

## Verloop van medewerkers

Onder de vlag van Datagedreven Zorg onderzoekt Philadelphia welke waarde data-analyse kan toevoegen aan het zorgproces. We werken in dit project samen met EY als expert op het gebied van technieken als machine-learning en voorspellende analyses. Hierbij presenteren we het experiment over verloop van medewerkers.

Op dit moment heeft Philadelphia 85 vacatures voor (coördinerend) begeleiders. Het is wel duidelijk dat er sprake is van een tekort op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zien we dat mensen die bij Philadelphia werken er soms voor kiezen om voor een andere zorgorganisatie te gaan werken. We verliezen hierdoor waardevolle collega's die elders binnen onze organisatie ingezet hadden kunnen worden. Met dit experiment over datagedreven zorg bekeken we welke zaken invloed hebben op de overwegingen van collega's.

### Aanleiding

We willen graag een aantrekkelijke organisatie zijn voor alle medewerkers. Het is dan ook interessant om te weten waarom sommige collega's ervoor kiezen om bij een andere organisatie te gaan werken. Natuurlijk wordt dit gevraagd tijdens het exit-gesprek, maar misschien zijn er factoren die onderbelicht blijven. Door objectief te kijken naar de data kunnen we misschien nieuwe inzichten te krijgen.

Kunnen we voorspellen hoe groot de kans is op verloop op je locatie? Als dat kan, kan je misschien eerder met elkaar in gesprek. Dat helpt om collega's voor langere tijd aan Philadelphia te binden.

Bij dit experiment spreken we van verloop van medewerkers, wanneer de betreffende collega bij een andere zorgorganisatie aan de slag gaat. Mensen die bijvoorbeeld met pensioen gaan, te ziek zijn om te werken of kiezen voor een andere functie binnen Philadelphia vallen niet binnen deze groep.

### Extra zorgvuldig omgaan met data

Je begrijpt dat we niet zomaar aan de slag konden gaan met de gegevens van collega's. Het kan niet zo zijn dat we jouw gegevens pakken en daar zomaar van alles van vinden. We hebben dan ook alle data volledig anoniem gemaakt, zodanig dat ook wij niet meer kunnen herleiden op welke persoon of locatie de data betrekking hebben. Alles wat weggelaten kon worden voor het experiment is weggehaald en informatie is zo algemeen mogelijk gemaakt. Zo zijn geboortedata bijvoorbeeld omgezet naar geboortejaren.

### Een aantal resultaten

We hebben onderzocht of er factoren zijn die verloop van medewerkers kunnen voorspellen. Uit het experiment kwamen een aantal factoren die we eerder al vermoedden. Zo geldt dat verloop vaker voorkomt bij jongere mensen en dat er bij mensen met een vast contract minder kans is op verloop dan bij mensen met een tijdelijk contract.

Het zijn juist de onverwachte resultaten die misschien extra waardevol zijn. Zo vonden we dat er een grotere kans is op verloop bij mensen die meer cursussen inzetten. Aan de ene kant is het logisch dat je om je heen kijkt wanneer je werkt aan je loopbaan. Tegelijkertijd zijn dit ook juist mensen die je graag wilt behouden voor de organisatie. Zij hebben immers nieuwe kennis en inzichten opgedaan die waardevol kunnen zijn. Moeten we meer in gesprek zijn met deze mensen en meer mogelijkheden creëren om door te stromen naar nieuwe functies binnen onze organisatie?

Ook ontstaat de indruk dat de situatie van de locatie invloed heeft op de kans op verloop. Wanneer mensen 'niet aan hun uren komen', een locatie met veel PNIL-ers (personeel niet in loondienst) werkt, of wanneer er minder oproepkrachten zijn dan neemt de kans op verloop toe. Natuurlijk lijkt dit logisch, maar het is goed dat ook de objectieve data dit beeld geven. Combinaties van bovengenoemde resultaten geven per team, locatie of regio een percentage dat de kans op verloop voorspelt.



### Een indruk van de potentiële waarde

Het experiment heeft aangetoond dat het mogelijk is om 'de kans op verloop' te berekenen. Dit soort getallen geeft een beeld, een indruk, maar is in geen geval een keihard gegeven. Wel geeft het de mogelijkheid om als team, inclusief manager eens na te gaan of je dit herkent en of dit gevolgen heeft. Misschien maakt het dat je een gesprek met een bepaalde collega aan wilt gaan of dat je wilt kijken naar nieuwe mogelijkheden binnen de organisatie voor iemand die extra uitdaging nodig heeft. Misschien vraagt de bezetting van de locatie extra aandacht. Is het een idee meer vaste contracten aan te bieden? En hoe mooi zou het zijn wanneer dit soort technologie nog eerder signalen kan geven dan wanneer ze je zelf zijn opgevallen. 'Als we op deze manier doorgaan ontstaat er over een jaar de situatie dat collega's gaan vertrekken'. Of juist het signaal dat we op de goede weg zijn en mensen meer aan ons binden.

### Wat nu?

Op dit moment liggen de resultaten van het experiment bij de afdeling HR. Het is belangrijk dat de juiste betekenis aan de factoren kan worden gegeven, voordat we iets gaan doen met de resultaten. Wanneer dat gedaan is, ligt het voor de hand dat (een deel van) het model wordt opgenomen in een BI-dashboard, zodat locaties beschikken over het algemene beeld van de locatie en in gesprek kunnen over de kans op verloop.

Heb je nog vragen  
en/of opmerkingen?

Mail ons!

[datagedrevenzorg@philadelphia.nl](mailto:datagedrevenzorg@philadelphia.nl)

Philadelphia  
Het beste uit elkaar