



# BETERE WERK-PRIVÉBALANS

## Door professionalisering roosterproces bij Raphaëlstichting

### Context



- Sinds 2023 bezig met professionalisering van planning en roosterings
- In 2024 is het Centraal Bureau Planning opgericht met een specialist en 12 planners.
- Met het centraliseren van de planfunctie zijn roosteraars nu het aanspreekpunt, maar niet meer verantwoordelijk voor het maken van roosters.



### Doel van het traject

- Een duidelijke organisatiestructuur en heldere rolverdeling in het planning- en roosterproces realiseren.
- De jaarurensystematiek succesvol invoeren en ondersteunen met een capaciteitsjaarplan.
- Een samenhangend en gedragen roosterbeleid opstellen waarin bestaande werkwijzen en afspraken gebundeld zijn.



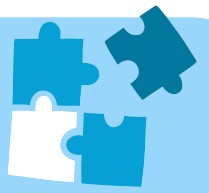
### Succesfactoren

- Een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij het invullen van bestaande formats
- HR, planners en teamleider zijn betrokken
- Groeiend inzicht door actieve deelname

### Aanpak in 3 stappen

- 1 Organisatiestructuur en rolverdeling uitwerken**  
In sessies met HR, specialist planning, planners en teamleiders is de nieuwe organisatiestructuur en rolverdeling uitgewerkt.
- 2 Capaciteitsjaarplan en JUS**  
Het capaciteitsjaarplan in Excel is aangepast en uitgebreid met JUS-inzichten op teamniveau.
- 3 Roosterbeleid opstellen**  
Het standaard roosterbeleid is geïntegreerd en afgestemd op de werkwijzen van Raphaëlstichting.

### Resultaat:



- ✓ Organisatieschets en rolverdeling van teamleider, planner en medewerker opgesteld in een presentatie.
- ✓ Capaciteitsjaarplan aangepast voor de organisatie en JUS geïntegreerd; planners beheren het zelf voor optimaal inzicht in formatie.
- ✓ Uitgeschreven roosterbeleid, inclusief capaciteitsjaarplan, rolverdeling en afspraken over flexibiliteit.



Onderdeel van Toekomstbestendig plannen (project Werk-privébalans)