



Het
Potentieel
Pakken

Ronde Tafel Roostering in de Wijk

6 maart 2024

De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Hoewel stichting Het Potentieel Pakken zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van dit document, staat de stichting niet in voor de juistheid, volledigheid en/of actualiteit van de informatie en wijst iedere aansprakelijkheid ten aanzien hiervan uitdrukkelijk van de hand.

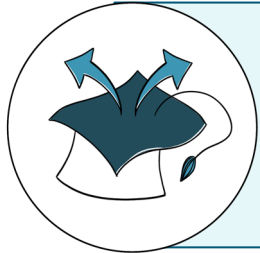
© Copyright stichting Het Potentieel Pakken. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van de in dit document gepubliceerde gegevens (waaronder begrepen beeldmateriaal) mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of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

Met wie zijn we vandaag?

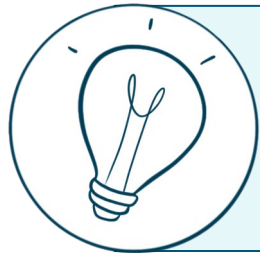




Wat zijn onze doelen vandaag?



Kennis en inzichten uitwisselen ten aanzien van het mogelijk maken van **langere diensten (routes)** in de wijkverpleging; met focus op cliëntplanning



Praktische handvatten geven over hoe je hiermee aan de slag kan als wijkverplegingsorganisatie



Opzetten van een lerend netwerk tussen zorgorganisaties (verbindingen maken)

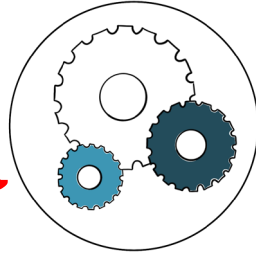
De rode draad van vandaag



We beginnen met **uitdagingen** op het gebied van plannen en roosteren in de wijkverpleging ...



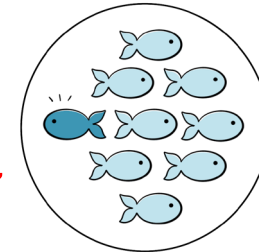
Vervolgens brengen we **de feiten op tafel**: wat betekenen die uitdagingen voor het dienstenpatroon en opkomsten van de medewerkers?



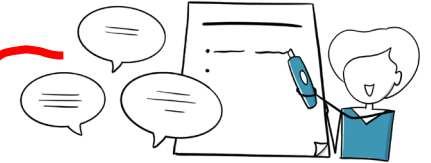
Daarna gaan we aan de knoppen draaien om **langere diensten mogelijk** te maken en zo naar minder opkomsten toe te werken...



Hoe zorg je er daarnaast voor dat je **ook gezonde roosters** kunt maken voor de medewerkers?

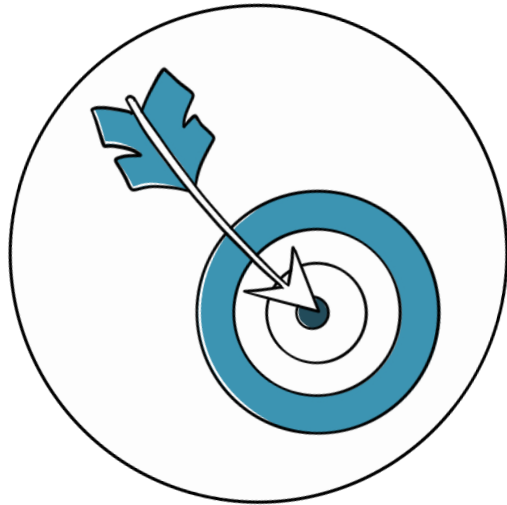


Wat zijn de **uitdagingen in "het systeem"**?
Welke kansen zijn er om helpende (plus) nog beter in te zetten?



Hoe kun je als organisatie praktisch **aan de slag** na deze dag?

Agenda van vandaag



09.45 – 10.30

Uitdagingen in de wijkverpleging

10.30 – 10.45

De feiten op tafel: dienstenpatronen en opkomsten

10.45 – 11.00

Koffie



11.00 – 12.45

Langere diensten door andere cliëntplanning en indirecte zorgtaken in het rooster

12.45 – 14.00

Lunch, inclusief lunchwandeling



14.00 – 14.20

Gezonde en prettige roosters

14.20 – 14.50

Optimale inzet van Helpende (plus) in de wijk: de kansen bij Stichting Humanitas

14.50 – 15.30

“Plan op één pagina” – hoe ga je als organisatie aan de slag? Q&A met Aafje

15.30 – ...

Borrel

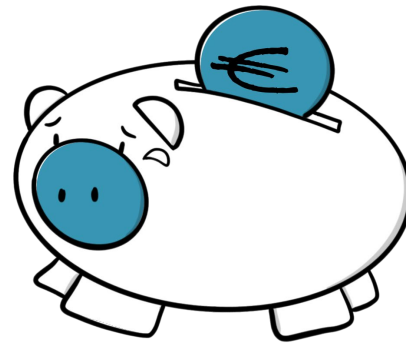


Uitdagingen in de wijkverpleging

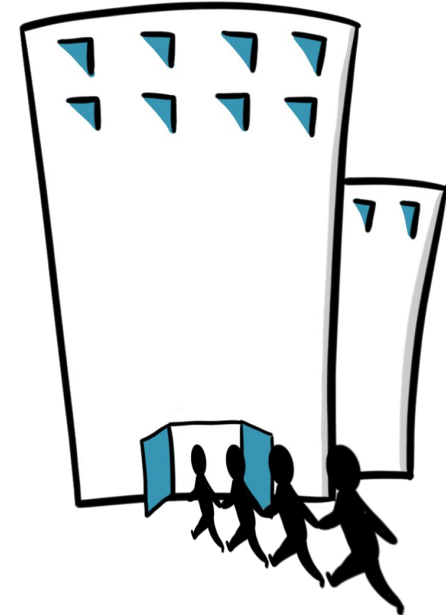
Uitdagingen in de wijkverpleging: grote tekorten, kwetsbare medewerkers en hoge kosten voor de organisatie



Personeelstekort van **189.900 medewerkers** verwacht in 2032 (zorgbreed) en **~27.000** in de thuiszorg



~50% (45.000 medewerkers) niet financieel onafhankelijk in de wijkverpleging



~10-20% van personeelskosten door organisaties besteed aan inzet van **PNIL**

De realiteit: er is een negatieve spiraal van tekorten, flexkrachten, werkdruk en verzuim en verloop

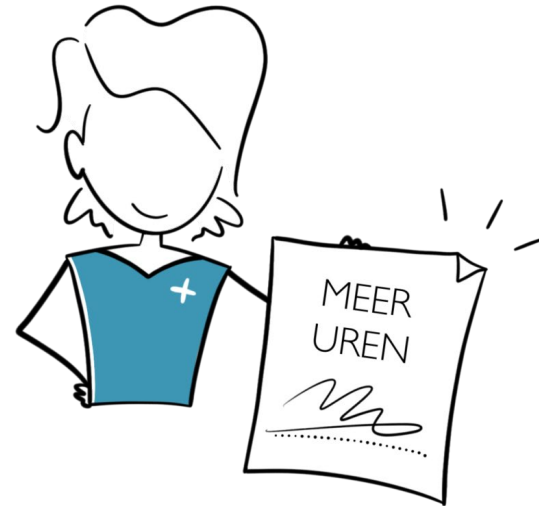


“PNIL mag ingezet worden om teams te ontlasten en goed werkgeverschap te bieden. Echter missen we een concreet beleid en kaders voor het inzetten van PNIL.”

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**

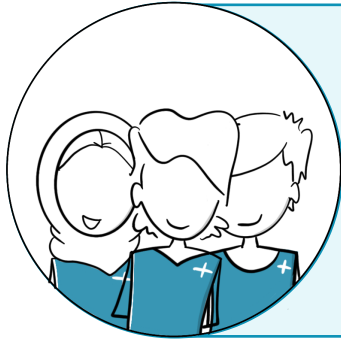


Als 25% van deze groep medewerkers 4 uur per week extra zou werken komt dat neer op **3.300 extra banen** (1800 voltijdsbanen)

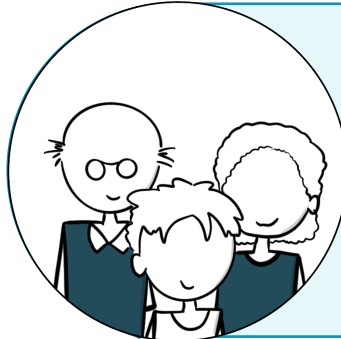


Daarnaast is het **voor jong aanstormend talent ook belangrijk om een groot contract te kunnen krijgen** om uitstroom naar andere sectoren te voorkomen

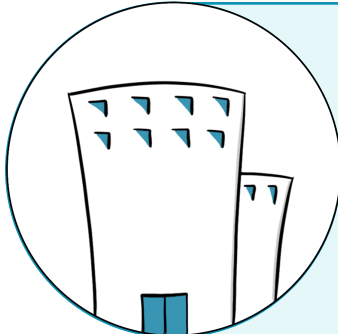
De kans: voordelen voor medewerkers, cliënten én zorgorganisaties



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

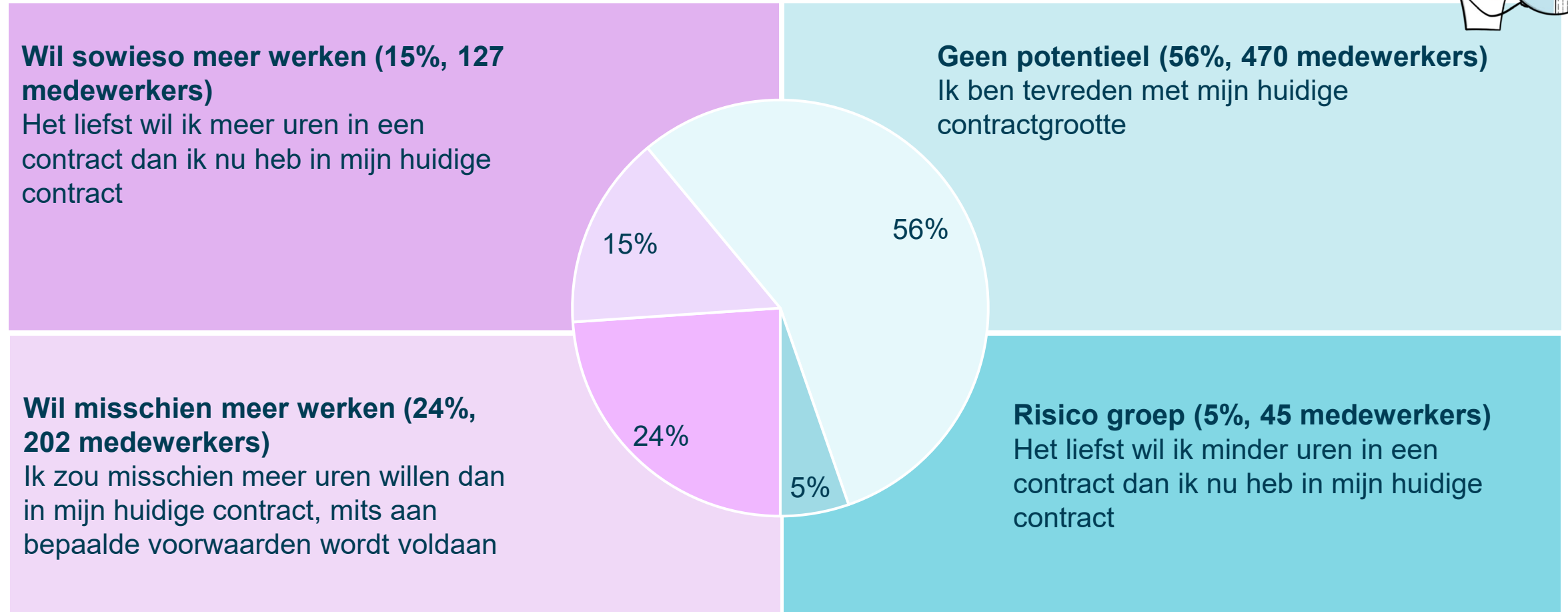


- **Continuïteit en stabiliteit**
- **Hogere zorgkwaliteit**
- **Minder overdrachtsmomenten**



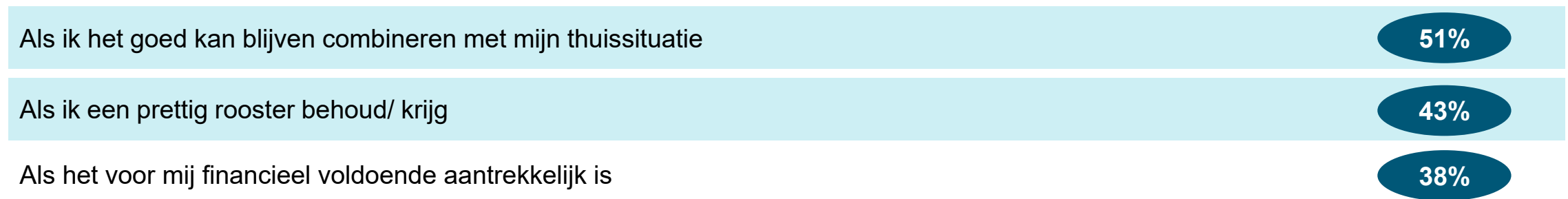
- **Invullen openstaande vacatures**
- **Terugdringen PNIL uitgaven**
- **Aantrekkelijkere werkgever**

Het potentieel: 4 op de 10 medewerkers wil (misschien) meer werken

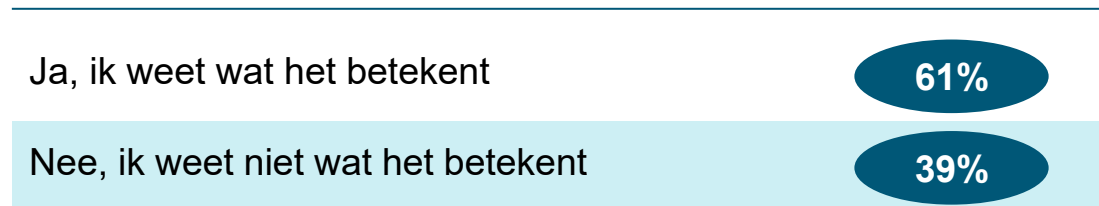


De belemmering: grotere contracten met prettig rooster worden niet haalbaar geacht

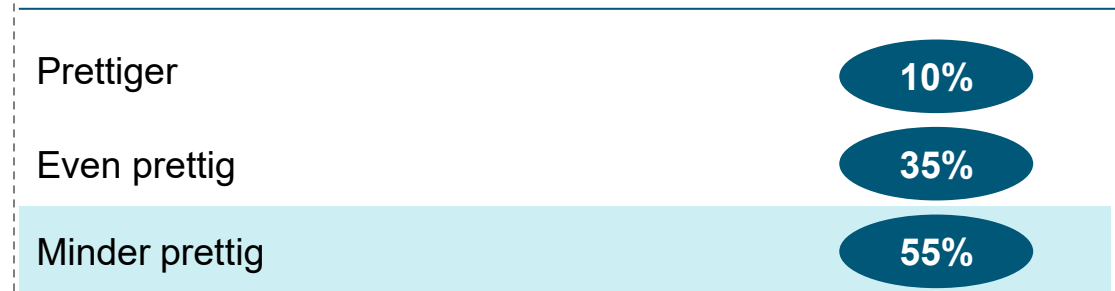
Top 3 voorwaarden van respondenten die aangeven misschien meer te willen werken (n=168)



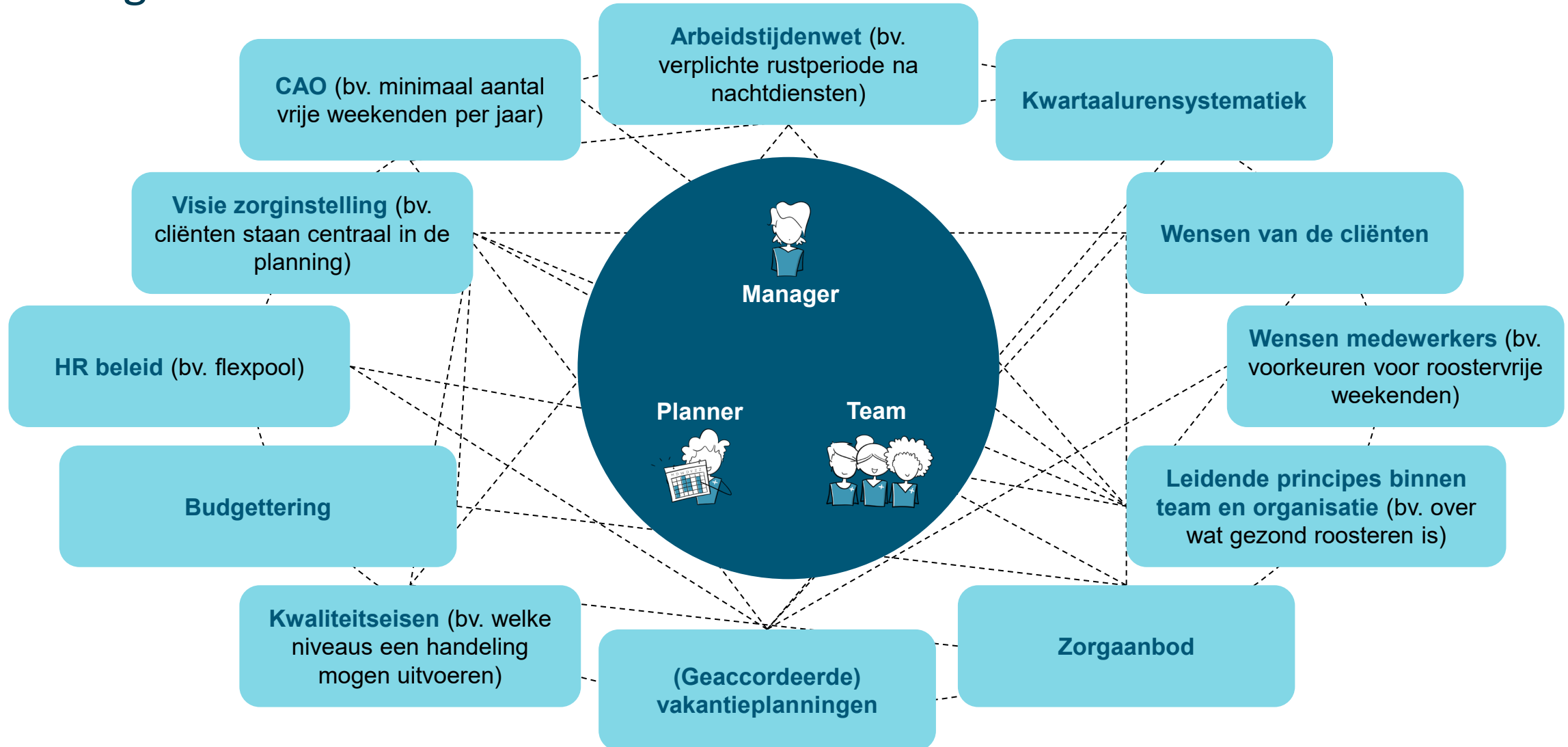
Ik weet wat contractuitbreiding voor mijn rooster betekent



Ik denk dat mijn rooster ... wordt bij contractuitbreiding



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 opkomstmomenten 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 ”

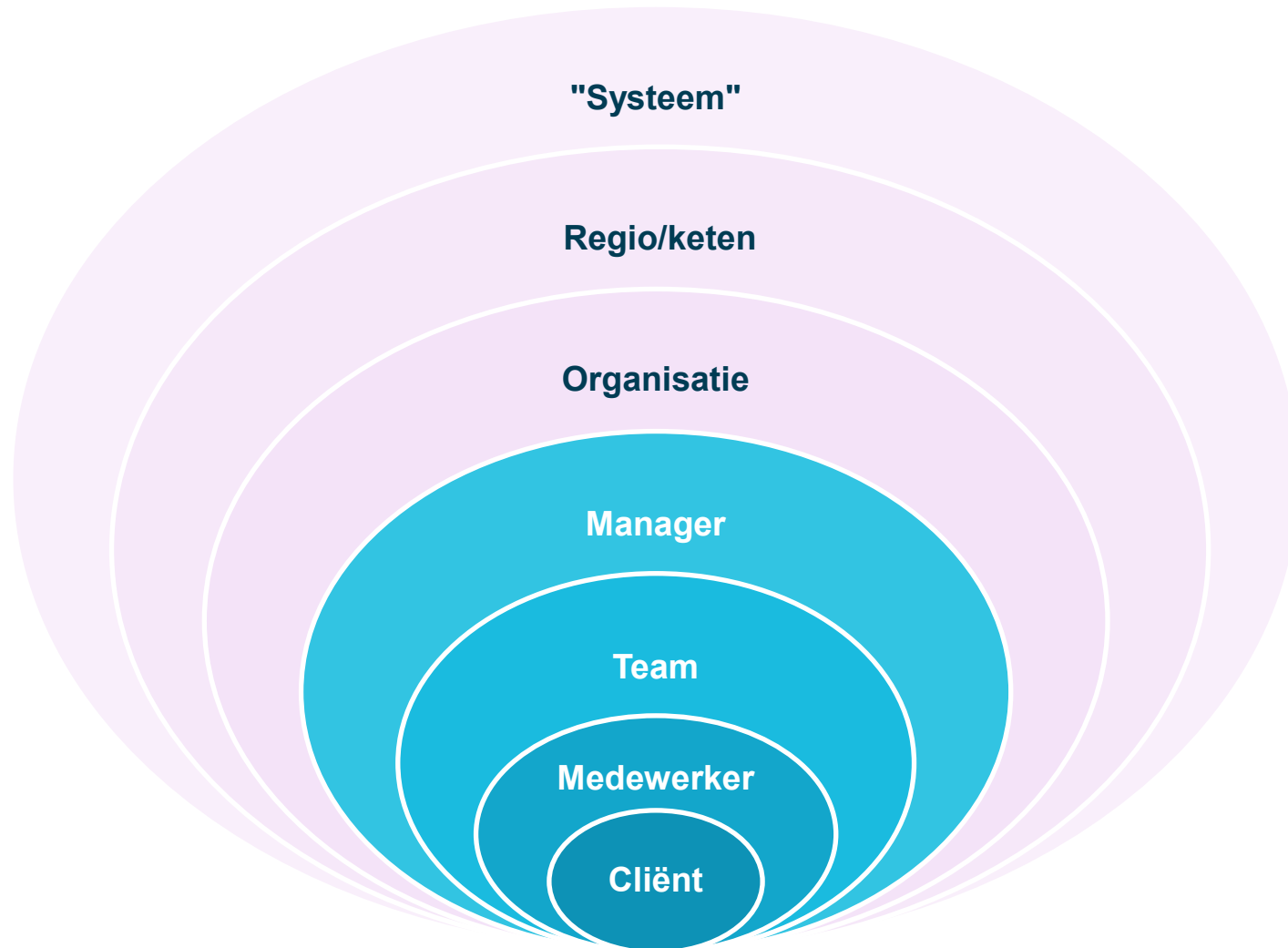
Wij zien 3 hoofduitdagingen binnen de wijkverpleging

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

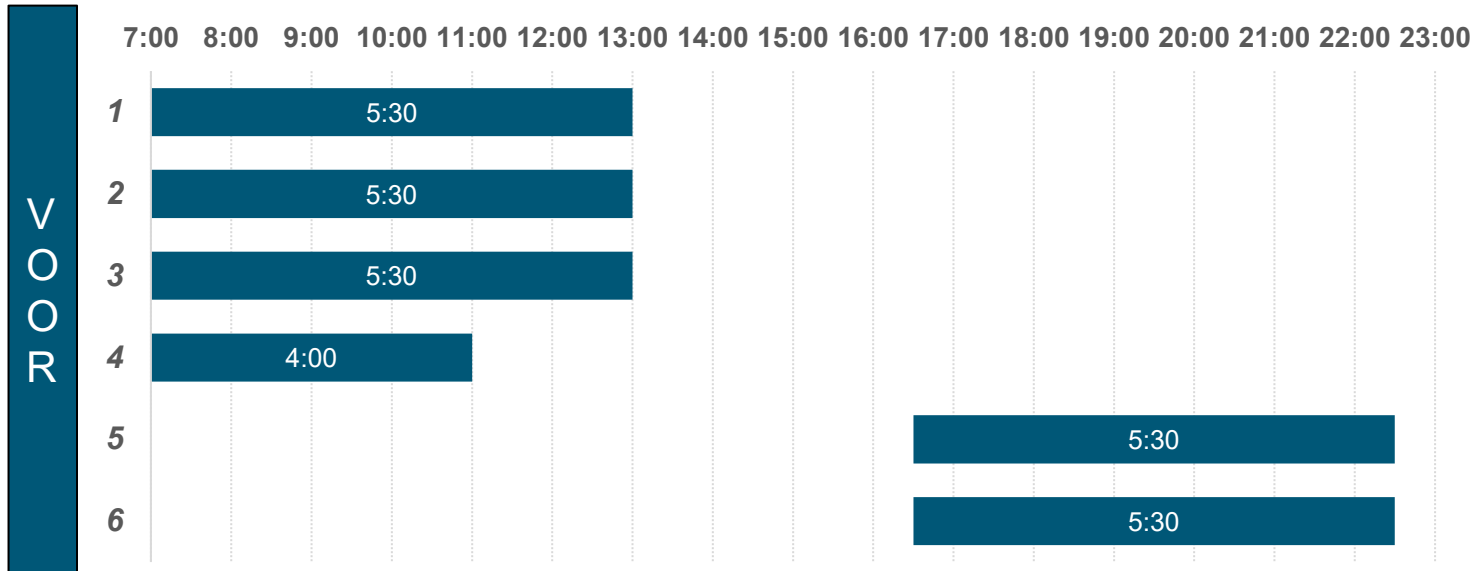


De feiten op tafel: wat betekent het dienstenpatroon voor het aantal opkomsten van medewerkers?

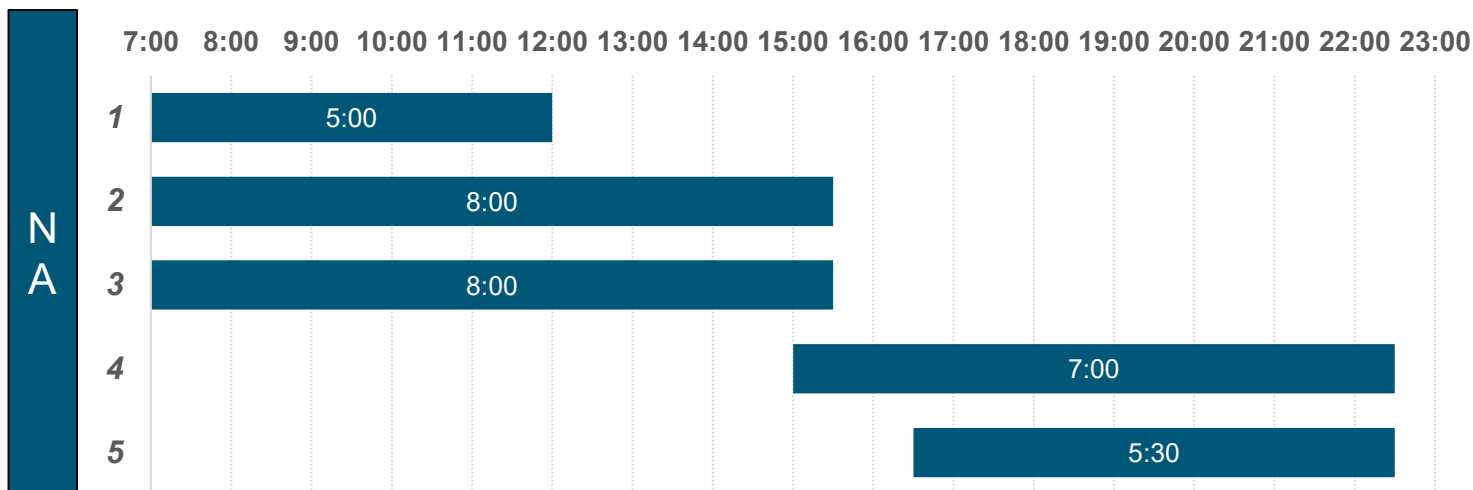
De feiten op tafel: hoe lang zijn de routes gemiddeld bij jullie?

Organisatie	Dienstduur (gemiddeld)	# diensten >7u	% diensten >7u
ActiVite	5u 45min	1 van 4	25%
Amstelring	7u 30min	3 van 3	100%
Argos Zorggroep	5u 35min	3 van 10	30%
CuraMare	6u 45min	2 van 3	67%
Patyna	6u 5min	3 van 6	50%
Santé	5u 56 min	2 van 8	25%
Silverein	4u	0 van 7	0%
WZG Samen	4u 50min	3 van 12	25%
De Zellingen	5u 20 min	1 van 6	17%
Zorggroep Almere	5u 45min	1 van 5	20%
Zorgsaam	5u 3min	2 van 9	22%

Aafje: dienstenpatroon voor- en na HPP



In het team	
Aantal medewerkers in team	11
Aantal diensten/week (totaal)	42
Waarvan doordeweeks...	30
Waarvan weekend...	12
Opkomsten per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	4,6
Aantal weekenden te werken/jaar	28,4



In het team	
Aantal medewerkers in team	11
Aantal diensten/week (totaal)	35
Waarvan doordeweeks...	25
Waarvan weekend...	10
Opkomsten per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	3,8
Aantal weekenden te werken/jaar	23,6

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	11
Aantal diensten/week (totaal)	42
Waarvan doordeweeks...	30
Waarvan weekend...	12
Opkomsten per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	4,6
Aantal weekenden te werken/jaar	28,4

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

In het team	
Aantal medewerkers in team	11
Aantal diensten/week (totaal)	35
Waarvan doordeweeks...	25
Waarvan weekend...	10
Opkomsten per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	3,8
Aantal weekenden te werken/jaar	23,6

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

In het team	
Aantal medewerkers in team	11
Aantal diensten/week (totaal)	33
Waarvan doordeweeks...	25
Waarvan weekend...	8
Opkomsten per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	3,6
Aantal weekenden te werken/jaar	18,9



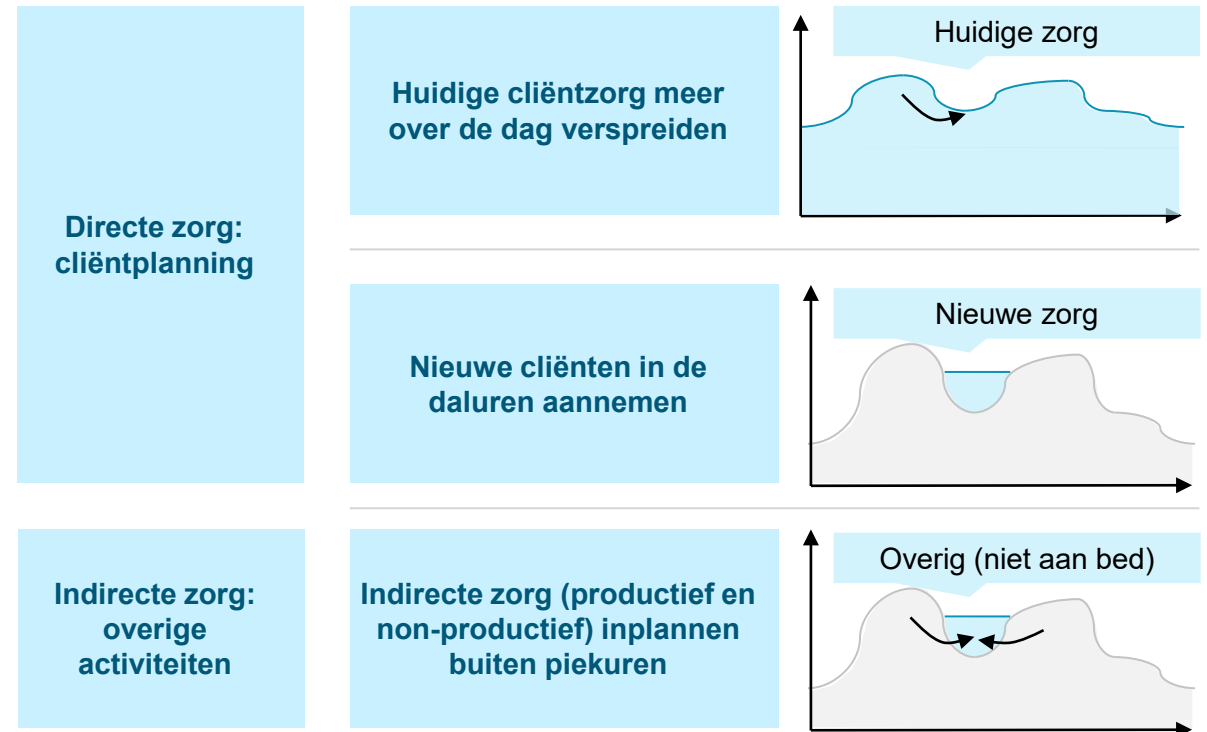
Onze ervaring: maak inzichtelijk wat het je oplevert als je met de dienstenpatronen aan de slag gaat. Zo weet je ook waar je naartoe kunt werken. "Wat betekent dit voor mij?" kun je dan makkelijker beantwoorden

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



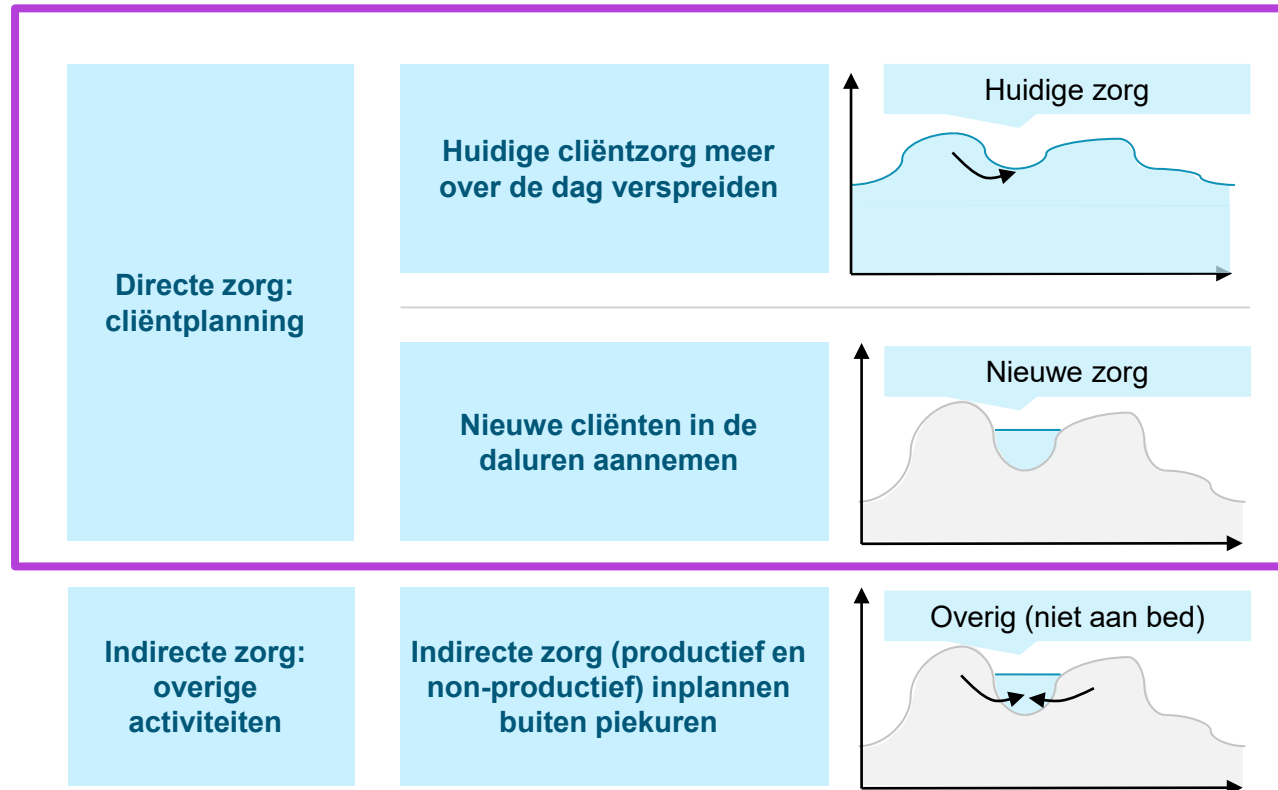


15 min

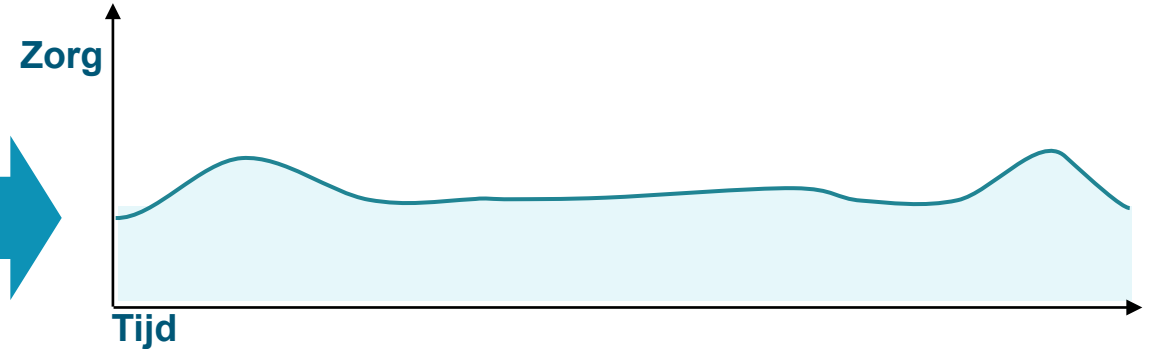
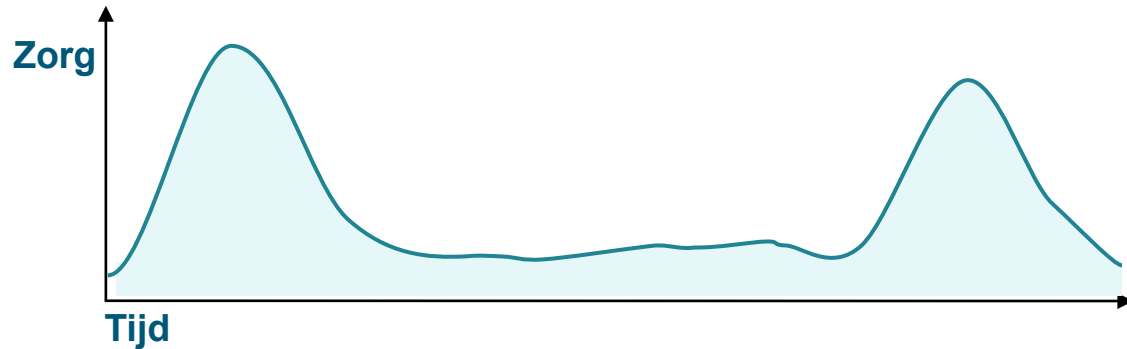
Langere diensten

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

De basis om langere diensten te maken



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

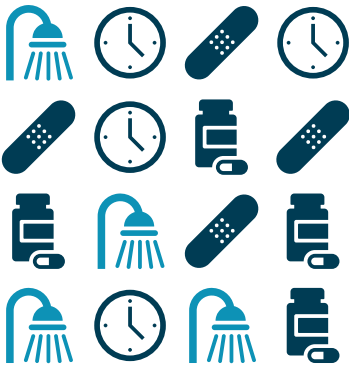


7:00-10.00

18:00-23.00

7:00-15.00

16:00-23.00



= medische dwangtijd

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



= sociale dwangtijd

Werk, dagbesteding,
incontinentie ...



= geen dwangtijd

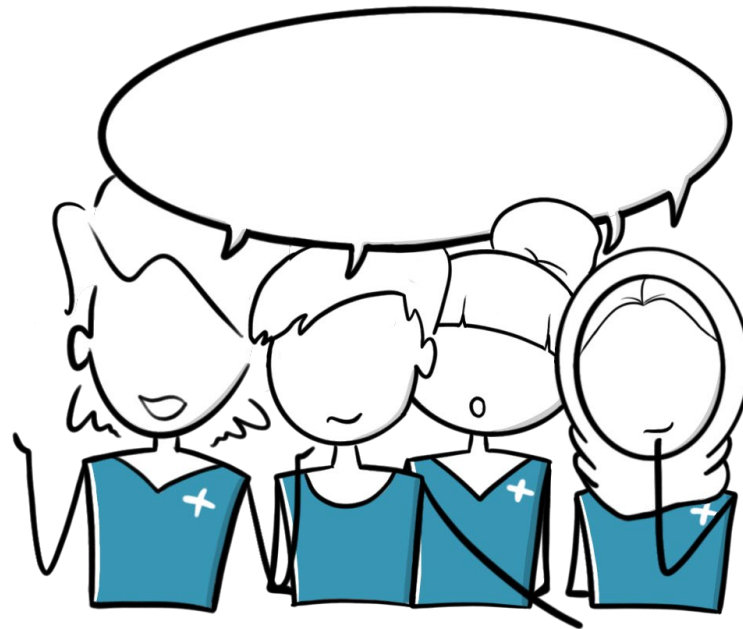
Wondzorg, stomazorg,
zwachtelen, ...



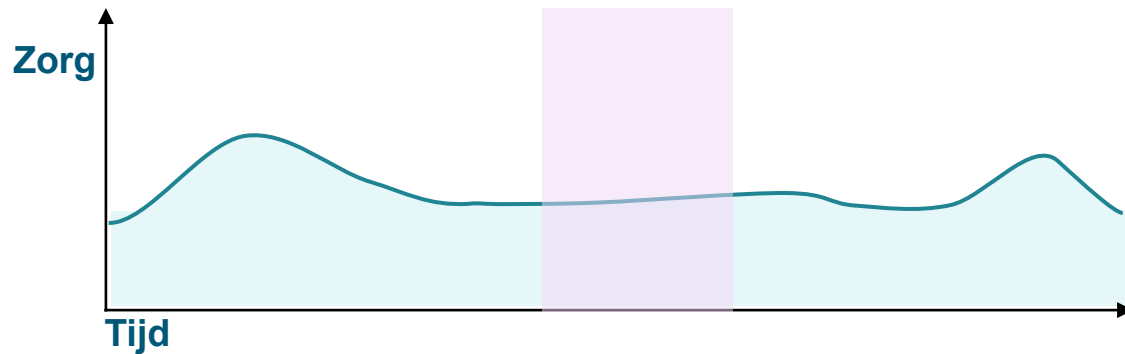
= ADL

Wassen, douchen, ...

Praktijkervaringen bij Aafje



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



7:00-15.00



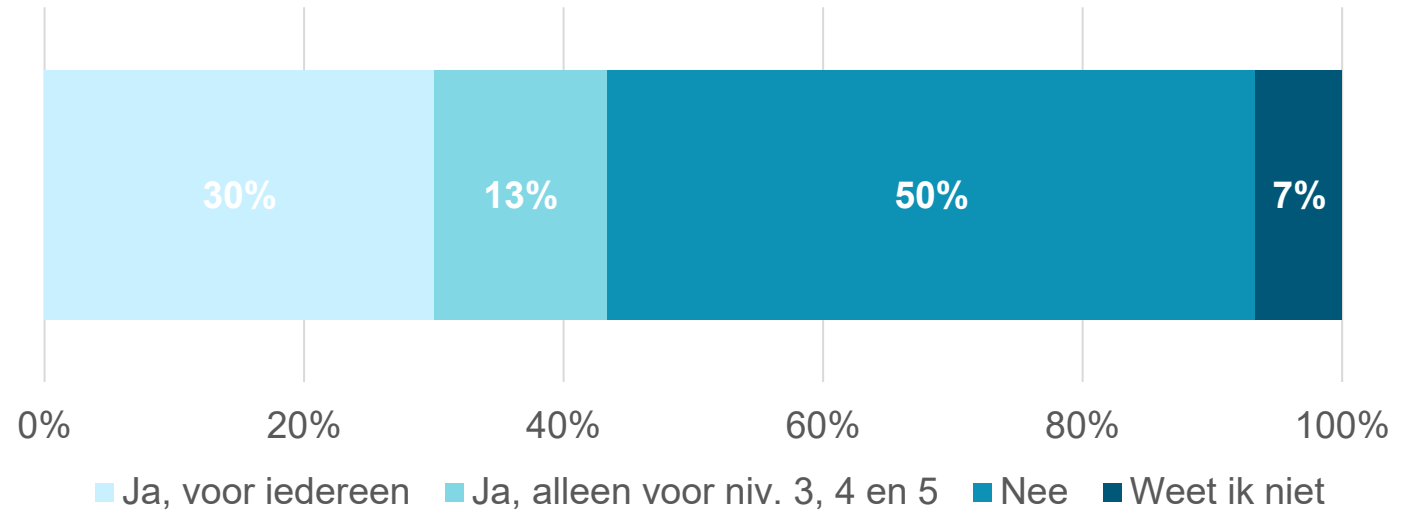
Indirecte zorg in daluren roosteren?	
<p>Productief:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaties - Bellen met huisarts - Preventiegesprek - Intakes - Familiegesprek 	<p>Niet-productief:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Roostertaken - Aandachtveld-taken - Teamoverleg

Praktijkervaringen bij Aafje



Sommigen plannen indirecte zorgtaken al mee in de roosters, maar voor veel van jullie ligt hier nog een kans

Wij plannen indirecte zorgtaken mee in de roosters/de planning





“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?

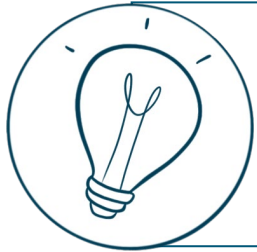


Aan tafel

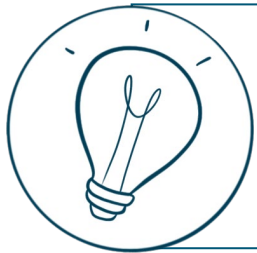
Onze ervaring: terugkoppeling directe zorg



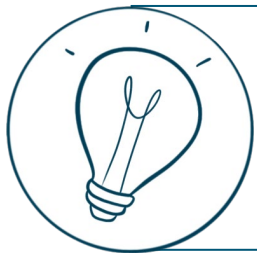
Onze ervaring I: begin **samen met het team** met het maken van een **goed overzicht van alle zorg** die in de routes zit en deel het in: welke zorg kan evt. naar een ander moment? Met welke cliënten verwacht je dat het gesprek wat makkelijker zal verlopen? Welke collega kan dit gesprek het beste voeren?



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

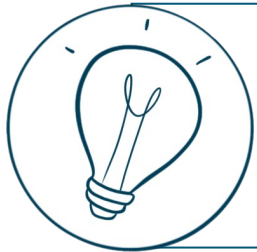


Onze ervaring IV: **samen optrekken met de regio** t.a.v. middagzorg bij het aannemen van nieuwe cliënten kan helpen om de vrees voor het verliezen van cliënten aan “de concurrent” tegen te gaan

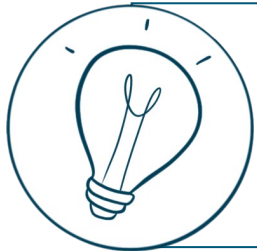
Onze ervaring: terugkoppeling indirecte zorg



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!

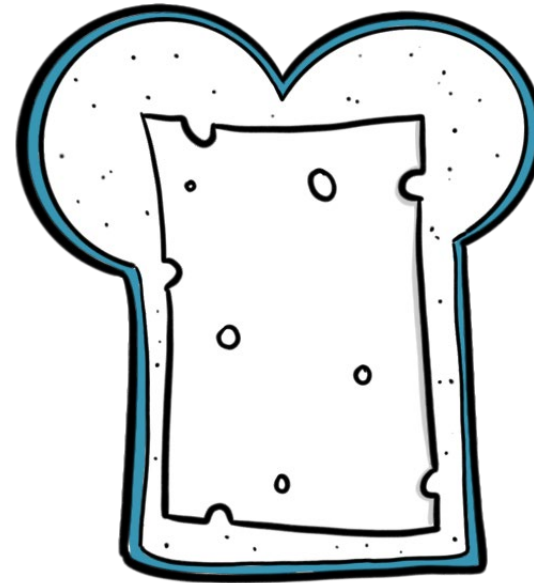


Onze ervaring II: probeer een aantal van de taken op een **vast moment** – na de ochtendroute, of voor de avondroute – een uur te plannen voor deze taken. Hoeft niet elke week!



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



Lunchpauze
12.45 – 14.00

Een vraag om tijdens de lunchwandeling te bespreken...

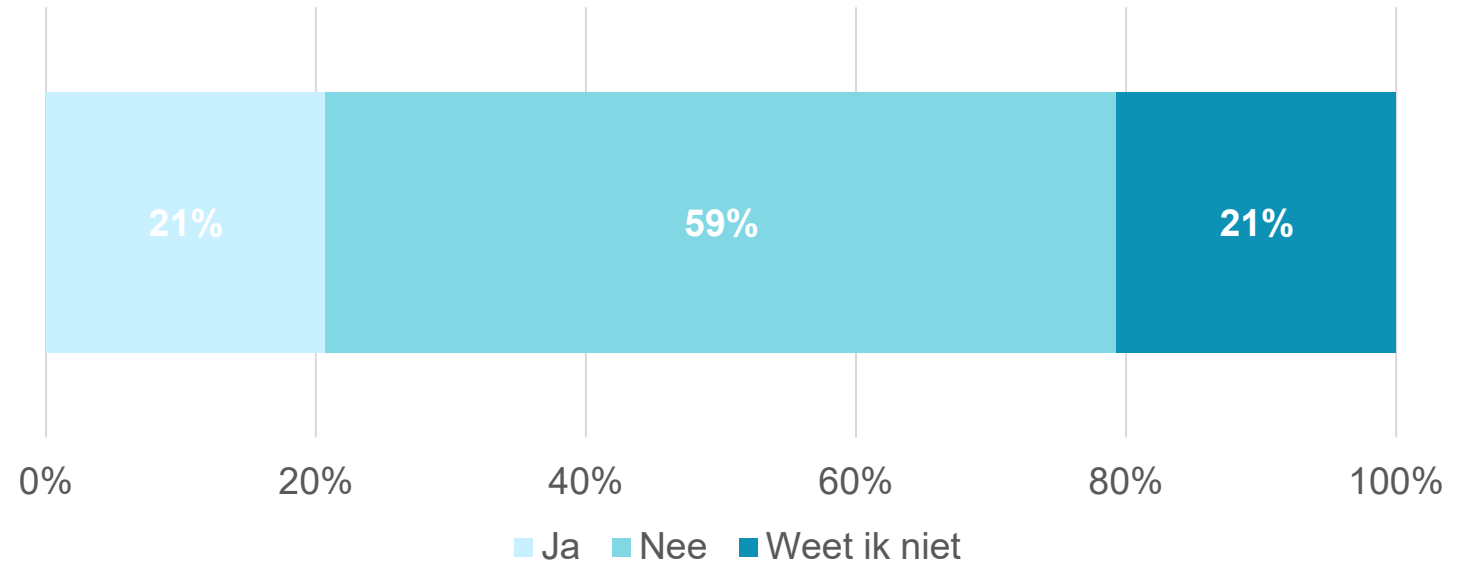


Neemt jouw team verantwoordelijkheid voor het rondkrijgen van het rooster met alle wensen die iedereen heeft? Waarom wel/niet?

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

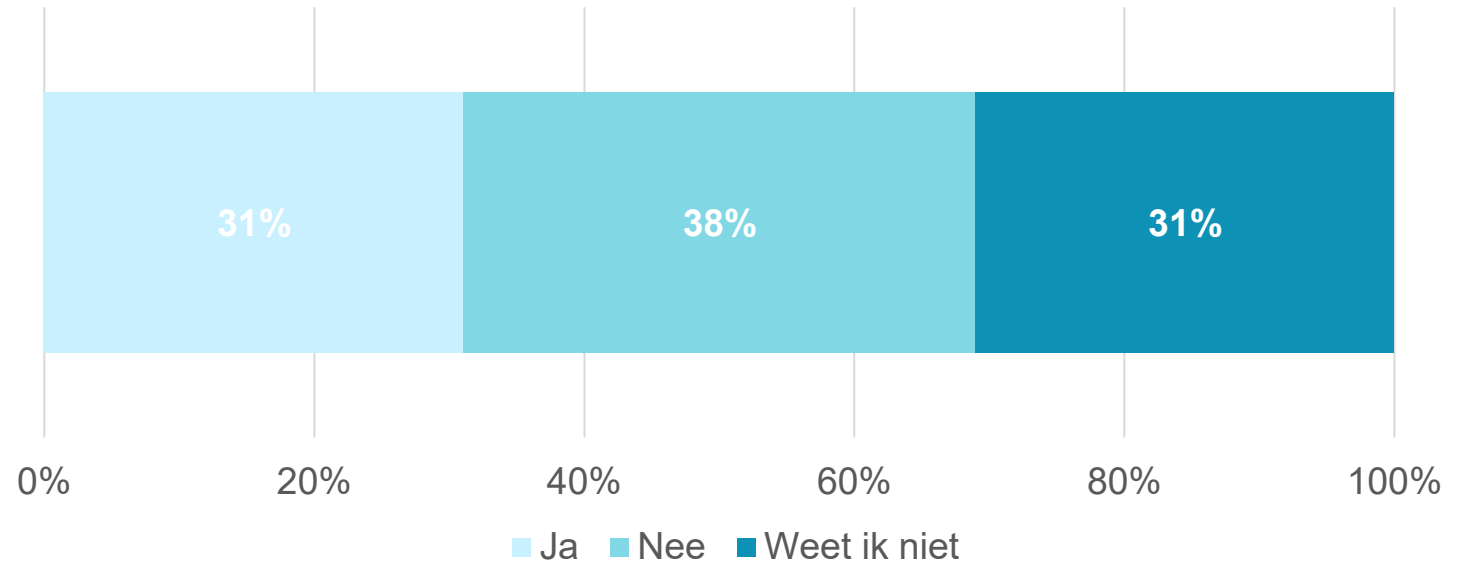
De meerderheid geeft aan dat niet alle medewerkers in het team op de hoogte zijn van elkaars wensen en eisen rondom het rooster

Iedereen in het team heeft inzicht in elkaars roosterwensen en eisen



De meningen zijn verdeeld over de vraag of alle wensen houdbaar zijn om een gezond rooster te maken

De wensen en eisen van medewerkers zijn houdbaar om een gezond rooster te maken



Welke afspraken zijn er in jullie teams en hoe maak je inzichtelijk of dit gezonde roosters in de weg staat?



Aan tafel

Voorbeeld: lijsten met wensen binnen teams inzichtelijk maken

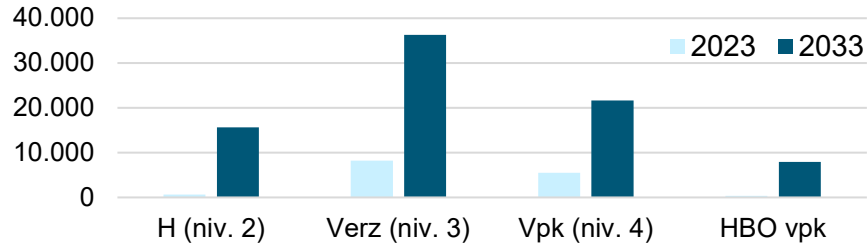
# mw	Vaste vrije dag 1	Vaste vrije dag 2	Wens/opmerking 1	Verzuim?
mw 1	dinsdag	woensdag	VZ Liefst de avond	
mw 2	donderdag	woensdag (school)	VZ	
mw 3	vrijdag		VZ	
mw 4	dinsdag		VZ	
mw 5	maandag		VZ	
mw 6	maandag		VZ werkt alleen in de avond	
mw 7	vrijdag	woensdag	VP	
mw 8	vrijdag	donderdag	VP	
mw 9	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

Optimale inzet van Helpende (plus) in de wijkverpleging

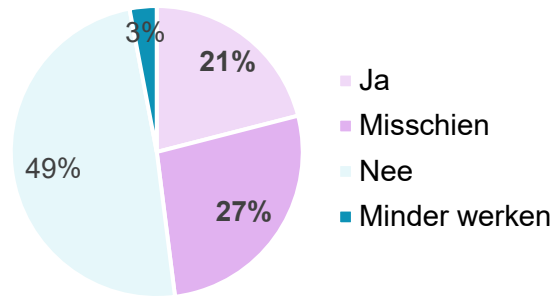
Met het oog op de toekomst is het belangrijk dat we alle zorgmedewerkers zo goed mogelijk inzetten

Arbeidsmarkttekorten (zorgbreed)



Personeelstekorten nu en in de toekomst zijn het grootst onder verzorgenden en verpleegkundigen

Potentieel onder helpenden (n=564)

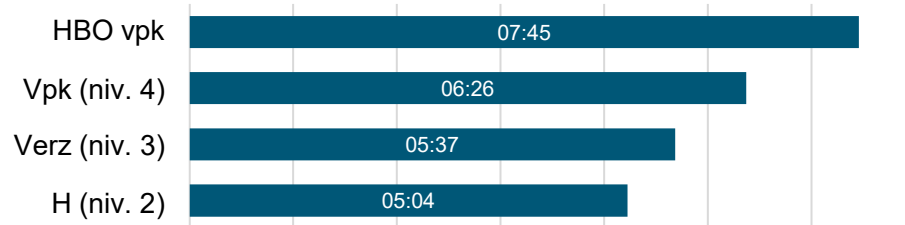


48% van de helpenden geeft aan open te staan voor meer uren werken, maar wel met als voorwaarde: met behoud van een prettig rooster

Met de enorme tekorten in het achterhoofd lijkt het dus logisch om te zorgen dat iedereen die dat wil – ook, of juist de helpenden – zijn of haar gewenste contractgrootte kan werken

In praktijk zien we dat helpenden vaak geen groot contract kunnen krijgen, of zelfs niet mogen worden ingezet vanuit de zorgverzekeraar!

Gemiddelde dienstduur wijkverpleging



De dienstduur in de wijkverpleging is gemiddeld 5u28m, en: hoe lager het opleidingsniveau, hoe korter de diensten. Dit betekent dat een helpende 5 opkomsten per week heeft voor een contract van 24u!

“*We hebben één lange dienst per dag en niveau 2 kan alleen de ochtend draaien i.v.m. deskundigheid*
Planner Wijkverpleging”

Werkgevers houden door het “ouderwets denken” vanuit functiedifferentiatie deze korte diensten zelf in stand, waardoor de helpende onnodig klein wordt gehouden – een gemiste kans

“*Bij persoonlijke verzorging moet minimaal niveau 3 of een vergelijkbaar deskundigheidsniveau ingezet worden en bij verpleging minimaal niveau 3 IG of een vergelijkbaar deskundigheidsniveau*
Inkoopbeleid DSW 2023”

Maar het ontmoedigen van de inzet van helpenden komt niet alleen vanuit werkgevers. Zorgverzekeraars maken het organisaties soms onmogelijk om niveau 2 medewerkers in te zetten

Vanuit de wet- en regelgeving wordt inzet van helpenden niet beperkt, dus hoog tijd voor (her)waardering van de helpenden in de wijk!

Opdracht voorbehouden handelingen
Hoe ga ik hiermee om?

Sommige medische handelingen brengen onaanvaardbare risico's mee voor de gezondheid van de patiënt. Deze voorbehouden handelingen mogen enkel door - of in opdracht van - bevoegd zorgpersoneel worden uitgevoerd. In dit overzicht staan de voorwaarden waaronder het in opdracht uitvoeren van voorbehouden handelingen mogelijk is.

Opdrachtgever

Checklist (opdrachtgever)

- Lichtheid
- Check de bekwaamheid opdrachtgever
- Gaaf stellen nodig handelingen
- Zorg waar nodig voor toezicht en tussenkomst

Opdrachtnemer

Checklist (opdrachtnemer)

- Handelt en optrekt van een patiënt/bewaker
- Bewaakt medisch materiaal

Conny Helder Auteur 3 mnd ...

Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Per situatie en beroepsbeoefenaar dient beoordeeld te worden in hoeverre de opdrachtnemer voldoende bekwaam is, zodat veilige zorg wordt geleverd. Als opdrachtnemer heb je ook een eigen verantwoordelijkheid voor het al dan niet aanvaarden van een opdracht. Je moet jezelf bekwaam achten en binnen de grenzen van eigen kennen en kunnen blijven. ^MM

Interessant · 3 | Reageren

MAART 2025

Handreiking verantwoorde inzet medewerkers met deskundigheidsniveau 2 in de wijkverpleging (Zvw)

Waarborgen verantwoorde inzet medewerkers met deskundigheidsniveau 2

Handvoren waarde organisatie
De organisatie heeft een strategie dat zorgverleners beschikken over kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de zorgverlening. Er is sprake van cyclische scholing en toetsen (worden de benodigde vaardigheden goed toegepast?). Voor de benodigde zorgverlening zijn protocollen en instructies op orde. Systemen van veilig werken en melden (incidenten) zijn op orde.

Verpleegkundige continuïteit
Cliënten kunnen 24/7 planbare en oplosbare verpleegkundige zorg ontvangen.

Regiefunctie wijkverpleegkundige
De regiefunctie wijkverpleegkundige beoordeelt (gedeelte)ke inzet van medewerkers met deskundigheidsniveau 2 op specifieke taken evenwel met gebruik van technische en/of hulpmiddelen. Wanneer medewerkers met deskundigheidsniveau 2 worden ingezet bij een cliënt, zijn zij moet het enige deskundigheidsniveau dat zorg verleent.

Team
Het wijkteam bestaat uit medewerkers met verschillende deskundigheidsniveaus (niveau 1, 4 en 6).

Indicatie & zorgtoewijzing
Beoordeelt de indicatie door een wijkverpleegkundige niveau 6 volgens normenbinder V&V? Beoordeelt de wijkverpleegkundige continuïteit of de inzet van medewerkers met deskundigheidsniveau 2 (nog) passend is bij de cliënt situatie?

Client situatie
Overweegt om medewerkers al dan niet in te zetten:
• In de cliënt situatie beperkt complex en gestabiliseerd? Of laat de complexiteit van de cliënt situatie toe om medewerkers met deskundigheidsniveau 2 in te zetten?

Inzet medewerker met deskundigheidsniveau 2 in de wijkverpleging is verantwoord.

Deze handreiking is een bijdrage aan de zorgorganisatie bij het beoordelen van een aanvraag om inzet van medewerkers met deskundigheidsniveau 2 in de wijkverpleging. Het kan niet worden gebruikt voor andere handreikingen.

Deze handreiking is vervaardigd door Actiz



Volgens de wet krijgen zorgorganisaties heel veel ruimte om zelf beleid te vormen en te bepalen welke functie handelingen mag verrichten, maar hebben daarbij de plicht om medewerkers bekwaam te maken en houden

Ook vanuit Actiz werd er een handreiking geschreven waarin wordt gepleit voor inzet van helpenden in de wijkverpleging

Praktijkervaringen bij Humanitas



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

We hebben kennis, ervaring en expertise op drie thema's: contractuitbreiding, gezonde roosters en financiële gezondheid



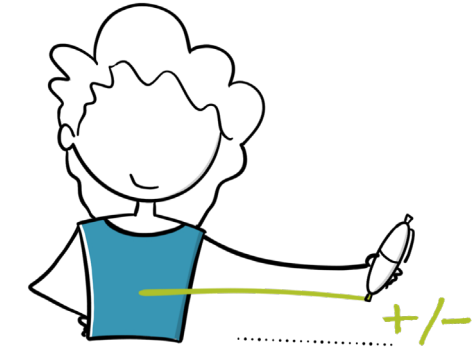
Contractuitbreiding

Medewerkers in sectoren met grote tekorten willen (onder voorwaarden) meer werken, maar weten niet altijd hoe



Gezonde roosters

Medewerkers kunnen met huidige contracturen niet prettig werken, laat staan met groter contract



Financiële gezondheid

Veel financiële kwetsbaarheid in maatschappelijke sectoren. Gevolg: stress, verzuim, personeelsverloop

Het Potentieel Pakken en ons werk in de wijkverpleging: ontwikkelen en delen van vernieuwende kennis en inzichten

Organisaties zien grote meerwaarde in het uitwisselen van ervaringen onderling: **leren van en met** elkaar. We zetten in op het breed **delen van onze opgedane kennis en ervaring op het gebied van grotere contracten**

- Vier **Ronde Tafels Roostering** in de wijkverpleging: met meer dan **50 deelnemende organisaties** uit het hele land
- **Webinars** over 'Planning = Realisatie' en 'Stoppen met inzet van ZZP'ers in de zorg' **i.s.m. zorgorganisaties**



*Terugblik van deelnemers op de
Ronde Tafel Roostering in de Wijk
'22*

*"Wat mooi, zoveel deskundigheid
bij elkaar en van elkaar leren hoe
je langere diensten en grotere
contracten in de Wijk mogelijk
maakt!"*

Deelnemer april 2022



Het Potentieel Pakken en ons werk in de wijkverpleging: ondersteunen van werkgevers bij succesvolle verandering

Wij helpen organisaties om op onze drie kernthema's tot succesvolle verandering te komen door

- ... Het **ontwikkelen, uitrollen en opschalen van een veranderaanpak** binnen organisaties met concrete interventies
- ... Het **begeleiden van organisaties** bij succesvolle uitrol van de aanpak
- ... Door **verschillende manieren van ondersteuning**: van een Do-it-Yourself aanpak tot intensieve begeleiding

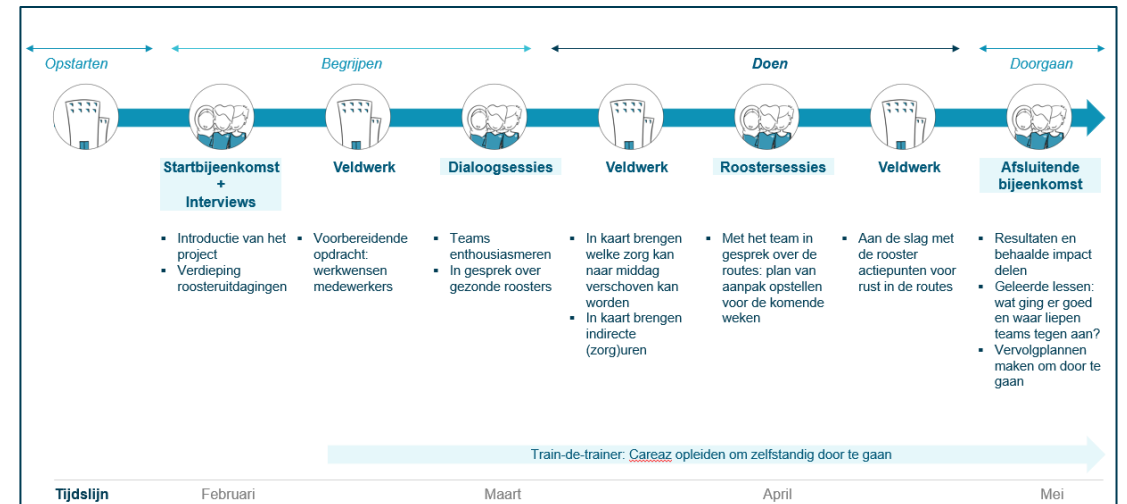


Een voorbeeld van een oplossing op maat waarin HPP wijkteams meeneemt en ondersteunt in de gewenste verandering

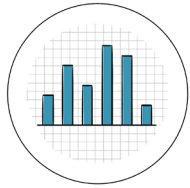
Careaz wil de wijkverpleging toekomstbestendig maken en behouden waarvoor roosterveranderingen essentieel zijn

- De vraag was **hoe je de benodigde aanpassingen in de dienstenpatronen en roosters in de teams kunt doorvoeren**, met als belangrijke verandering het realiseren van langere diensten en daarmee minder opkomstmomenten
- HPP **ondersteunt** een aantal wijkteams waarmee we de diepte ingaan: **met de teams om tafel**
- Daarnaast besteden we aandacht aan het **borgen van deze vaardigheden** voor de rest van de organisatie

careaz
verder met aandacht



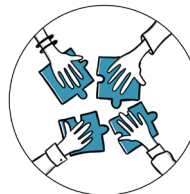
Blijvende verandering ontstaat van binnenuit; begin dus op teamniveau



We werken op basis van data en feiten. Voorbij meningen en overtuigingen; wij kijken hoe het écht zit door gebruik te maken van o.a. dienstenpatronen, het medewerkersbestand en zorgvraag en –aanbod

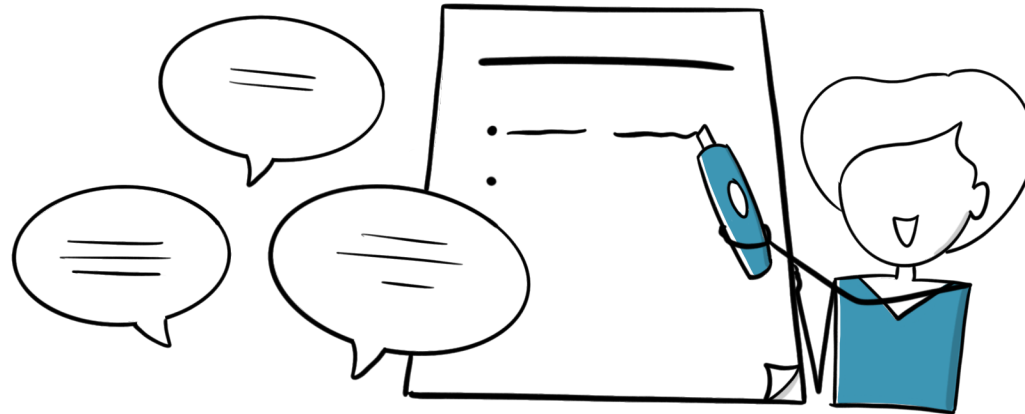


We leggen de nadruk op actie. We gaan concreet, en kleinschalig aan de slag met teams en boeken snel (kleine) successen. Liever klein beginnen en succesvol veranderen dan groots en meeslepende plannen, zonder resultaat

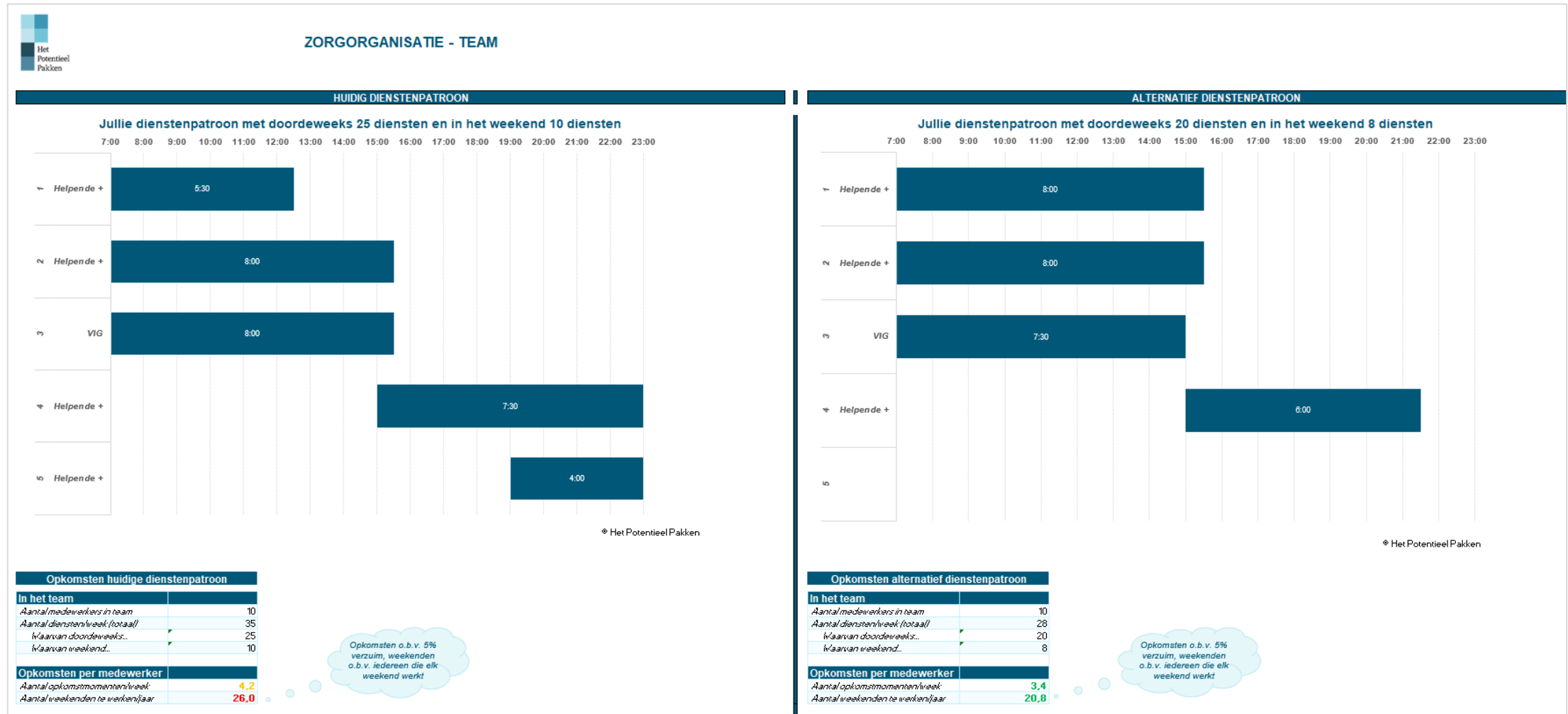


We betrekken alle relevante spelers. Iedereen speelt een belangrijke rol bij het tot stand brengen en in stand houden van de veranderingen: van zorgmedewerker tot planner tot teammanager. Wij zorgen dat zij zich betrokken voelen én elkaars standpunten kennen

Toelichting plan op een pagina en andere materialen



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





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 tussén 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!

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

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 uitzoemen 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

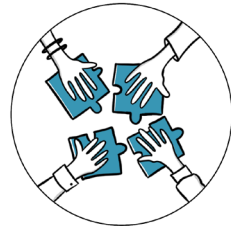
In de "Handleiding Roostersessies" vind je een stappenplan waarmee jij zelf roostersessies kunt organiseren voor jouw team

De terugkommiddag

Tijdens de digitale terugkommiddag horen we graag hoe het bij jullie gaat!



Waar zijn jullie mee aan de slag gegaan?



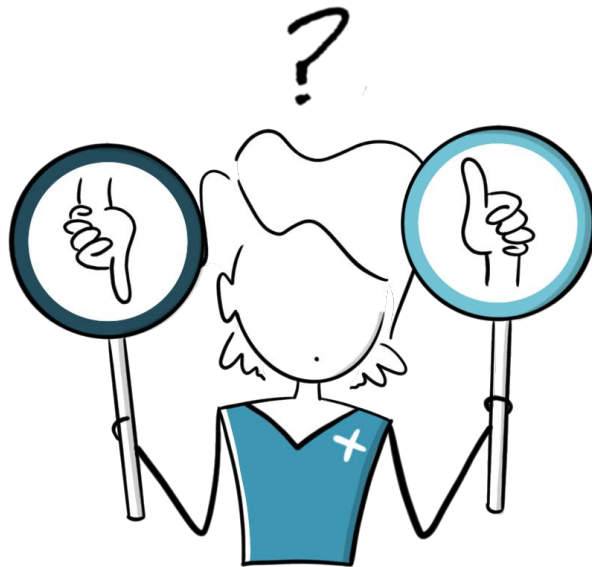
Is het gelukt om alle relevante spelers hierin mee te krijgen?



Wat gaat er goed? Waar loop je tegen aan?


- **Wat?** Digitale terugkommiddag
 - **Wanneer?** Dinsdag 14 mei van ~14.00-16.30, via Teams
 - **Waarom?** Van elkaar horen hoe het gaat en tips uitwisselen
- Zet hem vast in je agenda! We sturen jullie binnenkort een Teams link toe

Wat vonden jullie ervan? Willen jullie een korte evaluatie invullen (~3 min)?



Evaluatieformulier Ronde Tafel Roosteren

Naam (optioneel):
Naam instelling (optioneel):



Ik beoordeel deze dag over het algemeen met het cijfer:
1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Ik vond de deelname aan deze dag een goede investering van mijn tijd:

Helemaal oneens Oneens Neutraal Eens Helemaal eens

Wat ik top vond:

.....
.....
.....

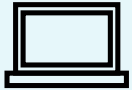
Wat ik graag meegeef om te verbeteren:

.....
.....
.....

Heb je het gevoel dat je nu zelf aan de slag kunt gaan met plannen en roosteren?

Ja, en ik weet ook hoe ik dit ga doen
 Ja, maar ik weet niet goed hoe en/of wie ik daarvoor nodig heb
 Nee, voor mijn organisatie zie ik weinig mogelijkheden
 Nee, ik zie hierin geen rol voor mij weggelegd
 N.v.t., wij zijn hier al mee bezig
 Anders,

Meer weten? Blijf op de hoogte via de website of neem contact met ons op!



www.hetpotentieelpakken.nl



Schrijf je in voor de [nieuwsbrief](#)



Blijf op de hoogte via [LinkedIn](#)



info@hetpotentieelpakken.nl