

Visie op servicegericht roosteren

Uitgangspunten

- Inrichten roosterbureau met professionele roosteraars (zij maken conceptroosters en zorgen voor de inzet van flexkrachten en uitleenen van personeel tussen units)
- Centraal roosterbeleid met nieuwe spelregels (planningshorizon, minder aanvragen)
- Verlagen van het basisdienstenpatroon en werken met flexschil (zorgvraag is leidend en niet meer het contract van de medewerker)
- Goed kijken naar de werkelijke zorgvraag
- Niet meer louter plannen op diensten, 6 of 7 uren werken kan ook
- Beter gebruikmaken van de jaarurensystematiek
- Teammanager is en blijft verantwoordelijk voor de uiteindelijke dienstlijst

Van Voorst

Visie op servicegericht roosteren

Uitgangspunten vervolg

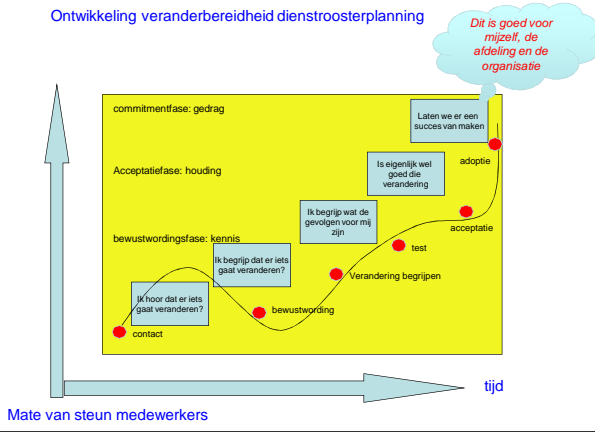
- Flexkrachten scholen en faciliteren (webaccess, sms, scholing BIG vaardigheden et cetera)
- Teamleiders scholen in nieuwe rol (workshops roosteren snappen hoe ze het geld uitgeven, communicatie in verandertraject)
- Communicatie: boekjes, site op intranet, FAQ's, klankbordgroepen
- Als projectteam naar probleemgebieden toe, de teammanager ondersteunen
- Teammanager is cruciaal in veranderproces

Van Voorst

Weerstand

- Openlijk verzet: dan heeft mijn man bouwvakvakantie! En zo doen 'wij' dat al jaren
- Die folders deel ik niet uit (of wel zeggen en niet doen)
- Het wordt hier onveilig, kwaliteit van zorg gaat achteruit
- Stemming maken, een incident vergroten als iets algemeen
- Mouterij: een rooster van de organisatie en een eigen afdelingsrooster.....wij doen wel aan gezond roosteren hoor.....
- Zit op alle niveaus. Lijn directie vindt het onderwerp te operationeel, operationeel leidinggevenden vinden het gedoe met teams niet prettig.

Ontwikkeling veranderbereidheid dienstroosterplanning



Succes factoren

- Gedegen projectplan met business case, gedreven projectteam (lijn, HRM, finance, communicatie, i.c.t.), evaluatie afspraken
- Goede flexkrachten en goed kunnen leveren
- In een vroeg stadium budget vrij maken uit de besparing voor bv. extra scholing
- Raad van Bestuur moet het traject zien als basis voor gezonde bedrijfsvoering en onderdeel van cultuurverandering
- Commitment OR en overleggen met vakbonden
- Door het nieuwe roosteren te koppelen aan financieel resultaat is het niet vrijblijvend
- Veel tijd uittrekken voor communicatie, focus en aandacht en benoemen van successen
- Het benaderen als een organisatieverandertraject (onderdeel van bedrijfsmatiger werken)
- Groep dwarsliggers ook echt aanpakken
