

Kwaliteit van arbeid

Feiten & cijfers

Medewerkers

Aantal medewerkers

(De cijfers van de pijler Kwaliteit van arbeid zijn gebaseerd op de medewerkers, exclusief stagiairs en oproepkrachten)

	2023	2022	2021
Medewerkers	2586	2506	2516
Leerling begeleiders	78	98	92
Totaal	2664	2604	2608

	2023	2022	2021
Aantal fte's	1945	1893	1872

Peildatum 31-12-2023

Van de totale fte van **1945** is **1727** fte werkzaam in functies op locaties. Dit is 89%. Dit is zonder de locatiecoördinatoren.

Van de totale fte van **1945** is **57** fte werkzaam in ondersteunende functies op het centraal bureau en zijn het gedragskundigen. **161** fte is locatiecoördinator.

Van de **2664** medewerkers hebben er **616** (425,96 fte) een tijdelijke arbeidsovereenkomst en **2048** (1518,75 fte) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De verhouding is **23%** tijdelijk en **77%** vast.

In 2023 blijft er veel beweging op de arbeidsmarkt. Dit maakt dat niet altijd medewerkers die uit dienst zijn gegaan zijn vervangen. Vacatures zijn ook intern opgelost door medewerkers hogere contracturen te geven. Dit zie je terug in het aantal fte. Dit is gestegen met **52** fte.

In heel 2023 zijn er **412** medewerkers in dienst gekomen en **376** uit dienst gegaan. De meeste uitstroom zit in de groep begeleiders (160 medewerkers). Er zijn 103 begeleiders in dienst gekomen. Het valt op dat er meer assistent begeleiders in dienst zijn gekomen (169) dan dat er uit dienst zijn gegaan (136). Ook valt op dat er 60 locatie assistenten zijn ingestroomd ten opzichte van 30 uit dienst. Dit zou een verschuiving kunnen zijn door de huidige arbeidsmarkt. Wellicht is het lastiger om begeleiders te werven en te selecteren, waardoor er meer assistent begeleiders en locatie assistenten zijn aangenomen. Medewerkers stromen ook intern door naar andere functies. Er zit een verschil tussen in- en uitstroom van begeleiders, maar het aantal begeleiders is ongeveer gelijk gebleven.

Er zijn **358** vacatures uitgezet in 2023. In 2022 waren dit er **458**.

Locatiecoördinatoren binnen de JP

Op 31 december 2023 zijn er **190 locatiecoördinatoren** in dienst. Ten opzichte van 2022 is dit een stijging van 21 medewerkers. Hier is een groei te zien en die komt ook terug in het aantal fte: van 144 naar 161 fte. Doordat er geen grote groei zichtbaar is bij de instroom (zie verderop) is de aanname dat medewerkers intern zijn doorgestroomd naar de functie van locatiecoördinator.

In 2023 zijn er **15** locatiecoördinatoren ingestroomd en **16** uitgestroomd (14 op eigen verzoek, 2 met wederzijds goedvinden). De gemiddelde duur van een dienstverband van een locatiecoördinator is 12 jaar.

Op 31 december 2023 zijn er **18 mannen** en **172 vrouwen** als locatiecoördinator in dienst.

Wie werken er bij de JP (aantallen in fte)?

	2023
(Assistent / leerling / coördinerend) begeleiders	1.481
Locatie assistenten / huishoudelijk medewerkers / onderhoudsmedewerkers	231
Locatiecoördinatoren	161
Gedragskundigen / medewerkers centraal bureau / regiocoördinatoren	57
Overige medewerkers*	15
Totaal	1.945

Peildatum 31-12-2023

*Overige medewerkers: dit zijn administratief medewerkers, horecahulpen en locatiehulpen op locatie

Medewerkers naar parttime percentage

Ten opzichte van 2022 zijn de groepen medewerkers met **29 of meer contracturen** (81-100% dienstverbandpercentage) iets gestegen.

	2023	2022	2021
Naar parttime %	% t.o.v. totaal	% t.o.v. totaal	% t.o.v. totaal
< 40%	4,13%	4,57%	4,45%
40-50%	5,89%	5,84%	7,48%
51-60%	7,35%	7,07%	8,55%
61-70%	25,18%	27,00%	28,37%
71-80%	28,59%	29,10%	28,45%
81-90%	21,65%	20,20%	18,79%
91-100%	7,20%	6,22%	3,91%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%

Peildatum 31-12-2023



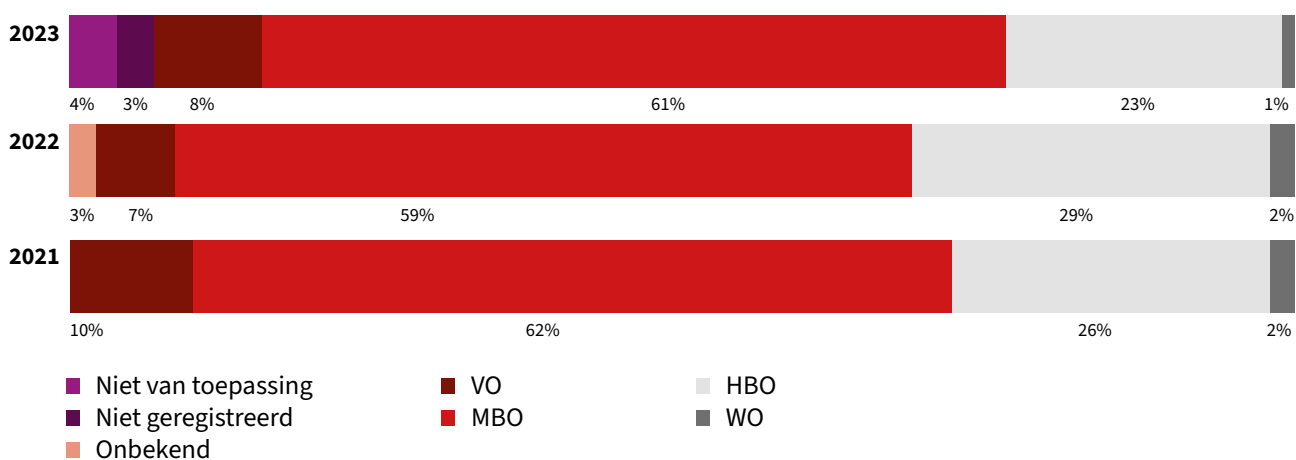
Leeftijdsopbouw

De groep medewerkers van 45 jaar of ouder is in 2023 groter ten opzichte van 2022.

Leeftijdsverdeling	2023	2022	2021
>55	18,24%	17,51%	15,80%
45-54	20,20%	19,43%	19,82%
35-44	21,43%	21,62%	20,78%
25-34	27,67%	29,92%	32,06%
15-24	12,46%	11,52%	11,54%

Peildatum 31-12-2023

Opleidingsniveau



Peildatum 31-12-2023

De categorie 'Niet van toepassing' gaat om medewerkers van wie alleen interne of externe cursussen bekend zijn. Dit zijn geen volwaardige MBO-/HBO-opleidingen.

De categorie 'Niet geregistreerd' gaat om medewerkers van wie (nog) geen diploma's zijn aangeleverd en daarmee geen kwalificatiegegevens zijn geregistreerd.

Leren & Ontwikkelen

Door de coronamaatregelen misten nieuwe collega's die in de coronaperiode bij de JP startten hun introductiedag. Voor deze groep collega's zijn JP & Jij-dagen georganiseerd. We organiseerden er drie in totaal en iedere nieuwe collega kon één dag bijwonen. Het waren waardevolle dagen met enthousiaste collega's, ontmoeting en inspiratie. Aan bod kwamen de geschiedenis van de JP, de visie en waarden en de inhoudelijke thema's die belangrijk zijn voor het werk bij de JP: Vraaggericht werken, De dynamische driehoek, Geef me de 5 en Bespreekbaar maken van seksualiteit.

Daarnaast is er in 2023 hard gewerkt om de basis van Leren & Ontwikkelen weer op orde te brengen. De ingrediënten van de JP & Jij-dag maken deel uit van het traject Je eerste jaar bij de JP, dat we in 2023 standaard zijn gaan organiseren als introductie voor onze nieuwe collega's. De inhoudelijke thema's, eerder al genoemd, en Werkbegeleiding kunnen weer via trainingen gevolgd worden, maar bijvoorbeeld ook als thema op locatie worden verzorgd.

Ook zijn we met een aantal aanvullende thema's gestart. Een voorbeeld is de training Het voeren van het goede gesprek, waarin medewerkers vaardiger worden gemaakt in het voeren van gesprekken met cliënten, hun sociaal netwerk en collega's. De training is erop gericht om beter te leren aanspreken en om aangesproken te worden, de ander beter mee te nemen in de bedoeling en ook om te leren met weerstand om te gaan. Onze kernwaarden vormen de basis van het goede gesprek.

Tenslotte is Samen Professioneel Ontwikkelen een vorm van Leren & Ontwikkelen. Iedere deelnemer aan dit traject brengt zijn of haar eigen leervragen mee en als groep ga je daar samen mee aan de slag. Met elkaar stem je af wat er op de inhoud nodig is en in welke vorm dit met elkaar wordt opgepakt.

Leerling begeleiders

Op 31 december 2023 zijn er **78 leerling begeleiders** in dienst. Dit is **2,9%** van het totale personeelbestand.

	2023	2022	2021
Aantal leerling begeleiders	78	98	92

Peildatum 31-12-2023

In heel 2023 werkten er **97 leerlingen** bij de JP. Dit aantal is lager dan in 2022 (118). Hierbij valt op dat er 49 leerlingen de opleiding MBO medewerker maatschappelijk zorg niveau 4 volgen.

Door de nieuwe studieregeling (zie hieronder) zijn er minder leerling begeleiders aangenomen, maar zijn er meer mensen in dienst gekomen als locatie assistent en assistent begeleider met een studieovereenkomst.

Aantal stagiairs

Op 31 december 2023 zijn er **133 stagiairs** in dienst. Dit is minder dan in 2022, want toen waren het er 153.

In heel 2023 zijn er **327 stagiairs** bij de JP werkzaam geweest. Ook hierbij valt op dat de meeste stagiairs de opleiding MBO medewerker maatschappelijk zorg niveau 4 volgen. Dit zijn er 121.

Studieovereenkomsten

Per 1 maart 2023 hebben we de studiekostenregeling verruimd. De JP betaalt de volledige studiekosten en de lessen vallen onder werktijd. Uiteraard kunnen er nog steeds maatwerkafspraken gemaakt worden. Deze aanpassing maakt dat er meer gebruik is gemaakt van de studiekostenregeling dan in 2022: van **165 studieovereenkomsten** in 2022 naar **217 studieovereenkomsten** in 2023. Ook hier valt op dat de meest gekozen opleiding MBO medewerker maatschappelijk zorg niveau 4 is. 87 medewerkers volgen deze opleiding. Daarnaast is de opleiding HBO social work een veel gekozen opleiding door medewerkers met een studieovereenkomst. Bij stagiairs valt het op dat MBO social work ook een opleiding is die veel gevolgd wordt.



Vernet Health Ranking



De Vernet Health Ranking score over 2023 is **7,6** (2022: **6,8**). Dit cijfer geeft aan hoe de JP binnen de branche staat op gebied van verzuim en inzetbaarheid. De berekening van de Vernet Health Ranking is gebaseerd op een aantal verzuimindicatoren, ieder met een eigen wegingsfactor. De belangrijkste indicatoren zijn:

- Verzuimpercentage
- Meldingsfrequentie
- Duurklasse
- Verzuimkosten per fte
- Metingen per leeftijdsklasse, waarbij rekening gehouden wordt met de leeftijdsopbouw binnen de organisatie

De JP scoorde in 2022 een 6,8. De scores in de jaren daarvoor waren hoger.

Ziekteverlof

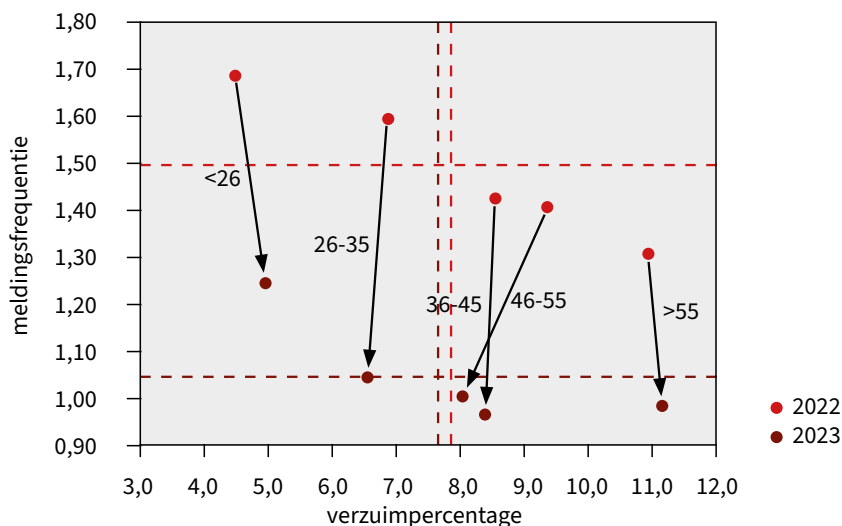
	2023	2022	2021
JP	7,65%	7,86%	6,92%
Branche	8,11%	8,68%	7,58%
Vershil	0,46%	0,82%	0,66%

Het ziekteverlofpercentage binnen de JP ligt lager dan dat in de branche. Het verschil in de branche is in 2023 ten opzichte van 2022 echter groter dan bij de JP.

De meldingsfrequentie (hoe vaak medewerkers gemiddeld ziekteverlof aanvragen) is afgenomen van **1,50** (2022) naar **1,05** (2023). Op beide aspecten (percentage en frequentie) doet de JP het beter dan de branche. De leeftijdsgroep 46-55 jaar heeft de grootste invloed gehad op de daling in percentage en frequentie.

Het grootste deel van het ziekteverlof zit – net als in de afgelopen twee jaar – in het langdurig ziekteverlof (92-365) dagen met 3,22%.

In de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder zit het meeste ziekteverlof, namelijk 11,15%.



Ondersteuning coördinatoren bij ziekteverlof

In het voorjaar van 2023 hebben we bijeenkomsten georganiseerd voor coördinatoren over hoe je aandacht houdt voor de medewerker en hoe hij op een prettige manier zijn werk kan doen. Hoe ga je hierover in gesprek? Wat kun je doen als een medewerker (tijdelijk) niet inzetbaar is voor werk? Vanuit die bijeenkomsten zijn er verschillende hulpmiddelen ontwikkeld om coördinatoren te ondersteunen. Zo zijn er video's gemaakt over wat te doen bij ziekteverlof, wie heeft welke verantwoordelijkheid en wat is er nodig vanuit de Wet Verbetering Poortwachter.

Coördinatoren kunnen aansluiten bij overleggen met verschillende thema's met betrekking tot de inzetbaarheid van medewerkers. Thema's zijn bijvoorbeeld 'wat als een medewerker niet functioneert' en 'werven, selecteren en inwerken van nieuwe collega's'. Deze overleggen leveren mooie gesprekken op en geven handvatten voor in de praktijk.

Daarnaast worden in 2024 overleggen ingepland om ziekteverlofcasuïstiek te bespreken en worden er ziekteverloftrainingen gegeven. Enerzijds gaan die trainingen over het ziekteverlofproces en anderzijds krijgen coördinatoren meer inzicht in hun team(leden) en in hoe ze ziekteverlof kunnen voorkomen.

Medewerkeronderzoek

In 2023 is het medewerkeronderzoek gehouden door Effectory. De respons was **75,4%**. In 2020 was de respons **73,5%**.

Werkgeverschap

JP-ers waarderen het werkgeverschap van de JP met gemiddeld een **7,5**. In de branche is dat gemiddeld een 6,5. In 2020 was dit een **7,7**. Medewerkers worden geïnspireerd door de visie van de JP en zijn tevreden over de JP als organisatie. Onze cliëntgerichtheid wordt gezien als grootste troespunt binnen de organisatie. Daarnaast ervaren medewerkers een grote mate van eigenaarschap en vertrouwen.

Bevlogenheid

De bevlogenheid van JP-ers ligt met een gemiddelde van **7,9** wat hoger dan het branchegemiddelde van een 7,3. In 2020 was dit ook een **7,9**. Medewerkers hebben plezier in het werk en hebben het gevoel bij de JP te passen.

Zeggenschap

Bij de JP zijn er voldoende mogelijkheden om mee te praten. Dit blijkt uit het cijfer **6,9**. In de branche is dat een 6,4. Dat de JP ideeën en suggesties gebruikt om verbetering door te voeren scoort een **7**. Voor de branche is dat een 5,8.

Leervermogen

Als we kijken naar het medewerkeronderzoek van 2020 is er nu een mooie stijging te zien in de tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast is er ruimte om te kunnen leren van fouten en medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor het op peil houden van kennis en vaardigheden. Er ligt een kans in aanspreekbaarheid binnen de organisatie, zowel in feedback geven als ontvangen.

Verbeterpunten

Punten die als verbetering meegegeven zijn, zijn samenwerking tussen teams, omgaan met werkdruk, communicatie, gevoel van waardering en ontwikkelingskansen. De samenwerking tussen de locaties ligt met een **5,2** lager dan het branchegemiddelde van 6,4 en ongeveer gelijk met het onderzoek uit 2020. Uit de resultaten blijkt dat er weinig contact is tussen locaties onderling. Dit kan effect hebben op kennisoverdracht, leren van elkaar en werkdruk. Binnen de organisatie zijn verschillen per regio/locatie te zien als het gaat om ervaren werkdruk.

Gesprekken op locaties

De uitkomsten van het medewerkeronderzoek zijn op de locaties besproken. Op veel locaties is meteen voortvarend aan de slag gegaan met de ideeën die uit de gesprekken kwamen.



Een verbetering van de samenwerking tussen locaties leeft ook JP breed. Lokaal zijn er al verschillende initiatieven ontstaan en JP breed wordt dit ook meegenomen. Zo wordt er op dit moment onderzoek gedaan naar het gebruik van een digitaal leerplatform voor de hele JP, dat naast toegang tot leermateriaal, planning van trainingen ook het van elkaar leren kan versterken.

Aantal contactmomenten vertrouwenspersoon met medewerkers

In 2023 is er **39** keer contact opgenomen met de vertrouwenspersoon voor medewerkers. In 2022 was dit 21 keer. De gesprekken hebben op verschillende manieren plaatsgevonden: meestal was er telefonisch contact, maar er waren ook een aantal gesprekken op locatie. Ook is er per app en e-mail contact geweest.

In de meeste situaties was het voldoende om een luisterend oor te bieden. Soms was het helpend om wat uitleg te geven over bijvoorbeeld wet- en regelgeving (waar heeft de medewerker recht op? Hoe kun je dit bespreekbaar maken? Wat heb je daarvoor nodig?). Daarnaast zijn er situaties geweest waarbij bemiddeling nodig was. In twee situaties heeft de medewerker aangegeven een officiële klacht in te dienen.

Thema's die het afgelopen jaar hebben gespeeld waren:

• Functioneren;	2023	39
• Relatie met de locatiecoördinator;	2022	21
• Leren en ontwikkelen;	2021	42
• Privé-/werkbalans en roosteren;		
• Wel/niet bespreekbaar maken van dingen;		
• Re-integratie en verzuim;		
• Tekorten op locaties, gebrek aan gekwalificeerde medewerkers, verloop onder medewerkers;		
• Niet gehoord of gezien worden.		

Zeggenschap

Buiten vaste kaders denken, werken vanuit de bedoeling, functies en inschaling, Leren & Ontwikkelen en secundaire arbeidsvoorwaarden: onderwerpen die aan de orde kwamen tijdens vier Jij maakt de JP-bijeenkomsten eind 2022, waarin medewerkers samen op zoek gingen naar wat voor ons – nu en in de toekomst – aantrekkelijk werkgeverschap is. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we met elkaar gedeeld wat we belangrijk vinden, waar we mee moeten beginnen of stoppen, waar we graag meer of minder van willen, waar we van dromen en waar we morgen mee zouden moeten starten.

Opbrengsten

In 2023 zijn we met de opbrengsten uit de bijeenkomsten aan de slag gegaan. Zo is per 1 maart 2023 de studiekostenregeling verruimd in dat we tijd en geld investeren in de opleiding die een medewerker wil volgen in het kader van Leren & Ontwikkelen.

Ook bleek er onduidelijkheid te zijn over het uitbetalen van meerwerkuren. Soms is het nodig om meer uren dan je contract te werken en lukt het niet om deze op korte termijn weer op te nemen. Dit maakt dat in afstemming ook meerwerkuren uitbetaald kunnen worden.

Daarnaast hebben we aandacht besteed aan de inzetbaarheid van medewerkers. Hoe zorg je goed voor jezelf? Hoe blijf je inzetbaar voor je werk? Wat kan je hier zelf in doen? En wat heb je hierbij nodig van de JP?

In het voorjaar van 2023 hebben we bijeenkomsten georganiseerd voor coördinatoren over hoe je aandacht houdt voor de medewerker en hoe hij op een prettige manier zijn werk kan doen. Hoe ga je hierover in gesprek? Wat kan je doen als een medewerker (tijdelijk) niet inzetbaar is voor werk?

Uit de bijeenkomsten van eind 2022 kwam bovendien de wens voor een eenvoudigere en hogere reiskostenvergoeding. Ook kwam de vergoeding voor woon-werkverkeer waarbij de enkele reis minder dan 11 kilometer is aan de orde. Er zijn verschillende ideeën rondom de reiskostenregeling besproken en berekend. Daarbij hebben we rekening gehouden met de CAO-wijziging van 1 januari 2024 en is er per 1 januari 2024 een nieuwe reiskostenregeling voor de JP gekomen.

In samenwerking met FWG Progressional People zijn we in 2023 gestart met werkplaatsen om met een open blik te onderzoeken of de functies en ons functiehuis nog actueel zijn, of we werken zoals we dat bedoeld hebben en met welke veranderingen we rekening (moeten) gaan houden. Vanuit deze werkplaatsen is een rode draad opgehaald. De functies in het directe cliëntproces zijn geactualiseerd, wat heeft geresulteerd in concept functiebeschrijvingen. Deze zijn vervolgens getoetst in teams van medewerkers in verschillende functies. Op basis hiervan worden de concept functiebeschrijvingen in 2024 vastgesteld door FWG en worden deze besproken in het JP overleg. In 2024 zal het functiehuis verder vorm gaan krijgen.

