

## BIJLAGE 3 - ORGANISATIEONTWIKKELING '98 'A '98'K '9?' '9FG

Vanaf de voorbereidingen op de komst van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg (Wvggz) heeft de Stichting PVP ingezet op een organisatieontwikkeling waarmee we onze dienstverlening konden aanpassen aan de veranderende taken van de pvp in de Wvggz.

De aanloop naar en de invoering van de nieuwe wet heeft ook voor reflectie op de interne organisatie gezorgd. Hoe treden we externe ontwikkelingen en veranderingen tegemoet? Hoe zijn besluitvormingsprocessen ingericht en hoe wendbaar is de organisatie als er kansen of problemen op haar pad komen? En hoe maken we optimaal gebruik van het menselijk vermogen dat de vele professionals die bij de stichting werken, gezamenlijk vormen?

Om dit verder te onderzoeken is in 2021 een aantal experimenten van start gegaan. Per 1 juli zijn deze experimenten geëvalueerd en op basis daarvan is besloten om zowel te investeren in structuur (bovenstroom) als cultuur (onderstroom), met als doel de wendbaarheid van de organisatie te vergroten en het lerend vermogen te bevorderen. Beide zijn van groot belang voor het bereik en de kwaliteit van de dienstverlening van Stichting PVP.

De inzichten en ervaringen uit de diverse experimenten hebben geleid tot het hanteren van een raamwerk van rollen, naast de functie van pvp. Jaarlijks worden rollen vastgesteld die aansluiting hebben op doelstellingen en prioriteiten in het jaarplan van de organisatie. Rollen dragen bij aan een grotere wendbaarheid en maken ook een steviger ontwikkeling van een aantal specifieke expertises mogelijk, zoals Forensisch, Kind & Jeugd en de juridische expertise in het algemeen.

Uitgangspunten organisatieontwikkeling

- Zelforganisatie stimuleren door verantwoordelijkheid te beleggen in de teams daar waar het kan.
- Een uitkomstgerichte mind-set.
- Een faciliterende en dienende leiderschapstijl van leidinggevenden.
- Structureel inzetten van vooraf beschreven rollen die worden vervuld naast de huidige functie-structuur om bij te dragen aan talentontwikkeling, efficiëntie, kwaliteit en flexibiliteit.
- Flexibele teams, zodat zoveel mogelijk cliënten worden bereikt, pieken voor elkaar worden opgevangen en er gebruik wordt gemaakt van elkaars talenten.
- Kwaliteit in de dienstverlening realiseren door onder andere meer focus te leggen op samenwerking en te erkennen dat soms behoefte is aan de expertise van een specialist.
- Een open cultuur waarin men elkaar adviseert, ondersteunt en helpt om te leren door het geven van constructieve feedback.
- De focus blijft op de cliënt en de kwaliteit van dienstverlening. Een pvp is een allround zelfstandige professional en in de volle breedte van het pvp-werk verantwoordelijk voor het eigen werkgebied.

## OVERZICHT MEDEWERKERS STICHTING PVP IN 2021

### Aantal medewerkers en in- en uitstroom

	PVP/PIO	Landelijk bureau	Totaal
aantal medewerkers per 01-01-2021	51	17	68
instroom 2021	14**	3	17
uitstroom 2021*	8	3	11
aantal medewerkers per 31-12-2021	57	17	<b>74</b>
<p>*5 medewerkers gingen met (vervroegd) pensioen;                  2 medewerkers op verzoek werkgever;                  4 medewerkers op eigen verzoek.</p> <p>** in 2020 werd een aantal pvp in opleiding (pio)-vacatures aangehouden tot 2021</p>			

### Verhouding man/vrouw 31-12-2021

	Man	Vrouw
aantal medewerkers per	24 (32%)	50 (68%)

### Leeftijdsopbouw 31-12-2021

Jonger dan 25 jaar	1%
Tussen 25 en 35 jaar	22%
Tussen 35 en 45 jaar	17%
Tussen 45 en 55 jaar	22%
Ouder dan 55 jaar	38%

### Dienstjaren 31-12-2021

Korter dan 5 jaar	49%
Tussen 5 en 10 jaar	12%
Tussen 10 en 15 jaar	16%
Tussen 15 en 20 jaar	7%
Langer dan 20 jaar	16%