

# Onze HR ontwikkelingen

## Triple-c

Ruim 5 jaar geleden is Triple-C als methodiek gekozen voortkomend uit het verlangen om vanuit menswaardigheid en menselijke behoeften te werken. Op de Ark in Dordrecht (intensieve zorg) is daar een begin mee gemaakt.

Bij de invoering van Triple-C hebben we nagedacht over de vragen: Werken we vanuit een traditionele behandelvisie of werken we vanuit de menselijke behoeften? Werken we gehechtheid bevorderend of gehechtheid remmend?

Door herstructurering van functies in de organisatie is er zicht gekomen op de positie van medewerkers. Er is een driehoek ontstaan: meewerkend teamleider, gedragsdeskundige en manager. Zij geven vanuit visie en waarden richting aan het team en het behandelklimaat.

Trainingsdagen zorgen voor verruiming van kennis. Er is ook een training weerbaarheid opgezet. Alle trainingen worden afgestemd op de methodiek van Triple-C.

## Profila Academie

In 2022 is de Profila Academie opgericht waarmee we het leren en ontwikkelen nog concreter stimuleren en ondersteunen. Er is veel leercontent beschikbaar gesteld voor alle medewerkers. Het hele aanbod is opgesteld conform de protocollen van Vilans en gecertificeerd door het Kwaliteitsregister V&V.

- ✓ 20 microlearnings waarbij de ambitie is om deze in 2023 uit te breiden.
- ✓ 35 trainingen in het intern aanbod gericht op medewerkers- en managementontwikkeling.
- ✓ 291 online cursussen waarvan 120 cursussen op verschillende niveaus gericht op de Gehandicaptenzorg en verpleegkundige handelingen. Naast betrouwbare inhoud is krachtige didactiek een belangrijke basis van de leerpaden. Kennis, vaardigheden én gedrag staan daarbij centraal. Er zijn meer dan 150 geaccrediteerde online leertrajecten en (online) lesmaterialen gericht op GGZ, begeleid wonen, kinder- en jeugd, LVB-SGLVG en verslavingszorg beschikbaar.

In 2023 is het doel om meer content toe te voegen aan de leeromgeving, vooral content met betrekking tot Triple-C en digivaardigheden in de zorg. Alle medewerkerstrainingen worden in de Academie geregistreerd. Hierdoor is

inzichtelijk in hoeverre onze medewerkers gekwalificeerd zijn. Zo hebben leidinggevende inzicht in de kwalificaties van hun team. In 2023 wordt dit tevens met de directie gedeeld. Tot slot zal er een 'ontdek pagina' worden gelanceerd waar medewerker opleidings-suggesties krijgen, gebaseerd op eerder gevolgde opleidingen.

In het eerste kwartaal 2023 volgt een update van het opleidingsbeleid.

### Kwalificaties

Op dit moment zijn van alle toegekende kwalificaties 41% behaald. Dit is een verbetering van 4% ten opzichten van Q3 2022

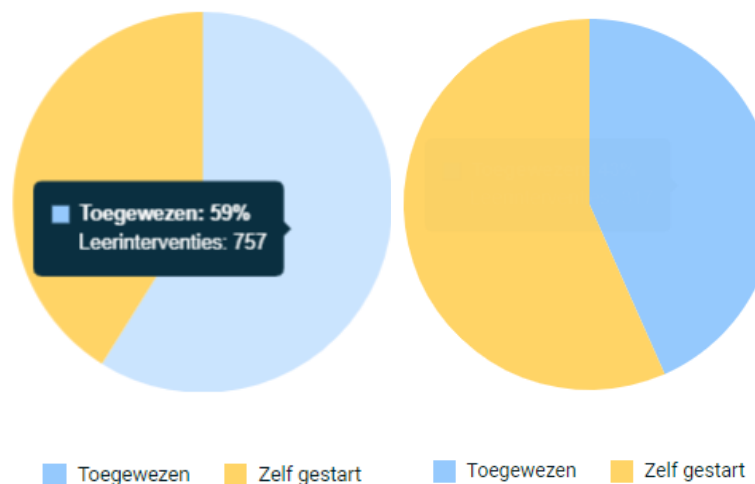
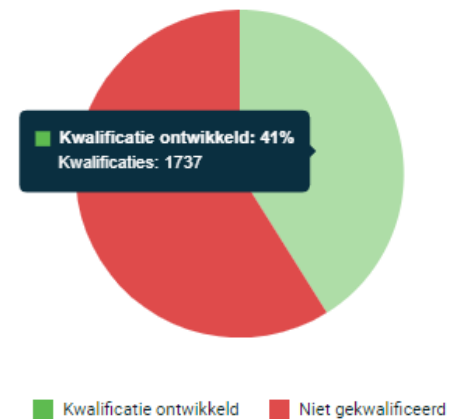
Bij de start van de Profila Academie zijn veel nieuwe kwalificaties toegekend aan medewerkers die deze nog niet hadden behaald.

We zien ook dat nieuwe medewerkers niet altijd hun medicatie training afronden. Ook zien wij een achterstand in het aantal medewerkers die in 2022 de BHV Herhalingstraining moesten doen. Hierdoor is het BHV diploma voor deze medewerkers vervallen. Zij moeten opnieuw de (duurdere en tijdsintensievere) Basis BHV training volgen. Inmiddels is dit aangepast in de kwalificaties van de medewerkers.

Aan de Meewerkend Teamleider en Clustermanagers is in het laatste halfjaar van 2022 gevraagd om actie te ondernemen zodat de medewerkers alle kwalificaties behalen. In deze vervallen (BHV) kwalificaties zien wij een concreet risico voor cliënten en medewerkers.

### Toegewezen vs. zelf gestart

Het diagram hiernaast geeft aan hoeveel gebruikers een leeractiviteit zelf hebben gestart. In Q3 2022 was dit 57% en op dit moment is dit 40%. Het is positief om te zien dat veel medewerkers zelf een training starten. Wij maken hieruit op dat het leeraanbod relevant is.



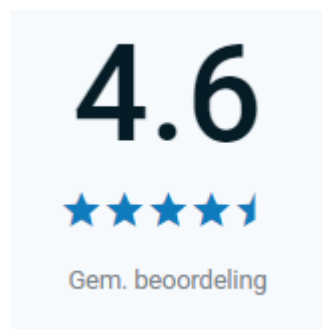
Q4 2022

Q3 2022

### Evaluatie leeraanbod

Op dit moment zijn er door de medewerkers nog onvoldoende evaluaties ingevuld om hier een duidelijk beeld van te geven. Hieronder de gemiddelde beoordeling van 2022.

Kwaliteit van de training



Leuke training



Relevantie training

### Medewerkers tevredenheidsonderzoek

In 2021 is er een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit vindt tweejaarlijks plaats. Voor de resultaten van het medewerkers tevredenheidsonderzoek uit 2021 zie het Kwaliteitskaderverslag van 2021.

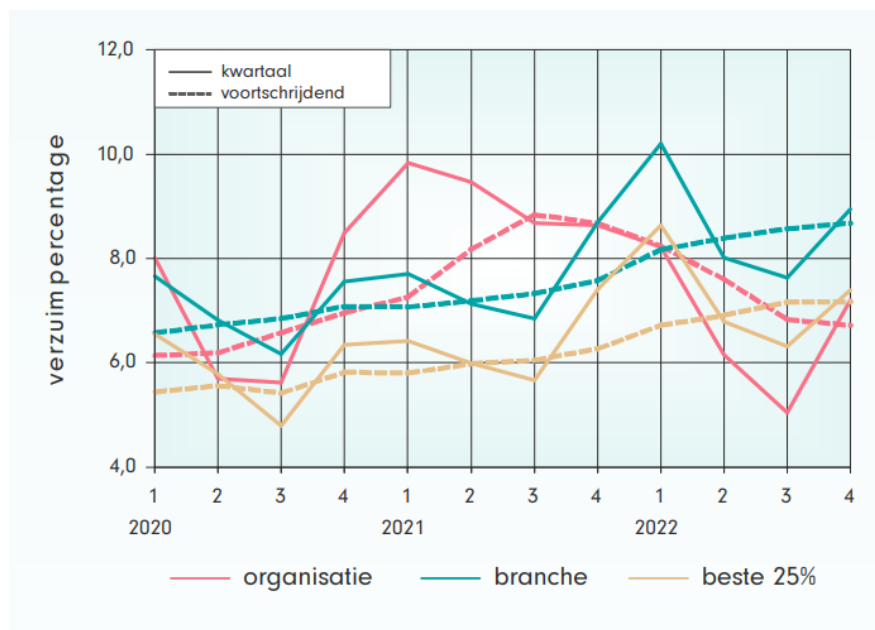
### Gezondheid en verzuim

Het gemiddeld verzuimpercentage is in 2022 6,72%. Vanaf november 2021 is een daling te zien in het verzuimpercentage.

Ook in Q3 van 2022 heeft de daling doorgezet. Waar het verzuim in Q2 nog 6,15% was, is dit in Q3 verder gedaald naar 5,04%. In Q4 is het verzuimpercentage ten opzichte van Q3 gestegen naar 7,2%. Maar ten opzichte van Q4 2021 is dit een daling, toen was het verzuimpercentage 8,63.

Profila Zorggroep behaalt in de "Vernet Health Ranking" een 8,5, wat inhoudt dat we goed scoren op alle verzuimonderdelen. We horen tot de beste 25% werkgevers qua verzuim in onze branche.

Vernet stelde ons diverse vragen hoe we deze daling hebben gerealiseerd in een periode van vooral stijgend verzuim in Nederland.



### In- door- uitstroom

Per 31 december 2022 waren er 548 medewerkers in dienst met in totaal 343 FTE. Dit is een groei van 35 FTE

Op 31 december 2022 waren er 21 stagiaires in dienst en 28 BBL leerlingen. Dit is ruimt drie keer zo veel als in 2021. Van de 548 medewerkers voeren er 430 cliëntgebonden taken uit (266 FTE)

Kijken we organisatie breed naar de in- en uitstroomcijfers, dan zien we dat er in Q4 ten opzichte van Q3 meer instroom dan uitstroom was. In totaal zijn er 116 nieuwe collega's (68,96 FTE) gestart en zijn er 104 collega's uitgestroomd (53.83 FTE). Dit heeft mede te maken met het vormen van een nieuw team op Spijkse Hoek. Het gemiddelde verloopcijfer van 2022 is 4,36.

Het is belangrijk dat we een aantrekkelijk werkgever blijven voor het huidige personeelsbestand. Tijdens de visiedag in oktober voor MT en meewerkende teamleiders is nagedacht over de invloed van leidinggevenden hierin.

Om medewerkers te behouden, is het belangrijk hen individueel aandacht te geven. Op dit moment heeft Profila Zorggroep in verhouding meer kleine contracten dan andere zorgorganisaties, zo blijkt uit onderzoek van Freddify. Dit houdt in dat er meer mensen nodig zijn om de korte diensten in te vullen, of dat medewerkers vaker heen en weer reizen. Aandacht hebben voor de medewerker, die minder aanwezig is, blijkt hierdoor lastiger.

### Flexpool

Flexpool medewerkers zijn werkzaam bij de woonlocaties en de locaties voor Werk |

Leer | Beleef. Zij vullen daar openstaande diensten in die ontstaan door ziekte, vakantie of andersoortig verlof. Flexmedewerkers doen net als andere vaste medewerkers mee aan het scholingsbeleid van Profila.

De Flexpool is op 1 maart 2022 gestart met twee medewerkers en uitgegroeid naar 15 medewerkers op 31 dec 2022 met in totaal 5,3 fte. In 2022 hebben zij 9300 uur aan diensten opgevuld. In totaal zijn er 21 medewerkers werkzaam geweest gedurende 2022.

De doelstelling voor 2023 is een verdubbeling in fte. Daarnaast gaan we werken aan het inrichten van een platform waar diensten overzichtelijk aangeboden kunnen worden.

### **Vrijwilligers inzet**

Profila Zorggroep heeft veel vrijwilligers (ruim 200). Zij helpen op locaties met praktische zaken zoals schoonmaakwerkzaamheden, tuinonderhoud, strijkwerk of koken. Vaak doen zij dingen met de cliënten zoals wandelen, een fietstocht maken, naar de kerk gaan of een spelletje doen. Vrijwilligers zijn waardevol, zij brengen cliënten met een klein sociaal netwerk in contact met anderen en helpen zo hun netwerk vergroten. Van elke vrijwilliger heeft Profila Zorggroep een VOG. In de toekomst wil Profila Zorggroep nog meer vrijwilligers aan zich verbinden. Voor 2023 zijn hier concrete doelen voor gesteld door het aantrekken van een recruiter. Ook wordt er in 2023 gewerkt aan een uniform beleid met betrekking tot vrijwilligers.

### **Vacatures**

Op 31 december 2022 stonden er 21 vacatures open. In Noord-Nederland, Delfzijl en regio Veluwe is het lastig om deze in te vullen. Dit heeft vooral te maken met de combinatie van bevolkingsdichtheid en de arbeidsmarkt in die regio. Ook vacatures waar specifieke opleidingseisen of registraties zijn vereist, zoals VIG, BIG of SKJ, zijn lastiger in te vullen.

Er staan diverse vacatures open voor begeleider intensieve doelgroep.

Het aantal sollicitaties nam in Q3 en Q4 toe, mede door werving in van collega's. Speciaal hiervoor is een wervingsbonus beschikbaar gesteld. Deze wervingsbonus is in 2022 verhoogd om dit nog meer te stimuleren.

### **PNIL (Personeel Niet In Loondienst)**

Er is een dalende trend te zien, de inzet van Pnil is in de laatste twee kwartalen 2022 is gedaald met 4,43%. In het cluster waar het meeste Pnil wordt ingezet is in het laatste kwartaal zelf een daling van 9,41% te zien.