

# Grip op krimp door innovatief plannen



Wij zorgen ervoor dat u grip krijgt op uw grootste uitgaven, namelijk de inzet van uw medewerkers.

*Bezuinigen, ombuigen, herstructureren, etc.*

Woorden waarover in de bedrijfsvoering van zorginstellingen veel gesproken wordt. De grond hiervoor is de daling van zorgvraag en/of omzet. Daardoor is grip nodig op de krimp. Hieronder geven wij inzicht in onze visie op de krimp, gezien vanuit het perspectief van de personeelsplanning door **innovatief plannen**.

***Aan de hand van een rekenvoorbeeld van een veel voorkomende situatie illustreren we hieronder innovatief plannen.***

*Op een afdeling worden van maandag tot vrijdag 9 dagdiensten gedraaid die elk 8 uren duren. Hiervoor heb je 10 medewerkers nodig die allen fulltime werken.*

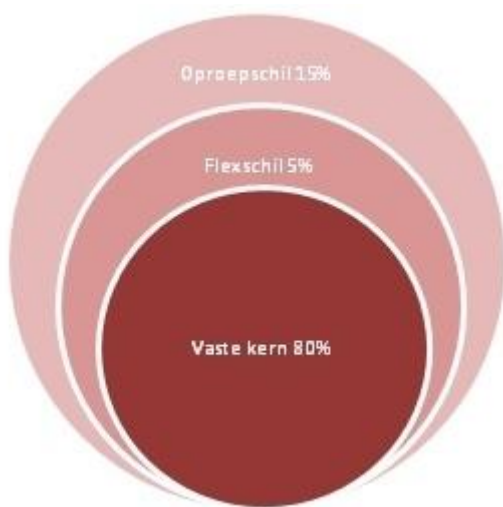
- $9 \text{ Diensten} \times 8 \text{ uur} = 72 \text{ uur per dag}$
- $72 \text{ Uur per dag} \times 5 \text{ dagen} = 360 \text{ uur per week}$
- $360 \text{ Uur per week} / 36 \text{ uur per fulltimer} = 10 \text{ fulltime medewerkers}$

*Wanneer er 10 fulltimers worden aangenomen, ontstaan er toch gaten in het rooster. Dit komt omdat bijvoorbeeld één van de 10 medewerkers ziek is, op vakantie gaat, of om een andere reden afwezig is. Die gaten moeten worden opgevuld, want zoals gezien wordt er in dit voorbeeld vanuit gegaan dat er altijd 10 medewerkers nodig zijn.*

*De afwezigheid door ziekte, vakantie en/of opleiding is bekend en hier wordt in de begroting dan ook rekening mee gehouden via de bruto/netto factor. De afdeling krijgt een budget van 13 FTE. Van het extra budget (3 FTE) kan de afdeling medewerkers*

*betalen om de afwezigheid op te vangen.*

Helaas zien we dat bij veel zorginstellingen het team niet uit de maximaal benodigde 10 FTE bestaat, maar dat de 13 FTE allemaal een vast urencontracten hebben. Dat is onhandig en onnodig. Is er niemand ziek, op vakantie of naar een opleiding, dan zijn er geen 10 maar 13 mensen aan het werk! Er is een slimme manier om hier toch goed mee om te gaan. PlanMen adviseert dat bij de vaste medewerkers de Jaar Uren Systematiek moet worden toegepast en er een flexgraad moet worden berekend voor de organisatie of voor onderdelen daarvan.



### **De PlanMen visie op innovatief plannen**

De visie van PlanMen is dat er voor de factoren die het verschil bepalen tussen bruto en netto uren een plan bestaat om die uren op te vangen. Je moet daarbij natuurlijk rekening houden met de omstandigheden in je organisatie, zoals specifieke (schaarse) kwalificaties en de zorgbranche waarin je organisatie actief is. Dit plan is het Schillenmodel en is in de figuur weergegeven. Zoals eerder genoemd, is de uitkomst van de flexgraadberekening afhankelijk van een aantal factoren. De vermelde getallen zijn dus fictief.

#### **Korte toelichting:**

*Vaste kern van 80%.* Dit zijn de vaste medewerkers die via een basisrooster worden ingepland. Deze basisroosters dekken 100% van de bezettingseis van de 10 dagdiensten. Als er gaten ontstaan, dan worden die niet vanuit deze vaste formatie ingevuld, maar door de Flexschil of –pool. Wanneer een formatie een hogere

verhouding dan 80/20 heeft, dan wordt de Jaar Uren Systematiek toegepast om de voorspelbare gaten door verlof en opleiding op te vangen.

*Flexschil van 5%*. Dit is een budgettaire reservering voor het betalen van medewerkers uit de vaste kern die soms extra werken. Deze mensen worden ingezet vanuit min/max contracten, uit te betalen meer-uren of tijdelijke ophoging van contracten. De flexschil wordt zo veel mogelijk gebruikt voor middellange termijn gaten.

*De Oproepschil van 15%* is organisatiebreed georganiseerd om de juiste schaalgrootte te hebben. De oproepschil wordt vooral ingezet voor korte-termijn-calamiteiten. Dat betekent dat gaten in het rooster die door calamiteiten ontstaan, dus zo min mogelijk vanuit de vaste formatie worden opgevangen. Dit leidt namelijk tot een verstoring van de jaarroosters en de rust die daarin is aangebracht. Een gedeelte van de oproepschil kan opgebouwd worden met medewerkers met vaste contracten omdat een gedeelte van de flexibele vraag goed voorspelbaar is. Immers wie wanneer ziek wordt is onbekend, maar dat er in week x doorgaans y dagdiensten uitvallen is wél bekend. Doordat pas op korte termijn de meeste gaten ingevuld worden, kan bij het besluit de actuele zorgvraag betrokken worden. Hiermee wordt voorkomen dat flexmedewerkers ingepland staan terwijl dat door een lagere zorgvraag feitelijk niet nodig was.



Om te werken met deze systematiek moet er aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan.

De belangrijkste is dat er een **sterke samenhang** moet zijn bij het werken volgens de hiervoor geschetste methodiek. Zo is een goed functionerende oproepschil voorwaardelijk wanneer de flexgraad-knip in de formatie aangebracht wordt.

Een andere randvoorwaarde is dat de **leidinggevenden in het primaire proces inzicht en geloof hebben in deze systematiek**. Zij moeten immers de brug slaan tussen beleid naar de praktijk én zijn verantwoordelijk voor de personele inzet.

Het werken in het primaire proces met deze methodiek is best spannend omdat de belangen van HRM, financiën en het primaire proces niet altijd in balans zijn.

Dat is waar PlanMen haar klanten mee helpt. Wij geloven erin dat zorginstellingen die met **innovatief plannen** aan de slag gaan, grip krijgen op de krimp.

### **Informatie**

Bent u geïnteresseerd in **innovatief plannen**? Vul hieronder uw gegevens in en iemand van PlanMen neemt zo snel mogelijk contact met u op.