

Inleiding

Medewerkers van Profila Zorggroep staan elke dag klaar om de beste zorg te leveren aan onze cliënten. Goede zorg kan alleen geleverd worden als wij goed voor onze medewerkers zorgen op het gebied van vitaliteit en duurzaamheid, ontwikkeling en deskundigheidsbevordering en zorgen voor voldoende instroom van nieuwe collega's die de zorgteams op sterkte kunnen houden.

Medewerkers in cijfers

24 stagiaires

13 BBL

111 nieuwe medewerkers

96 medewerkers uitgestroomd

13 flexpoolmedewerkers

540 Medewerkers

25 open vacatures

7,94% verzuim



Opleiding, ontwikkeling en deskundigheidsbevordering

Triple C

Ruim 6 jaar geleden is Triple-C als methodiek gekozen. Dit komt voort uit het verlangen om vanuit menswaardigheid en menselijke behoeften te werken. In 2023 hebben alle teams een vier- of vijfdaagse systeemtraining gehad. Alle clusters zijn nu dan ook in Triple-C getraind en met ondersteuning van de driehoek (Gedragskundige, Meewerkend Teamleider en Persoonlijk Begeleider) wordt er nu met deze systematiek gewerkt.

Een beetje Triple-C werkt niet en daarom vinden we het belangrijk dat ook stafmedewerkers bekend raken met deze methodiek. Daarom worden er in Q1 van 2024 verschillende trainingssessies voor de stafdiensten georganiseerd. Op die manier spreken alle medewerkers dezelfde taal.

Verder worden er voor nieuwe medewerkers open inschrijvingstrainingen georganiseerd, waardoor ook nieuwe medewerkers bekend worden gemaakt met Triple-C.

Daarnaast wordt de teamtraining Weerbaarheid aangeboden als vervolg op de systeemtraining. Deze sluit naadloos aan op de Triple-C training en heeft als doel de weerbaarheid van onze medewerkers te verbeteren en daarmee ook het behandelklimaat binnen de organisatie.

Profila Academie

In 2022 is de Profila Academie opgericht waarmee we het leren en ontwikkelen van onze medewerkers 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.

In 2023 is het trainingsaanbod verder uitgebreid waarbij wij samen werken met de GGZ-Ecademy en Zorgpad Professional van Noordhoff. Groot deel van de inhoud van het leeraanbod is inhoudelijk, maar er is ook leerinhoud gericht op het welzijn van medewerkers bijvoorbeeld: Pensioen op komst, Workshop Mantelzorg of een Opfrisser FIT gesprek.

Het aanbod bestaat uit.

- ✓ 29 micro-learnings waarbij we in 2023 30% meer aanbod hebben gerealiseerd
- ✓ 36 trainingen in het intern aanbod gericht op medewerkers- en managementontwikkeling
- ✓ 367 onlinecursussen gericht op alle zorgprogramma's van Profila Zorggroep

Alle medewerkerstrainingen worden in de Profila Academie geregistreerd. Hierdoor is inzichtelijk in hoeverre onze medewerkers gekwalificeerd zijn. Zo hebben leidinggevenden inzicht in de kwalificaties van hun team. In 2023 is dit ieder kwartaal met het managementteam gedeeld en in Q1 en Q2 van 2024 zal hier extra aandacht voor zijn.

Kwalificaties

Een kwalificatie is een leeractiviteit die een medewerker verplicht moet volgen. Dit kan een training, E-learning, toets of andere leerinterventie zijn. Op dit moment is van alle toegekende kwalificaties 42% behaald en 58% niet behaald. Dit is een verbetering van 5% ten opzichte van Q3/2023 en een verbetering van 9% ten opzichte van Q2/2023. Hierin is dus een positieve ontwikkeling zichtbaar.

Naast de verplichte kwalificaties, zien we dat medewerkers ook gebruik maken van het leeraanbod wat niet verplicht gesteld wordt (eigen initiatief). 71% van de gebruikers heeft zelf een leeractiviteit opgestart. Dit is een stijging van 31% ten opzichte van 2022.

Het is zeer positief om te zien dat veel medewerkers zelf een training starten en we kunnen hieruit opmaken dat het leeraanbod in de Profila Academie relevant is.

Gezondheid en verzuim

Het totale verzuim in 2023 is 7,94%, terwijl dat van de gehele branche 8,11% is.

Het verzuimpercentage is vooral gestegen vanaf juni 2023. De stijging heeft niet te maken met dat er meer verzuimd wordt dan voorheen, maar dat er langer verzuimd wordt. De meldingsfrequentie, het aantal ziekmeldingen, is nog steeds dalende.

Net als in het 3e kwartaal, is ook in het 4e kwartaal te zien dat de stijging van het verzuim in de duurklassen vanaf 3 maanden, vooral is gestegen. Het verzuim duurt langer en daarom is het percentage gestegen. Wat daarnaast opvalt is dat ons verzuim vooral is gestegen in de leeftijdsgroep 46 -55 jaar. Daarbij wijken we af van de branche. Profila zorggroep wijkt daarnaast ook af met het verzuim in de leeftijdsklasse van 26-35, daarbij is zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie binnen Profila zorggroep lager dan in de branche.

Tegelijkertijd zien we dat de leeftijdsgroep 46-55 jaar bij Profila zorggroep kleiner is dan de overige leeftijdsgroepen en wel groter dan in de branche. Wanneer een medewerker in een kleinere afdeling/leeftijdsgroep langdurig verzuimt, heeft dat meer impact dan wanneer een medewerker in een grotere groep verzuimt.

Dat verklaart wellicht ook het verschil dat bij Profila zorggroep de groep 26-35 jaar zowel qua verzuim als meldingsfrequentie positief afwijkt ten opzichte van de branche. Want, deze leeftijdsgroep heeft het grootste aandeel binnen Profila zorggroep. Dus de impact van een of meerdere verzuimende medewerkers, is dan minder groot.

Een ander opmerkelijk verschil ten opzichte van de benchmark is dat het parttime percentage lager ligt bij ons (67,3%) dan in de branche (72,1%); dit houdt in dat meer medewerkers parttime werken dan in de branche.

Het verzuimpercentage van de medewerkers die 80-100% werken, ligt ook hoger dan in de branche. Maar ook dat komt doordat die groep sowieso kleiner is en een verzuimende medewerker dan meer impact heeft op het percentage.

In 2023 hebben we vanuit HR diverse vitaliteitsactiviteiten aangeboden aan en onder de aandacht gebracht bij onze medewerkers zoals de 'Week van de overgang', een workshop mantelzorg, een webinar 'Financieel fit', een aanbod voor het gebruik van een budgetcoach en de 'Sterk in je werk'-week, waarbij medewerkers de mogelijkheid kregen om gratis (2 sessies) gebruik te maken van een loopbaancoach. Ook in 2024 zullen we deze activiteiten voortzetten en verder uitbouwen.

In- door- uitstroom

Per 31 december 2023 waren er 540 medewerkers in dienst met in totaal 354,96 FTE. Dit aantal is exclusief stagiaires en inclusief leerlingen. Het aantal medewerkers in dienst inclusief stagiaires is 564. Van de 564 medewerkers voeren 455 medewerker cliëntgebonden taken uit.

In totaal zijn er 111 nieuwe collega's (64,27 FTE) gestart en zijn er 96 collega's uitgestroomd (52,07). Het is belangrijk dat we een aantrekkelijk werkgever blijven voor het huidige personeelsbestand, maar met een verloopcijfer van 17,29% doen we niet onder aan de rest van de zorgbranche.

Om medewerkers te behouden, is het belangrijk hen individueel aandacht te geven. Bij Profila Zorggroep doen we dit door middel van het voeren van FIT-gesprekken. Minimaal één keer per jaar, indien nodig vaker, vinden deze gesprekken plaats tussen leidinggevende en medewerker. Met de FIT-gesprekken wordt duidelijk of iemand fit is voor werk op mentaal en fysiek vlak, nu en in de toekomst en in combinatie met de privé situatie.

Daarnaast worden ook de talenten/competenties besproken en of een medewerker behoefte heeft aan meer ontwikkeling daarin, of een verandering binnen de functie om de talenten meer tot uiting te laten komen. Van wat er besproken is worden SMART afspraken gemaakt voor een nader te bepalen periode en worden deze opgeslagen in het dossier van de medewerker in Afas.

Over heel 2023 is te zien dat Profila Zorggroep gegroeid is in omvang, namelijk 15,86 FTE. Het aantal medewerkers is daarentegen niet exponentieel gegroeid. Dit betekent dat er mogelijk sprake is van meer contracten met een grotere omvang.

Flexpool

De Flexpool die in 2022 van start gegaan is, is in 2023 verder uitgegroeid. Deze flexibele afdeling binnen de organisatie draagt bij aan het invullen van openstaande diensten, bijvoorbeeld vanwege ziekte, vakantie of andersoortige verlof. De Flexpool voorziet in diensten op de woonlocaties en de locaties voor Werk, Leer, Beleef.

Onze vaste flex-medewerkers zorgen ervoor dat er meer vertrouwde gezichten zijn voor de cliënten. Flexpool medewerkers doen net als andere vaste medewerkers mee aan het scholingsbeleid van Profila Zorggroep. In 2023 is er 13.633,57 uur aan diensten opgevuld door onze flexpool-medewerkers, dat is gemiddeld 7,2 FTE per week inzet aan flexpool-medewerkers.

Een mooie ontwikkeling voor de Flexpool in 2023 is het werken met 'vrijgevallen diensten'. Middels vrijgevallen dienst in ons roostersysteem in Pluriform, kunnen planners van de locaties de diensten binnen het rooster aanbieden aan de Flexpool. De flex-medewerkers kunnen zelf de diensten accepteren en hebben meer inzicht in hun rooster en te werken uren. Ook de planner van de Flexpool heeft hierdoor, op één plek, overzicht over alle openstaande diensten waardoor de diensten makkelijker te monitoren zijn.

Vacatures

Op 31 december 2023 stonden er 25 vacatures open, verdeeld over zorglocaties en staffuncties. De meest moeilijk vervulbare functies op dat moment waren (en zijn nog steeds):

- Begeleiders met verzorgende IG-achtergrond voor regio Noord-Nederland
- (Persoonlijk) begeleiders locatie Keyenburg
- (Persoonlijk) begeleiders locatie Spijkse Hoek
- (Persoonlijk) begeleiders de Ark
- Staffunctie van accountmanager voor de regio Zuid

Ook vacatures waar specifieke opleidingseisen of registraties zijn vereist, zoals VIG, BIG of SKJ, zijn lastiger in te vullen.

PNIL (Personeel Niet In Loondienst)

In 2023 is er per maand gemiddeld 29,34 FTE ingezet aan PNIL. Deze inzet is te verklaren ten opzichte van de 27 FTE per maand van vast personeel wat niet inzetbaar is geweest door ziekte in 2023. Daar boven op komen nog de uren die medewerkers niet inzetbaar zijn geweest door zwangerschapsverloven, ouderschapsverloven, vakantie en opname van tijd voor tijd uren. Een deel van deze niet ingezette uren wordt door de Flexpool ingevuld, maar de flexibele schil van de Flexpool is niet groot genoeg om al deze uren op te vangen.

Inzet Vrijwilligers

Profila Zorggroep heeft veel vrijwilligers (190). 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. 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 waren hier concrete doelen voor gesteld door het aantrekken van een recruiter. De vacatures voor nieuwe de werving van nieuwe vrijwilligers worden geplaatst op de vacaturesite (www.werkenbijprofilazorggroep.nl). De vrijwilligerswerving heeft een aparte pagina op deze website.

Ook is er in 2023 samengewerkt met diverse scholen en is op de Veluwe een samenwerking tot stand gekomen, genaamd 'Zorglab Kop van de Veluwe'. Een aantal scholen en zorginstellingen werken samen aan een leer- en netwerkgeving, waarbij scholieren door middel van buitenschoolse activiteiten, kennis en ervaring kunnen opdoen binnen de arbeidsmarkt van de zorg.

Het is belangrijk om vrijwilligers te binden en te behouden voor de organisatie. Een aantal keer per jaar zijn er speciale aandachtsmomenten voor vrijwilligers. Zo ontvangen alle vrijwilligers met hun verjaardag een digitale verjaardagskaart. In 2023 is er weer een nieuwe verjaardagskaart ontworpen. Op de dag van de vrijwilligers hebben alle vrijwilligers een bosje tulpen ontvangen als dank voor hun inzet in het afgelopen jaar. Daarnaast is er individuele aandacht voor de vrijwilligers op de locaties zelf, dit wordt gedaan door de teamleiders/contactpersonen. Zoals bijvoorbeeld een kaartje bij ziekte.

In 2023 is het 'handboek voor vrijwilligers' geschreven, goedgekeurd, geïmplementeerd en verstrekt aan teamleiders en contactpersonen van alle locaties. Daarnaast is er op de HR intranetpagina (het personeelshandboek), een pagina ingericht met informatie over en voor de vrijwilligers, waar medewerkers en contactpersonen alles kunnen vinden om de vrijwilligers goed te begeleiden en te informeren over wat er van hen verwacht wordt.

Op dit moment werken we nog met een registratiesysteem voor vrijwilligers die los staat van Afas. Omdat het wenselijk is dat we alles binnen HR zoveel mogelijk in Afas borgen, zijn er in 2023 voorbereidende werkzaamheden gestart om de vrijwilligers vanaf 2024 over te hevelen naar Afas. Zo kunnen ook de administratieve processen rondom vrijwilligers efficiënter ingericht worden.