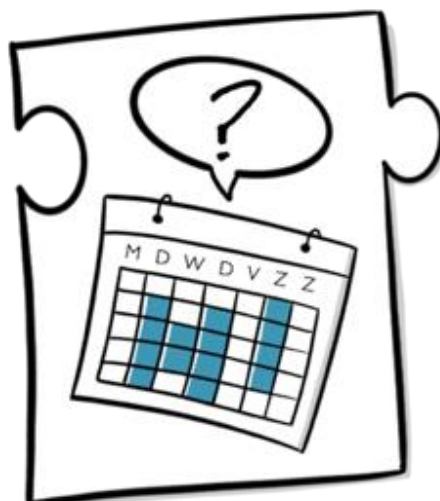


© Copyright stichting Het Potentieel Pakken. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van de in dit document gepubliceerde gegevens (waaronder begrepen beeldmateriaal) mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.

## Het Potentieel Pakken:

### Tips voor het roosteren van grotere contracten mét een prettig rooster



## Inleiding

Beste planner of roosteraar,

Voor je ligt een “tipsdocument” van Stichting Het Potentieel Pakken. Het Potentieel Pakken is erop gericht om medewerkers een bewuste keuze laten maken over hun contractgrootte én een groter contract mogelijk te maken voor degenen die dat willen. Grotere contracten bieden namelijk veel voordelen: een hoger loon en meer pensioen voor medewerkers, minder verschillende gezichten voor de cliënten en minder inzet van externen binnen de organisatie.



Zorgmedewerkers noemen het behouden van een prettig rooster als belangrijkste voorwaarde om meer te willen werken. Daarom is het belangrijk om grotere contracten mét een prettig rooster ook daadwerkelijk mogelijk te maken. Er zijn alleen wel best wat beren op de roosterweg waarom grotere contracten moeilijk te roosteren zijn: veel opkomstmomenten door korte diensten, onduidelijke regels en ongeschreven afspraken die belemmerend kunnen zijn en beperkte samenwerking tussen teams.

Daarom hebben we een overzichtelijk document opgesteld met concrete tips om deze beren van de weg te krijgen. De tips vind je het eerste gedeelte van dit document. Aan het einde vind je een handig stappenplan hoe je deze tips met jouw team in de praktijk kunt gaan brengen. Zo maken we samen grotere contracten mét een prettig rooster mogelijk!

Veel succes!

## De roostertips op één pagina

Hieronder staan alle tips op één pagina. Op de volgende pagina's zijn deze tips verder uitgewerkt met handige voorbeelden.



### Tip 1: Kijk hoe je langere diensten kunt creëren

- A. Verspreid zorgmomenten meer over de dag: van zorgpiek naar zorggolf.
- B. Kijk hoe je niet-zorgtaken zoveel mogelijk buiten de pieken kunt uitvoeren.
- C. Kijk of je de al bestaande diensten kunt combineren: er kan vaak meer dan je denkt.
- D. Denk goed na over de weekendinzet: niet alles van doordeweeks hoeft ook in het weekend.
- E. Kijk hoe je de verschillende functieniveaus slimmer in kan zetten.

### Tip 2: Probeer regels en afspraken in de teams bespreekbaar te maken en waar nodig te doorbreken

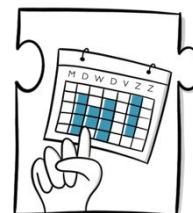
- A. Maak de ongeschreven afspraken bespreekbaar en vraag de medewerkers mee te denken: dit zorgt vaak voor meer begrip en minder “ikke-ikke”.
- B. Hanteer een eenduidig min- en plusurenbeleid: stel medewerkers gerust over (tijdelijke) minuren en geef ze inzicht over de consequenties van plusuren.
- C. Maak handige afspraken over vakanties en feestdagen: iedereen vindt het fijn om vakantie te kunnen hebben en om niet alle feestdagen te hoeven werken, dus kijk samen hoe je dit kunt regelen.
- D. Denk mee met medewerkers die moeite hebben om een gezond basisrooster te maken voor zichzelf.

### Tip 3: Stimuleer de samenwerking niet alleen binnen, maar juist ook tussen teams

- A. Kijk hoe je prettige diensten(combinaties) kunt realiseren als je meerdere teams samen bekijkt.
- B. Benadruk de vrijblijvendheid van uitwisseling en geef waar mogelijk het goede voorbeeld.
- C. Bespreek in een open gesprek de voordelen voor medewerkers voor uitwisseling tussen teams!

## Tip 1: Kijk hoe je langere diensten kunt creëren

Het is makkelijker om een groter contract te hebben als er genoeg lange diensten zijn. Zo hoeft een medewerker met een contract van 32 uur met 8-uurs diensten gemiddeld maar 4 dagen te werken, terwijl dat met 6-uurs diensten al meer dan 5 dagen zou zijn. Hoe creëer je langere diensten?



**A. Verspreid zorgmomenten meer over de dag.** Ga langs alle cliënten die jullie in de piekmomenten verzorgen hebben en deel ze in: móét dit per se op een bepaalde tijd, of kunnen we schuiven om de routes langer te maken?

- Je kunt eigenlijk met alle niet-medisch noodzakelijke zorgmomenten kijken wat er mogelijk is. Denk bijvoorbeeld aan:
  - i. De ADL-zorg: sommige cliënten vinden het misschien wel fijner om 's middags gedoucht te worden. Douchen kan best uitputtend zijn, en cliënten beginnen daardoor al vermoeid aan de dag. Juist voor deze cliënten kan het fijn zijn om dat aan het einde van de dag te doen.
  - ii. De 'eenmaal daags' zorg, zoals bijvoorbeeld stomazorg, wondzorg of zwachtelen, kan vaak heel goed in de middag geleverd worden.
- Het is fijn als de wijkverpleegkundige bij het indiceren van zorg voor nieuwe cliënten rekening houdt met genoeg verschillende soorten zorgvragen om de lange diensten gemakkelijker mogelijk te maken. Ook belangrijk is om daarbij rekening te houden met de fysieke belasting op de route.
- Het kan best spannend zijn om het gesprek aan te gaan met cliënten of mantelzorgers. Soms hebben ze al heel lang zorg en zijn ze gewend aan hoe het nu is. Er is alleen vaak meer mogelijk dan je denkt, door een open en eerlijk gesprek aan te gaan met de cliënt. Het kan namelijk ook voordelen hebben om later op de dag te komen voor bepaalde zorg, zoals bijvoorbeeld een beter voorspelbaar tijdstip en iets meer rust op dat moment. Vraag cliënten eens of ze het zouden willen uitproberen!

**B. Kijk hoe je niet-zorgtaken zoveel mogelijk buiten de pieken kunt uitvoeren.**

- Vaak zijn er best wat dingen die je voor een cliënt moet regelen op een dag, zoals bijvoorbeeld overleg met een huisarts. Kijk of het mogelijk is om dit standaard na je route te doen, en hier ook tijd voor in te laten plannen in het rooster.
- Andere zaken zoals overleggen, of nevenfuncties zoals de roostertaak of een kwaliteitsgroepje, kun je standaard in je dienst uitvoeren in plaats van achteraf uren voor schrijven. Door hier tijd voor in te plannen in het rooster kan het je helpen om dit op vaste rustige tijden te doen. Doe dit dan bijvoorbeeld op de rustige momenten na het middaguur. Een bijkomend voordeel hiervan is dat als het onverwachts druk is, deze medewerkers kunnen bijspringen!

**C. Kijk of je de bestaande diensten kunt combineren.** Daarvoor is vaak minder verschuiving in zorgmomenten nodig dan je denkt. Met de bestaande diensten is er soms wat mogelijk. Hebben jullie bijvoorbeeld een dienst van 8-13 en 14-18 uur? Misschien lukt het wel om daar 1 lange dienst van 8-17 van te maken, en de avonddienst 1 uur eerder te laten starten voor het uur van 17-18 uur.

**D. Denk goed na over de weekendinzet: niet alles van doordeweeks hoeft ook in het weekend.** Iedere medewerker heeft in principe recht op 22 vrije weekenden per jaar. En, los van wat er wel of niet mag is het voor medewerkers prettig om niet al te vaak in het weekend te hoeven werken.

- Als je evenveel diensten in het weekend hebt als doordeweeks, heb je veel medewerkers nodig om die weekendzorg te kunnen leveren. Maar niet alles van doordeweeks hoeft ook in het weekend plaats te vinden. Kijk eens kritisch naar de cliënten die je in het weekend verzorgt met je team en kijk of daar misschien iets van af zou kunnen. Zo heb je minder medewerkers nodig en heb je meer kans op een groter contract mét prettig rooster.

**E. Kijk hoe je de verschillende functieniveaus slimmer in kan zetten**

- Als je bijvoorbeeld een helpende bepaalde taken over laat nemen van een verzorgende bespaar je kosten en kun je andere diensten misschien wel verlengen met dat budget dat vrijkomt.

## Tip 2: Probeer regels en afspraken in de teams bespreekbaar te maken en waar nodig te doorbreken

Je moet je bij het maken van een rooster al aan veel regels houden, zoals bijvoorbeeld de cao en arbeidstijdenwet. Daarnaast zien we dat er vaak veel ongeschreven afspraken binnen teams zijn. Dat kan het moeilijk maken om een gezond rooster voor iedereen te maken, en vaak met name voor de medewerkers met een groot contract. Ga daarom eens een open gesprek aan met het team over regels en afspraken en bespreek eens wat je zou kunnen veranderen om grotere contracten mét een prettig rooster mogelijk te maken. Hoe doe je dat?



### A. Maak de ongeschreven afspraken bespreekbaar en vraag de medewerkers mee te denken.

- Vaste vrije dagen zijn fijn, maar zorgen soms ook voor knelpunten. Met elkaar afspreken dat je zoveel mogelijk rekening houdt met wensen, maar dat het geen rechten zijn, is heel belangrijk. Jouw vaste vrije dag heeft namelijk directe gevolgen voor jouw collega als die eens vrij wil hebben voor een bijzondere dag. Het is belangrijk om dit bespreekbaar te maken in de teams door het inzichtelijk te maken.
- Er wordt vaak afgesproken dat je weekend-op, weekend-af werkt. Dit is lang niet altijd prettig of handig en kan rondom feestdagen ook belemmerend zijn. We zien dat het soms beter werkt als je los van de feestdagen medewerkers vrije weekenden laat aanvragen. Houd daarbij wel altijd in de gaten dat er genoeg rustmomenten zijn voor medewerkers tussen de werkdagen door.

### B. Maak duidelijke afspraken over het min- en plusurenbeleid en blijf dit communiceren naar de medewerkers.

- Veel zorgmedewerkers zijn bang minuren op te lopen, terwijl de kans daarop, over een jaar bekeken, vaak klein is, bijvoorbeeld omdat er in de vakantieperiode extra uren gedraaid worden. Bovendien heeft een werkgever volgens de cao de verantwoordelijkheid om uren beschikbaar te maken voor medewerkers om aan hun uren te komen. Ga in gesprek met medewerkers over de minuren en probeer hun zorgen weg te nemen. Kijk ook eens goed naar de oorzaak van de minuren: kun je hier wat aan doen?
- We horen vaak dat medewerkers liever plusuren maken dan contractuitbreiding aangaan waar ze aan vast zouden zitten. Zo hebben bepaalde medewerkers soms veel plusuren, die ze niet laten uitbetalen maar vrij nemen naast hun vakantie-uren. Dit kan er vervolgens weer voor zorgen dat collega's in minder populaire periodes heel veel extra uren moeten maken om dat op te vangen, wat tot ongezonde roosters kan leiden.

### C. Maak handige afspraken over vakanties en feestdagen. Bijna iedereen vindt het prettig om vakantie op te kunnen nemen als dat hem of haar goed uitkomt en om op bepaalde feestdagen vrij te zijn.

- Het is belangrijk om medewerkers bewust te maken dat het opnemen van vakantie door het jaar heen belangrijk is: het is gezond om er even tussenuit te

zijn en je maakt het makkelijker voor collega's om aan hun uren te komen als jij regelmatig vakantie opneemt.

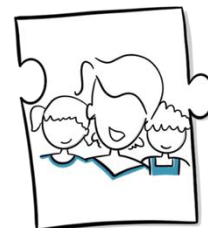
- Voor het aanvragen van vakantie in periodes waar ook veel feestdagen zitten is het belangrijk om bespreekbaar te maken wat dit betekent voor jouw collega's die de feestdagen moeten opvangen.

#### **D. Denk mee met medewerkers om een gezond (basis)rooster op te kunnen leveren.**

- Soms zijn de wensen van medewerkers beperkend voor een gezond basisrooster. Maak dit bespreekbaar en overleg bijvoorbeeld eens over plannen in blokken om meer rust in het rooster te krijgen.
- Ook zien we dat bepaalde medewerkers geneigd zijn snel diensten over te nemen van andere collega's, waardoor hun gezonde rooster in gevaar komt. Door veel onderling te ruilen is er risico dat bepaalde collega's overvraagd worden, die het moeilijker vinden om nee te zeggen. Maak dit binnen het team bespreekbaar!

### Tip 3: Stimuleer de samenwerking niet alleen binnen, maar juist ook tussen teams

Het is fijn dat er vaak veel zelf bepaald kan worden in een team. Dit zorgt er alleen ook vaak voor dat samenwerking tussen teams niet vanzelfsprekend is: teams gaan vaak hun eigen gang. Hierdoor blijven kansen liggen, ook voor medewerkers die een groot contract overwegen. Daarom is het belangrijk om samenwerking (uitwisseling) tussen teams te stimuleren en te leren van elkaar. Hoe maak je dat mogelijk?



#### A. Kijk hoe je prettige diensten(combinaties) kunt realiseren als je meerdere teams samen bekijkt.

- De afspraken over bereikbaarheid kunnen bijvoorbeeld met meerdere teams opgevangen of gemaakt worden. Zo hoef je als medewerker waarschijnlijk minder vaak beschikbaar te zijn, en kan een ongeplande dienst flexibel ingezet worden op een route waar bijvoorbeeld een medewerker onverwacht ziek is. Dit heeft als bijkomend voordeel dat een medewerker ook eens met een andere route ervaring op kan doen en kan zien dat dit best leuk kan zijn.

#### B. Benadruk de vrijblijvendheid van uitwisseling en geef waar mogelijk het goede voorbeeld. Bij de eerste keer in een nieuw team werken is de weerstand bij medewerkers vaak het grootst. Het is dan belangrijk om te benadrukken dat medewerkers hier niet aan vastzitten en dat je het ook gewoon een keertje kunt uitproberen.

#### C. Benadruk de voordelen van uitwisseling tussen teams. Het kan best spannend zijn om in een ander team te werken, maar het biedt ook kansen.

- Je wordt op een nieuwe manier uitgedaagd en jouw expertise is waarschijnlijk daar heel erg welkom.
- Als er een keer bij drukte of onverwachte ziekte bijgesprongen moet worden in jouw team, kan dat gedaan worden door een ander team.
- Denk daarnaast ook eens aan een weekend dat je graag vrij wil, maar niet binnen je team weg kan ruilen: fijn om dan ook nog uit een andere vijver te kunnen vissen als de contacten goed zijn!



## Hoe kun jij als planner teams helpen om grotere contracten met een prettig rooster mogelijk te maken?

Je hebt nu al heel veel tips gelezen om grotere contracten met een prettig rooster gemakkelijker te maken. Maar hoe zorg je dat dit ook echt gebruikt gaat worden bij (jouw) teams?

- A. Gebruik het volgende teamoverleg (of plan een teamoverleg in) om over het rooster te praten.** De eerste keer zal dit wel 60 minuten in beslag nemen.
- Zorg dat zoveel mogelijk teamleden aanwezig zijn en dat het team weet wat het doel van het overleg is: knelpunten in het rooster voor grotere contracten aanpakken
  - Nodig ook eens een planner van een andere locatie uit. Teams/planners zijn vaak creatief in het vinden van mooie oplossingen, die vaak ook waardevol kunnen zijn voor een ander team. Zo helpen we elkaar weer verder.
- B. Zorg dat je voorafgaand aan dit teamoverleg een aantal zaken duidelijk hebt.** Vraag zo nodig je teamleden om vooraf ook na te denken en antwoord te geven op deze vragen. Ook kun je ondersteuning vragen van een tactisch planner als je ergens niet uitkomt.
- Is er binnen een team nog formatieruimte? Staan er vacatures open?
  - Zijn er op dit moment medewerkers met veel minuren of juist plusuren? Zijn er veel openstaande diensten? Is dat te verklaren door bijvoorbeeld de tijd van het jaar?
  - Zijn er medewerkers in het team die hun contract zouden willen uitbreiden?
  - Zijn de roosterafspraken voor iedereen duidelijk of is er onrust in het team?
- C. Maak aan het begin van het overleg duidelijk waarom jullie bij elkaar zitten.** We willen een zo prettig en gezond mogelijk rooster voor iedereen, ook voor nieuwe collega's die misschien een groter contract willen en die we hard nodig hebben. Daarom is het belangrijk om te denken in mogelijkheden en nieuwe dingen uit te proberen met elkaar. Er kan vaak meer dan we denken!
- D. Loop samen met het team één voor één de roostertips door en maak duidelijke vervolgspraken.** Ga rustig door alle oplossingen heen, beantwoord vragen en schrijf op wat er gezegd wordt en waar nog onduidelijkheden zitten. Maak concrete afspraken over wie wat opakt en wanneer jullie weer samenkomen om te bespreken waar het staat.
- E. Herhaal dit teamoverleg minstens 2x per jaar.**

Heel veel succes!