

# Van Tipp-Ex tot zelfroosteren



**Ze zijn er nog in de zorgsector: werkroosters op papier met kleurtjes en hier en daar een laagje Tipp-Ex. Het rooster kan wel degelijk uit een geavanceerd software-systeem komen, maar dit wordt vervolgens afgedrukt en handmatig bijgewerkt. Pas wanneer moderne zaken als LEAN-management, een nieuwe visie op het HR beleid, of meer zelfstandigheid bij de medewerkers worden toegepast, wordt vaak duidelijk hoe zaken georganiseerd zijn en hoe beperkt de systemen gebruikt worden.**

De gezondheidszorg is volop in beweging. Forse bezuinigingen gaan samen op met hogere eisen aan kwaliteit en productiviteit. Hierdoor komen de zorginstellingen financieel en operationeel onder druk te staan. En dat heeft, hoe je het ook wendt of keert, zijn weerslag op de personele planning.

## Optimalisatie

Er wordt druk gezocht naar kostenverlaging en efficiency. Denk daarbij aan een optimale personeelsbezetting, zoals het beter afstemmen van de beschikbare bed- en verpleegcapaciteit op de zorgvraag ('warme bedden' in plaats van een klassieke afdelingsbezetting), of aan de mate waarin medewerkers invloed kunnen uitoefenen op het rooster. Indien je graag de juiste mens op het juiste moment op de juiste plek ziet en dat ook nog op de meest efficiënte wijze, dan moet je naast roosteren ook plannen en je workforce managen.

De optimalisatieslagen die gemaakt kunnen worden, zijn afhankelijk van het type organisatie en de

bestaande werkwijze. Een organisatie kan pas duidelijke doelen en optimalisatieslagen definiëren wanneer het huidige planproces onder de loep wordt genomen. De visie van de organisatie is samen met de verbeterpunten leidend in de toekomstige werkwijze en te behalen efficiency.

## Besparingen

Technologie en automatisering hebben een kostenverlagend potentieel. Met behulp van de huidige technologische ondersteuning is er bij grote zorginstellingen vaak direct al een slag te maken naar meer efficiency en kwalitatieve ondersteuning. Velen beschikken namelijk al jarenlang over geavanceerde tools voor personeelsplanning, maar de mogelijkheden ervan worden vaak niet benut. De tool wordt gebruikt als een luxe Excelsheet of slechts om de gewerkte uren te registreren voor de loonverwerking. Terwijl investeren in een goed planproces, met ondersteuning van de juiste tools, zichzelf dubbel en dwars terugbetaalt.

Als je bedenkt dat gemiddeld 70 procent van de kosten van een organisatie bestaat uit loonkosten, dan is het optimaal inzetten van je personeel een belangrijke component bij het zoeken naar besparingen. Overzicht en sturingsmogelijkheden kunnen er zelfs toe leiden dat er geen personeel ontslagen hoeft te worden. Flexibele uitwisseling van je medewerkers geeft dynamiek en weerbaarheid aan de organisatie.

## Communicatie en informatie

De vraag is: hoe kom je van de 'Tipp-Ex situatie' naar zelfroosteren? Hiervoor is creativiteit en innovatie nodig, maar vooral een procesplan. Andere randvoorwaarden zijn: eigenaarschap nemen voor het proces, met elkaar de richting van de verandering bepalen en de juiste tools inzetten.

Twee arbeidsintensieve aspecten worden vaak onderbelicht en onderschat binnen personeelsplanning, ook in de zorg: communicatie en informatie. Veel tijd gaat verloren aan onderlinge communicatie over wensen, roosters en mutaties. Er wordt wel gebruikgemaakt van moderne technologie, maar vooral door de medewerkers zelf. Ze maken gebruik van apps als Whatsapp om onderling af te stemmen en diensten te ruilen. Van beschikbare informatie, zoals historische data, wordt geen gebruikgemaakt, terwijl deze informatie van grote waarde is voor de strategische personeelsplanning. De functionaris die vooraf nog invloed kan uitoefenen op het resultaat, ontvangt zijn informatie vaak pas achteraf. Goede stuur- en managementinformatie is nauwelijks beschikbaar. Zo is sturing op jaaruren lastig omdat het inzicht in meer- en minderuren vaak pas achteraf wordt verkregen.

## Employee Self Service

Kan de zorg het zich nog veroorloven om geen gebruik te maken van moderne informatie- en communicatiemiddelen? Anno 2015 kun je alles

binnen Employee Self Service (ESS) aanbieden en via moderne communicatiemiddelen zoals het internet of een app ontsluiten. Hierdoor kunnen mutaties, zoals ruilingen en verlof direct verwerkt worden in het rooster. De medewerker geeft digitaal door wanneer hij wel en niet kan werken en ontvangt het definitieve rooster ook digitaal. De flexwerker wordt per e-mail of sms op de hoogte gesteld van een opgevallen dienst. En de leidinggevende controleert in zijn dashboard of er geen verlofstuwmeren dreigen te ontstaan. Dit alles op een logisch moment, ondersteund door één applicatie.

Hiermee communiceer je zo gemakkelijk met elkaar dat het niet uitmaakt of je collega naast je zit of aan de andere kant van de wereld. Door het toepassen van een modern communicatieplatform kan ook het roosteren meer centraal plaatsvinden. Je stemt de spelregels met elkaar af en faciliteert door middel van ESS. De medewerker heeft meer inzicht en voelt zich meer betrokken, waardoor de motivatie zal toenemen. We noemen dit 'participerend roosteren', waarvan vele vormen bestaan; van het doorgeven van je beschikbaarheid tot het volledig zelfroosteren.

De term 'zelfroosteren' leidt nogal eens tot verwarring omdat elke organisatie en ieder individu er iets anders onder verstaat. Waar het om draait is dat door hoge mate van medewerkerbetrokkenheid bij het opmaken van de planning, voordelen ontstaan voor alle partijen. Werkgevers kunnen vraag en aanbod efficiënter op elkaar afstemmen. Medewerkers zijn meer flexibel, meer betrokken en gemotiveerd en kunnen werk en privé beter combineren. Het ziekteverzuim daalt en de productiviteit gaat omhoog. En Employee Self Service is een feit.

## Planproces Check

Op het moment dat je gebruik wilt gaan maken van Employee Self Service, is het verstandig om na te gaan hoe je processen er vandaag uitzien en hoe ze eruit zouden kunnen gaan zien. Dit noemen wij een 'Planproces Check'.

PlanningIT heeft jarenlange ervaring op het gebied van personeelsplanning in de gezondheidszorg en is zeer goed in staat mee te denken en advies en ondersteuning te bieden aan organisaties die klaar zijn om de Tipp-Ex-periode achter zich te laten of streven naar vernieuwing. We bieden een planconcept compleet gebaseerd op de doelstellingen van de organisatie en kunnen samen met de organisatie risico's en valkuilen in kaart brengen om te komen tot de juiste implementatiestrategie. Dit doen we onder andere op basis van best practices.

De software die we leveren, SP-Expert, is zeer flexibel en daarom in te richten naar de behoeften van iedere organisatie. Wij kunnen u adviseren hoe en op welke wijze ondersteunende middelen optimaal ingezet kunnen worden, welke fasering bij uw organisatie past en hoe u het beoogde resultaat het beste kunt bereiken.

**PLANNINGIT**  
Specialist in personeelsplanning

[www.planningit.nl](http://www.planningit.nl)