

Betere werk-privébalans

Door professionalisering roosterproces bij Raphaëlstichting

Context

De Raphaëlstichting biedt zorg aan mensen met een verstandelijke beperking en is daarnaast actief in de psychiatrie en verpleeghuiszorg. Er werken 1.300 medewerkers op diverse locaties in Noord-Holland voor 1.200 cliënten, van alle leeftijden. De Raphaëlstichting werkt vanuit een antroposofisch geïnspireerde zorgvisie waarin de individuele ontwikkeling van cliënt en medewerker voorop staat. Binnen een intensief gemeenschapsleven is er veel aandacht voor kunst en cultuur. Het centraal bureau is gevestigd in Schoorl. Er zijn vier hoofdlocaties, namelijk Bredablick (Middenbeemster), Scorlewald (Schoorl), Midgard (Tuitjenhorn) en Rozemarijn (Haarlem). Daarnaast zijn er veel kleine locaties (zorgboerderijen, winkels, etc).

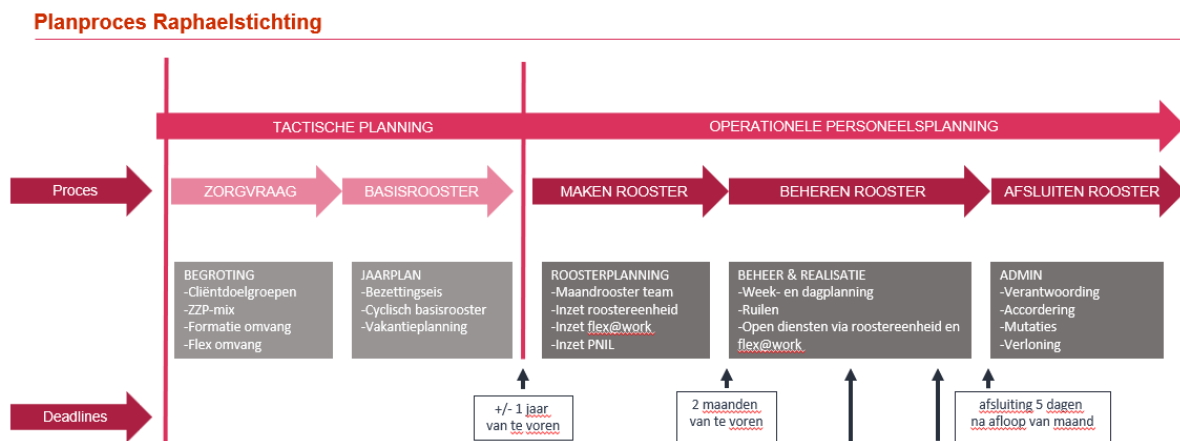
Raphaëlstichting maakt een professionaliseringsslag door in de planning en roostering van medewerkers. In 2023 zijn zij het project Capaciteitsplanning begonnen en in 2024 is het Centraal Bureau Planning opgezet en ingericht met een specialist planning en ongeveer 12 planners. De tientallen roosteraars die voorheen de roosters maakten, zijn nu aanspreekpunten van hun team. Maar zij maken en beheren de roosters niet meer. De planners zijn eind 2024 opgeleid om hun vak goed te beheersen.

In het project zijn er drie opbrengsten geweest.

- (1) De nieuwe organisatie is geschetst in een overzichtsplaat en de rollen van de planner, teamleider en medewerker in het planning- en roosterproces zijn helder gemaakt.
- (2) In het kader van de werk-privébalans is aandacht besteed aan de invoering van de jaarurensystematiek (JUS). In 2024 is de JUS door HR voorbereid en ingevoerd en vanaf januari 2025 van kracht. Dat is soepel verlopen. In het project hebben we werk gemaakt van een extra hulpmiddel, namelijk het capaciteitsjaarplan, om de planners en teamleiders te ondersteunen bij hun beslissingen om de aanvragen van de JUS in de jaargesprekken goed onderbouwd te kunnen goed- en afkeuren.
- (3) Verder is een concept roosterbeleid uitgeschreven. De bestaande documenten en werkwijzen zijn hierin samengebracht.

Interventie

- (1) In enkele sessies met HR, specialist planning, planners en teamleider is een schets gemaakt van de nieuwe organisatie. Onderdeel hiervan is een rolbeschrijving van de teamleider, planner en medewerker in het proces van plannen en roosteren. Daartoe is het standaardproces doorgelopen:



- (2) Een standaardformat in Excel van een capaciteitsjaarplan is aangepast aan de situatie van Raphaëlstichting. De tool is uitgebreid met de mogelijkheid om de afspraken over de JUS op teamniveau inzichtelijk te maken.
- (3) Een standaardformat van een roosterbeleid is verder ingevuld en uitgewerkt naar de werkwijzen van Raphaëlstichting.

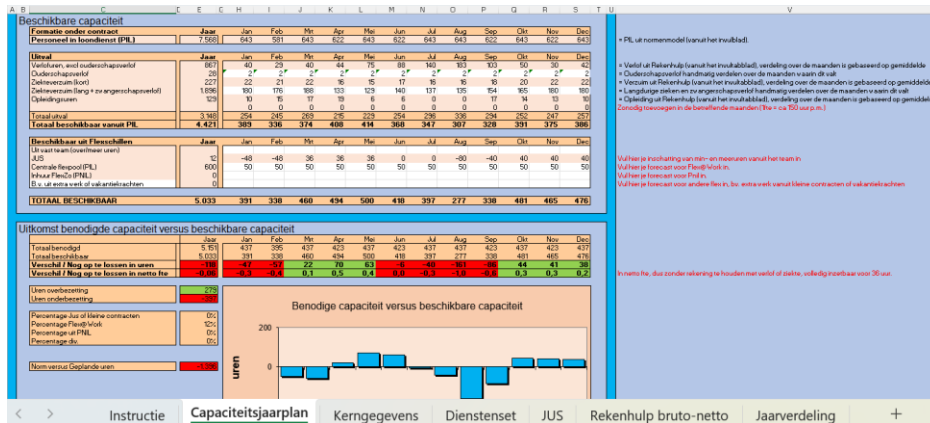
Mechanisme

Een van de werkende mechanismen is het gezamenlijk invullen van bestaande formats geweest. De adviseur kwam met een standaardformat (voor het capaciteitsjaarplan in Excel en van het roosterbeleid). Dat hielp de discussie te starten en gaande te houden. Om voldoende draagvlak te creëren is het cruciaal dat deze door de gehele groep is ingevuld. De samenstelling van de groep heeft hierbij geholpen: zowel HR, planners als teamleider waren aanwezig.

Uitkomsten

- (1) De organisatieschets en rolverdeling van teamleider, planner en medewerker is in een presentatie gemaakt.
- (2) Het capaciteitsjaarplan is geschikt gemaakt voor de organisatie. Ook is de JUS geïntegreerd in het instrument. De planners willen dit instrument zelf beheren (en niet door Finance & Control) omdat het helpt in het inzichtelijk

maken van de benodigde en beschikbare formatie per team over het jaar heen.



(3) In enkele versies is een uitgeschreven roosterbeleid opgeleverd, waarin het capaciteitsjaarplan, de rolverdeling en de flexibiliteit staan uitgewerkt.

Onderdeel van Toekomstbestendig plannen (project Werk-privébalans)

