

Verander/innovatie management bij plannen en roosteren

Drs. Henk-Jan Messchendorp

Vakgebied veranderkunde/ innovatie / filosofie

Adviseur NZI

Inbreker in het gangbare

Henk-Jan@nzi.nu

0651017528

Een rooster?

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

Loesje



Krant 1 redelijk recent:

Jongeren willen gewoon een vast contract

Als werkgevers door blijven gaan met flexibele contracten aan te bieden aan jongvolwassenen, keert de wal vanzelf het schip. Dan zijn er straks geen jongeren die meer voor die werkgevers willen werken. Het blijkt namelijk dat jongvolwassenen een zeer duidelijke afkeer hebben van flexibele arbeidscontracten. Die bieden weinig inkomens- en baanzekerheid. Hoe onzekerder het contract, des te groter de afkeer. Jongeren willen gewoon een vast contract. Werkgevers hebben daarentegen een duidelijke voorkeur voor flexibele contracten.

700 werkgevers en 1.000 werknemers

Dat blijkt uit het proefschrift van Lin Rouvroye, die op 15 april promoveerde aan de Rijksuniversiteit Groningen op de thesis 'Secure or at risk? Employers and young adults on their experiences and preferences regarding flexible employment contracts'. Zij ondervroeg 700 werkgevers en 1.000 werkende jongeren die niet meer thuis wonen. In een interview met de Volkskrant, ook op 15 mei, lichtte Rouvroye de resultaten verder toe en gaf hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen commentaar.

Zoutenbier, J. (2024, 22 april). *Jongeren willen gewoon een vast contract*. Performa OR. <https://performa-or.nl/nieuws/jongeren-willen-gewoon-een-vast-contract/#:~:text=Het%20blijkt%20namelijk%20dat%20jongvolwassenen,willen%20gewoon%20een%20vast%20contract>.

Krant 2 half jaar eerder:

Arbeidsmarkt • 7 sep 06:42

FNV: jonge zorgmedewerker wil flexbaan, geen vast contract

Auteur: BNR Webredactie

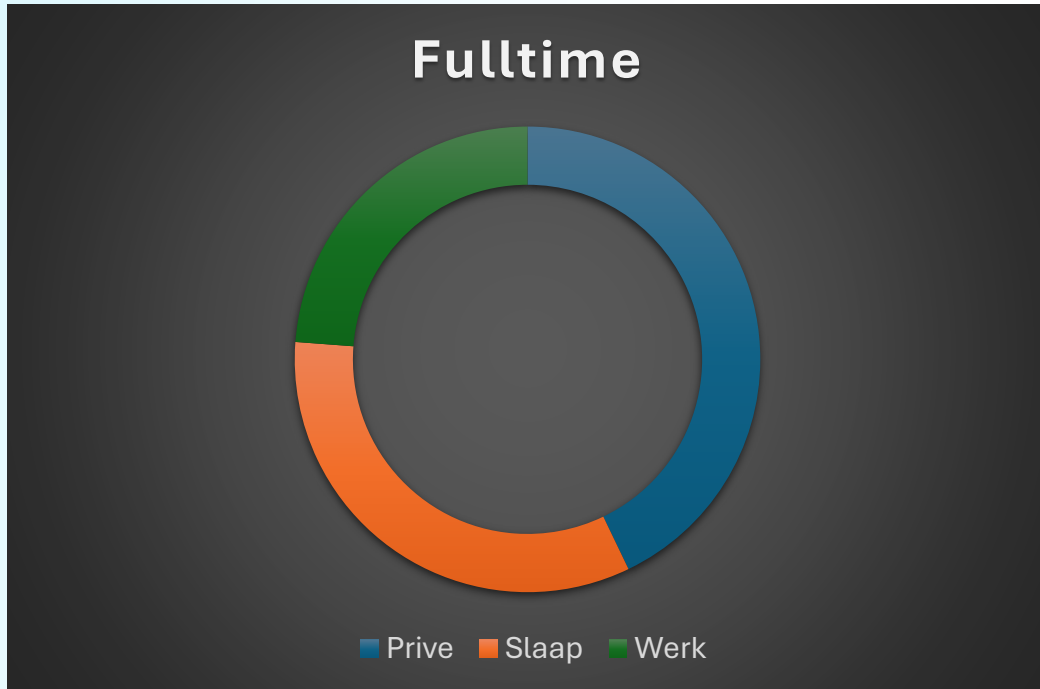
Veel jonge mensen in de zorg, denken erover hun vaste baan te verruilen voor een bestaan als zelfstandige of flexwerker. Dan hebben ze meer zeggenschap over hun werkdagen, kunnen ze werk en privé beter combineren en krijgen ze een hoger salaris, zegt vakbond FNV die een enquête onder 4550 zorgmedewerkers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



Wat is waar?

Kennis en waarheid

Is 16 uur meer of minder dan 10% van de
gehele week?



Is het relevant? Wat met wat eigenlijk combineren

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.



Jongeren willen gewoon een vast contract

Als werkgevers door blijven gaan met flexibele contracten aan te bieden aan jongvolwassenen, keert de wal vanzelf het schip. Dan zijn er straks geen jongeren die meer voor die werkgevers willen werken. Het blijkt namelijk dat jongvolwassenen een zeer duidelijke afkeer hebben van flexibele arbeidscontracten. Die bieden weinig inkomens- en baanzekerheid. Hoe onzekerder het contract, des te groter de afkeer. Jongeren willen gewoon een vast contract. Werkgevers hebben daarentegen een duidelijke voorkeur voor flexibele contracten.

700 werkgevers en 1.000 werknemers

Dat blijkt uit het proefschrift van Lin Rouvroye, die op 15 april promoveerde aan de Rijksuniversiteit Groningen op de thesis 'Secure or at risk? Employers and young adults on their experiences and preferences regarding flexible employment contracts'. Zij ondervroeg 700 werkgevers en 1.000 werkende jongeren die niet meer thuis wonen. In een interview met de Volkskrant, ook op 15 mei, lichtte Rouvroye de resultaten verder toe en gaf hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen commentaar.



Wat wil jouw medewerker?

| | Aantal respondenten | Leidinggevende | Clïent | 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)

| | Aantal respondenten | Leidinggevende | Clïent | 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 | 10% | 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% |

we willen zaken in harmonie brengen?



c'est le ton qui fait la musique



Zorg in Nederland

Inwoners

Ongeveer 18 milj in
2023

Bruto
binnenlands product

Ongeveer 1.033
miljard in 2023



Uitgaven

aan zorg in €

Tot 100 miljard in
2023

Uitgaven

aan zorg

± 10% van BBP

Totaal aantal
werkenden in de zorg

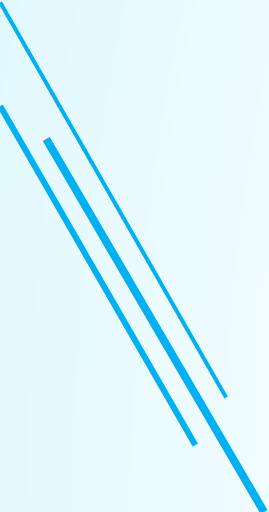
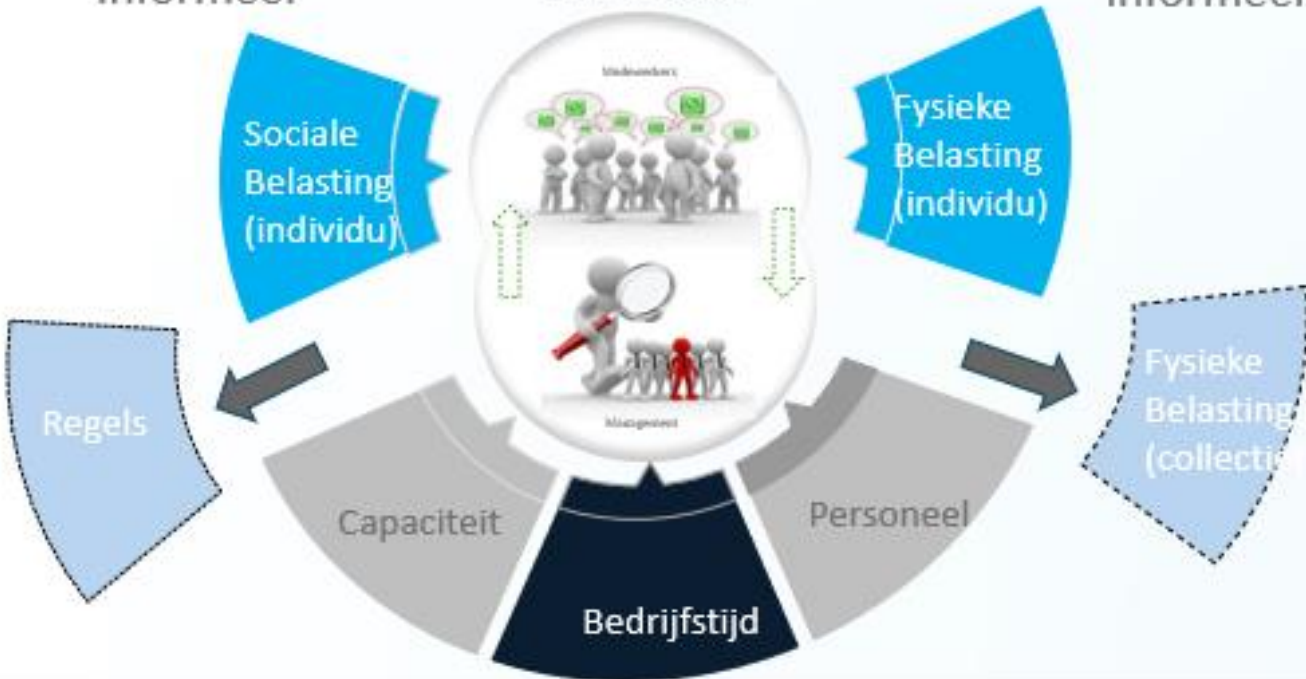
Ongeveer 1,4 milj in
2023



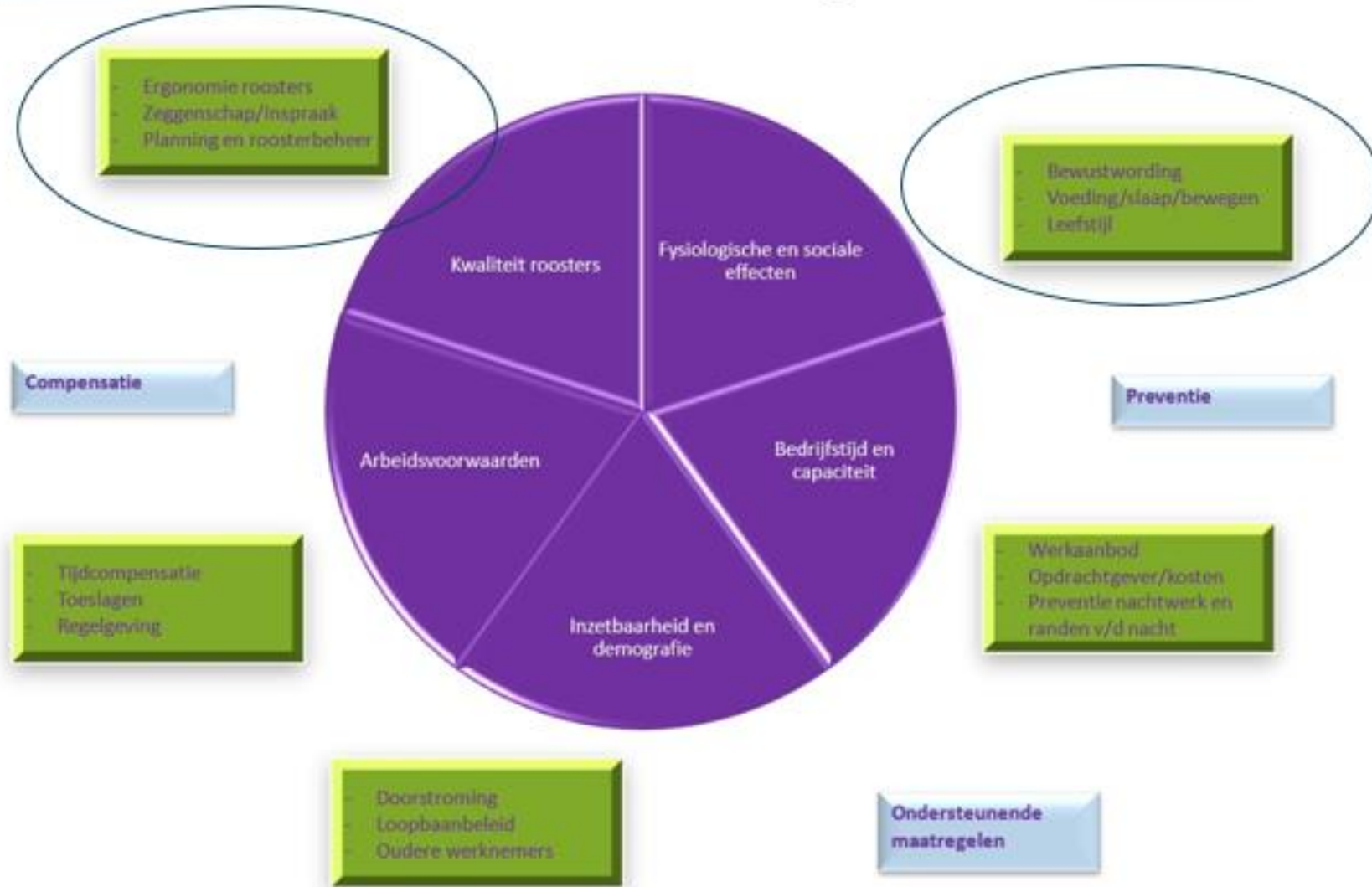
Formeel
Informeel

Gerealiseerd rooster

Formeel
Informeel



In de nacht is de harmonie vitaliteit productiviteit echt lastig

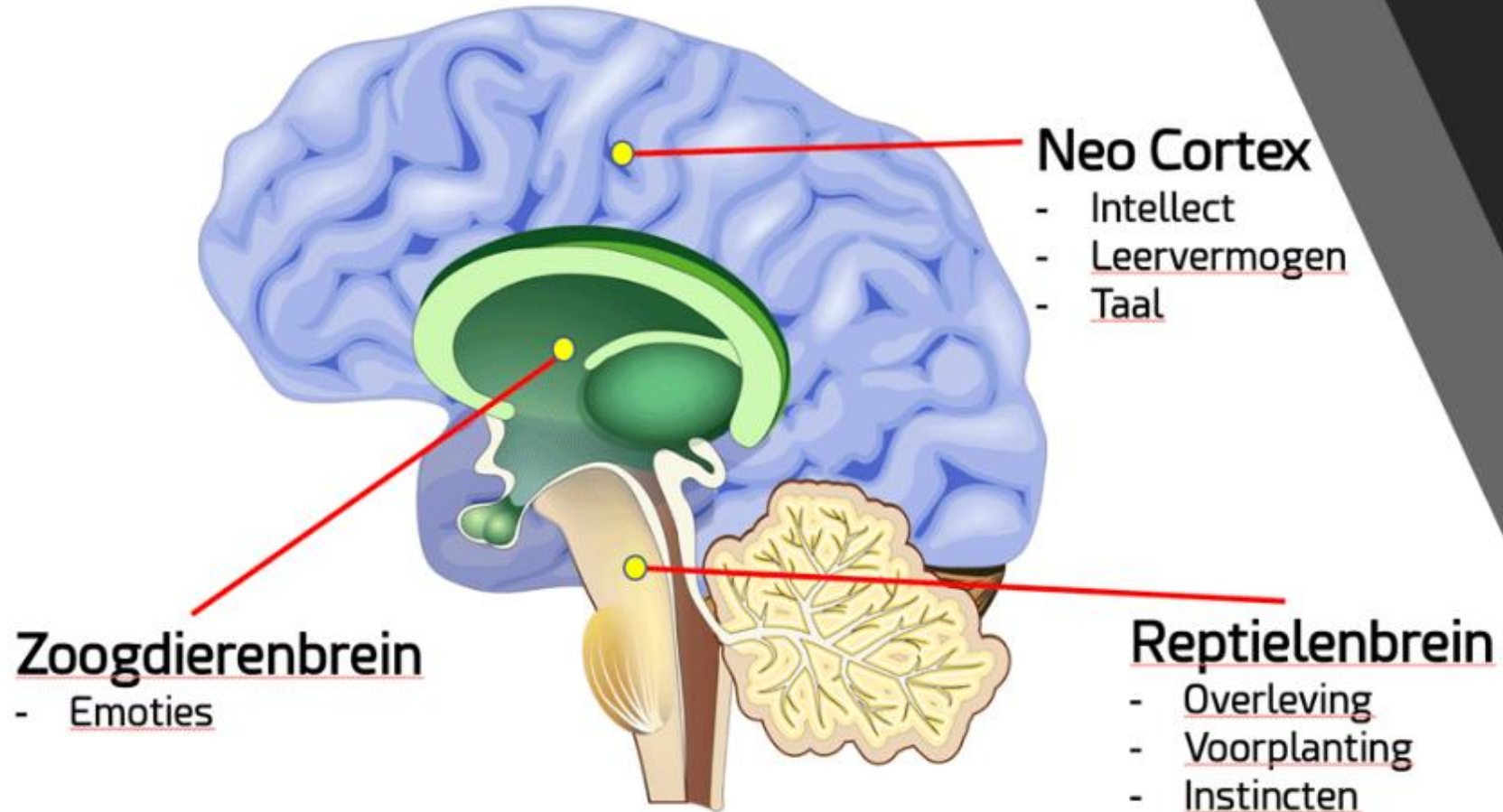


In de zorg zijn we op arbeidstijden / vitaliteit flink aan het experimenteren

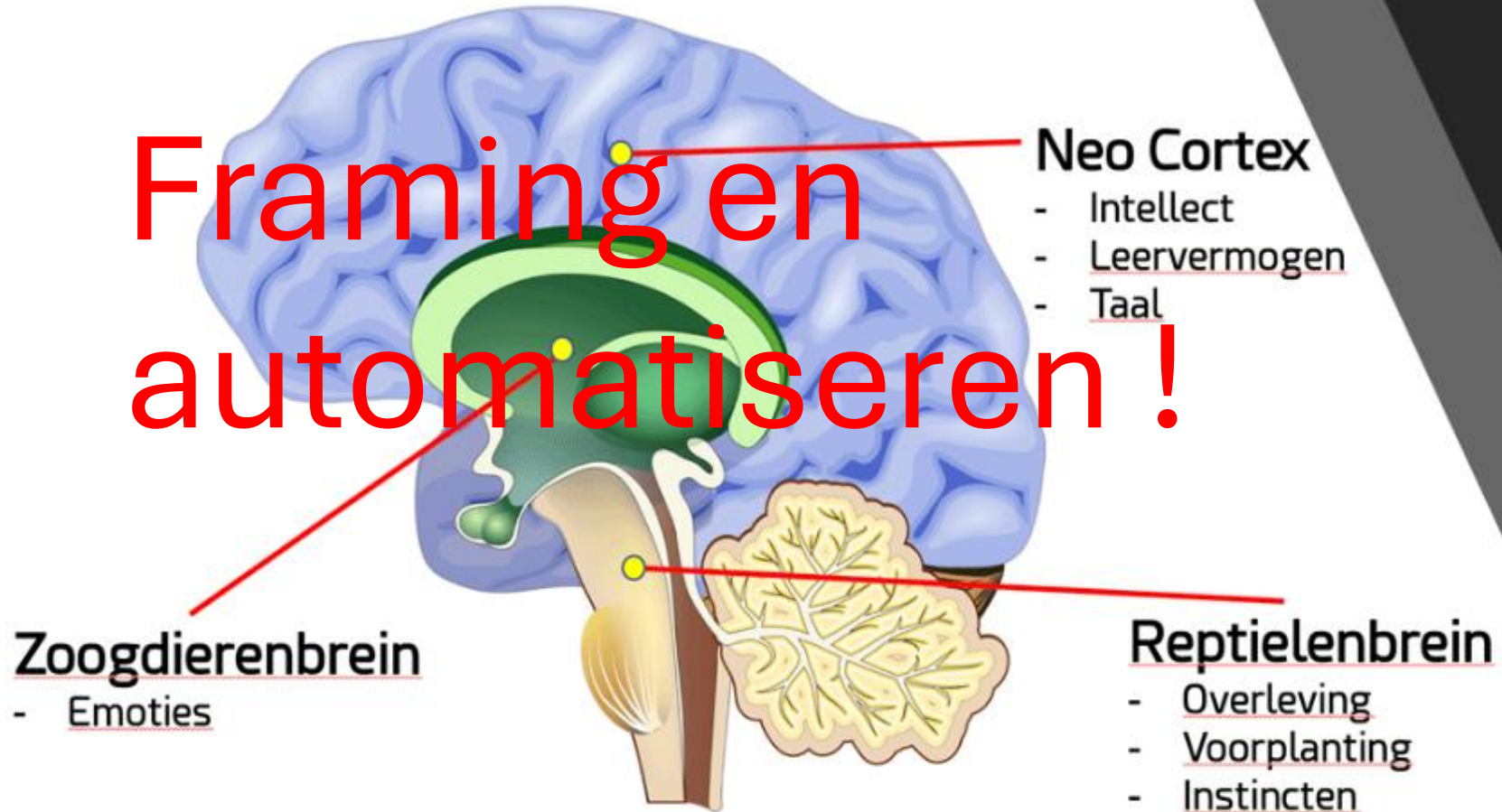
Experimenteren kost tijd, vraagt lef en loskomen van patronen en al het geleerde en we moeten de hersenen weer laten werken 😊

Hoe werkt dat dan al die patronen die wij doen en wat zit ons in de weg?

Het drievoudige brein



Het drievoudige brein



Het maakt niet uit in welke volgorde de letters in het woord staan. Het enige belangrijk is dat de eerste en de laatste letter op de juiste plaats staan. De rest kan een willekeurige zijn en je kunt het toch zonder problemen lezen. Dat komt omdat het menselijk brein een woord niet letter voor letter verwerkt, maar als een geheel.

Vrebuizingaekknend, nwietaar?

We kunnen zinnig ook lezen zonder alle klanken. Het is dus niet erg om soms een letter te missen.

Je kan ook besparen op printen door alleen de bovenste helft van de regel af te drukken

Huizen
in de
straat

Vogels
in de
de lucht

Bedenk in stilte
welke kleuren
deze jurk heeft



Nzi



Experiment 1:

De draairoosters

Disclaimer: schrik niet!

Een rooster?

Dat is toch
zo'n ding met
gaten?

Loesje

AAN DE SLAG MET
**DUURZAME
INZETBAARHEID**

Wat is niet de hoofdstad van Frankrijk?



Als we alle verhalen van vandaag bij elkaar zetten en we combineren dat met het rooster en planproces.

1,3 miljoen nachtwerkers in NL waarvan bijna de helft bepaalde negatieve effecten ervaart!

Er is een sterke roep om creatief te kijken en innovatie in roosterproces en hersteltijd te realiseren

Innovatie: hoe kunnen we ervoor zorgen dat het werken in onregelmatige diensten een beperkt negatief effect heeft!

Alles met als grondslag het circadiaans ritme en kennis over:

- Slaap hygiëne (Yvonne)
- Goede voeding en niet gezonde voeding (Elly)
- Daglicht en de biologische klok (Marijke)
- Powernap (max 19 minuten!) (Yvonne)
- Autonomie en zelfroosteren (Jan)

(beweging buiten beschouwing)



Hulpbronnen naast al deze kennis met de goede nacht app

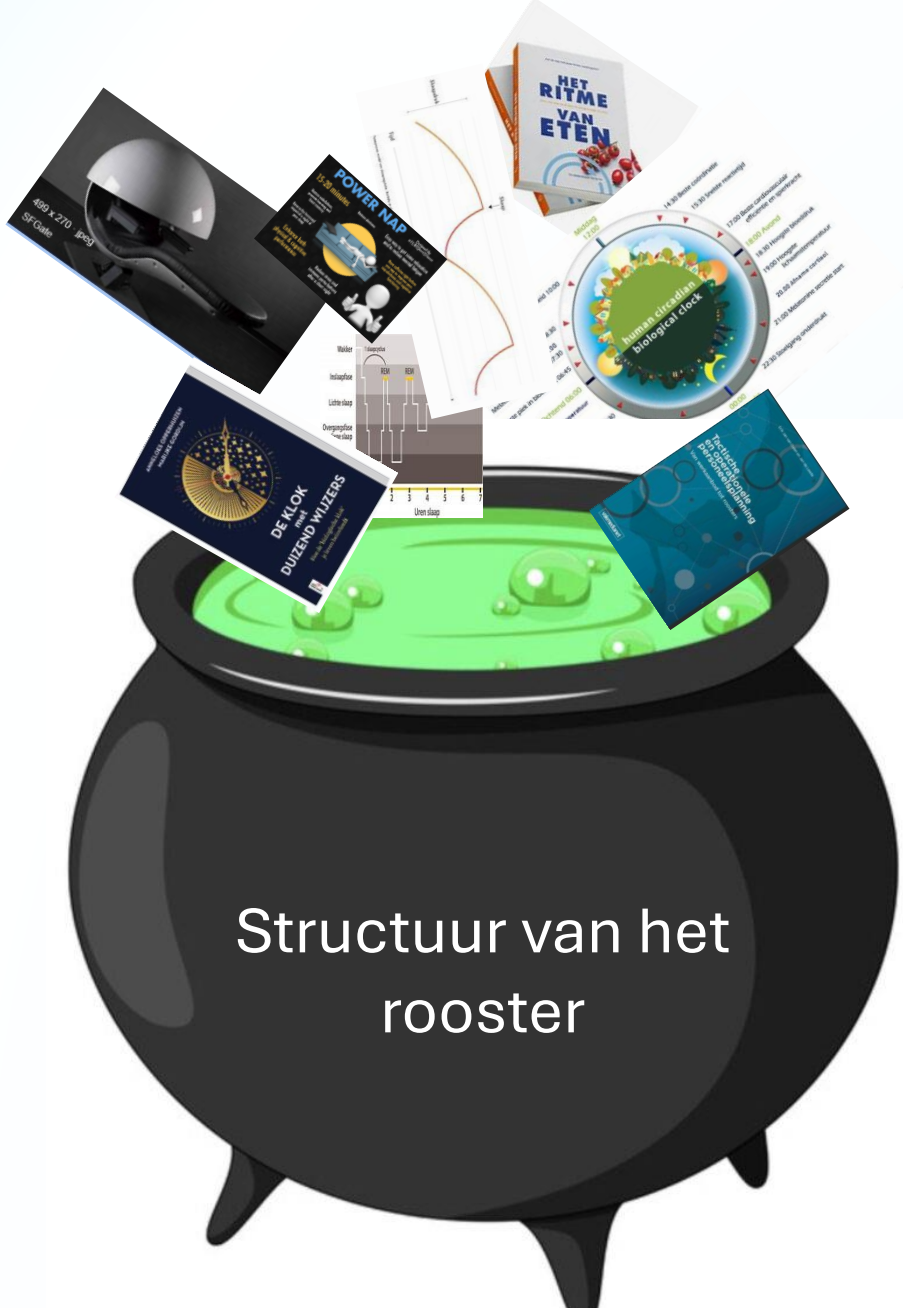
- Heb je de app niet download hem dan snel.
- Meld je aan bij de Staz om mee te denken de app nog beter te maken als nachtwerker.



Belangrijkste advies van iedereen: Blijf zo veel mogelijk van de biologische klok af! Maar hoe doe je dat als er in de nacht wel mensen moeten zijn?

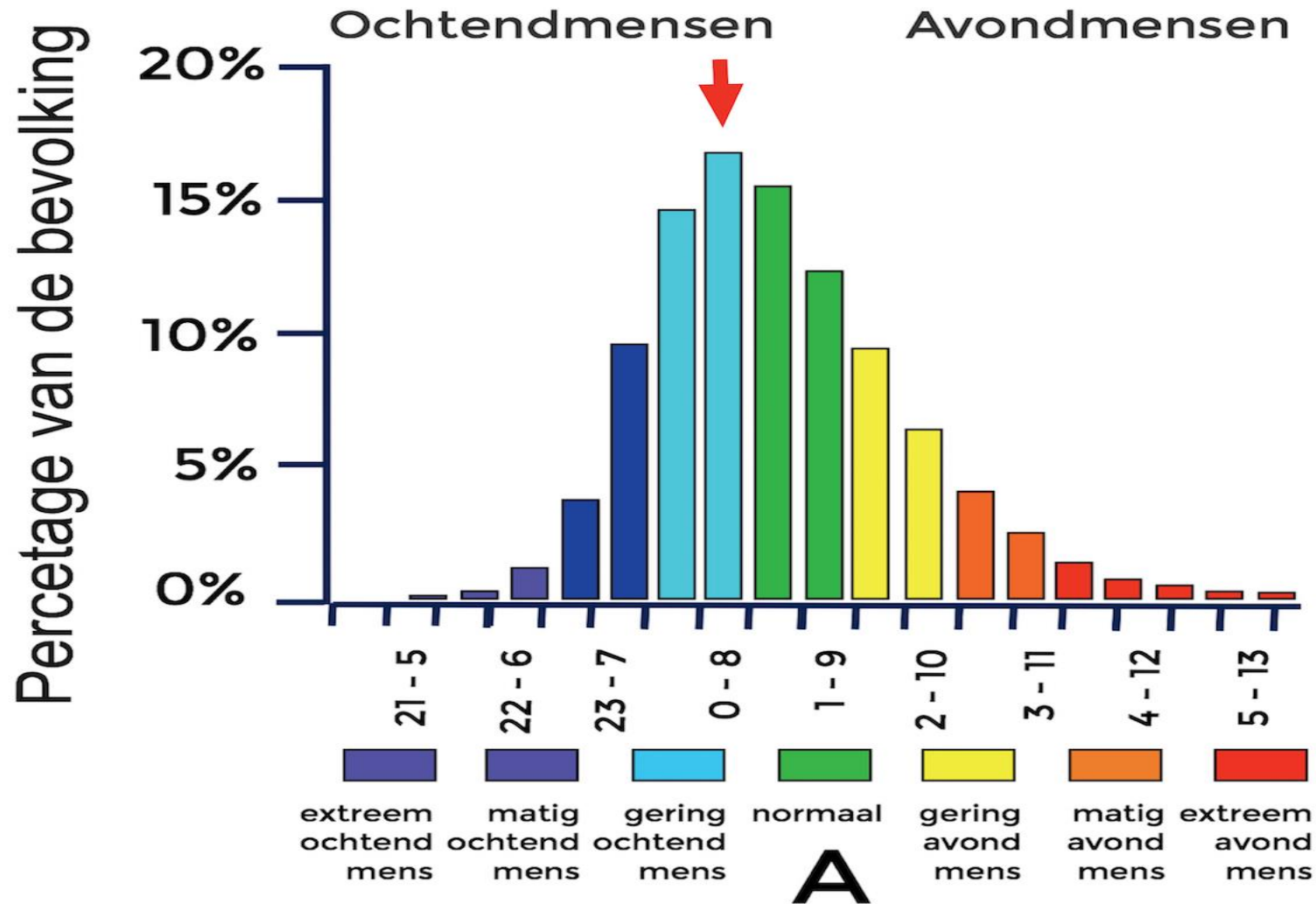


We gooien alles bij elkaar in een pan? Wat kunnen we dan doen?



Structuur van het rooster

Kunnen we het Chronotype ochtend/avond gebruiken in het roosteren?



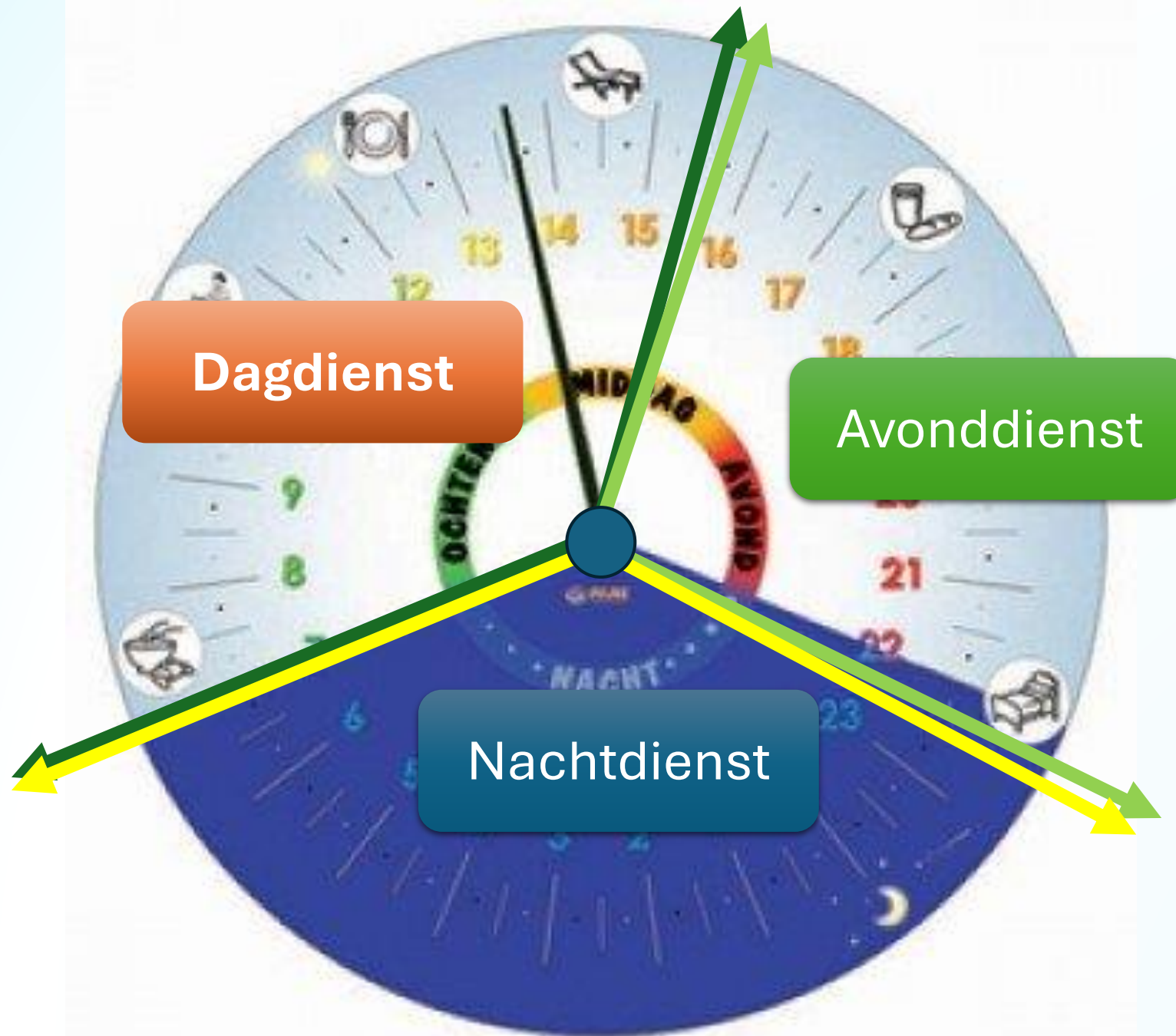
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat:

Het wakker/slaappatroon zo veel mogelijk regelmatig is?

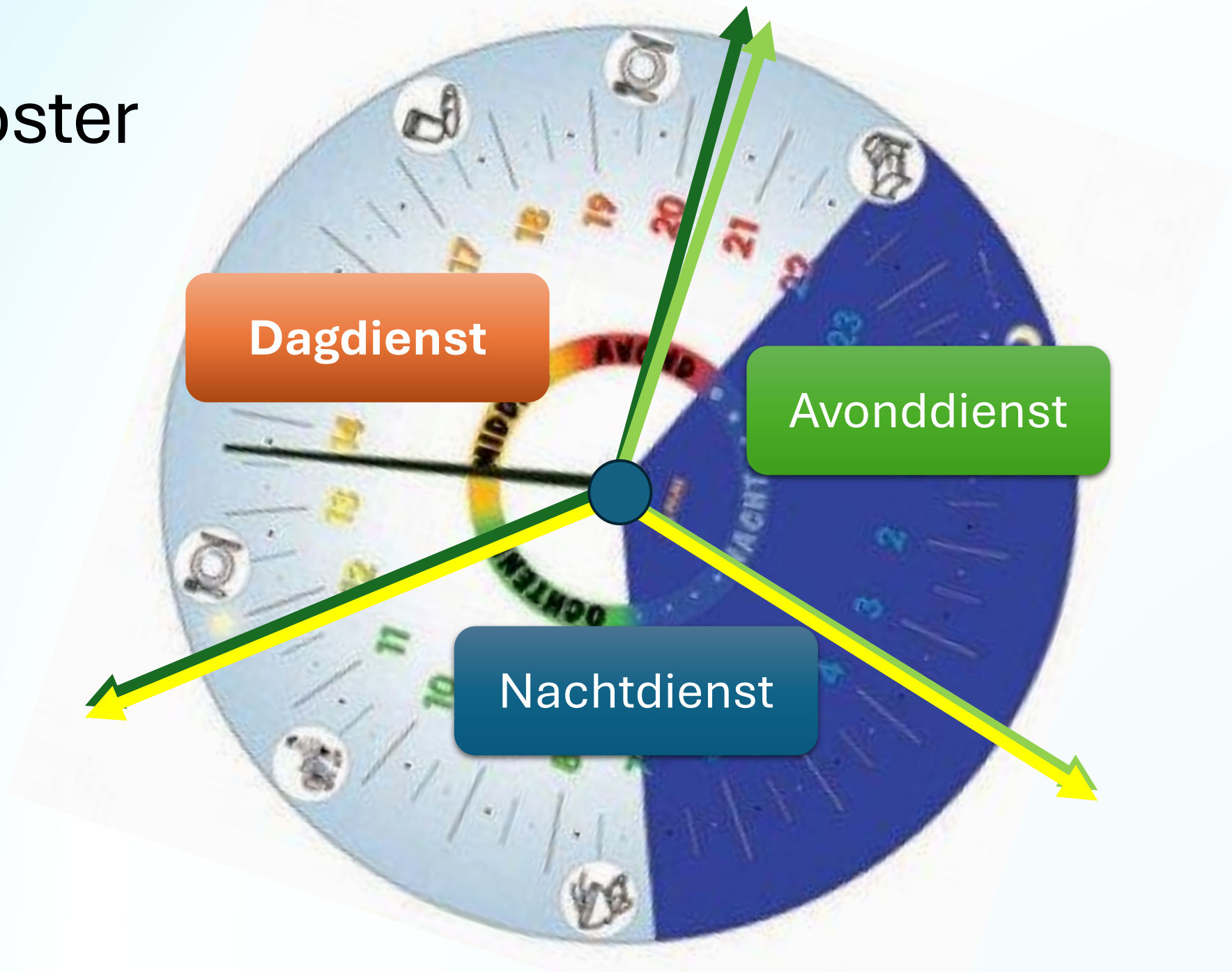
1. Iedereen minimaal aantal uur slapen buiten het dagvenster (20.00 uur tot 11.00 uur)
2. Geen volledige nachtdiensten meer (biologisch afschaffen)
3. Slaapdruk verlagen door eerder te stoppen?
4. Gebruik maken van het chronotype van een mens?

We gaan radicaal naar het werken in de nacht kijken vanuit gezondheidsperspectief, het rooster en gevolgen oplossen, problemen aanpakken?

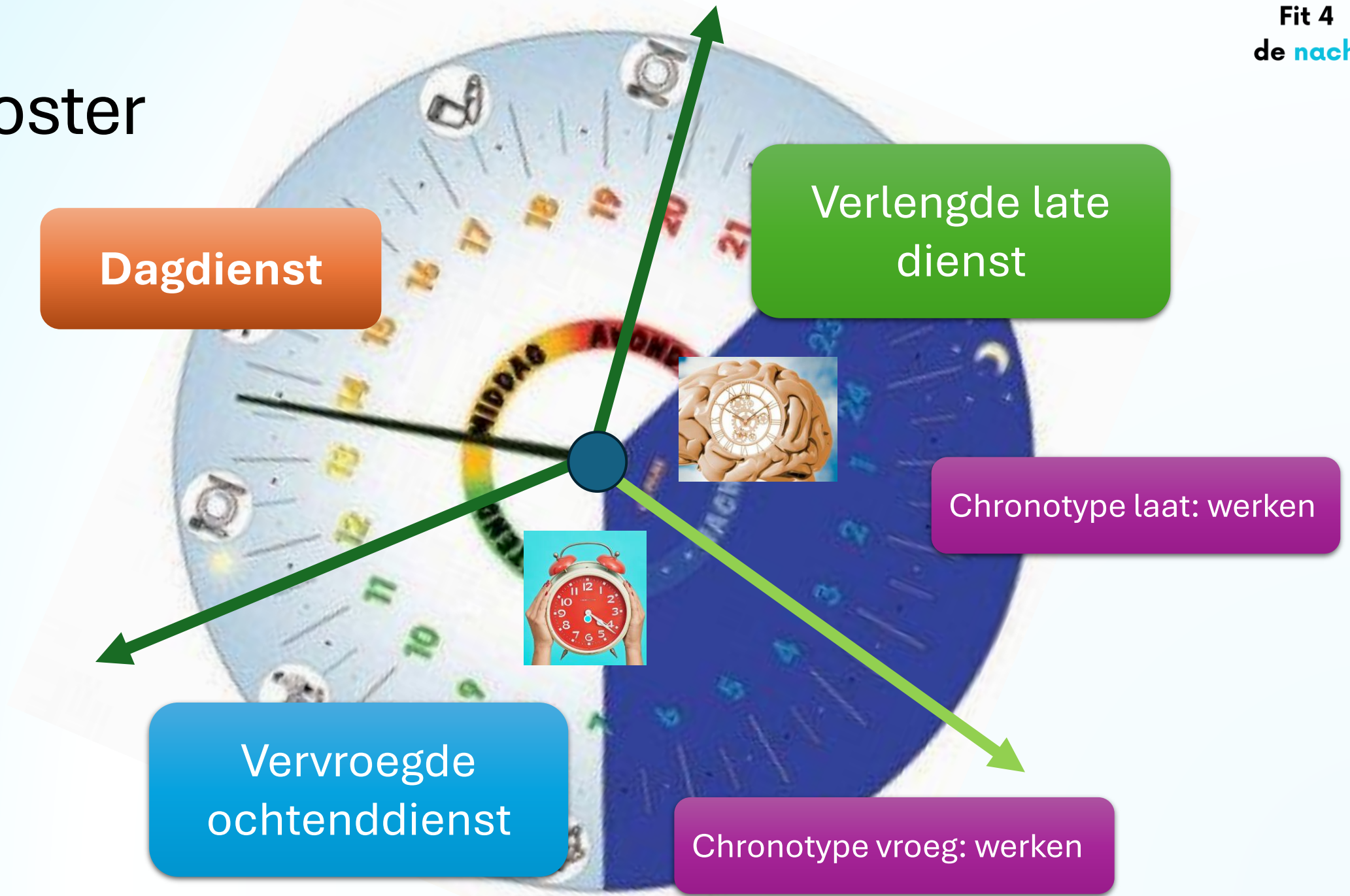
Rooster regulier



Draairooster

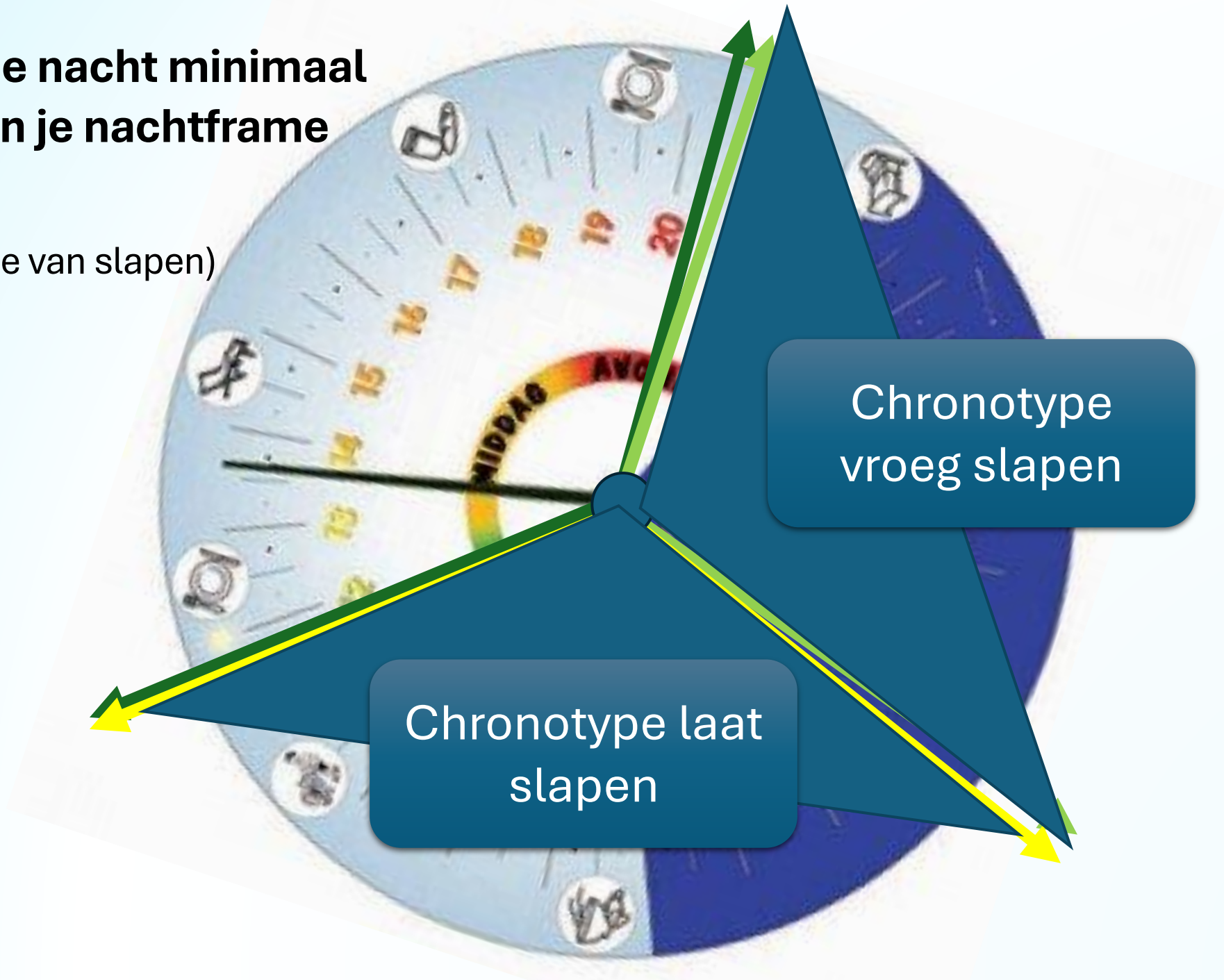


Draairooster



Wisselen in de nacht minimaal 5 uur slapen in je nachtframe

(Belangrijk: diepte van slapen)



Hoe kunnen we ervoor zorgen dat:

Innovatievraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat het werken in onregelmatige diensten een beperkt negatief effect heeft!

1. Iedereen minimaal aantal uur slapen buiten het dagvenster (20.00 uur tot 11.00 uur)
2. Geen volledige nachtdiensten meer (biologisch afschaffen)
3. Slaapdruk verlagen door eerder te stoppen?
4. Gebruik maken van het chronotype van een mens?



Ja-maar[®]

...ik zit in een dipje ...in de praktijk werkt het niet ...waarom ik ...dat is vroeger al geprobeerd ...wat kost dat wel niet ...ik heb maar 0,65 fte ...het is niet realistisch ...er is geen draagvlak ...het is maandag ...het gaat toch goed zo ...heeft het wel prioriteit ...daar komt alleen maar heibel van ...geef mij maar een gouden handdruk ...ik ben dsycletisch ...dat staat dus niet in mijn taak- en functieomschrijving ...dat past niet bij onze cultuur ...het is zo lekker ...uiteindelijk worden we toch weer teruggefloten ...dat zou jij toch doen ...dat is veels te veel buiten-de-box ...dan halen we onze deadline niet ...het voelt niet goed ...we missen momentum ...ik ben een beetje misselijk ...dat wist ik niet ...dan vinden ze me niet aardig ...ik ben gekke Henkie niet ...'t zit er gewoon even niet in ...dan ben ik weer de sigaar ...mijn band was lek ...daar ben jij te dom voor ...de brug stond open ...dat wist ik niet ...ik spreek uit ervaring ...zo ben ik nou eenmaal ...bij ons werkt dat niet ...heb je mijn collega's gezien ...als ze daarboven eens zouden nadenken ...iedereen deed het ...ik ben moe ...druk, druk, druk ...zo ben ik nou eenmaal ...mag ik een teiltje ...de server ligt eruit ...eerst koffie ...de tomtom zei linksaf ...staan alle neuzen wel dezelfde kant



Nzi



Innovatie 2:

Plannen is een vak

E learning voor alle ziekenhuizen
revalidatie en UMC's in nederland

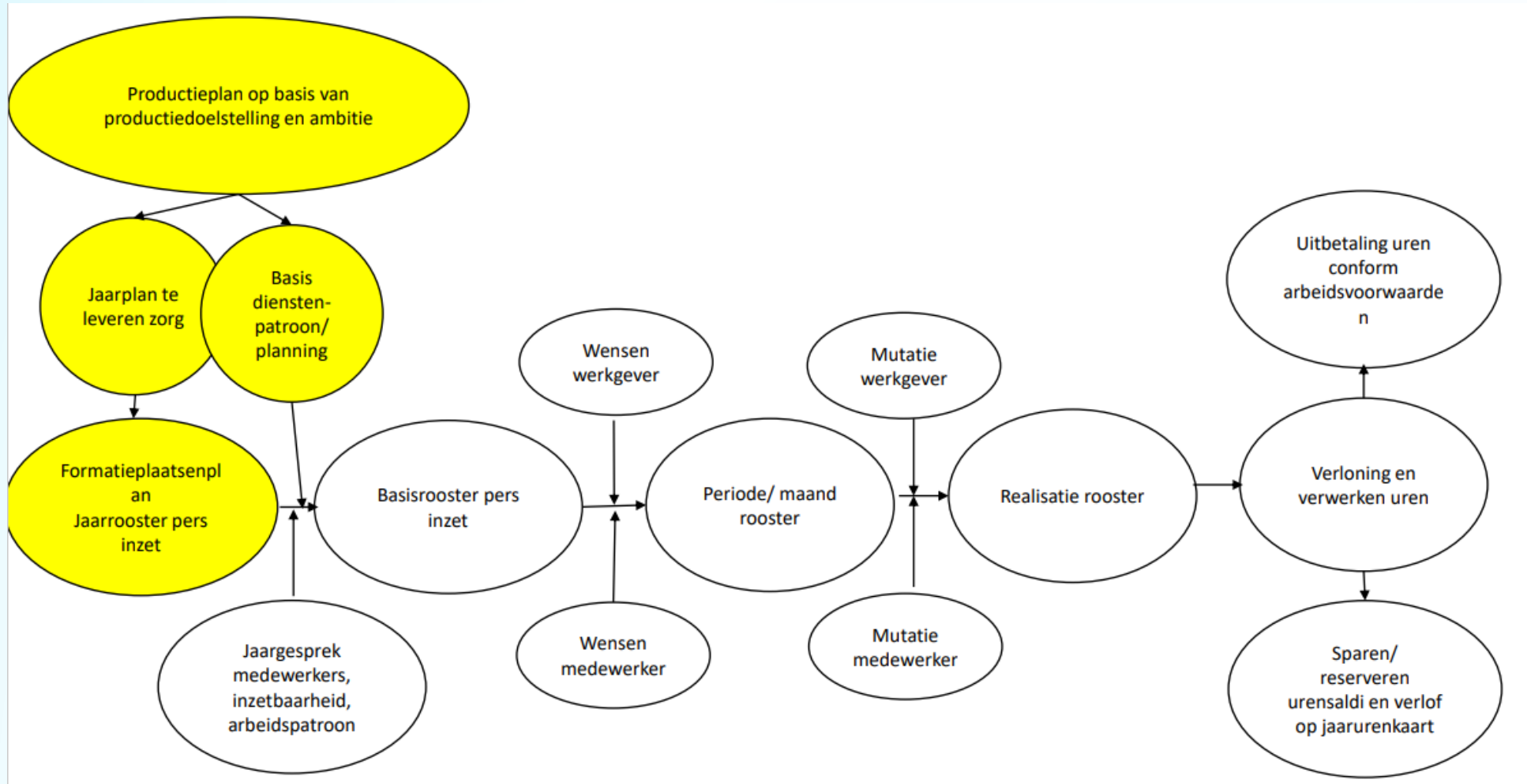
Een rooster?

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

Loesje

AAN DE SLAG MET
**DUURZAME
INZETBAARHEID**

Planproces is basis van de opleiding



Over de cursus

Deze basisopleiding personeelsplanning is bestemd voor verschillende groepen waarbij de direct leidinggevende en personeelsplanner nu de primaire doelgroepen zijn. Bij het noemen van de personeelsplanner hebben we het over een hele grote range aan medewerkers binnen de organisatie. Van personeelsplanner die alleen uren registreert, een duo

[LEES MEER](#)

Deze cursus bevat een event.

[Bekijk beschikbare datums](#)

Onderdelen



Introductievideo van een planner

In onderstaande video komt een planner aan het woord die meegewerkt heeft aan de totstandkoming van de basisopleiding.



Algemene informatie 'Plannen is een vak'

Deze opleiding biedt naast theoretische achtergronden over capaciteitsplanning en roosteren ook praktische handvatten om



Module 1: Inleiding

In dit eerste hoofdstuk wordt de essentie van deze opleiding weergegeven. Ook wordt de werkwijze van de opleiding



artikel

Module 2: Capaciteitsplanning

Deze module biedt een algemene introductie over de wijze waarop het inzicht op de te leveren productie tot stand komt



artikel

Module 3: De personeelsformatie

In deze module wordt beschreven hoe aan de hand van de kwalitatieve en kwantitatieve informatie de benodigde capaciteit



skill

Bruto-netto berekening Zelfbeoordeling

Hierbij verklaar ik dat ik de bruto-netto berekening met inachtneming van het geleerde in module 3 heb gemaakt en heb



artikel

Module 4: HR processen en goed werken met OWS.

Inzicht in de HR processen en het werken in Mijn Rooster is van essentieel belang bij het goed administreren van uren. Het



artikel

Module 5: Arbeidstijdenwet, cao en gezonde roosters

De kennis van de arbeidstijdenwet en de cao is voor iedereen die iets doet in roosters van belang. Het zijn "de" kaders voor het



artikel

Module 6: De jaarplanning en de Jaar Uren Systematiek

In deze module komt de jaarplanning en jaarurensysteem (JUS) aan bod. Het doel van een jaarplanning is het op voorhand



skill

Jaarplanning berekening Zelfbeoordeling

Hierbij verklaar ik dat ik de jaarplanning berekening met inachtneming van het geleerde in module 6 heb ingevuld en



artikel

Module 7: Het rooster

Deze module beschrijft de aspecten die nodig zijn om tot een goed rooster te komen. Ook wordt een stappenplan



artikel

Module 8: Veranderingen in het rooster

Deze module gaat in op mutaties in het rooster, ruilingen van medewerkers in het rooster en geeft aanwijzingen om optimaal in



artikel

Module 9: Sturen op uren en de maandafsluiting

Deze module gaat in op de wijze waarop men kan sturen op uren door zowel inhoudelijk als procesmatig een maandafsluiting te



skill

Maandafsluiting Zelfbeoordeling

Hierbij verklaar ik dat ik de maandafsluiting met inachtneming van het geleerde in module 9 heb uitgevoerd en besproken met mijn

Nzi



Innovatie 3:

De serious roostergame

Voor een veilige dialoog over een
(sociaal) onveilig onderwerp.

Een rooster?

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

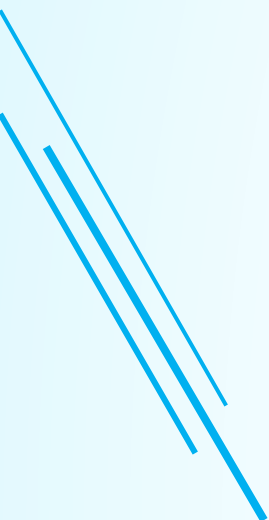
Loesje

AAN DE SLAG MET
**DUURZAME
INZETBAARHEID**

Even terug: Alles wat we dus waarnemen is eigenlijk een illusie 😊
en staat niet garant voor de ware kennis / realiteit.

Zaak dus om te proberen vraagstukken objectief aan te pakken en
ook daarin weer los te komen van het normale.

Daarom hebben we een roostergame gemaakt: een veilige
spiegel van de echte wereld met uiteindelijk een dialoog via een
spel in een omgeving die soms (sociaal) onveilig is!



Nzi



Als je iets niet weet
kan je het niet
veranderen

Een rooster?

Dat is toch
zo'n ding met
gaten?

Loesje

AAN DE SLAG MET
**DUURZAME
INZETBAARHEID**



*Wie heeft er een
typdiploma
gehaald.....?*



Wat zie je?

...we hebben consequent en fixed
vastgehouden aan het oorspronkelijke idee...



1881

2024



ROOSTERGAME

BORDSPEL



16/9/2024

