

Capaciteitsplanning

Slimme vakantieplanning bij PSW

Context

In de zomerperiode heeft PSW, net als veel andere organisaties, een uitdaging om de personele bezetting rond te krijgen. Mede door de afbouw van ZZP 'ers is dit nog een extra uitdaging. Op dit moment wordt de vakantieplanning aan de hand van vuistregels gemaakt (bijv. nooit meer dan 1/3 personeel vrij). Het zou helpend zijn als leidinggevenden en planners exactere gegevens beschikbaar te hebben. Hiermee kan een teamleider onderbouwde beslissingen over de vakantieplanning nemen op basis van objectieve data.

Dit traject heeft als doel om een capaciteitsjaarplan te ontwikkelen met een focus op vakantieplanning, om zo de personeelsbezetting tijdens de zomermaanden te optimaliseren.

Doelstellingen

- Het ontwikkelen van een capaciteitsjaarplan om onder- en overbezetting in drukke of rustige maanden bij te kunnen sturen.
- Het opstellen van betere stuurinformatie over verwachte tekorten tijdens de zomer om betere keuzes te kunnen maken in het toekennen van verlof.

Het uiteindelijke doel is om leidinggevenden inzicht te geven in knelpunten en dat zij op tijd bij kunnen sturen. Bijvoorbeeld door afspraken te maken over de vakantieplanning, jaarurensystematiek (JUS), inzet van minuren, aanpassen van de hoeveelheid werk, etc.

Interventie

De interventie bestond uit 4 onderdelen:

(1) Dataverzameling en analyse

Er zijn interviews gehouden met HR, lijnmanagers, plannings-experts en BI-specialisten. De nadruk lag op het inventariseren van huidige planningsmethoden en beschikbare stuurcijfers. Er zijn gesprekken gevoerd met leidinggevenden en planners over de huidige werkwijze rondom planningsbegroting, bezettingseisen, dienstenpatroon, personele beschikbaarheid en vakantieplanning. Daarnaast is de beschikbare data en BI-tools om personele capaciteit, uitval en verlof in beeld gebracht. Het resultaat van deze fase was een eisen- en wensenlijst voor een capaciteitsjaarplan.

(2) Ontwerp capaciteitsjaarplan en stuurcijfers

In deze stap is een eerste ontwerp gemaakt voor een capaciteitsjaarplan met nadruk op het balanceren van personeelsbehoeften, door het jaar heen. Het resultaat van deze fase was een ontwerpdocument met definities van gegevens en een eerste schets van de 'look en feel'.

(3) Ontwikkeling Tooling

In deze stap heeft de BI-specialist de benodigde data beschikbaar gemaakt en de visualisatie gecreëerd.

(4) Evaluatie en aanpassing

Het concept is besproken met HR en lijnmanagers om te controleren op gebruiksvriendelijkheid, bruikbaarheid en of het voldoet aan de doelstelling. Op basis van de feedback zijn enkele wijzigingen aangebracht. Ook is een lees-instructie/ handleiding voor lijnmanagers geschreven.

Mechanisme

PSW is al geruime tijd bezig met BI-dashboards op verschillende gebieden. PSW heeft eigen BI-specialisten in huis, wat zorgt voor veel eigen kennis en snelheid van handelen. Dit traject heeft veel baat gehad bij de reeds bestaande kennis en koppelingen met bronsystemen zoals AFAS en het planningssysteem OWS. Ook de beschikbaarheid van plannings-experts (o.a. van het centrale flexbureau) zorgde voor een vliegende start. De adviseur kon met voorbeelden van eerder ontwikkelde capaciteitsplannen een fort neerzetten waarop verder gebouwd kon worden. Feedback van HR en managers heeft geholpen bij het praktisch toepasbaar maken van het dashboard.

Uitkomsten

Een gedetailleerd capaciteitsplan dat inzicht geeft in tekorten en overschotten van personeel, door het jaar heen. Het capaciteitsoverzicht biedt inzicht in zowel de benodigde als de beschikbare wekelijkse capaciteit. Het geeft inzicht in:

- De uren die als norm gelden voor de cliënten; ZZP-uren.
- De uren die nodig zijn om de diensten te vullen; zorgzwaarteuren.
- De beschikbare uren van de teamleden; de contracturen.

De gegevens zijn dynamisch aan te passen. Er kan een selectie worden gemaakt:

- Per periode.
- Per kostenplaats(en).
- Per afdeling(en).



Bovenstaand figuur geeft (een deel) van het beschikbare dashboard weer.

In de instructie-pagina wordt uitleg gegeven over definities, interpretatie en gebruik van de data. Managers kunnen met de gegevens de volgende checks op de beschikbare capaciteit uitvoeren:

Voor de middellange termijn en de vakantieplanning:

1. Check op de bezettingseis t.o.v. minimale zorgzwaarte-budget. Heb ik niet te weinig (of te veel) uren voor de zorg in de diensten verwerkt?
2. Check op contracturen t.o.v. bezettingseis. Heb ik voldoende mensen beschikbaar om de diensten te vullen?

Voor de lopende planning:

3. Is de functiemix die onder contract staat, vergelijkbaar met de gemiddelde functiemix binnen PSW? Zijn er goede redenen om daarvan af te wijken?
4. Hoeveel uren heb ik te kort (of te veel) in de geselecteerde periode om de diensten volgens de bezettingseis te kunnen werken?

Na realisatie – na afloop van de gewerkte week:

5. Wordt het aantal uren gewerkt dat gepland is?

Onderdeel van Toekomstbestendig plannen (project Werk-privébalans)