

ORGANISATIE, ORGANISATIEONTWIKKELING EN MEDEWERKERS



ORGANISATIEONTWIKKELING

Sinds 2022 maakt de organisatie een ontwikkeling door richting een meer wendbare en leergierige organisatie die zijn specialisten gericht opstelt om zoveel mogelijk cliënten te bereiken.

In 2023 zijn de plannen die in voorgaande jaren zijn gemaakt verder uitgevoerd. De organisatie is gericht aan de slag gegaan met de bouwstenen: kernwaarden, rollen, lerende cultuur, zelforganisatie, overleg-en besluitvorming, expertise-denken en (persoonlijk) leiderschap. Het werken met rollen is geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. We gebruiken een speciale applicatie, HolaSpirit, die een belangrijke ondersteuning is voor de wijze van intern overleg- en besluitvorming. Deze applicatie draagt tevens bij aan transparantie.

In 2023 is besloten door te gaan met bestaande rollen en de rol van ambassadeur voor de doelgroep LVB, mensen met een licht verstandelijke beperking, is toegevoegd. De regioteams zijn intensief begeleid en de werkwijze heeft vastere vormen aangenomen, waardoor een fase is aangebroken van bestendiging enerzijds en ruimte voor creativiteit en experimenteren anderzijds.



BOUWSTEEN: KERNWAARDEN EN WERKAFSPRAKEN

FLEXIBEL

- We bepalen situationeel voor de cliënt, het team en onszelf wat nodig is in een bepaalde situatie
- We stellen progressie boven perfectie
- We durven te experimenteren en innoveren en spelen in op de ontwikkelingen in ons werkveld

VERANTWOORDELIJK

- We vertrouwen elkaar in het uitvoeren van de werkzaamheden en laten verantwoordelijkheden waar ze belegd zijn
- We helpen elkaar vooruit met eerlijke verwachtingen (via feedback).
- We bieden proactief hulp aan en durven ook hulp te vragen
- We zijn duidelijk in wat onze doelen zijn en transparant over behaalde resultaten.



SAMEN

- We luisteren echt naar elkaar zodat we weten wat er speelt
- We praten mét elkaar en niet over elkaar
- We geven elkaar de ruimte om individuele talenten te ontwikkelen en in te zetten

De speerpunten voor organisatieontwikkeling in 2024 zijn vastgesteld, dit zijn: cliëntgericht werken, persoonlijk leiderschap en dienend leiderschap, zelforganisatie en het borgen van de bestaande werkwijze.



MEERJARENBELEID DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

Er is een meerjarenbeleid 2023-2025 opgesteld voor deskundigheidsbevordering vanuit de visie dat leren een continue activiteit is voor de gehele organisatie. Het doel van deskundigheidsbevordering is de medewerkers van Stichting PVP de gelegenheid te bieden zich verder professioneel te ontwikkelen in hun rol en functie. Maar ook om de benodigde kennis en vaardigheden aan te reiken die belangrijk zijn en blijven bij het uitvoeren van het werk. In 2023 zijn de volgende activiteiten georganiseerd:

- Lezingen over ervaringsdeskundigheid en afbouw van medicatie, het tuchtrecht en de cliëntenvertrouwenspersoon;
- Een lezing over LVB in de psychiatrie en een (eerste) training LVB, gegeven door Stichting MEE, georganiseerd door de werkgroep LVB;
- Meerdere bijeenkomsten door de specialisten forensisch en kind & jeugd;
- Een opfrustraining omgaan met agressie;
- Een training timemanagement;
- Een training TBK (toelichting bij een klaagschrift) schrijven, georganiseerd door de juristen van de stichting;
- Een training voor het incidenten-opvangteam;
- Een training omgaan met het alarmsysteem bij huisbezoek (d.i. X-Guard);
- Trainingen op maat door de manager ICT om vaardigheden en kennis op ICT-gebied te vergroten;
- Pvp'en met een bi-culturele achtergrond zijn bij elkaar gekomen om te spreken over dilemma's en vraagstukken die verband houden met juist hun achtergrond, en over mogelijke advisering aan de stichting hoe daarmee om te gaan;
- Studiedag voor de gehele organisatie over kwaliteit.



KWALITEITSSYSTEEM

Het kwaliteitscertificaat van Stichting PVP wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld aan de hand van een externe audit volgens de normen van de CIO Maatstaf/ISO 9001, een geaccrediteerde interpretatie van de ISO 9001-norm voor professionele kennisintensieve dienstverleners.

Uitkomst externe audits

- Het CIO heeft geconcludeerd dat de stichting bouwt aan de organisatie. Dat is zichtbaar door de ontwikkelingen op basis van de adviezen uit het vorige onderzoek. Stichting PVP heeft hiervoor een compliment gekregen.
- Het CIO concludeert dat de veranderde besturingsfilosofie handen en voeten krijgt en dat dit in de hele organisatie merkbaar is.
- Het CIO heeft het certificaat voor 3 jaar verlengd.

Uitkomst interne audits

- De audit van de interne klachtenregeling leverde input op voor een bredere evaluatie van de klachtenprocedure die Stichting PVP hanteert voor cliënten die niet tevreden zijn met de pvp dienstverlening.
- De toegevoegde waarde van de rollen naast functies, waarbij voor het eerst de methode van het waarderend auditen werd toegepast. Dit is een manier van auditen waarbij nadrukkelijk(er) wordt stil gestaan bij de dingen die goed gaan. Het uitgangspunt is dat we verbeteren en leren van wat goed gaat.
- Bevindingen van de interne audits en de opvolging van de actiepunten die voortkomen uit die audits zijn binnen de organisatie gecommuniceerd en/of als actiepunten opgenomen in de jaarplannen van de stichting.

PIO-OPLEIDING

Nieuwe patiëntenvertrouwenspersonen volgen, voor ze aan het werk gaan, als pio (pvp in opleiding) een leer-werktraject van een jaar.

In 2023 hebben twee groepen de pio-opleiding gevolgd. Een groep van acht collega's is in 2023 geslaagd (start in september 2022). En een groep van drie collega's is in 2023 gestart met de opleiding, waarvan twee in maart 2024 de opleiding afronden.



ICT – ONTWIKKELINGEN

De stichting bouwde in 2023 verder aan de uitvoering van de ICT-meerjarenvisie: 'Laat ICT slim voor je werken', toegankelijk, zeker en veilig.'

Projecten

- Per begin 2023 is de overgang gemaakt naar een nieuw contentmanagement systeem voor de website.
- De laatste fysieke servers zijn uitgezet en we werken nu volledig in de cloud.
- Voor het intern online delen van kennis en informatie is een oud intranetsysteem verlaten en maken we gebruik van Workspace365. Na een prijsvraag onder de medewerkers werd voor dit platform de naam Stip gekozen.
- In 2023 is de vervanging van het Rapp-registratiesysteem voorbereid om met ingang van 1 januari 2024 het nieuwe systeem in gebruik te nemen. Op basis van een businesscase is een keuze gemaakt voor een SaaS-oplossing (SaaS: 'Software as a Service') van Inception. De naam voor het nieuwe registratiesysteem is opnieuw door collega's gekozen: GriP. Met dank aan de inspanningen van alle betrokken collega's werd de beoogde startdatum van 1 januari 2024 gehaald.

MEDEWERKERS

Aantal medewerkers en in- en uitstroom

Soort medewerkers	PVP/PIO	Staf medewerkers	Totaal
Aantal medewerkers per 01-01-2023	60	19	79
Instream 2023	3	4	7*
Uitstroom 2023	3	2	5**
Aantal medewerkers per 31-12-2023	60	21	81

*) 2 stafmedewerkers van de instroom zijn externe inhuur op interim basis.
**) 1 medewerker ging met pensioen, 1 medewerker op initiatief werkgever (bepaalde tijd contract) en 2 medewerkers op eigen verzoek (met een onbepaalde tijd contract) en 1 medewerker was tijdelijk op interim basis.

Naast bovenstaande is er 4 maanden een stagiair werkzaam geweest op de Juridische sectie.

Verhouding man/vrouw 31-12-2023

	Man	Vrouw
% medewerkers	32%	68%

Soort contract op 31-12-2023

	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd
% medewerkers	6%	94%

Parttime contracten 31-12-2023

Aantal uren	Totaal	PVP	Staf
<24	2	2	
24	4	2	2
28-30	6	3	3
32	41	31	10
33-35	5	5	
36	21	16	5
37-38	2	2	

Leeftijdsofbouw 31-12-2023

Leeftijdscategorie	%
Jonger dan 25 jaar	1
Tussen 25 en 35 jaar	28
Tussen 35 en 45 jaar	15
Tussen 45 en 55 jaar	18
Ouder dan 55 jaar	38

Dienstjaren 31-12-2023

Dienstjaren	%
Korter dan 5 jaar	52
Tussen 5 en 10 jaar	9
Tussen 10 en 15 jaar	12
Tussen 15 en 20 jaar	12
Langer 20 jaar	15

Jubilea in 2023

Dienstjaren	%
12,5 jaar	3

