

Verander je blik op roosteren

“Licht op de geheimen van het roosterproces”

(serious) roostergame als veranderinstrument in
de roosters.

Naima van Willigenburg: naima.vanwilligenburg@fnv.nl

Henk-Jan Messchendorp: henk-jan@nzi.nu

Een rooster?

**Dat is toch
zo'n ding met
gaten?**

Loesje

Agenda:

- Inzicht in kennis over roosters en inzet
- Wat kan je beïnvloeden en hoe organiseer je dat
- Anders kijken naar Roosters/planning
- Veranderen naar een nieuwe situatie is niet eenvoudig

Onlangs in het nieuws

Arbeidsmarkt • 7 sep 06:42

FNV: jonge zorgmedewerker wil flexbaan, geen vast contract

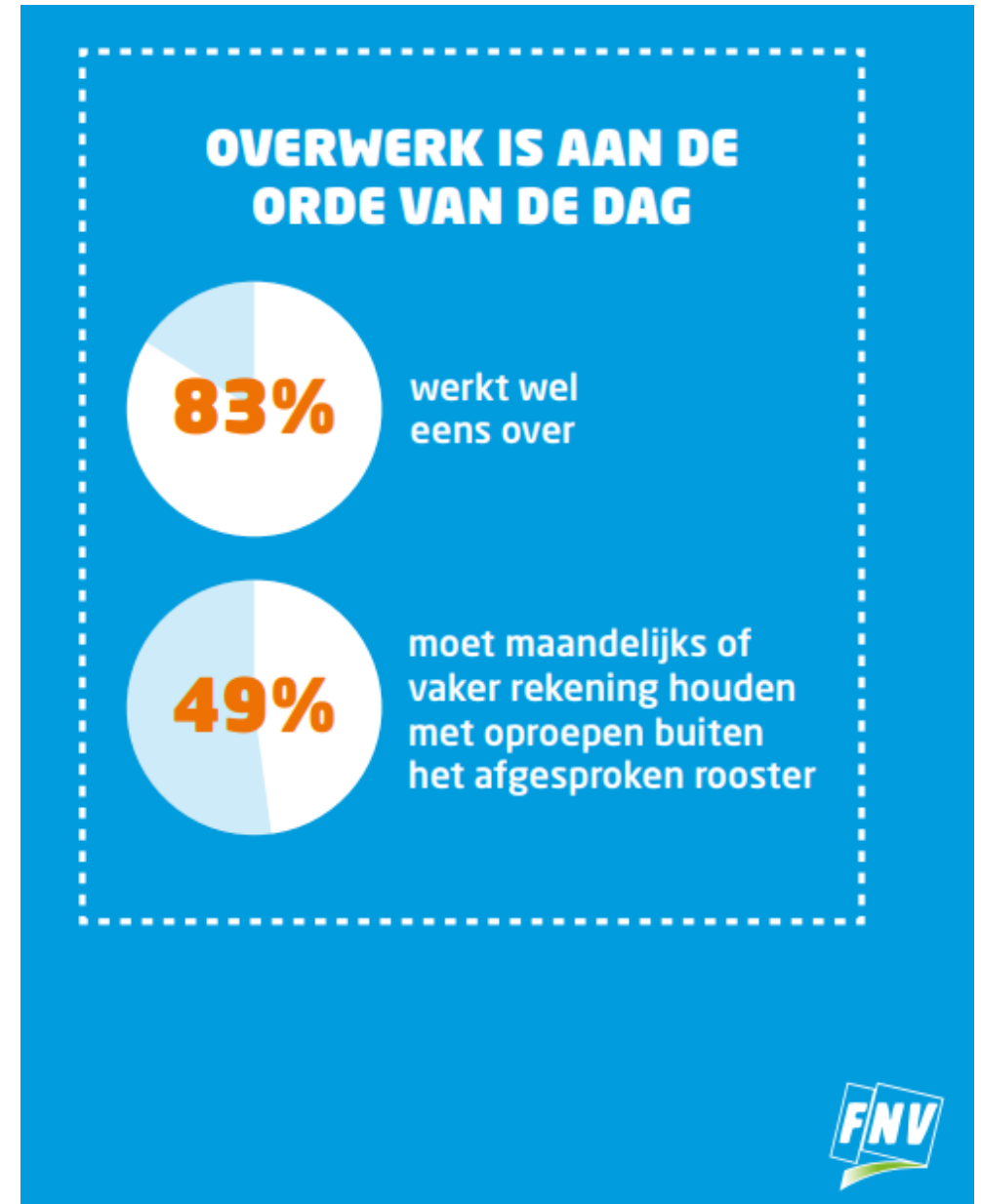
Auteur: BNR Webredactie

Veel jonge mensen in de zorg, denken erover hun vaste baan te verruilen voor een bestaan als zelfstandige of flexwerker. Dan hebben ze meer zeggenschap over hun werkdagen, kunnen ze werk en privé beter combineren en krijgen ze een hoger salaris, zegt vakbond FNV die een enquête onder 4550 zorgmedewerkers heeft gehouden.



Onlangs in het nieuws

- Uit rapport '[rondkomen in de VVT](#)- FNV (juni 2023)'



Onlangs in het nieuws

Nursing.nl 25 mei 2023: Bonden willen betere roosters tegen werkdruk in wijkverpleging

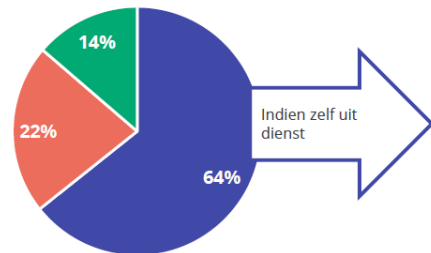
Medewerkers in de ouderenzorg deelden donderdag tijdens een demonstratie in Utrecht hun cao-eisen met de werkgevers. Vakbonden eisen meer loon, betere roosters en minder werkdruk in de cao vvt.

De vakbonden FNV en CNV eisen onder meer dat medewerkers in vaste teams eerste keus krijgen bij het invullen van de roosters. 'Ondanks de huidige afspraken over werkdrukvermindering, lijkt de druk onverminderd hoog', zegt een woordvoerder. Tijdens de demonstratie was de emotie volgens haar voelbaar. 'Je voelt de moedeloosheid. Medewerkers denken: daar staan we weer.'

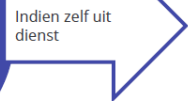
Deels heeft de werkdruk volgens FNV te maken met het personeelstekort, maar ook de manier van roosteren speelt een rol. Daarom moet de omvang van diensten anders volgens de bonden. Zij pleiten voor geen diensten onder de 3 uur per dag; diensten van 8 uur moeten de norm worden.

Waarom aanpak roosters nog meer van belang bijvoorbeeld vanuit de arbeidsmarkt en vertrekredenen?

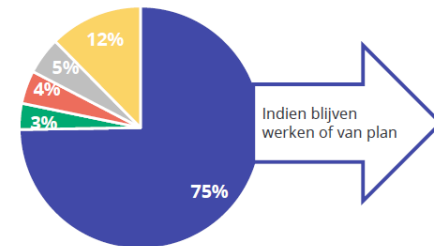
Vertrek n=3820



■ Ja, ik ben zelf uit dienst gegaan
■ Nee, mijn werkgever heeft het dienstverband beëindigd
■ Anders



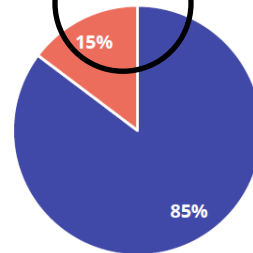
Nieuwe situatie n=2455



■ Andere werkgever ■ zzp'er
■ Nog geen ander werk ■ Stop met werken
■ Anders



In de sector n= 1321



■ Ja, ik blijf werken in de sector zorg en welzijn
■ Nee, ik ga in een andere sector aan het werk

• Bron PFZW 2020



Waarom aanpak roosters nog meer van belang bijvoorbeeld vanuit de arbeidsmarkt en vertrekredenen?

Vertrekredenen van zorg- en welzijnsmedewerkers: welke vertrekreden speelt een rol bij welke leeftijdsgroep? En hoe groot is die rol, ten opzichte van de andere beweegredenen? (N=1060)

	Aantal respondenten	Leidinggevende	Client	Planningen tijd	Samenwerking	Ontwikkel- mogelijkheden	Inspraak en invloed	Werkdruk en arbeidsvoorwaarden	Privésituatie	Ongewenst en vervelend gedrag	Werkinhoud
24 jaar of jonger	135	11%	2%	26%	10%	33%	1%	19%	19%	4%	19%
25 t/m 34 jaar	349	13%	5%	17%	9%	26%	7%	28%	23%	5%	20%
35 t/m 44 jaar	212	14%	1%	12%	8%	29%	8%	29%	25%	4%	17%
45 t/m 54 jaar	187	20%	6%	12%	13%	13%	16%	25%	14%	6%	23%
55 t/m 64 jaar	159	17%	1%	13%	9%	4%	11%	24%	19%	9%	25%
65 jaar of ouder	18	11%	6%	0%	22%	0%	6%	17%	17%	6%	22%

- Nivel juli 2023 [kenmerken vertrekkende medewerkers in zorg en welzijn](#) (Nivel is een publieke kennisorganisatie)

Grote vraag op dit moment in de roosters

- Grip op werk,
- Grip op geld,
- Grip op het leven.



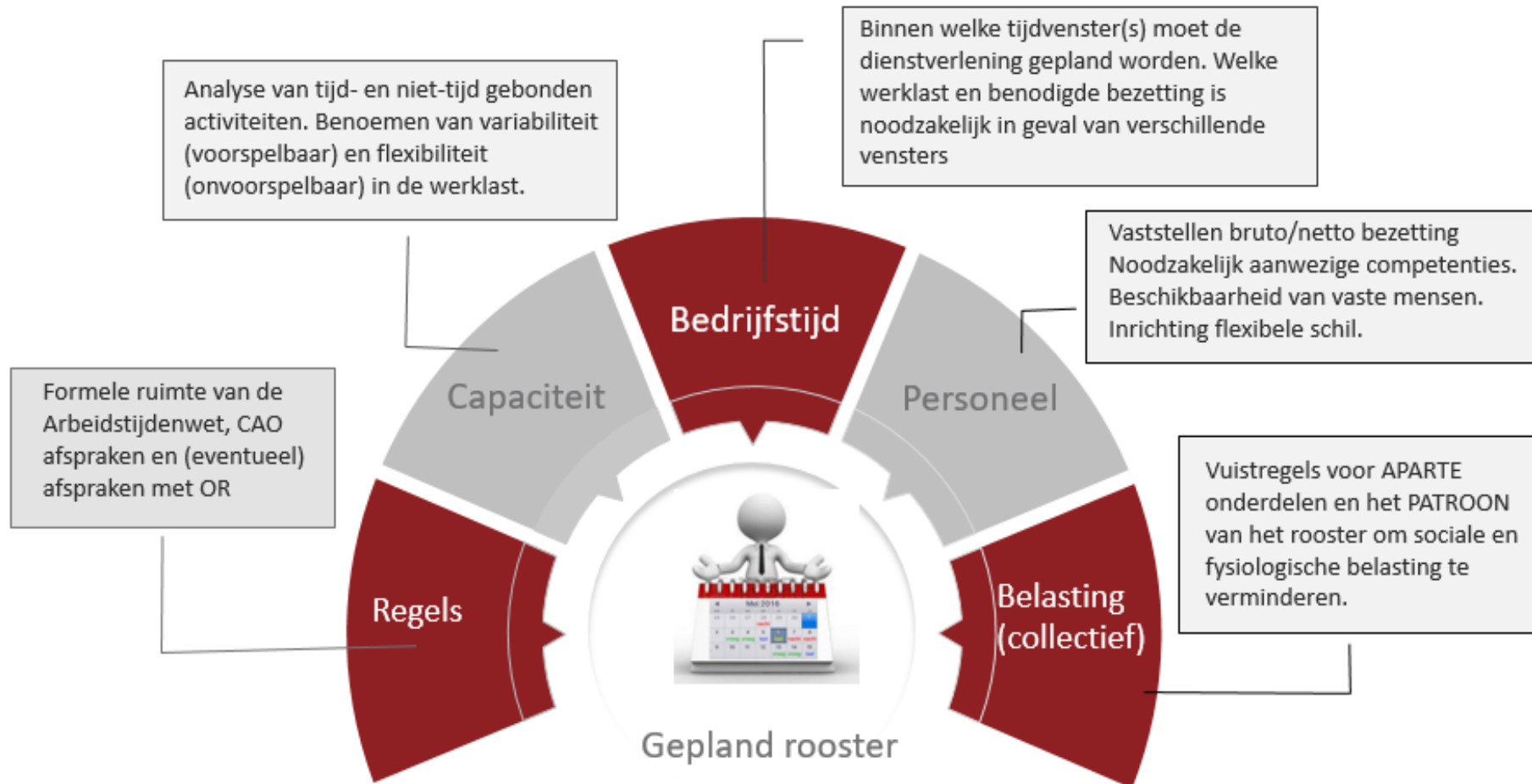
**Anders kijken naar roosters via de
roosterboog:**

Een rooster?

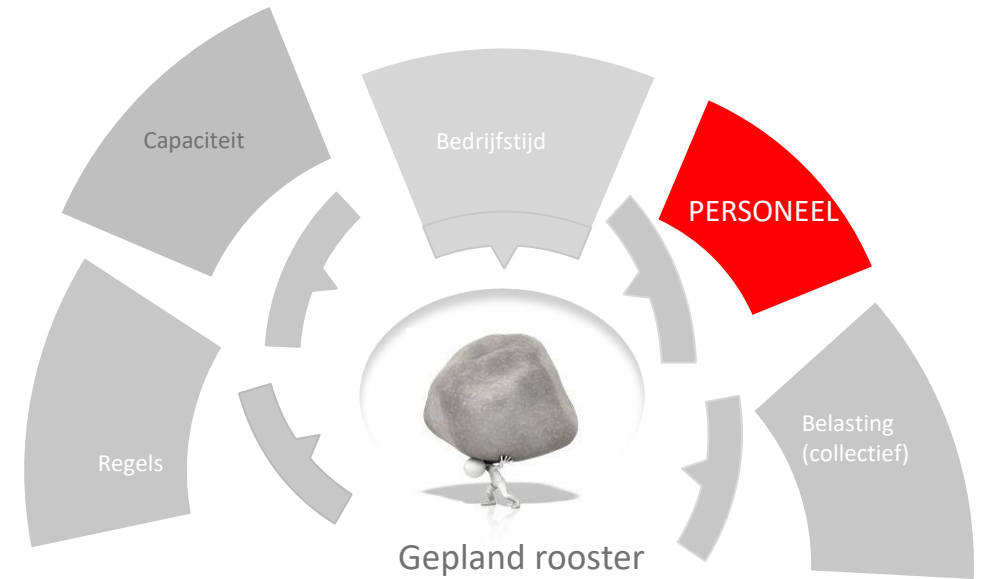
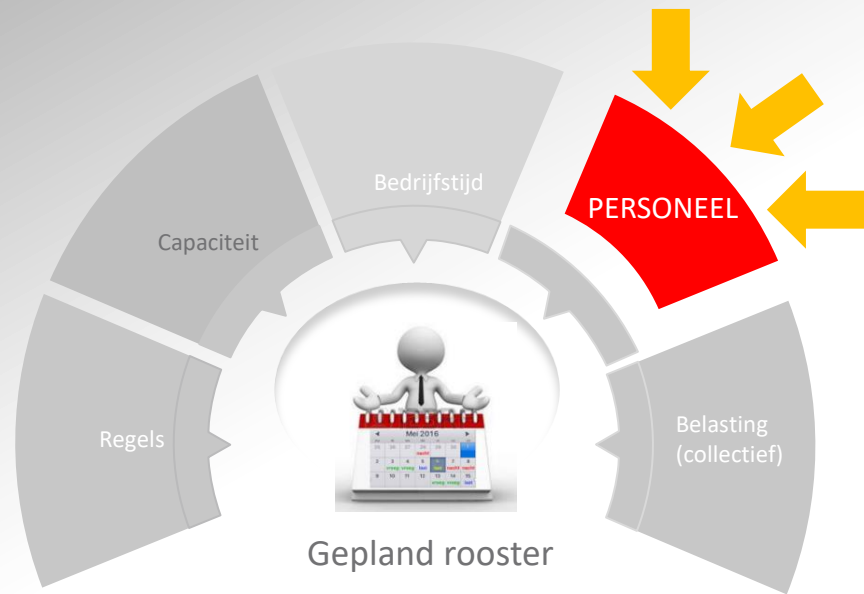
**Dat is toch
zo'n ding met
gaten?**

Loesje

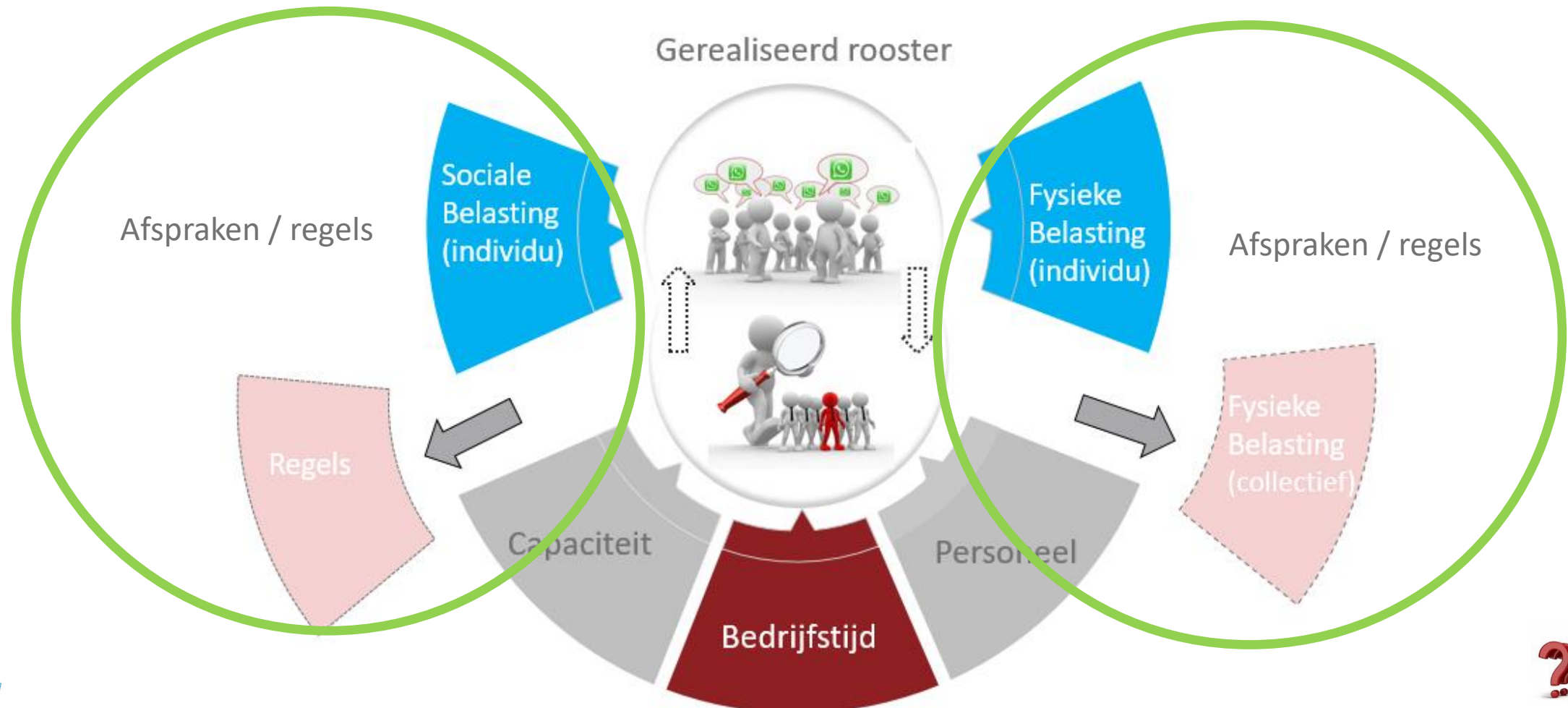
Roosterproces bestaat uit een formeel deel...



...op dit moment dreigt de roosterboog te destabiliseren...

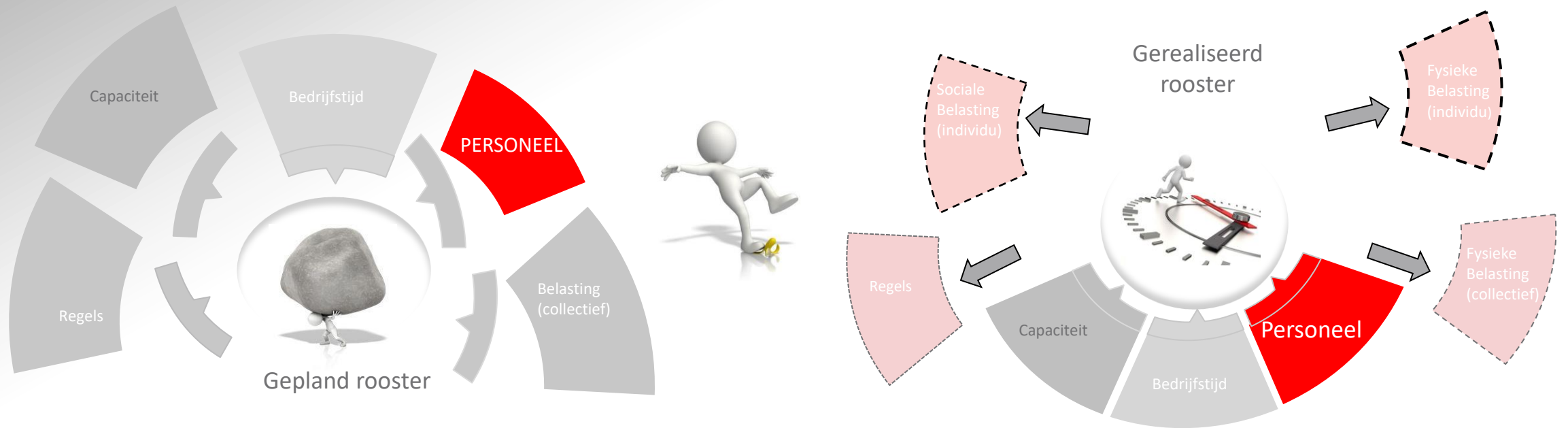


...en een informeel deel waar het risico zit !



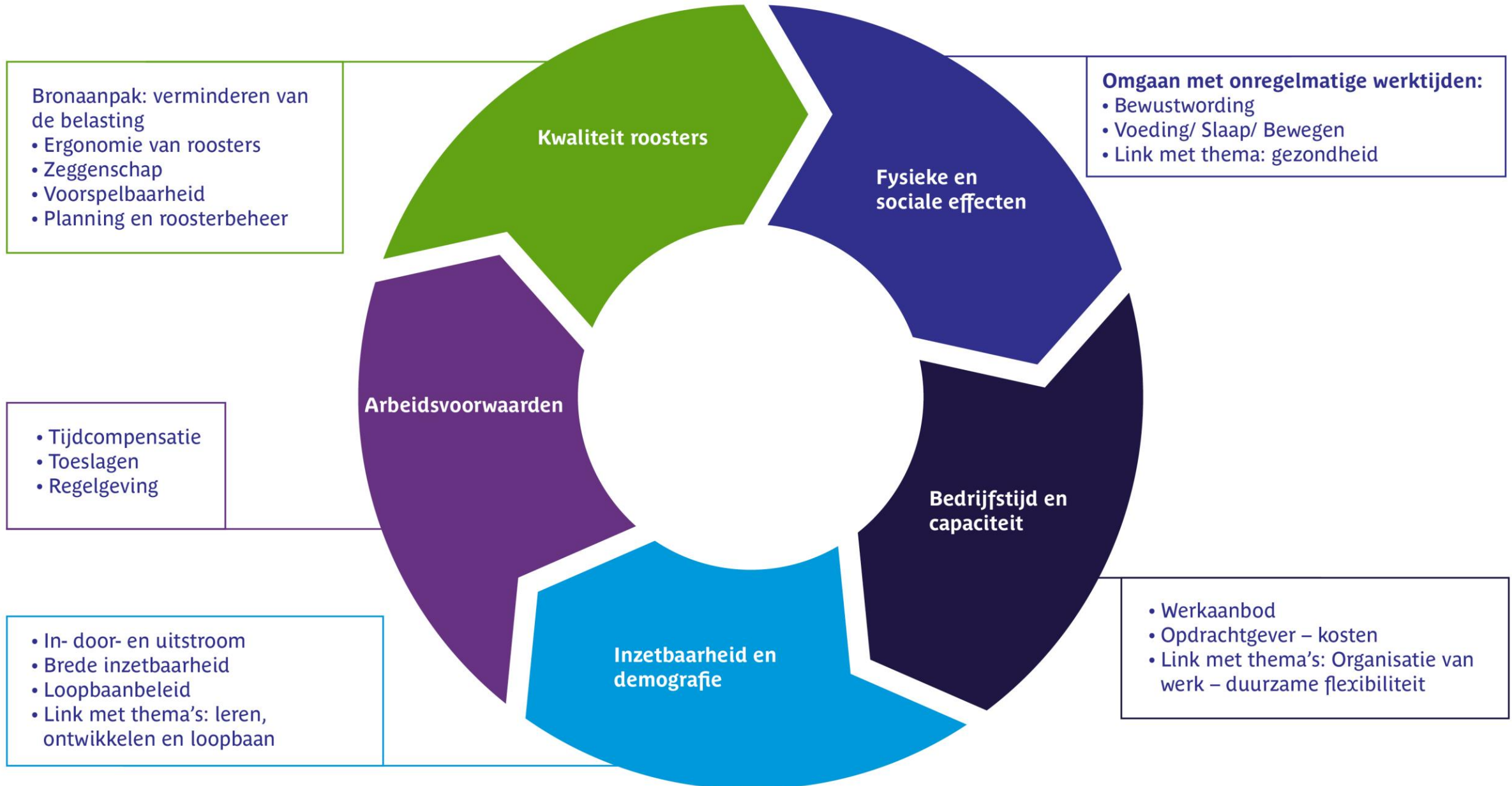
...door het gebrek aan regie en verkleinen bouwsteen personeel in het informele roosterprocesdeel extra problematisch.

...er ontstaat een extra prikkel in het INFORMELE deel van het roosterproces. Ruilen wordt ook een middel om aan het einde van de dag de bezetting rond te kunnen zetten. De relatieve voordelen van het informele ruilen komen daardoor onder spanning te staan. (Toenemende) beschikbaarheid wordt noodzakelijk om de bezetting rond te zetten in plaats van de werk/privé situatie optimaal af te stemmen.



Slim/gezond omgaan met diensten gaat dus om gedrag en bewustzijn in het realiseren van het rooster.

Draaiknoppen Arbeidstijden



Duurzaam roosteren



Realiseren duurzame arbeidstijden: vier knoppen om aan te draaien

De per draaiknop opgesomde maatregelen zijn voorbeelden

1. Verminderen belasting arbeidstijden

- Nachtwerk voorkomen of beperken
- Arbeidsduur beperken, hersteltijd uitbreiden
- Kiezen voor kortcyclisch, voorwaarts roterend rooster
- Lengte diensten en dienstreeksen aanpassen
- Kiezen voor overzichtelijk, voorspelbaar basisritme
- In aanvulling op deze maatregelen: interventies leefstijl (eten, drinken, slapen, bewegen)

2. Beperken impact ad hoc flexibiliteit

- Inzicht capaciteitsbehoefte vergroten
- Inventariseren eisen en keuzeopties flexibiliteit
- Bandbreedtes afspreken, bijvoorbeeld jaaruren of maximale werktijd per dag
- Overwerk voorkomen
- Flexibele roosters invoeren
- Werkzaamheden verplaatsen naar minder belastende tijdstippen
- Zelfroosteren invoeren

3. Verminderen werkdruk

- Berekenen benodigde capaciteit op teamniveau
- Hierbij rekening houden met afwezigheidspatronen verlof, training en ziekte
- Interventies in de organisatie van werk, zoals vergroten ruimte voor zelfsturing, communicatie en samenwerking verbeteren, functies of taken herinrichten

4. Verbeteren zeggenschap over arbeidstijden

- Proces roostervormgeving anders inrichten
- Regels voor individuele speelruimte en wel of niet wenselijke oplossingen
- Afspraken over verdelen of ruilen diensten, maximum aantal nachtdiensten per periode, uiterste termijn vaststelling werktijden
- Voorlichting en feedback over gezondheidkundige effecten van keuzeopties

Waar liggen de vraagstukken in de roosters en wat kunnen we hieraan beïnvloeden.

*FF veranderkundige vraag: Stel er gebeurt vannacht een wonder in de roosters, het gaat helemaal perfect!
Wat gaat er dan morgen anders?*

Wie van jullie (of partner) werkt in onregelmatige diensten.



Even loskomen uit jullie vaste patronen?



Wat is niet de hoofdstad van Frankrijk?



Innovaties in het roosterproces:

Een rooster?

**Dat is toch
zo'n ding met
gaten?**

Loesje



Samen innovatief roosters verbeteren

Stap aan boord en neem deel aan de roostergame



Voorbeeld van een poging om gedrag in het informele deel van de roosterboog in beeld te brengen (en te veranderen) met een serious game,

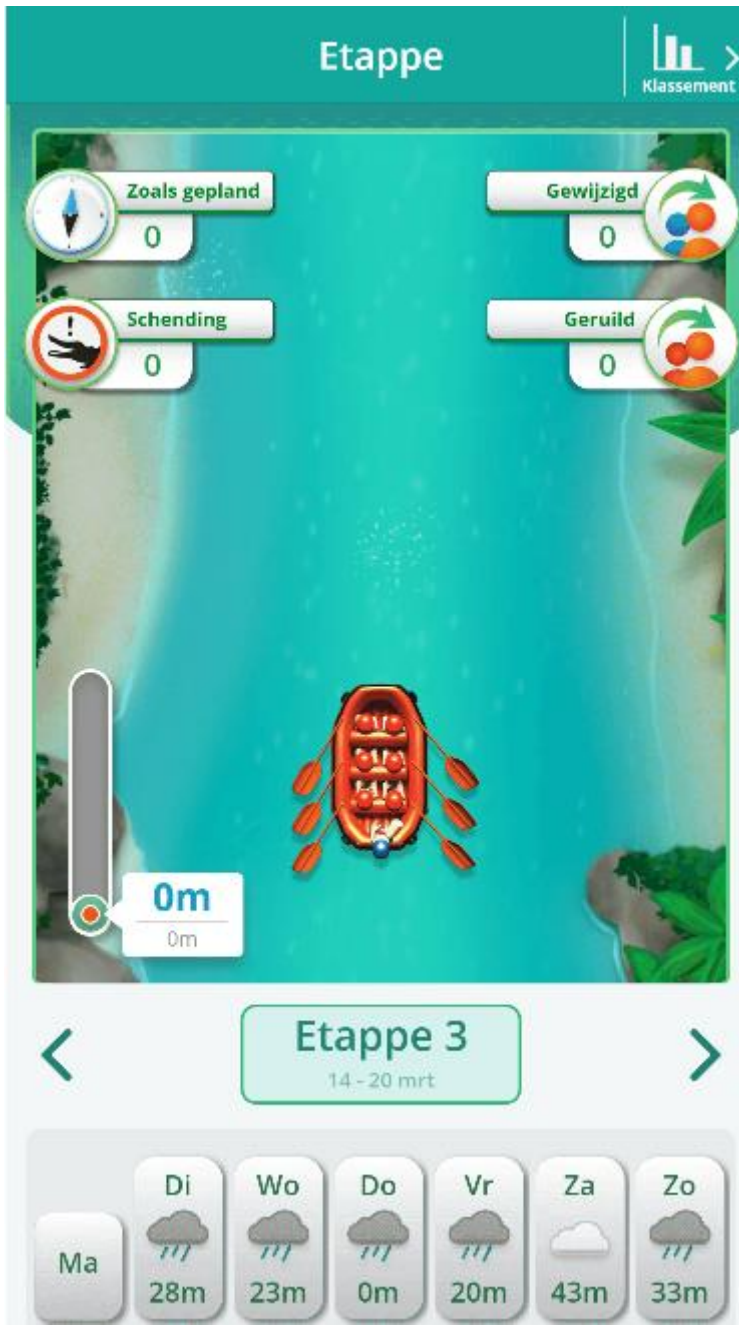


Voorbeeld een afdeling:

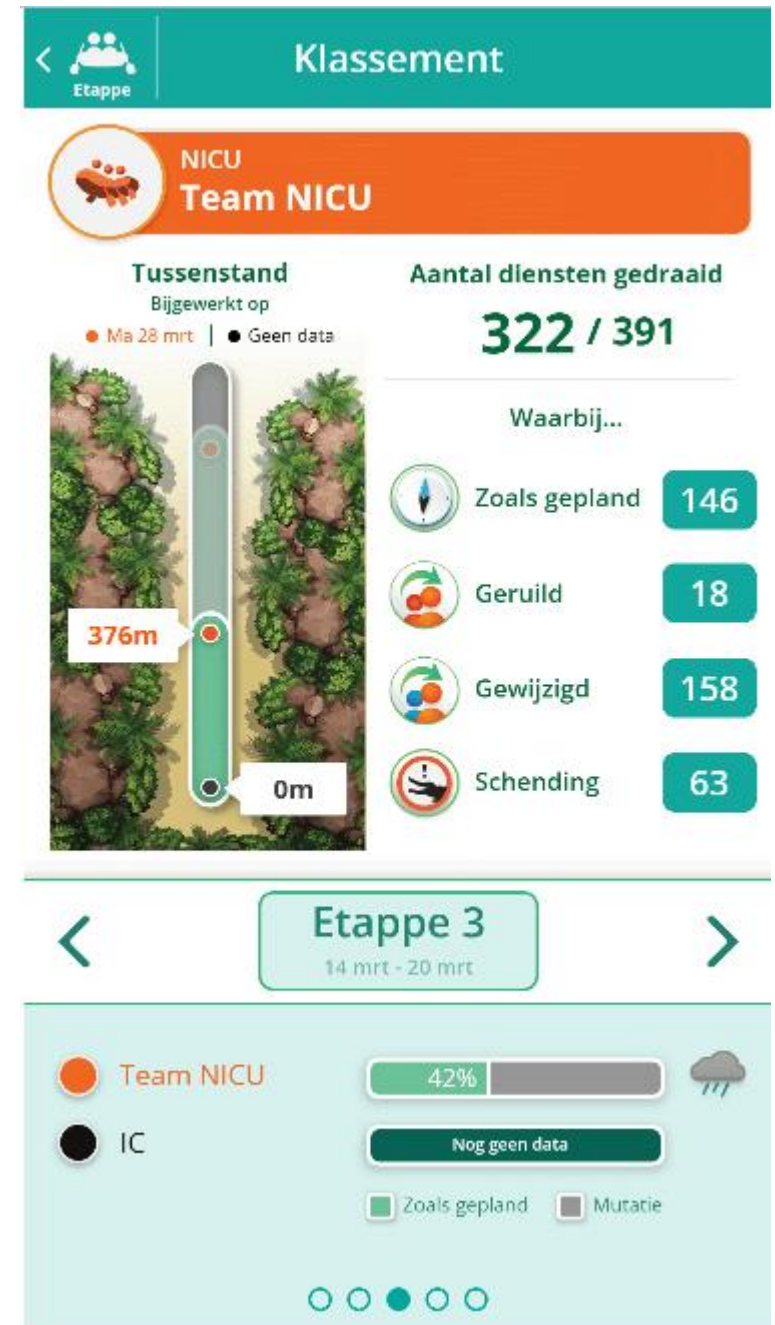
- Uitgangspunt +/- 23 diensten per dag

PLB	SC	SC	SC						SC	SC					V	V	V	V
SC	SC	Z							Z*		SC				SC	SC	Z*	Z*
	SA										SA	SA			SA	SA		SA
W	W	SA									W		SC	SA	W			W
SA											SA	SA			PLB			
SA		SA	SA	SA							SA	SA						Z*
Z*	Z*	Z*								Z*			Z/SA					Z/SA
Z*	Z*	Z*							Z*	SAB	Z*	SA			SAB	SAB		Z*
D															D	D	D	
		A	A	A							A							D
Z*	P	Z*	D	D							P*	P*						P
	C	C									C	C	C					P
	A	A									C	C						C
LL*	L1*	L1*									VK100/VK100				A	P*		P
															D	D	D	
		A																L*
		L*													P			A
		Z	Z*	Z*	Z*	Z*									Z	Z	D	D
																		D
		C																A*
V	V	V	V															A+
D			C	C														D
																		A





Wat zien we ?



Voorbeeld van een afdeling ?

- Uitgangspunten
- +/- 23 diensten (391 diensten te vullen)
- - 17 dagen
 - **188 vormen van mutaties (ook ziek)**
 - **23 ruilingen**
 - **90 schendingen**
- Voor de afdeling gaan we uit van 918 diensten en kennen we 149 vormen van schendingen.

Naar aanleiding van de inzichten

1. Anders kijken naar roosters
2. Veel aandacht voor het veranderkundige deel
3. De informatie over de (wetenschappelijke aangetoonde) effecten van de roosters rechtstreeks naar de eindgebruiker brengen
4. Tot slot: Loskomen van het oude denken en framing in het team !
5. Hulpmiddelen zijn bijvoorbeeld bordspelen waarvan we er hier één hebben.
6. Neem de tijd voor verandering



We kunnen twee spelvormen spelen.



Naar aanleiding van de inzichten

1. Anders kijken naar roosters
2. Veel aandacht voor het veranderkundige deel
3. De informatie over de (wetenschappelijke aangetoonde) effecten van de roosters rechtstreeks naar de eindgebruiker brengen
4. Tot slot: Loskomen van het oude denken en framing in het team !
5. Hulpmiddelen zijn bijvoorbeeld bordspelen waarvan we er hier één hebben.
6. Neem de tijd voor verandering



We kunnen aan de slag met twee spelvormen!



Tot slot

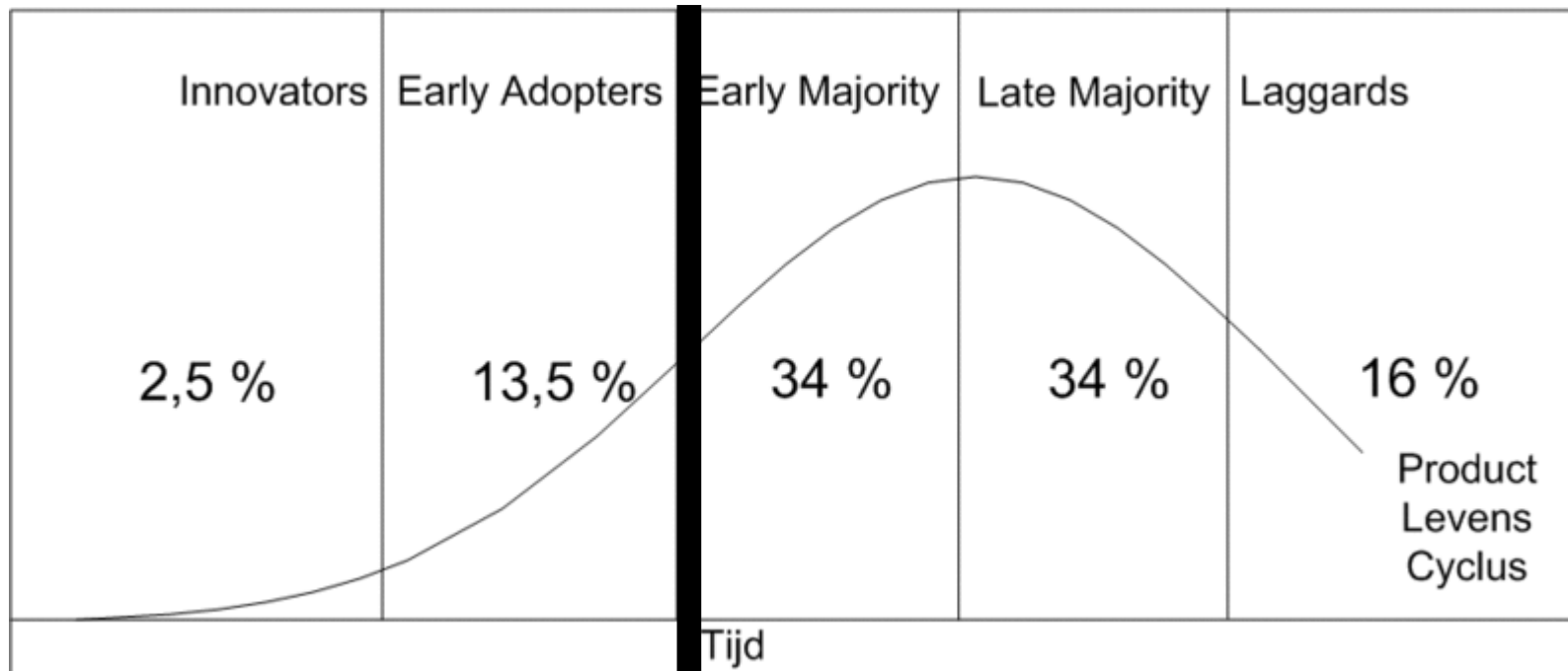
Verandering in roosters kost tijd:

Een rooster?

**Dat is toch
zo'n ding met
gaten?**

Loesje

...en veranderen in patronen is niet makkelijk ook al gaat het om een verbetering.....



De vallei des doods



**geld/cultuur/gedrag/de
wil/motivatie enz**

Vastgeroest in framing, patroon en wetgeving....





.....Wie heeft er een typdiploma gehaald? Of zijn best gedaan snel te leren typen

En ook sneltypen?

Wie heeft er RSI gehad?



*...maar we hebben consequent vastgehouden aan het
oorspronkelijke idee...*



1881

2022

