorg samen met Falke & Verbaan gestart met een langdurig programma gericht op gezondheid, preventie en het voorkomen van langdurige uitval. Op alle niveaus zijn leidinggevenden getraind in het omgaan met uitval van medewerkers, is er een visie op verzuim geformuleerd en is het verzuimbeleid aangepast. Bij een melding van verzuim wordt gekeken naar wat de medewerker nog wel kan. Hierdoor blijven de medewerkers betrokken bij Allertzorg en ontstaat er geen drempel voor terugkeer. Wanneer blijkt dat een medewerker niet kan re-integreren binnen de eigen werkplek, wordt gekeken naar de mogelijkheid voor een andere werkplek binnen Allertzorg, binnen zusterorganisatie Wonen bij September of buiten Allertzorg.

Ook in 2020 zal dit project verder uitgerold worden. Het is onze doelstelling om eind 2021 het verzuim te hebben gereduceerd tot ruim onder het branchegemiddelde.

Allertzorg neemt ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door medewerkers met financiële problemen actief te begeleiden, te ondersteunen en indien nodig passende hulpbronnen aan te dragen.

### 3.5 Scholing en training

Scholing blijft een belangrijk aandachtspunt. De (hoog) specialistische zorg benadrukt het belang van vakbekwaamheid en professionele (bij)scholing; ook in 2019 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.

Eind 2019 is besloten afscheid te nemen van de aanbieder van het leermanagementsysteem. Dit systeem paste niet meer bij de grootte van de organisatie en de groeiambities die de organisatie voor de komende jaren heeft. Allertzorg is daarom overgestapt naar het leermanagementsysteem Learnlinq dat direct toegang geeft tot alle e-learning modules van Noordhoff. De implementatie is gepland voor het eerste kwartaal van 2020. Door middel van Learnlinq kunnen wij onze medewerkers nog beter volgen bij het op orde houden van hun bekwaamheden, kunnen op eenvoudige wijze collectieve scholingen (zoals bijvoorbeeld handhygiëne) worden aangeboden en is het op termijn – na lancering van het nieuwe functiehuis voor zorg gerelateerde functies - mogelijk om met leerpaden per functiegroep te gaan werken.

Op regionaal niveau is sprake van samenwerking met de opleidingsinstituten. Dit vindt plaats in de vorm van stagiaires en leerlingen, conform het opleidingsbeleid van Allertzorg. Daarnaast zijn eind 2019 gesprekken gestart met opleidingsinstituten die gericht zijn op het omscholen van zij-instromers middels 3<sup>e</sup> leerweg trajecten. Ook dit zal in 2020 een vervolg krijgen.