

De kans: de gemiddelde contractgrootte van 20 uur per week biedt ruimte voor verhoging: 4 uur extra staat gelijk aan 3300 extra banen



Met een gemiddelde contractgrootte van 20,2 uur heeft de wijkverpleging verreweg de kleinste contracten: **50% heeft een contract van <24 uur**

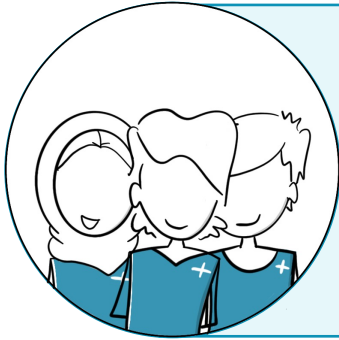


Als 25% van deze groep medewerkers 4 uur per week extra zou werken komt dat neer op **3.300 extra banen** (1800 voltijdsbanen)



Daarnaast is het **voor jong aanstormend talent ook belangrijk om een groot contract te kunnen krijgen** om uitstroom naar andere subsectoren te voorkomen

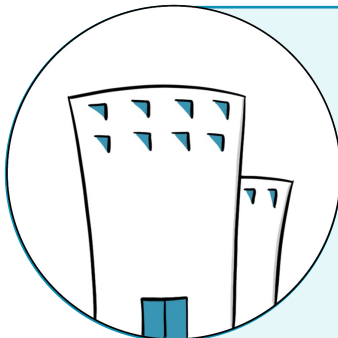
De kans: voordelen voor medewerkers, cliënten én zorgorganisaties



- **Financiële zelfstandigheid**
- **Meer tijd en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling**
- **Positieve impact op verloop en verzuim**

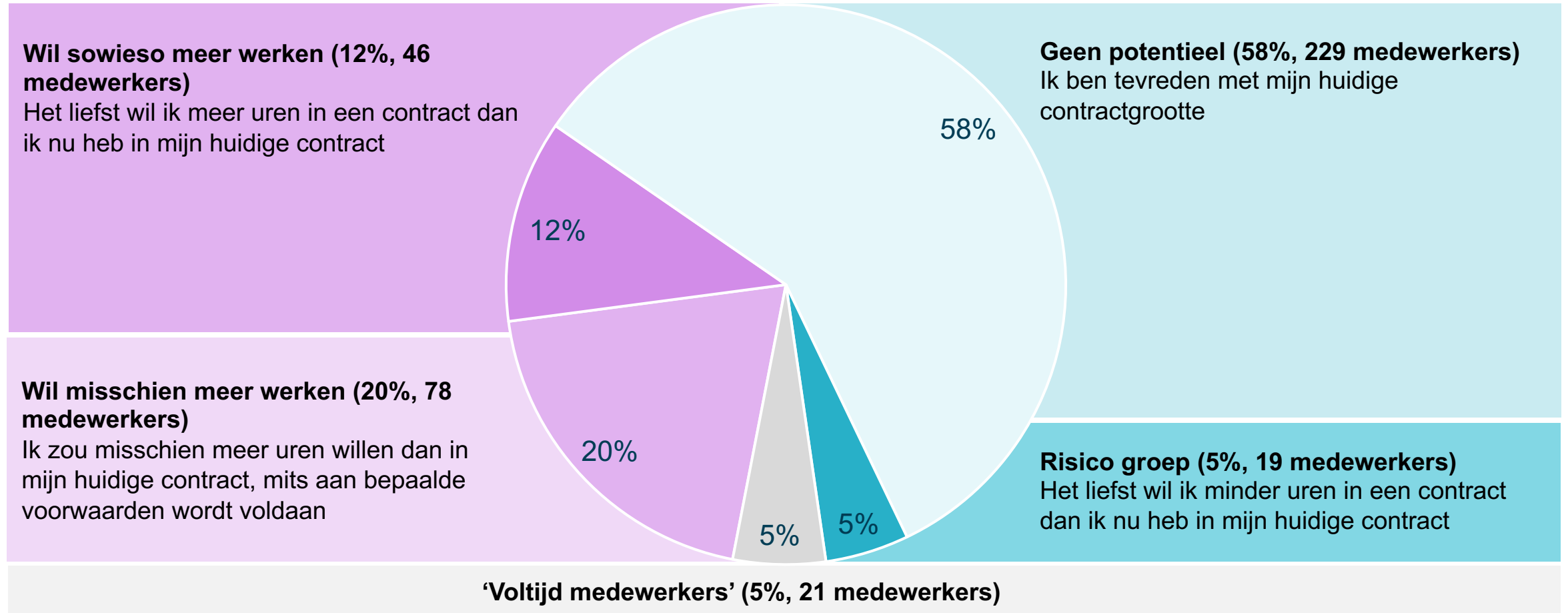
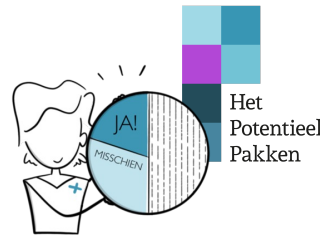


- **Continuïteit en stabiliteit**
- **Hogere zorgkwaliteit**
- **Minder overdrachtsmomenten**



- **Invullen openstaande vacatures**
- **Terugdringen PNIL uitgaven**
- **Aantrekkelijkere werkgever**

Het potentieel: 1 op de 3 medewerkers wil (misschien) meer werken



De belemmering: grotere contracten met prettig rooster worden niet haalbaar geacht

Top 3 voorwaarden van respondenten die aangeven misschien meer te willen werken

Mits ik een prettig rooster behoud	61%
Als dit voor mij financieel aantrekkelijk is en ik er ook qua netto salaris op vooruit ga	52%
Als ik zelf invloed heb op hoe een groter rooster er dan uit ziet	46%

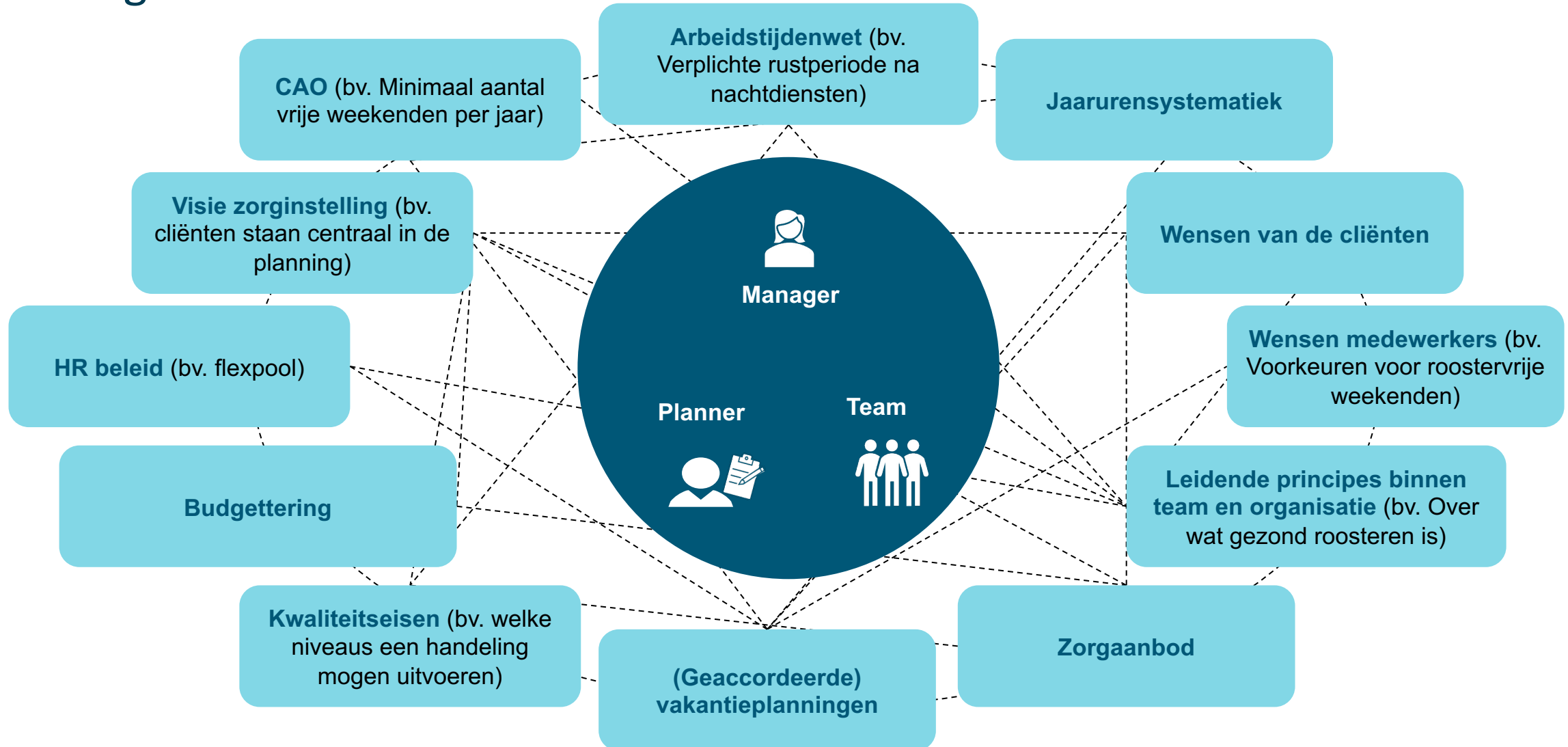
Ik weet wat contractuitbreiding voor mijn rooster betekent

Ja, ik weet wat het betekent	61%
Nee, ik weet niet wat het betekent	39%

Ik denk dat mijn rooster ... wordt bij contractuitbreiding

Prettiger	10%
Even prettig	35%
Minder prettig	55%

Roostering is ook een complex geheel met tal van voorwaarden en belangen



Welke planning- en roosteruitdagingen komen jullie tegen in de wijkverpleging?



Aan tafel

In onze trajecten komen wij diverse uitdagingen tegen op gebied van planning en roostering voor grotere contracten

Medewerkers zeggen...



Roosteraars zeggen...



Cliëntplanners zeggen...



Teamleiders zeggen...



“ Ik moet **nu al zo vaak werken of invallen**, en met een groter contract nemen die opkomst-momenten alleen maar toe ”

“ Grote contracten passen niet in het rooster, de medewerker krijgt dan **te veel opkomstmomenten** ”

“ Er is niet voldoende middagzorg, **cliënten** en familie **staan niet open voor andere zorgmomenten** ”

“ Medewerkers met grotere contracten kunnen **niet genoeg productieve uren** maken ”

“ Met een groter contract kom ik niet aan mijn uren en dan **loop ik minuren** op. Ik **maak liever plusuren** als ik dat wil ”

“ We hebben **veel ongeschreven afspraken** in het team, waardoor ik **moeilijk roosteroplossingen kan vinden** ”

“ Er zijn zo veel **cliënten die naar dagbesteding gaan**, dat het niet anders kan dan we tot nu toe doen ”

“ Medewerkers **willen niet in een ander team**, waar hun hulp hard nodig is, aan de slag ”

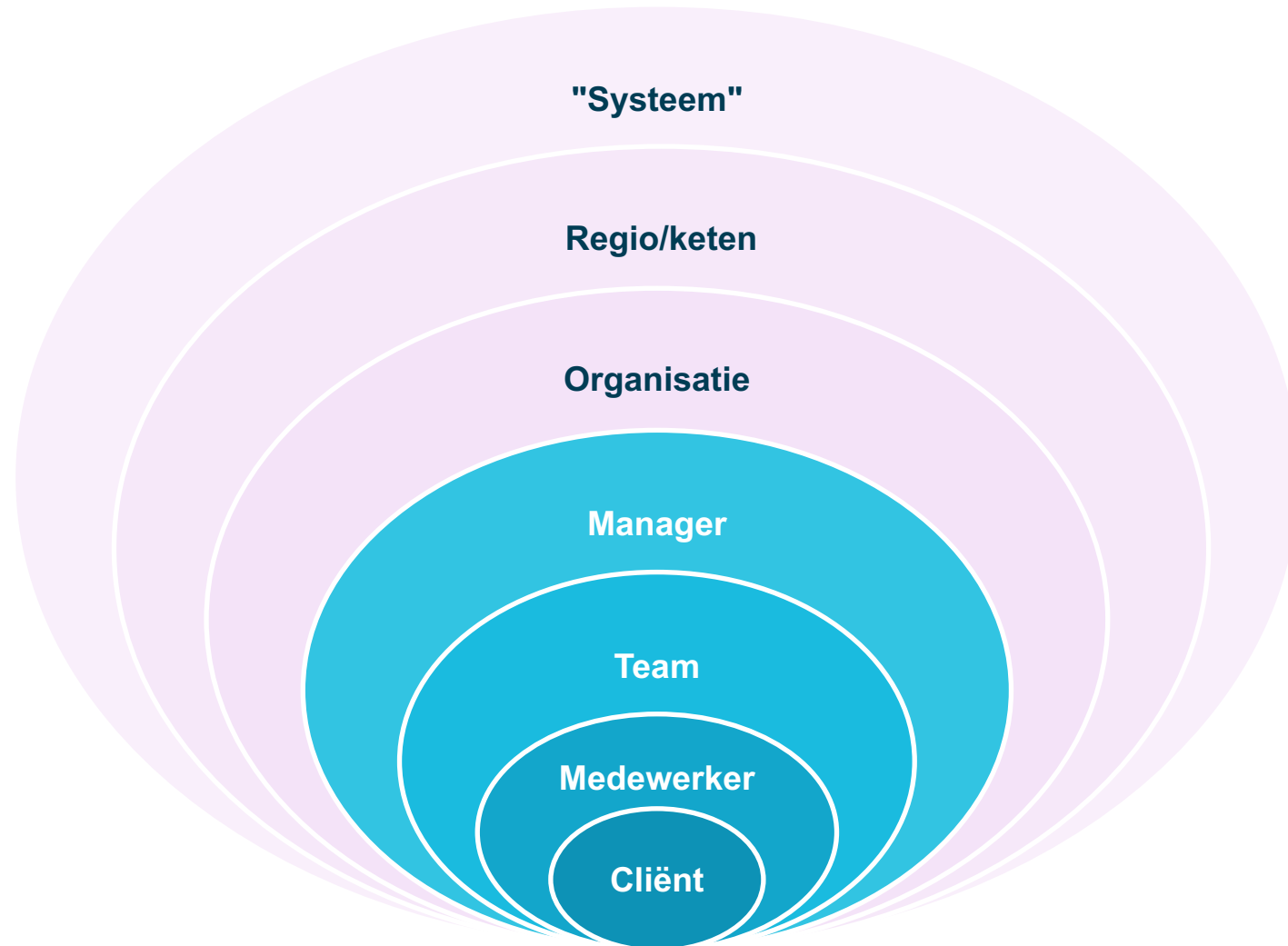
Wij zien 3 hoofduitdagingen binnen de wijkverpleging

Veel opkomstmomenten door korte diensten

**Onduidelijkheid over bestaande roosterregels
en veel informele afspraken binnen teams**

Kansen tussen teams niet altijd benut door ‘eilandjescultuur’

Mogelijke oplossingen voor deze 3 uitdagingen zien we op verschillende niveaus – deze ochtend richten we ons op de kern

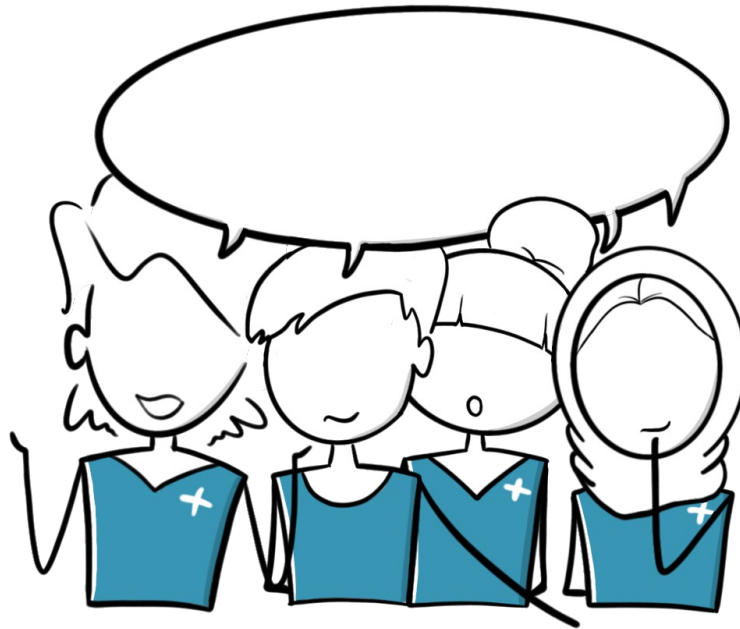


De feiten op tafel: wat betekent het dienstenpatroon voor het aantal opkomsten van medewerkers?

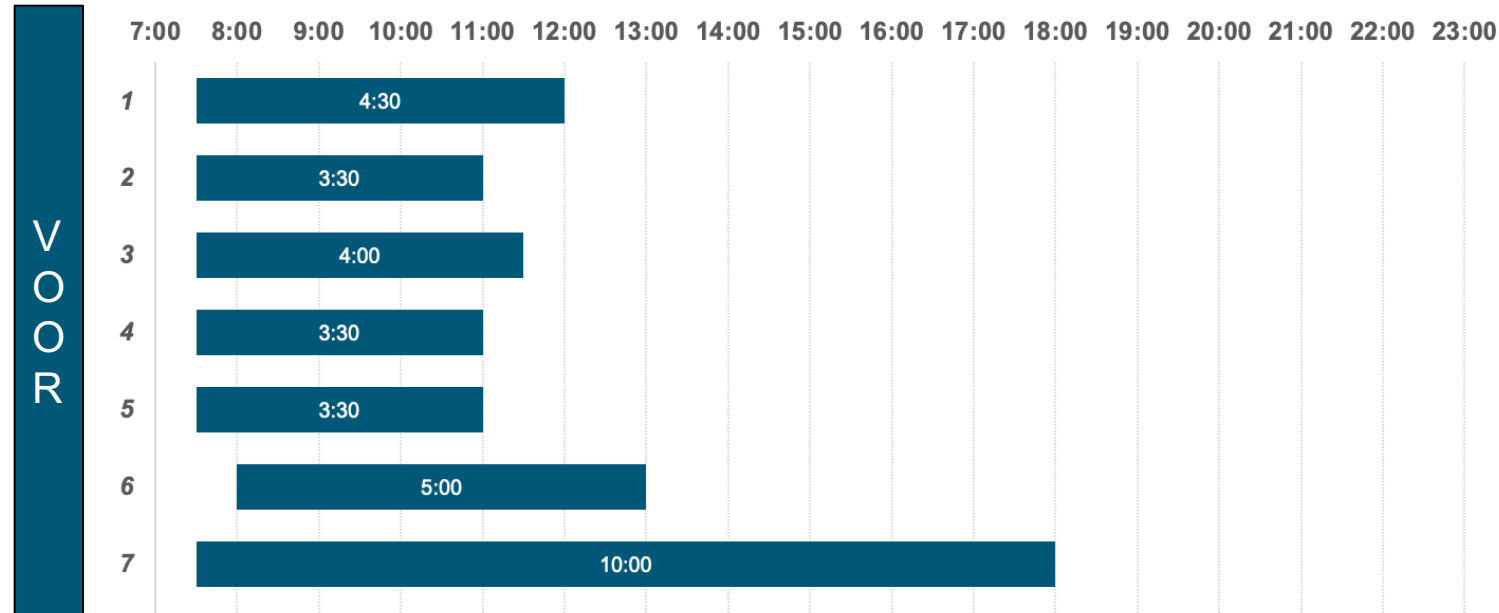
De feiten op tafel: hoe lang zijn de routes gemiddeld bij jullie?

Organisatie	# diensten/dag	Dienstduur (gemiddeld)	# diensten >7 uur	% diensten > 7 uur
<i>Aafje</i>	6	6:10	1	17%
<i>Amaris</i>	3	6:45	2	67%
<i>Avoord</i>	12	5:10	1	8%
<i>Carintreggeland</i>	7	5:00	2	29%
<i>Het Laar (A)</i>	11	6:10	5	45%
<i>Livio</i>	4	6:37	2	50%
<i>Rosengaerde</i>	11	4:24	2	18%
<i>Stichting Humanitas</i>	10	6:22	2	20%
<i>WZU Veluwe</i>	7	4:55	0	0%
<i>Zorggroep Solis</i>	6	5:49	0	0%

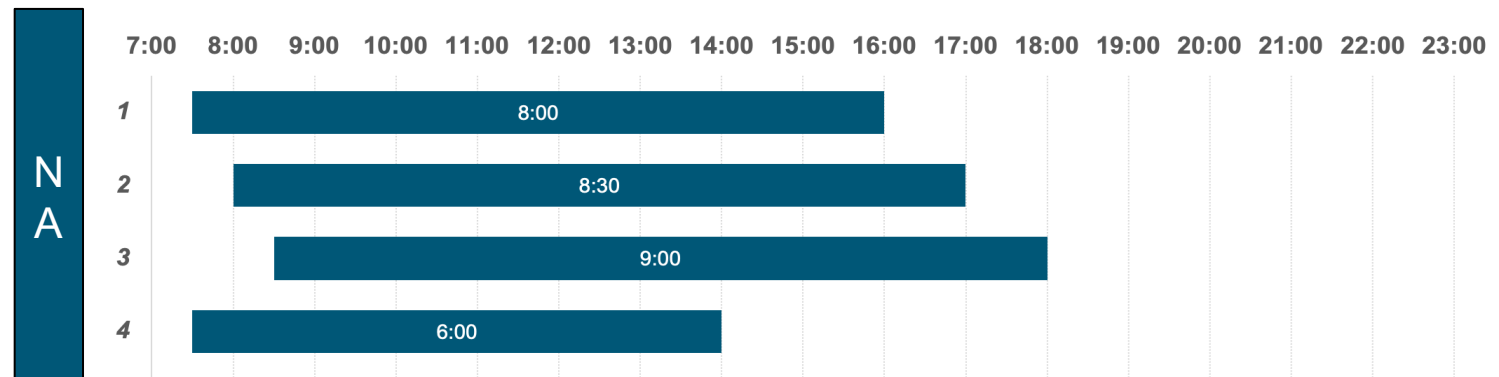
Eerste reacties



Vierstroom: dienstenpatroon voor- en na HPP



In het team	
Aantal medewerkers in team	9
Aantal diensten/week (totaal)	43
Waarvan doordeweeks...	33
Waarvan weekend...	10
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	5,8
Aantal weekenden te werken/jaar	28,9



In het team	
Aantal medewerkers in team	9
Aantal diensten/week (totaal)	32
Waarvan doordeweeks...	26
Waarvan weekend...	6
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	4,3
Aantal weekenden te werken/jaar	17,3

Als je kan laten zien wat een dienst minder per dag kan opleveren weet je waar je met elkaar naar toe kan gaan werken

In het team	
Aantal medewerkers in team	15
Aantal diensten/week (totaal)	54
Waarvan doordeweeks...	40
Waarvan weekend...	14
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	4,4
Aantal weekenden te werken/jaar	29,3

Als het lukt om een aantal diensten eraf te halen doordeweeks en in het weekend

In het team	
Aantal medewerkers in team	15
Aantal diensten/week (totaal)	47
Waarvan doordeweeks...	35
Waarvan weekend...	12
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	3,8
Aantal weekenden te werken/jaar	25,2

Levert dat meer rust en vrije weekenden op voor het team!

In het team	
Aantal medewerkers in team	15
Aantal diensten/week (totaal)	41
Waarvan doordeweeks...	30
Waarvan weekend...	11
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	3,3
Aantal weekenden te werken/jaar	23,1



Onze ervaring: maak inzichtelijk wat het je oplevert als je met de dienstenpatronen aan de slag gaat. Zo weet je ook waar je naartoe kunt werken. “Wat betekent dit voor mij?” kun je dan makkelijker beantwoorden

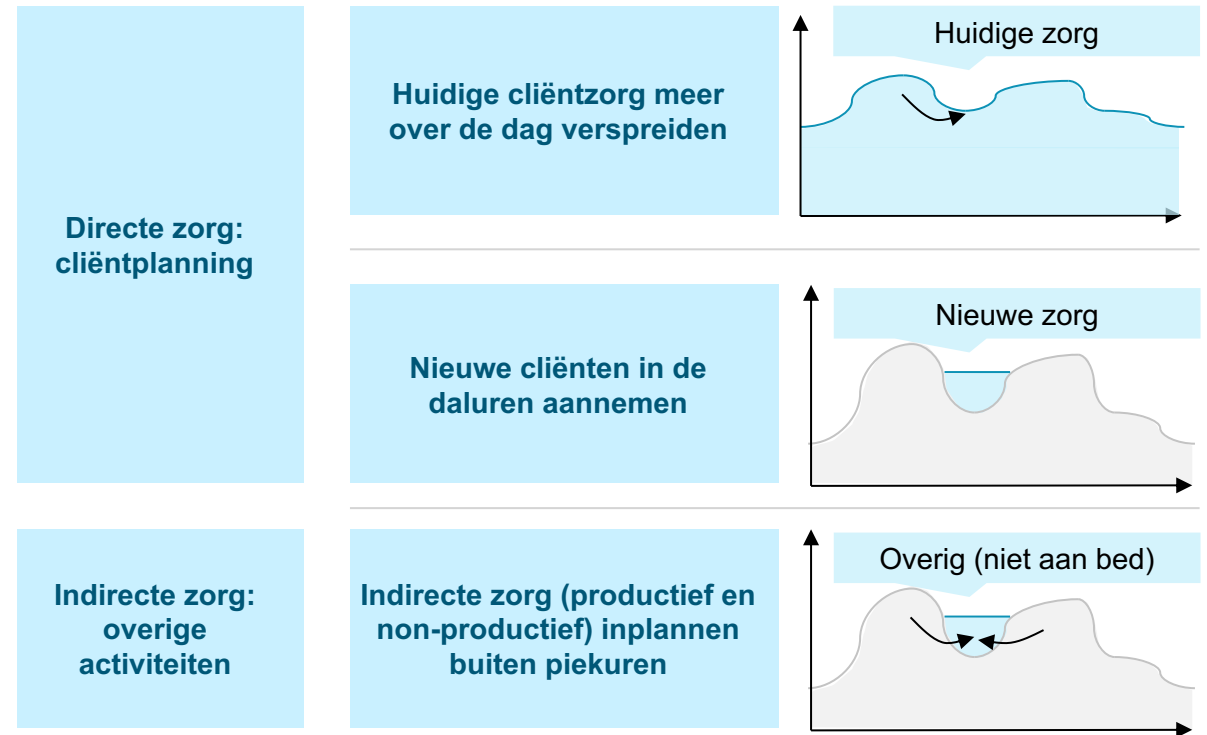
Langere diensten

De belangrijkste uitdaging is de zorgpiek in de ochtend- en avonden met korte diensten als gevolg

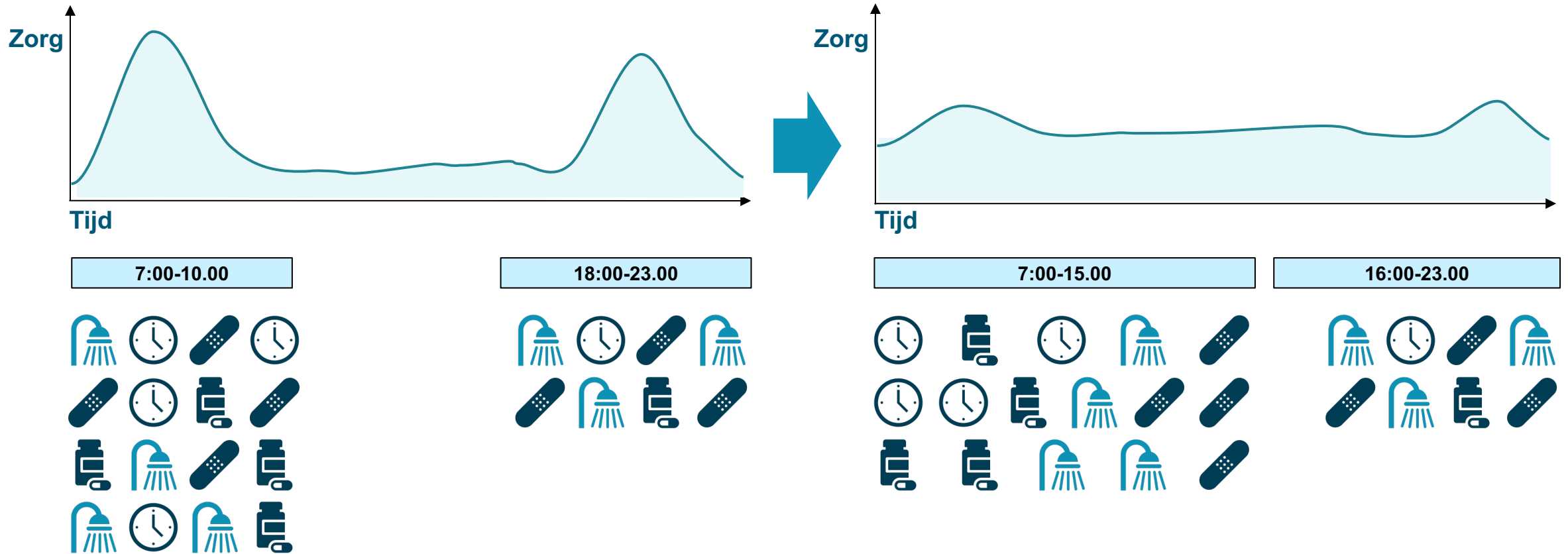
“Normaal” zorgpatroon in de wijk



De basis om langere diensten te maken



Hoe kunnen we kijken welke zorgmomenten we kunnen verschuiven om zo van zorgpiek naar zorggolf te gaan?



= medische dwangtijd

>1dd medicatie, insuline,
sondevoeding, >1dd wondzorg,
steunkousen



= sociale dwangtijd

Werk, dagbesteding,
incontinentie ...



= geen dwangtijd

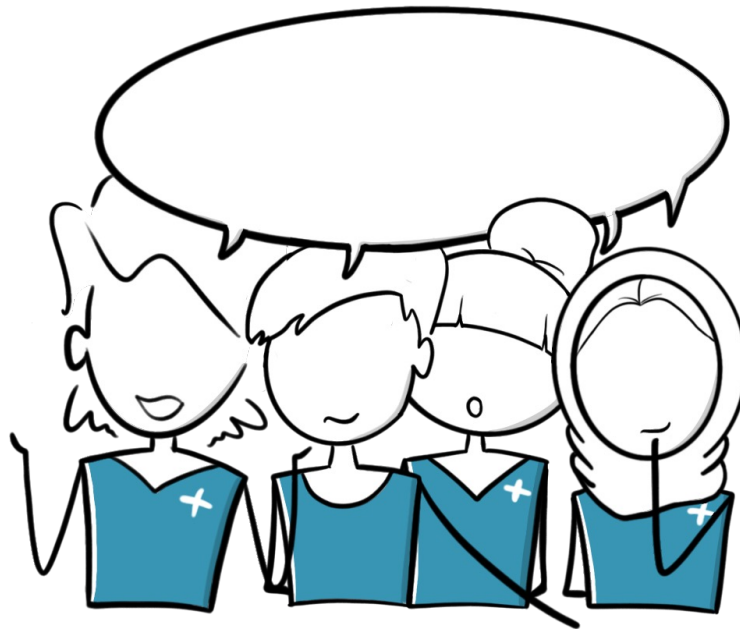
Wondzorg, stomazorg,
zwachtelen, ...



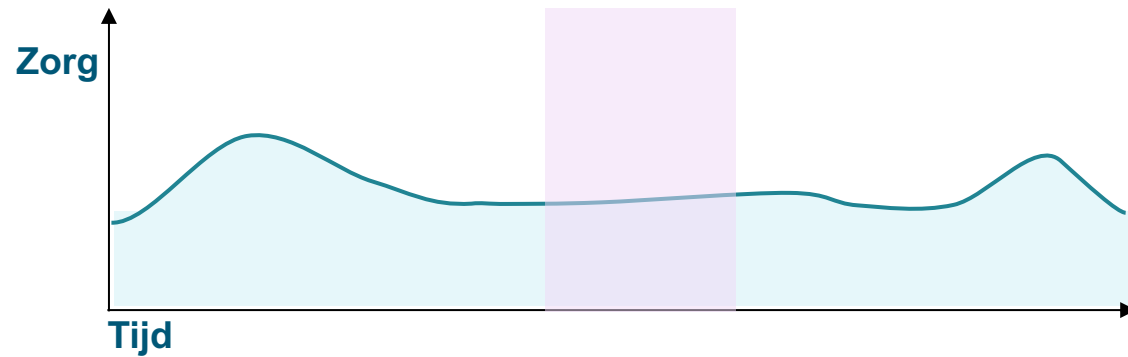
= ADL

Wassen, douchen, ...

Praktijkervaringen bij Thebe en ZGEM



Kunnen we langere diensten maken door indirecte zorg op vaste momenten in daluren in te roosteren?



7:00-15.00

ma       

di     

wo      

do     

vr       

Indirecte zorg in daluren roosteren?

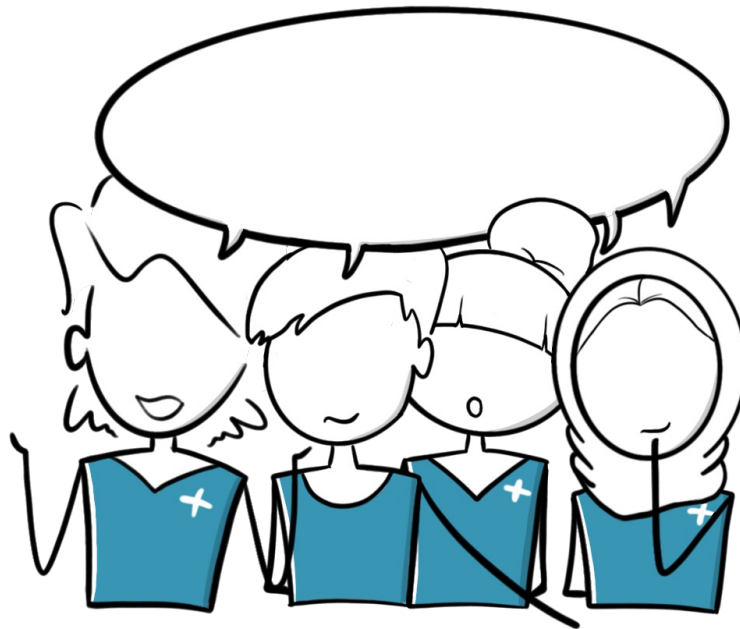
Productief:

- Evaluaties
- Bellen met huisarts
- Preventiegesprek
- Intakes
- Familiegesprek

Niet-productief:

- Roostertaken
- Aandachtveld-taken
- Teamoverleg

Praktijkervaringen bij Thebe en ZGEM





15 min

“

*Bekwaamheden en bevoegdheden zijn soms gebonden
aan specifieke functies. Is dat nog houdbaar?*

*Of ... is dat anders te organiseren met behoud van kwaliteit
en veiligheid?*

”



“Bij ons schrijven alleen wijkverpleegkundigen de zorgplannen”



“Helpenden (+) zijn bij ons alleen inzetbaar voor de zorg en doen geen indirecte zorgtaken”



“Taken zoals bestellingen en aandachtsvelderstaken worden bij ons onder alle functieniveaus verdeeld”

In gesprek over de cliëntplanning en indirecte zorg; wat horen jullie van elkaar?

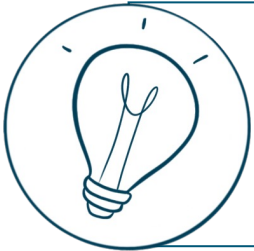


Aan tafel

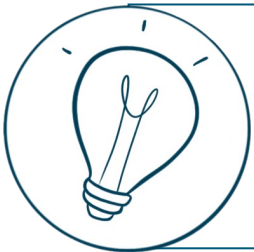
Onze ervaring: terugkoppeling directe zorg



Onze ervaring I: begin **samen met het team** met het maken van een **goed overzicht van alle zorg** die in de routes zit en deel het in: welke zorg kan evt. naar een ander moment? Met welke cliënten verwacht je dat het gesprek wat makkelijker zal verlopen? Welke collega kan dit gesprek het beste voeren?



Onze ervaring II: **begin klein!** Denk aan een (aantal) keer per week op een later moment om de cliënt er ook aan te laten wennen en mogelijk zelfs de voordelen te laten ervaren.



Onze ervaring III: zorg dat je met **het team alle neuzen dezelfde kant op** hebt en **wees consequent**: dit om te voorkomen dat de zojuist verplaatste zorg al snel weer in de ochtend geplaatst is

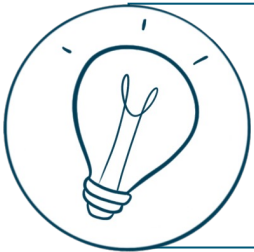


Onze ervaring IV: **samen optrekken met de regio** t.a.v. middagzorg bij het aannemen van nieuwe cliënten kan helpen om de vrees voor het verliezen van cliënten aan “de concurrent” tegen te gaan

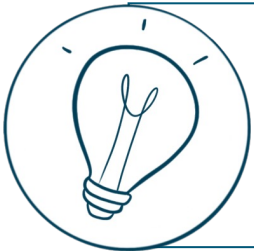
Onze ervaring: terugkoppeling indirecte zorg



Onze ervaring I: begin met een **lijst opstellen van jullie indirecte zorgtaken**: hoeveel tijd kosten ze en welk functieniveau moet ze uitvoeren? Ook helpenden en verzorgenden kunnen best een aantal taken oppakken (evt. onder begeleiding), durf daar ook mee te experimenteren!



Onze ervaring II: probeer een aantal van de taken op een **vast moment** – na de ochtendroute, of voor de avondroute – een uur te plannen voor deze taken. Hoeft niet elke week!



Onze ervaring III: wanneer indirecte zorgtaken vast ingepland worden in het rooster, vereist het discipline van de medewerkers om deze taken ook echt op dat moment uit te voeren. Maak dit dus **bespreekbaar in je teamoverleg** en zorg ook dat de registratie daarbij aan bod komt.

Tijd voor lunch

Groep A

Rosengaerde

Livio

WZU Veluwe

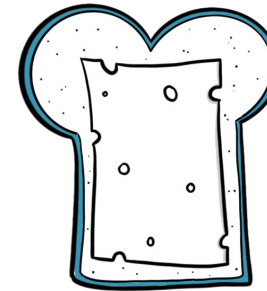
Amaris

Zorggroep Solis

Carintregeland



Demo Tonos
12.45 – 13.15



Lunchpauze
13.15 – 14.00

Groep B

A Zorg

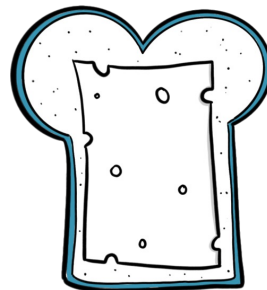
Stichting Humanitas

Avoord

Aafje

Het Laar

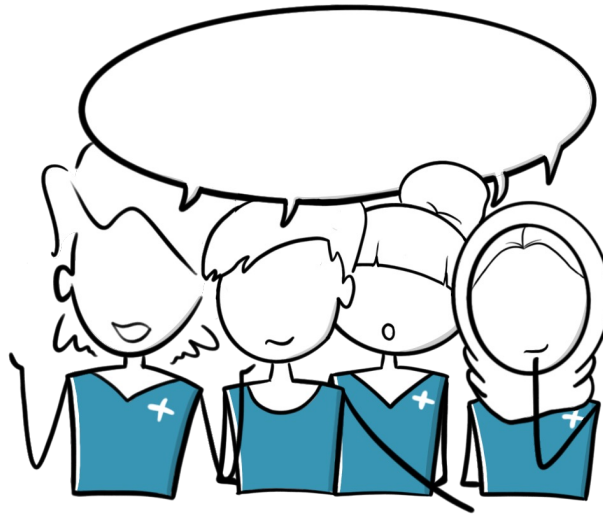
Stichting Valkenhof



Lunchpauze
12.45 – 13.30



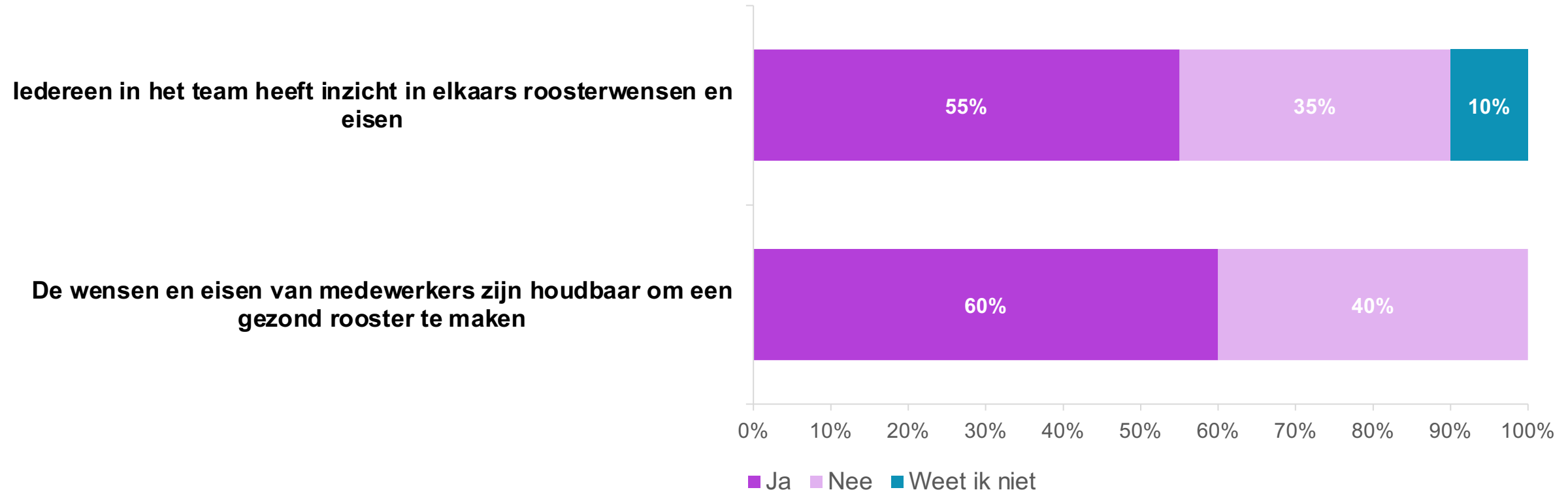
Demo Tonos
13.30 – 14.00



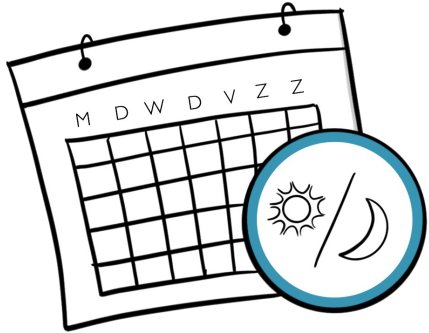
**Meer weten over Tonos Care?
Neem contact op met Martijn Rademakers!**

Inzicht in de afspraken in de teams en de invloed daarvan op gezonde roostering

Roosterwensen en eisen zijn volgens jullie niet altijd inzichtelijk, en kunnen een gezond rooster voor collega's in de weg staan



Informele afspraken: het niet bespreekbaar maken van “heilige huisjes” leidt tot onwerkbare situatie in team



Wat was de situatie?

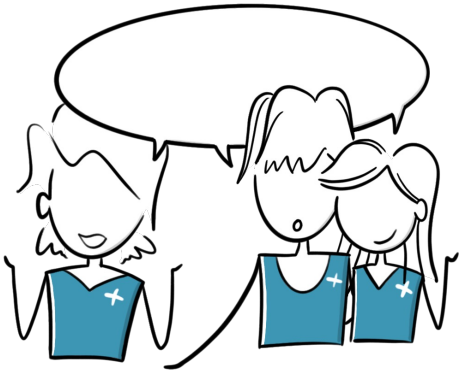
- Collega 1 draait alleen maar avonddiensten
- Collega 2 draait alleen maar dagdiensten
- De rest van het team draait overwegend liever dagdiensten



Welke roosterproblemen leverde dit op?

- Zodra collega 1 op vakantie gaat of vrij is om andere redenen blijven de avonddiensten openstaan in die weken in het rooster en wordt een PNIL ingezet
- Collega 1 neemt weinig vakantie op en voelt zich onder druk gezet

Informele afspraken: het niet bespreekbaar maken van “heilige huisjes” leidt tot onwerkbare situatie in team



Wat hebben we gedaan?

Teamoverleg roostering:

- Met het team de situatie op tafel: inzicht geven in de consequenties
- Samen verantwoordelijkheid nemen, zodat collega 1 ook gewoon op vakantie kan
- Collega 2 draait nu ook avonddiensten mee als collega 1 op vakantie is

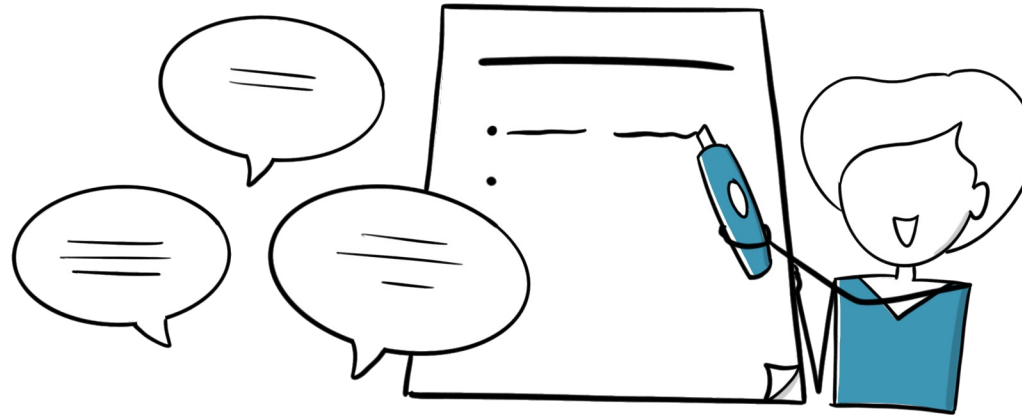
Voorbeeld: lijsten met wensen binnen teams inzichtelijk maken

# mw	Vaste vrije dag 1	Vaste vrije dag 2	Wens/opmerking 1	Verzuim?
mw 1	dinsdag	woensdag	VZ Liefst de avond	
mw 2	donderdag	woensdag (school)	VZ	
mw 3	vrijdag		VZ	
mw 4	dinsdag		VZ	
mw 5	maandag		VZ	
mw 6	maandag		VZ werkt alleen in de avond	
mw 7	vrijdag	woensdag	VP	
mw 8	vrijdag	donderdag	VP	
mw 9	maandag		VP werkt alleen in de avond	
mw 10	donderdag		VZ Langdurig ziek	ja
mw 11	maandag		VP Langdurig ziek	ja
mw 12	dinsdag		VP	
mw 13	maandag		VP	
mw 14	vrijdag		VP gaat vrijdag naar school	

Dag	Aantal vrij	Aantal beschikbaar	Aantal nodig
<i>maandag</i>	5	9	8
<i>dinsdag</i>	3	11	8
<i>woensdag</i>	3	11	8
<i>donderdag</i>	3	11	8
<i>vrijdag</i>	4	10	8
<i>zaterdag</i>	0	14	7
<i>zondag</i>	0	14	7

Aan de slag binnen jouw organisatie: hoe zorg je voor een verandering in denken en doen?

Wat neem je mee van vandaag? – Toelichting plan op een pagina en andere materialen



Ons belangrijkste leerpunt uit de trajecten: blijvende verandering ontstaat van binnenuit; begin dus op teamniveau

**Echte roosterimpact ontstaat op teamniveau:
kleinschalig te werk gaan is dus essentieel en kost tijd!!!**

1. **Iemand** in de organisatie moet hier **eigenaarschap** op nemen om aan de slag te gaan met de teams
2. Als organisatie is het belangrijk om na te denken over het **schaalbaar maken** van deze aanpak op teamniveau: betrek op tijd de juiste mensen
3. De oude **patronen zijn diepgeworteld**: houd rekening met een terugval en zorg dus voor ruggenspraak met de teams die aan de slag zijn gegaan met de veranderingen

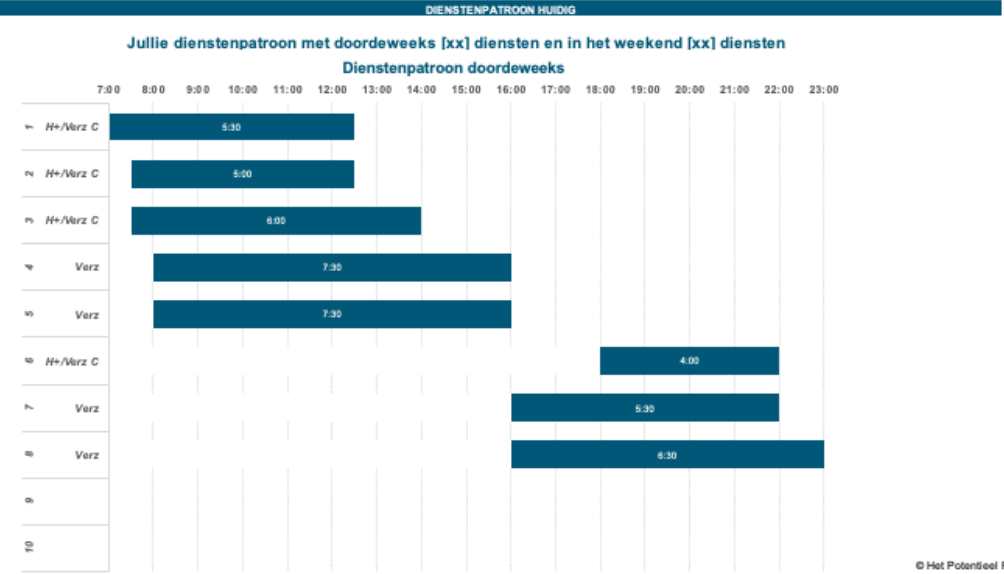
Met behulp van onze excel kun je een alternatief dienstenpatroon maken en kijken wat dat in theorie oplevert →



ROOSTERSESSIE [TEAM & ORGANISATIE]



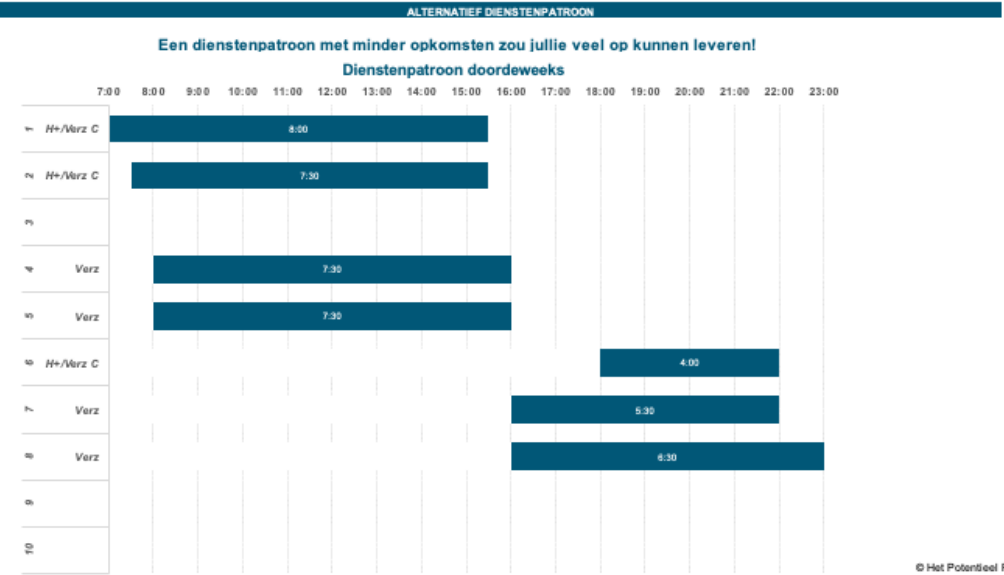
het
otentieel
akken



Opkomstmomenten voor het team	
In het team	
Aantal medewerkers in team	14
Aantal diensten/week (totaal)	54
Waarvan doordeweeks...	40
Waarvan weekend...	14
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	4,7
Aantal weekenden te werken/jaar	26,9

Opkomsten o.b.v. 5% verzuim, weekenden o.b.v. iedereen die elk weekend werkt

1



Opkomstmomenten voor het team	
In het team	
Aantal medewerkers in team	14
Aantal diensten/week (totaal)	47
Waarvan doordeweeks...	35
Waarvan weekend...	12
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	4,1
Aantal weekenden te werken/jaar	22,9

Opkomsten o.b.v. 5% verzuim, weekenden o.b.v. iedereen die elk weekend werkt

In de "Handleiding Roostersessies"
vind je een stappenplan waarmee jij
zelf roostersessies kunt organiseren
voor jouw team →

Wat is een Roostersessie?

De Roostersessie is ontwikkeld en getest in samenwerking met andere zorginstellingen. Een Roostersessie vindt plaats op teamniveau. Met een **goede voorbereiding, structuur tijdens de sessie** en **concrete opvolging** zien we veel impact ontstaan!



Doel Roostersessie:

In verschillende teams zien we dat "de waan van de dag" het grootste deel van de tijd van planners/roosteraars in beslag neemt, denk bijvoorbeeld aan het invullen van openstaande diensten.

In een Roostersessie willen we juist uitzoomen en ingaan op hoe je op een meer structurele manier aan de slag kunt met roosteruitdagingen waar een team tegenaan loopt. Die uitdagingen zijn vaak:

1. **Veel opkomstmomenten** voor medewerkers door korte diensten
2. **Onduidelijkheid over bestaande regels en informele afspraken** binnen teams die het lastig maken om een gezond rooster te maken
3. Een eilandjescultuur waardoor **kansen tussen teams niet altijd benut** kunnen worden

Door deze drie uitdagingen kan het best moeilijk zijn om een prettig en gezond rooster te maken, ook voor medewerkers met een wat groter contract. Jij bent zelf vast ook bekend met deze uitdagingen – mogelijk heb je zelf ideeën over wat je hieraan kunt doen, of ben je hier al mee aan de slag.

Wij hebben in onze eerdere trajecten gezien dat het nodig kan zijn om teams hierbij actief te ondersteunen en handvatten te bieden om door te kunnen pakken. Dat doen we door in de Roostersessie te **beginnen met de feiten** over deze uitdagingen. Daarna stellen we **open vragen** over waarom het team het zo doet en vervolgens kijken we naar **of en hóe bepaalde dingen misschien anders** (en beter) kunnen.

Agenda Roostersessie

Een sessie duurt 2 uur. De sessie is als volgt opgebouwd (zie daarvoor ook het draaiboek op pagina 7-10)

1. **Opening** (15 min):
 - Voorstelrondje, introductie en aanleiding
 - Doormemen top 3 uitdagingen in dit team
 - Verwachtingen uitspreken en doelen van de bijeenkomst vaststellen
2. **Inhoudelijk verdiepen** (90 min) op 1 tot 3 van onderstaande onderwerpen
 - Meer rust in de roosters door langere diensten
 - Minder complex maken van roosteren door bespreken regels en afspraken
 - Voordelen van samenwerking onderzoeken
3. **Afronding** (15 min):
 - Samenvatten
 - Plan maken
 - Vervolgafpraak

In “Tips voor het roosteren van grotere contracten” vind je een aantal van de vandaag besproken oplossingen terug

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.

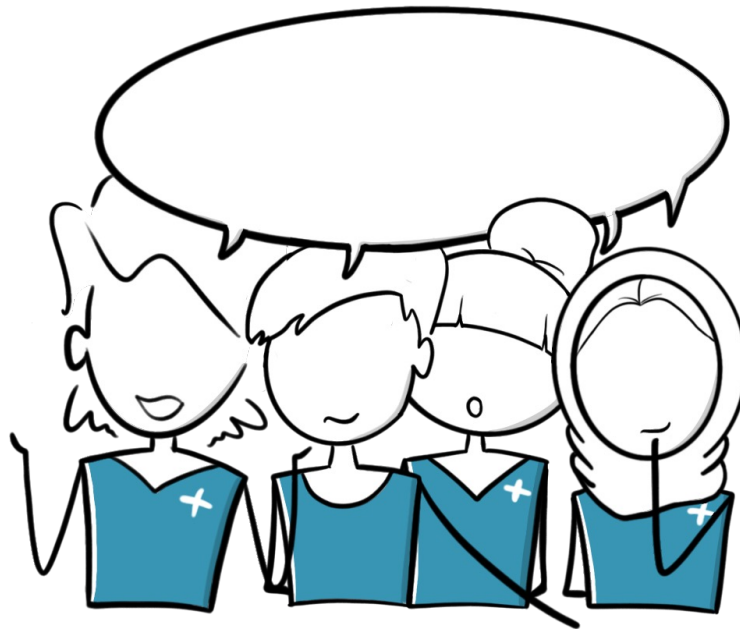
Tip 2: Probeer regels en afspraken in de teams bespreekbaar te maken en waar nodig te doorbreken

- A. Maak de ongeschreven afspraken bespreekbaar en vraag de collega's mee te denken: dit zorgt vaak voor meer begrip en minder “ikke-ikke”.
- B. Blijf het gesprek aangaan over min- en plusuren met collega's
- 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 collega's die moeite hebben om een gezond basisrooster te maken voor zichzelf.

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

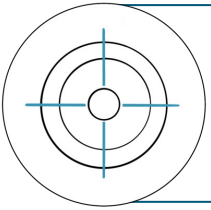
- A. Kijk hoe je prettige diensten(combinaties) kunt realiseren als je meerdere teams samen bekijkt.
- B. Benadruk de vrijblijvendheid van uitwisseling en geef waar mogelijk het goede voorbeeld.
- C. Bespreek in een open gesprek de voordelen voor collega's voor uitwisseling tussen teams!

Praktijkervaringen bij Cordaan



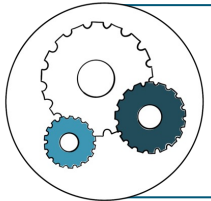
Tenslotte nog drie sleutelwoorden: focus, praktisch en zelf doen

Focus



- **Gericht aan de slag met noodzakelijke veranderingen in het rooster voor grotere contracten**

Praktisch



- **Praktisch en tastbare oplossingen, waarbij niet alleen het wát maar juist ook het hóé belangrijk is: kleinschalig te werk gaan**

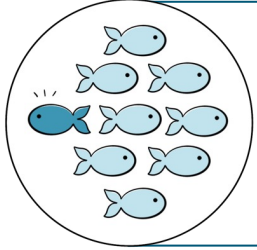
Zelf doen



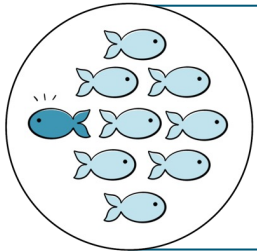
- **Geen kant-en-klaar oplossing of trucjes: vanuit noodzaak tot verandering zelf aan de slag met het juiste gereedschap**

Planning = realisatie: hoe ga je hier in de praktijk mee verder?

Pogingen om de minutenregistratie in de Wijkverpleging af te schaffen waren niet altijd succesvol

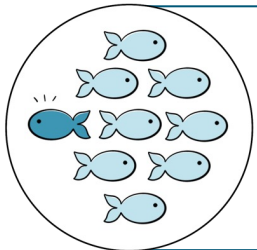


2009: Jet Bussemaker (staatssecretaris VWS): eerste poging om minutenregistratie af te schaffen



2013-2014: Martin van Rijn (staatssecretaris VWS): Handreiking: planning = realisatie

“Het is nooit verplicht geweest om geleverde zorg in uren, minuten of dagdelen uit te drukken”



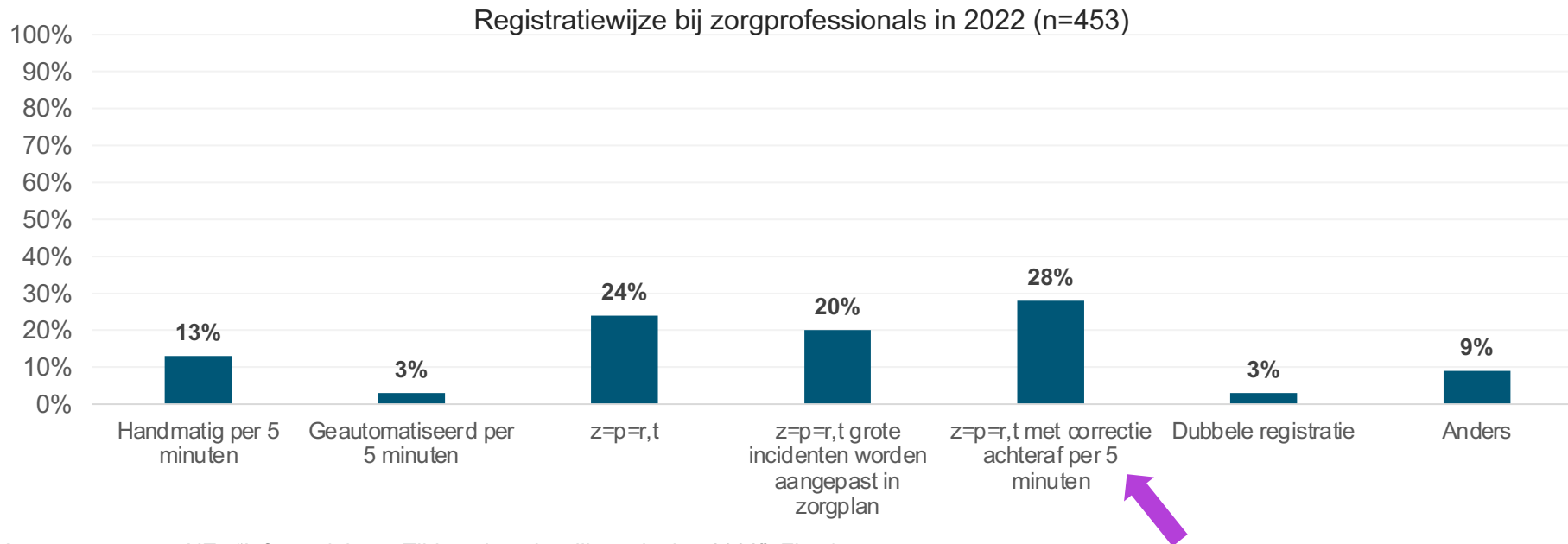
2018: Hugo de Jonge (minister VWS): convenant ‘afschaffen minutenregistratie’ n.a.v. schrapsessies voor verlichting van de administratieve lasten:

“Zorgprofessionals, zorgaanbieders en zorgverzekeraars werken op basis van vertrouwen”

Z = p = r,t wordt vaak nog gebruikt als verkapte minutenregistratie

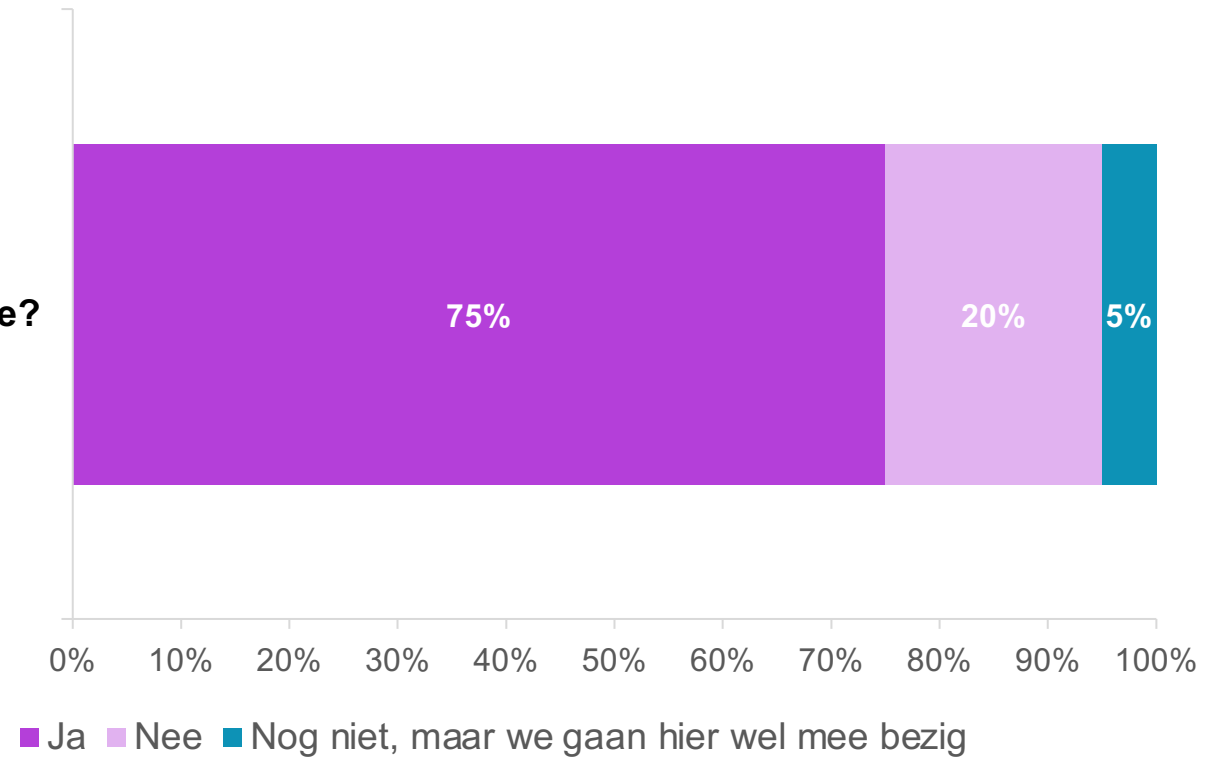
Convenant 'Afschaffen minutenregistratie' (2018):

- De exacte invulling van '**zorgplan=planning=realisatie, tenzij**' zal in de praktijk per organisatie verschillen, afhankelijk van hoe de bedrijfsvoering is ingericht
- De **basis** voor de declaratie is **de (gecorrigeerde) planning**
- In het kader van deze registratiestandaard wordt **niets extra's** vastgelegd en uitgevraagd, dan datgene wat in de **richtlijnen van de beroepsgroep** is vastgelegd

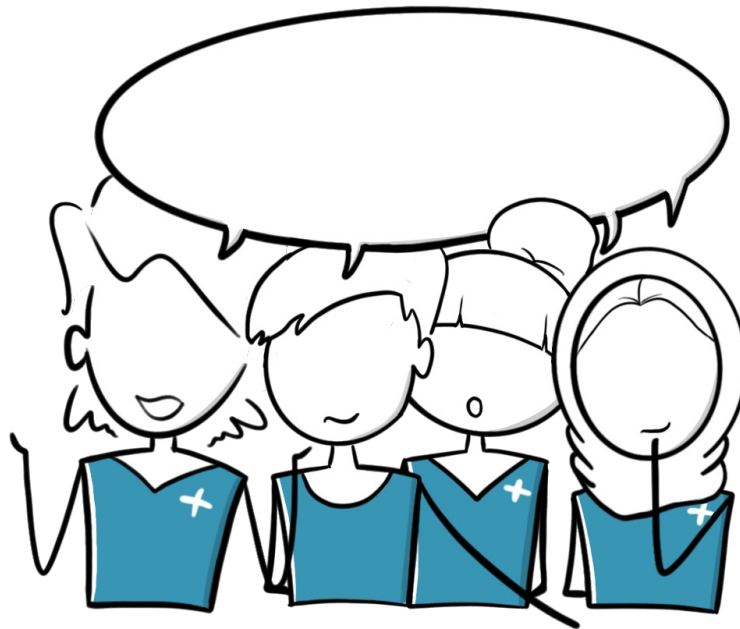


De meesten van jullie werken volgens Planning = Realisatie

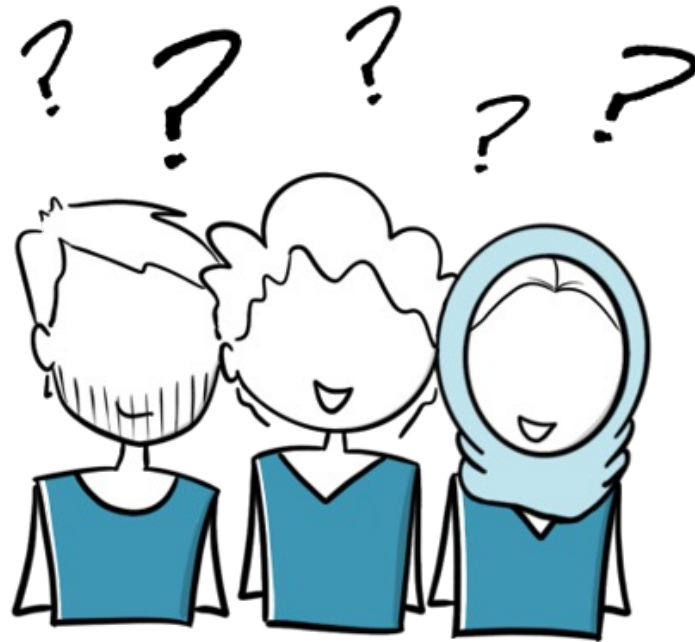
Werk jij binnen jouw organisatie met Planning = Realisatie?



Praktijkervaringen met “Ontzorg de Wijk” bij Carintreggeland



Dank voor jullie deelname



Bijlage: cao 2022-2024 - de cliënt centraal, de medewerker op één: een aantal inzichten

- 1 Verschoven diensten worden per 1 januari 2023 geschrapt: de **werkgever kan niet het rooster veranderen zonder toestemming van de medewerker**
- 2 Recht op **vaste vrije dag doordeweeks** als je ook in het weekend werkt en maximaal 5 dagen ingeroosterd worden in een periode van 1 week (maandag t/m zondag)
- 3 Mogelijkheid tot **regie-arbeidsovereenkomst**: salaris op basis van het aantal afgesproken uren, maar zelf de mogelijkheid om te bepalen of je aan oproep diensten gehoor geeft
- 4 Medewerkers hebben het **recht om in een periode van 3 maanden met hun contracturen te worden ingeroosterd**: plusuren tijd voor tijd, meer-uren kunnen tussentijds worden uitbetaald
- 5 **Reiskosten**: €0,09 / km woon-werk (max. 30 km per enkele reis per dag); €0,19 - €0,27/km voor reizen tussen cliënten; €2/dag voor fiets
- 6 Als een medewerker niet kan werken omdat de cliënt niet aanwezig is, is de werkgever verantwoordelijk voor het bieden van vervangend werk: **no show voor rekening van werkgever**