



Het Potentieel Pakken

RoosterBooster voor de wijkverpleging



Inhoud

In dit magazine lees je alles over RoosterBooster in de wijkverpleging: wat houdt het programma in, voor wie is het en wat kun je ermee bereiken?

RoosterBooster op één pagina 3

Wat organisaties moeten weten voor deelname 4

De regionale aanpak van RoosterBooster 5

RoosterBooster is een bewezen effectief programma - de impact 7

Een investering in RoosterBooster betaalt zich snel terug 9

Wist je dat... 11

In de praktijk: Ervaringen van deelnemers



Lees op **pagina 6** hoe **de Zellingen** meer rust en voorspelbaarheid in de roosters kreeg
"Er is weer voorspelbaarheid. Voor mij is het werkplezier omhoog gegaan en dat zie ik ook in mijn team."

Lees op **pagina 8** hoe **Savant Zorg** heeft gewerkt aan een dienstenpatroon dat beter bij het team past. En hoe ze dat verder hebben gebracht in de organisatie
"Door collega's inzicht te geven in plaats van iets op te leggen, wordt het beter gedragen."



Lees op **pagina 10** hoe **de Rijnhoven** kritisch heeft gekeken naar welke zorg op welk moment wordt geleverd voor toekomstbestendige thuiszorg

"Wat moet om acht uur 's ochtends, en wat kan ook op een ander tijdstip? [...] Zo vonden we de ruimte om te kunnen schuiven."



Deelnemers beoordelen RoosterBooster met een **7,6**

RoosterBooster op één pagina

De uitdaging

Personeelstekorten en **korte diensten** in de wijkverpleging zorgen voor ongezonde roosters en ontevreden medewerkers. Korte diensten leiden tot veel opkomsten, en soms zelfs tot minuren voor medewerkers met een groot contract. Ook is er vaak structurele inzet van externen nodig om de roosters rond te krijgen. Al met al leidt dit tot een neerwaartse spiraal van **hoog verzuim, verloop** en **werkdruk**. Dit belemmert het behoud van medewerkers en het aanbieden van grotere contracten.

De kans

Werkgevers kunnen deze spiraal doorbreken met gezonde en fijne roosters. Vaak zijn **langere diensten** daartoe de sleutel. Dit vermindert het aantal opkomsten en brengt **meer rust en stabiliteit** in de roosters. Medewerkers kunnen meer uren werken per dag, met een voorspelbaar rooster en **zonder zorgen over minuren**. Organisaties kunnen grotere contracten mogelijk maken, hun personeelstekorten verminderen en kosten voor extern personeel verlagen.

De oplossing

Met **RoosterBooster** begeleiden we zorgorganisaties om **langere diensten** en **gezondere roosters** te realiseren. In een programma van 12-16 weken werken we samen met organisaties aan structurele verbeteringen. Dit gebeurt via drie live bijeenkomsten, 1-op-1 ondersteuning en een regionaal netwerk, zodat de verandering niet alleen wordt ingezet, maar ook wordt vastgehouden.

Onze aanpak

Onze aanpak is **praktisch** en **doelgericht**. We starten met inzicht in dienstenpatronen, en wat dat betekent voor het team. En verkennen kansen voor langere diensten. Hoe kun je de cliëntplanning optimaliseren en zorg verschuiven naar daluren? Deelnemers leren hoe ze collega's meenemen in de verandering en hoe ze deze kunnen borgen binnen hun organisatie. Met HPP-materialen ondersteunen we structurele verbeteringen en zorgen we voor brede toepassing. Daarnaast bouwen we een **lerend netwerk** waarin organisaties ervaringen delen om samen duurzame roosteroplossingen te realiseren.



Wat organisaties moeten weten voor deelname



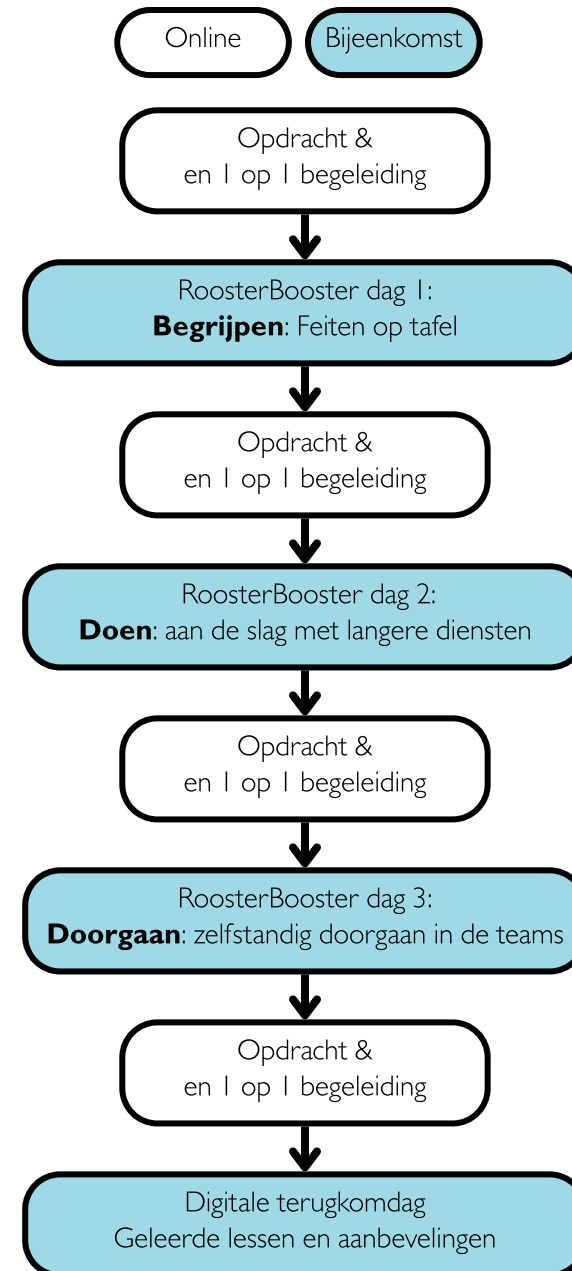
Wie doen er mee?

- RoosterBooster is een **regionaal programma** waarmee **3 tot 5 organisaties** tegelijkertijd kunnen starten
- Per organisatie is er plek voor **twee teams**
- Per team nemen de **teamleider, wijkverpleegkundige en (cliënt)planner** deel aan het programma - zij zijn bij alle bijeenkomsten aanwezig
- RoosterBooster helpt teams met een **noodzaak tot verandering**, zoals ...
 - Korte diensten
 - Personeelstekorten, en/of
 - Veel inzet van ZZP'ers, en/of
 - Medewerkers met minuren



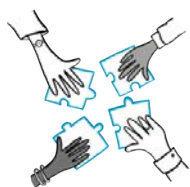
Wat gaan we doen?

- Er zijn **3 bijeenkomsten** (middagen) op locatie
- Het programma wordt afgesloten met een digitaal **terugkommoment**
- Tussen de bijeenkomsten gaan de teams zelf aan de slag met **opdrachten** en krijgen zij **één-op-één begeleiding** door HPP



De regionale aanpak van RoosterBooster

**RoosterBooster is een regionaal programma,
en zorgt voor kennisdeling met andere organisaties**

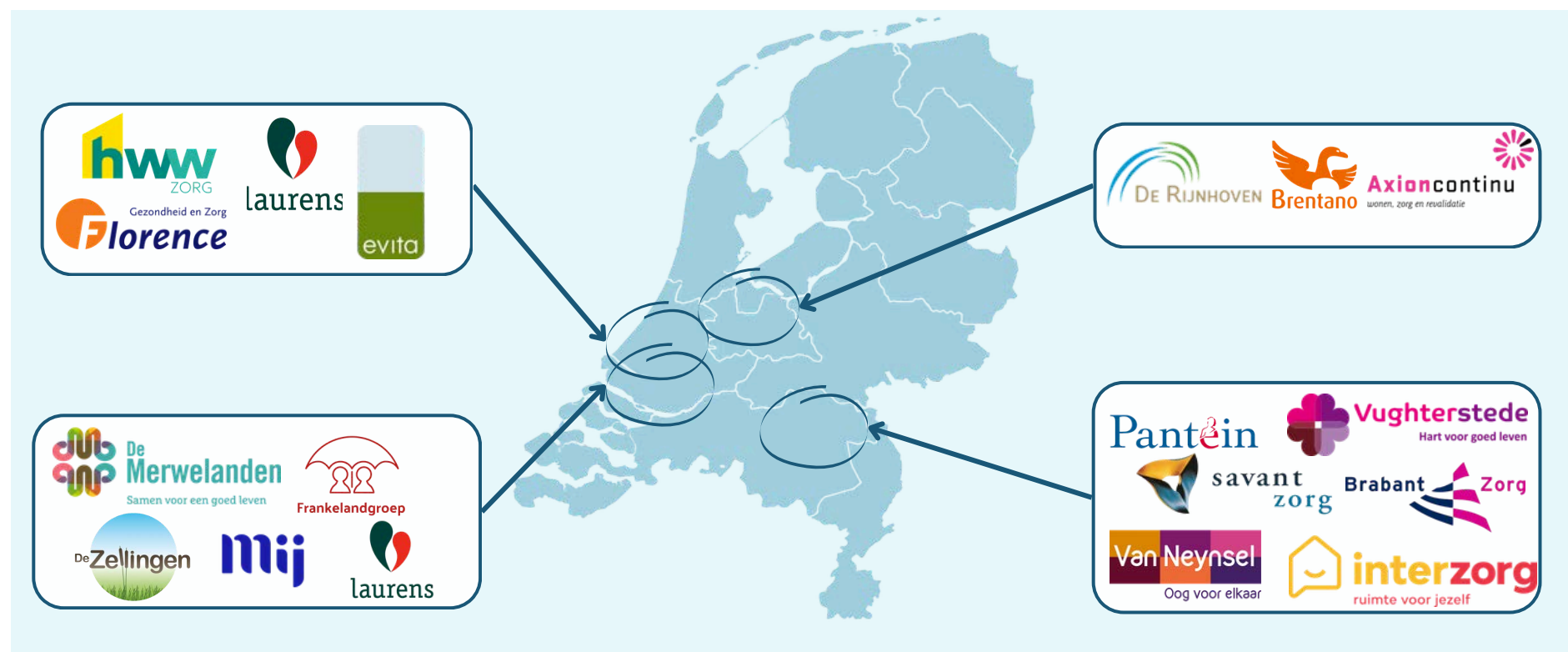


*"Het mooie aan dit programma is dat je met meerdere zorgorganisaties samen over zo iets gaat nadenken. We wisselen structureel veel te weinig kennis uit. We vinden allemaal het wiel opnieuw uit, dat is heel zonde."
- Deelnemer regio Rotterdam-Rijnmond*



88% van de deelnemers vond de regionale insteek (zeer) waardevol

Eerder deden mee:



Meer rust in het rooster: zo deed De Zellingen dat

In de wijkverpleging is een stabiel rooster vaak kwetsbaar. De Zellingen gooide het roer om. Met het programma **RoosterBooster** gingen zorgmanager Nicolette de Quant (foto) en wijkverpleegkundige Tessa aan de slag.

De puzzel

Tessa werkt met een klein team aan complexe zorgvragen. Het rooster voelde als gepuzzel met open diensten, gesplitste dagen en weinig overzicht. “Het team voelde zich verantwoordelijk om gaten te vullen, dat was niet gezond”, zegt ze.

Voor Nicolette was RoosterBooster een realitycheck. “We hadden al afgeschaald, want we hadden te veel cliënten voor onze formatie. Ik kwam op het punt: hoe bereken ik dit nou? Met de tools kon je zien: ik heb dit aan personeel, dit aan routes, hoe maak ik het plaatje passend?”

'Je wint overzicht'

Het team legde cliënten, routes, contracturen en beschikbare tijd naast elkaar. De vraag verschoof van ‘Wie kan dit gat vullen?’ naar ‘Wat kunnen wij als team dragen?’

Ook de grenzen werden zichtbaar. “In het begin win je geen euro’s,” zegt Nicolette. “Je wint overzicht. En zonder overzicht kun je niet sturen.” “Ik koppelde de sessies telkens terug naar het team”, vertelt Tessa. “Toen ik de data deelde, snapten ze waarom we geen cliënten aannamen en routes anders werden. Het creëerde bewustwording.”

Ook oude afspraken kwamen ter discussie: de ‘heilige huisjes’ zoals vaste vrije dagen, voorkeuren die ooit logisch waren. Het basisrooster werd een gezamenlijke afspraak van het team. Verandert iemands situatie? Dan gaat het team opnieuw om tafel. “Het staat niet vast voor de rest van je carrière,” zegt Tessa.

Wat leverde het op?

“Collega’s weten nu maanden vooruit waar ze aan toe zijn. Dat was meer ad hoc”, zegt Tessa. Ze werken langere diensten en komen minder vaak per week op. Er is ook meer ruimte voor zorgcoördinatie en overleg. En misschien nog belangrijker: “Collega’s zijn vrolijker”, merkt Tessa. “Er is weer voorspelbaarheid. Voor mij is het werkplezier omhooggegaan en dat zie ik ook in mijn team.”

Nicolette: “Er zijn ook mensen in Tessa’s team die nu toch kozen voor contractuitbreiding. Toch vier uur erbij. Dat gaat nog steeds hartstikke goed. Ik vind dat echt subliem. Omdat ze vertrouwen hebben in het rooster.”

De rol van HPP

Volgens Tessa en Nicolette zat de kracht in de combinatie van structuur, en begeleiding. Tessa: “Soms liep ik vast. Dan kon ik met HPP sparren en kreeg ik net een andere invalshoek: probeer het eens zo.”

Nicolette herkent dat. “Heilige huisjes kreeg ik individueel niet omver,” zegt Nicolette. “Maar door samen naar de feiten te kijken en het gesprek met de hele groep te voeren, bleek ineens veel meer mogelijk.”

“Als je de kans krijgt: doe mee aan RoosterBooster”, zegt Nicolette. “Zonder de tools van HPP hadden we niet geweten waar te beginnen. Al is het maar dat eerste overzicht op papier. Het is hard werken, maar je zet wél iets in beweging.”



Nicolette de Quant,
zorgmanager De
Zellingen

RoosterBooster is een bewezen effectief programma - de impact

Na 4 edities...

Dit zeggen deelnemers...



Inzicht in knelpunten én kansen in het rooster

82% van de deelnemers heeft beter zicht op of het dienstenpatroon past bij het team

'Heel fijn om te zien dat wat ik altijd denk, nu ook uit de berekeningen komt. Ik wist het al wel, maar ik kon er nooit grip op krijgen. Nu staat het op papier. En moeten we er mee aan de slag'

'De enquête is een mooie eyeopener - daarna konden we gehoor geven aan ontevredenheid en wisten we hoeveel collega's langere diensten wilden'



Een concreet actieplan, bijv voor langere routes met minder opkomsten

69% van de teams is gaan werken met een ander dienstenpatroon en rooster

'Door de snelheid van dit programma wordt je gedwongen in de actie te gaan'

'Het nieuwe rooster is ingegaan: we hebben een ochtend- en een avonddienst verlengd. En een weekenddienst minder. Met als gevolg dat twee collega's hun contract hebben verhoogd!'



Meer eigenaarschap en draagvlak in teams

68% van de deelnemers zegt dat het programma hen heeft geholpen om het team mee te nemen in de verandering

'Het nieuwe dienstenpatroon is gerealiseerd en heel goed ontvangen. De collega's waren blij dat we rekening hadden gehouden met de uitslag van de enquête'

'Begin oktober zijn de pilotteams gestart met het werken volgens de nieuwe basisroosters. De regie hierover is bij de teams zelf belegd wat bijdraagt aan een hogere medewerkerstevredenheid'



Borgen van de aanpak in de organisatie

71% van de organisaties past de aanpak na afloop zelfstandig toe bij andere teams

'In de periode na de pilots hebben we ook de volgende vijf teams meegenomen in het gebruik van de HPP materialen'

'We hebben nu in het jaarplan opgenomen dat we met langere diensten gaan werken, met de focus op werk-privébalans'

In de praktijk

Van korte naar langere diensten in de wijk: zo kreeg Savant dat voor elkaar

Vastgelopen in korte diensten

Toen het team met RoosterBooster begon, vormde het rooster een groot struikelblok. Veel medewerkers wilden wel een groter contract, maar in de praktijk was dat moeilijk haalbaar. Het rooster bestond bijna volledig uit korte diensten van maximaal vijf uur, doordat de zorgmomenten zich concentreerden in de ochtend- en avondpiek. Wijkverpleegkundigen Mariëlle en Lise, planner Lieke en adviseurs capaciteit Bianca en Saskia wilden ervoor zorgen dat een dubbele dienst niet de enige manier zou zijn om meer dan 5 uur op een dag te werken.

Inzicht en plannen

Mariëlle, Lise, Lieke, Bianca en Saskia hielden tijdens RoosterBooster bijeenkomsten hun huidige werkwijze tegen het licht met een speciale Excel tool. Daardoor kwamen ze tot een aantal inzichten. Zo had bijvoorbeeld meer dan de helft van het team een contract van 28 uur per week, of zelfs meer, terwijl er geen lange diensten beschikbaar waren. Dat had als gevolg dat medewerkers met een groot contract vaak naar werk moeten komen. Ook ontdekten ze door de vragenlijst dat er binnen het team wél behoefte was aan langere diensten, en dat zelfs een groot deel van de medewerkers (misschien) hun contract wil uitbreiden als zij meer uren op een dag kunnen werken. Deze inzichten gaven richting voor een plan van aanpak voor een rooster met de juiste balans tussen langere diensten en korte diensten voor medewerkers die daarvoor de voorkeur hadden.

Zorg verplaatsen

De volgende stap was het kritisch kijken naar zorgmomenten. Zorg die niet per se in piektijden hoefde, werd verplaatst naar de middag. Bij nieuwe cliënten werd zorg standaard buiten piekmomenten aangeboden, tenzij dit medisch niet anders kon. Het team heeft hiervoor een gouden tip:

‘Kijk kritisch naar de zorgmomenten zonder vooraf in te vullen wat de cliënten vinden. Doe dat met meerdere collega’s samen voor een eerlijk beeld. Het hele team gaat namelijk het gesprek aan met cliënten, en dan draag je het ook makkelijker uit naar de cliënt.’

Contractuitbreidingen en minder verzuim

Het team werkte stapje voor stapje verder. Er werd steeds een langere route toegevoegd, en als die productief was gevuld volgde er nog een in het volgende rooster. Een paar maanden na RoosterBooster heeft al een aantal medewerkers hun contract opgehoogd omdat dat met het nieuwe rooster op een prettige manier kan. Het ziekteverzuim binnen het team is in korte tijd gedaald van 19% naar 10%. Doordat medewerkers nu vaste blokken en meer contracturen hebben, is de constante druk van het “gebeld worden voor open diensten” aanzienlijk afgenomen. Planner Lieke verklaart het succes van haar team:

‘Door collega’s inzicht te geven in plaats van iets op te leggen, wordt het beter gedragen. Medewerkers hebben een keuze om een lange route te werken. Steeds meer collega’s willen de lange route werken.’

Opschalen naar de rest van de organisatie

De directeurs Zorg en Bedrijfsvoering zijn inmiddels zo enthousiast dat de capaciteitsadviseurs Roosterbooster organisatiebreed uitrollen. Teams krijgen de ruimte om een aantal weken meer indirecte uren te werken. Zo kunnen de routes rustig groeien naar volledige middagbezetting, zonder stress bij de medewerkers over productiviteit.

RoosterBooster

bij Savant Zorg



Team Helmond-Oost
Savant Zorg

Een investering in RoosterBooster betaalt zich snel terug

Deelname aan de regionale RoosterBooster kost **€5.000,- per organisatie** (voor deelname van twee teams)

Daarvoor krijgen de teams:

- ☒ Drie gezamenlijke bijeenkomsten onder begeleiding van HPP
- ☒ Een praktisch werkboek
- ☒ Toegang tot alle materialen, ook voor opschalen naar andere teams
- ☒ Tussentijdse één op één begeleiding
- ☒ Ondersteuning bij het vertalen van de aanpak naar de eigen teams en dagelijkse praktijk



RoosterBooster wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation

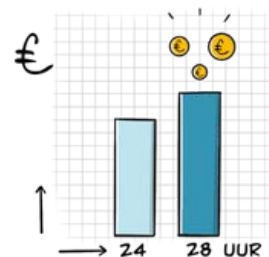
Succesvol werken met langere diensten levert per team naar schatting €22.000 per jaar op, o.a. door

- Minder inzet van personeel niet in loondienst
- Lager verzuim
- Lagere overheadkosten (minder overdrachtsmomenten)



Ook medewerkers profiteren, zij besparen door langere diensten jaarlijks zo'n €3.000, door

- Minder opkomsten, waardoor minder onbetaalde reistijd van en naar werk
- Minder extra reiskosten buiten cao vergoeding



Ook zien we dat medewerkers die meer uren kunnen werken op een dag, hun contract vaker uitbreiden met als gevolg een hoger inkomen (ongeveer €2.500 per jaar met 4 uur extra werken)

Interesse om deel te nemen aan RoosterBooster in jouw regio?
Neem contact op met **Angelique Vogelaar** via angelique.vogelaar@hetpotentieelpakken.nl

De Rijnhoven zet via RoosterBooster in op gezonde roosters in wijkzorg

Maartje, teammanager thuiszorg bij De Rijnhoven, hoefde niet lang na te denken toen RoosterBooster op haar pad kwam:

“We doen graag mee met dit soort verbetertrajecten, dat is een beetje onze bedrijfscultuur.” Als teammanager stuurt zij de drie thuiszorgteams van De Rijnhoven aan. Dat betekent ook: een goed, gezond rooster maken voor ruim 60 medewerkers en hun cliënten. Een uitdaging, want de wijkzorg heeft traditioneel kleine contracten, gebroken diensten en veel opkomstmomenten. Samen met collega's Kelly (wijkverpleegkundige) en Willy (roosteraar) ging ze de uitdaging aan om dit te verbeteren.

Het is nu eenmaal zo

Wat Maartje als leidinggevende opviel: mensen accepteerden gebroken diensten en veel opkomstmomenten als een onveranderbare realiteit. 'Ik werk in de thuiszorg, dus ik moet nu eenmaal vaak komen', citeert ze. Iets soortgelijks viel op in een sollicitatiegesprek: 'Ik vroeg de kandidaat: hoeveel uur zou je willen werken? Ik zag haar nadenken, en ze zei aarzelend: 'nou, doe maar 16 uur, want anders moet ik zo vaak terugkomen' Toen ik vroeg hoeveel ze idealiter zou willen werken, was dat 24 uur verdeeld over vier dagen. Wat een gemist potentieel!’ Wijkverpleegkundige Kelly beaamt dat de roosters beter kunnen:

“De roosters zijn een relevant probleem. Ik gun mijn collega's meer voorspelbaarheid. We proberen echt rekening te houden met ieders wensen, maar het kan voorkomen dat je een dienstrooster krijgt wat niet helemaal past.”

Inzicht via tools

De Rijnhoven zette via de RoosterBooster een interne enquête uit, die al snel voor eye-openers zorgde. Hieruit bleek dat maar liefst 65% van de collega's langere diensten zou willen draaien – en 63% zou diens contract dan willen uitbreiden. Kelly vertelt:

“Ik wist niet dat er mensen in mijn team rondliepen met de gedachte dat ze hun contract wilden ophogen als ze langere diensten konden werken”,

De enquête gaf ook direct tastbaar resultaat. Maartje nodigde de collega's die in de enquête hadden aangegeven meer te willen werken uit voor een gesprek. Drie mensen zijn op deze uitnodiging ingegaan, en bij hen is daadwerkelijk het contract vergroot: en flink ook.

Puzzelen met roosters

Daarna ging het projectteam aan de slag met de roosters. “We onderzochten: wat zijn nou echt medische en sociale dwangtijden in onze dienstverlening? Wat moet om acht uur 's ochtends, en wat kan ook op een ander tijdstip? [...] Zo vonden we de ruimte om te kunnen schuiven.” Bij nieuwe cliënten werd al direct slimmer geroosterd: “Bij nieuwe klanten is het gewoon een mededeling: we hebben momenteel plek in de middag of de avond”, vertelt roosteraar Willy.

Maartje vervolgt: “Maar: roosters gaan altijd over mensen. Er verandert nogal wat als wij na jaren ineens op een ander moment thuis langskomen. We gaan ook echt niet alles ineens veranderen, maar soms kunnen we op een ander moment zelfs meer zorg bieden als dat nodig is, of we kunnen uitleggen dat het voor onze medewerkers beter is”. Willy ondersteunt dit: “Als wij vertellen dat we zo een betere werk-privé balans krijgen, dan willen mensen vaak echt wel meewerken.” Kelly vult aan dat dit ook een veranderproces is voor haar collega's in de wijk: “Zij voelen zich soms heel verantwoordelijk: ‘mijn mensen rekenen op mij’, en ‘zo doen we dat nu eenmaal’. Het interne proces is hierin echt belangrijk, daar zitten we nog middenin.”



De Rijnhoven

Dit interview verscheen eerder op de website van Utrechtzorg. Copyright foto's: De Rijnhoven

Wist je dat ...

Wat we leerden tijdens de eerste 4 edities

De gemiddelde dienstduur in de wijk is **5u45min**

Bijna **2 op de 3** diensten is 5,5u of korter

Dat betekent dat een medewerker die 24 uur werkt vaak meer dan 4 diensten per week moet werken!



Meer dan de helft van de medewerkers wil **langere diensten** werken om **minder vaak naar werk** te hoeven komen!



29% van de medewerkers staat ervoor open om het **contract uit te breiden** als er **langere diensten** zijn



Verzorgenden en verpleegkundigen kunnen V&VN **accreditatiepunten** halen door mee te doen aan RoosterBooster





Beeld uit 'Grotere contracten in de zorg' (2024)

“
‘Ik vind het heel belangrijk om met de RoosterBooster mee te doen: ik zie het ook als missie om de toekomst van de wijkverpleging te verstevigen. De wijkverpleging mag aantrekkelijker worden voor iedereen en in het bijzonder jonge mensen. Door te investeren in langere diensten kunnen ook zij terecht in de wijk, met een groot contract én gezond dienstenpatroon.’”

Deelnemer regio Brabant



COLOFON

Het Potentieel Pakken

Burgemeester Stramanweg 105, 1101 AA Amsterdam

www.hetpotentieelpakken.nl

info@hetpotentieelpakken.nl

020 240 44 50

© Het Potentieel Pakken Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen, geautomatiseerd of openbaar gemaakt in enige vorm, wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.