

Publicatie Personeelssamenstelling WelThuis

WelThuis is een innovatieve zorgorganisatie in Zuid-Holland en Utrecht en heeft 17 woonzorglocaties voor ouderen. Hier wonen ouderen met dementie en/of lichamelijke beperkingen. De locaties hebben ieder een 'couleur locale'; de locaties zijn ingebed in de plaatselijke omgeving, mogelijkheden en gewoontes. Diverse locaties liggen in het meer stedelijk gebied zoals Zoetermeer, maar WelThuis heeft ook locaties in het meer landelijk gebied zoals Krimpenerwaard. WelThuis wil bewoners een plek bieden waar zij prettig kunnen wonen, zichzelf kunnen zijn en zich thuis kunnen voelen.

WelThuis is onderdeel van Fundis, een netwerk van bedrijven en partijen die samen optimaal inspelen op (collectieve) klant- en marktbehoeften. De beschikbare middelen voor de Langdurige Zorg voor onze bewoners zetten we binnen WelThuis zo goed mogelijk in. Hierbij hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Elke bewoner heeft een persoonlijk zorgleefplan waarin afspraken over de zorg en ondersteuning zijn vastgelegd. Dit zorgplan wordt elk half jaar multidisciplinair geëvalueerd en zo nodig aangepast.
- Wij hechten veel waarde aan de tevredenheid van de bewoner en/of zijn mantelzorger; cliënttevredenheid komt expliciet aan de orde tijdens de multidisciplinaire overleggen en wordt doorlopend gemonitord.
- Elke bewoner heeft een Eerst Verantwoordelijk Verzorgende die de zorg rondom de bewoner coördineert en het aanspreekpunt is voor bewoner en familie.
- Alle medewerkers van WelThuis zijn gediplomeerd en vakbekwaam. Medewerkers worden doorlopend geschoold op verzorgende en verpleegkundige vaardigheden, maar ook t.a.v. thema's als persoonsgerichte zorg, psychiatrische ziektebeelden en De Sociale Benadering bij dementie.
- Zorgmedewerkers worden ingezet vanaf niveau 2 en hoger.
- Medewerkers die in direct contact zijn met de cliënten, kennen de cliënt, zijn op de hoogte van hun achtergrond en persoonlijke wensen. De methode 'Dementia Care Mapping' ondersteunt het persoonsgericht werken binnen WelThuis.
- De teams zijn in grote mate 'zelforganiserend'; taken en rollen zijn verdeeld in het team.
- Een kleine, efficiënte backoffice ondersteunt en faciliteert de locaties.
- In elk team is minimaal één verpleegkundige niveau 4 werkzaam; hij/zij coacht en ondersteunt het team en werkt mee in de zorg.
- Zoveel mogelijk inzet van vaste medewerkers die bekend en vertrouwd zijn voor en met de bewoners. Dit geldt ook voor medewerkers die vanuit het flexbedrijf Variant Zorg worden ingezet. Bij de planning wordt uitgegaan van de inzet van gemiddeld 85% eigen personeel en 15%

Datum

1 juli 2017

Pagina

2/5

flexmedewerkers vanuit VariantZorg. Hiermee spelen we in op fluctuaties in de zorgvraag van de bewoners.

- Familie en mantelzorg speelt binnen WelThuis een belangrijke rol. Aanwezig zijn in de huiskamer is vaak al voldoende. Er zijn locaties waar familieleden drie avonden per week koken voor alle bewoners. Dit geeft reuring en gezelligheid voor de bewoners en verlichting voor de zorgverleners: we doen het samen!

Bij de samenstelling van het personeelsbestand en de inzet van de uren houden wij rekening met:

- De zorgzwaarte van de bewoner; verandert de indicatie dan verandert de formatie van het team mee.
- De aard en de indeling van het gebouw; beiden zijn mede bepalend voor de wijze van inzet van medewerkers, zowel overdag als in de avond en nacht.
- De middelen vanuit "Waardigheid en trots"; deze zijn aanvullend op de reguliere activiteiten van WelThuis t.a.v. deskundigheidbevordering en zinvolle dagbesteding.
- Vrijwilligers; zij zijn een waardevolle toevoeging en ondersteunend aan het welzijn van de bewoners.
- Zingeving; waar mogelijk wordt samengewerkt met kerken in de omgeving of een geestelijk verzorgende vanuit WelThuis.

Personeelssamenstelling locaties WelThuis

Bij de inzet van het aantal uren verzorging en verpleging hanteert WelThuis een norm van gemiddeld 3,2 uur zorg en ondersteuning per dag, per bewoner, bij een WLZ indicatie ZZP 5. Bij een ZZP mét behandeling wordt uit gegaan van een gemiddelde inzet van 1,5 uur (para-)medische behandeling. Dit zijn gemiddelden, aangezien de daadwerkelijke inzet van zorg en behandeling wordt afgestemd op wat noodzakelijk c.q. nodig is voor de bewoner op dat moment. Deze uren zijn landelijk bepaald vanuit de ZZP systematiek.

In onderstaand overzicht zijn de uren per bewoner per dag en week omschreven. Er is hierbij uitgegaan van een kleinschalige woonvoorziening waar bewoners met een ZZP 5/6 wonen. Daarnaast is een overzicht van een kleinschalige woongroep omschreven met 8 cliënten met een ZZP 5/6, met daarbij de inzet van de zorgmedewerkers en stagiaires. De uren van vrijwilligers en het netwerk van de bewoner worden ingezet op zowel de woongroep als bij activiteiten.

Datum
1 juli 2017

Pagina
3/5

Norm WelThuis	Uren per week per bewoner	Uren per dag per bewoner	Uren per woongroep 8 bewoners (met ZZP 5) per dag
Netto zorguren	22,5	3,2	25,6
Activiteitencoachuren	0,4	0,1	0,8
Vrijwilligersuren	1,4	0,2	1,6
Netwerkparticipatie	0,7	0,1	0,8
Stagiaire	8	1	8
Behandeling	1,5	0,2	1,6
Totaal	34,5	4,8	38,4

Bezetting zorg		8	1 dagdienst van 7.00-15.00 uur
Woongroep 8 bewoners		8	1 avonddienst van 15.00-23.00 uur
		2	1 nachtdienst van 23.00-7.00 uur (verdeeld over 32 bewoners)
		4	1 ochtend van 8.00-12.00 uur
		4	1 avond van 17.00-21.00 uur
Totaal aantal uren per dag		26	
Bezetting stagiaire		8	1 dagdienst van 7.00-15.00 uur

De verzorgende is in deze uren, naast de zorg voor de bewoners, ook verantwoordelijk voor het zorgproces; het organiseren van het multidisciplinair overleg (MDO), contacten met familie, bijhouden van zorgdossiers en het uitvoeren van teamtaken en teamrollen. Maar ook: koken, bestellen van boodschappen, omgangsoverleggen, teamoverleggen, werkoverleggen en andere administratieve taken. Deskundigheidsbevordering van medewerkers valt buiten deze norm.

Datum
1 juli 2017

Pagina
4/5

Profiel personeelsbestand

Het totale personeelsbestand van WelThuis is als volgt opgebouwd:

Functie	Aantal fte
Zorg:	
Niveau 2	109,2
Niveau 3	332,9
Niveau 4	32,0
Leerling 3IG	49,3
Leerling 4	38,4
Leerling 5	2,6
(Para)medisch/psychosociaal	17,9
Dagbestedingscoaches	7,4
Totaal zorg	589,7
Overig:	
Facilitair	35,3
Administratief	38,0
Management	11,6
Geestelijke verzorgende	1,1
Totaal overig	86,0
Eindtotaal	675,7

Bovenstaande tabel is inclusief WelThuis, Variant, GoudenHart en Palet Welzijn.

Toelichting ratio

De ratio personele kosten versus opbrengsten bedraagt 78%.

De personeelskosten bestaan hier uit de loon en salariskosten inclusief werkgeverslasten, kosten VariantZorg (intern flexbedrijf) en kosten van overige inleen. De opbrengsten bestaan uit de ZZP-opbrengsten en overige opbrengsten. De opbrengsten uit Vastgoed (NHC, NIC en verhuur) zijn niet meegenomen.

Datum

1 juli 2017

Pagina

5/5

Toelichting deskundigheidsbevordering

De toenemende krapte op de arbeidsmarkt is voor alle zorgorganisaties in Nederland een 'zorg'.

WelThuis wil een aantrekkelijk werkgever zijn en investeert veel in het opleiden van zijn medewerkers. WelThuis biedt zijn medewerkers volop kansen om zich verder te ontwikkelen. Enerzijds om in te spelen op de krapte op de arbeidsmarkt, anderzijds om goed in te kunnen spelen op de steeds complexer wordende zorgvraag. Daarbij komt de inzet van stagiaires en leerlingen de zorg voor de bewoners ten goede. In 2017 zijn 18 medewerkers van WelThuis doorgestroomd naar niveau 3IG en 7 medewerkers naar niveau 4.

WelThuis is bezig met de opzet van een eigen inservice-opleiding in samenwerking met het Albeda College, die in oktober 2017 zal starten. Hierbij worden medewerkers, met de juiste ondersteuning, direct ingezet in de zorg. Het curriculum van de opleiding is zodanig ingericht dat medewerkers ook worden klaargestoomd voor de steeds complexer wordende zorg in combinatie met het welzijn van de bewoner.

Naast de in de CAO bepaalde 2% van het bruto loonsom die aan scholing wordt besteed, hebben medewerkers van WelThuis, naar rato van het dienstverband, een aantal uren ter beschikking ten behoeve van deskundigheidsbevordering. Deze uren worden vooralsnog bekostigd vanuit 'Waardigheid en Trots'.

Toekomstige personeelssamenstelling

Naar aanleiding van het uitkomen van het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg heeft WelThuis zijn huidige personeelssamenstelling in kaart gebracht. Zoals dit kader van ons vraagt, zal WelThuis de komende periode reflecteren op deze samenstelling. Vooruitlopend hierop zijn we het erover eens dat de huidige personeelssamenstelling aanvoelt als een 'kraptemodel'; meer ogen en handen op de werkvloer zijn meer dan welkom. Zelfs met de gelden vanuit Waardigheid en Trots. De krapte op de arbeidsmarkt stelt ons echter met regelmaat voor dilemma's.

Samen met medewerkers en de cliëntenraad van WelThuis, zal de komende periode verder nagedacht worden over de optimale samenstelling. Dit in afwachting van de ontwikkeling van de landelijke normen ten aanzien van voldoende en vakbekwaam personeel. Met een mogelijke landelijke verhoging van de tarieven, kunnen mogelijk andere accenten gelegd worden die de zorg aan de bewoner ten goede komt en zorgmedewerkers meer ruimte geeft voor deze mooie maar intensieve baan.