

# Het Potentieel Pakken bij ETZ

---



Het  
Potentieel  
Pakken

# Agenda

1

ETZ pakt het potentieel , waarom?

2

Hoe denk jij over contractuitbreiding?

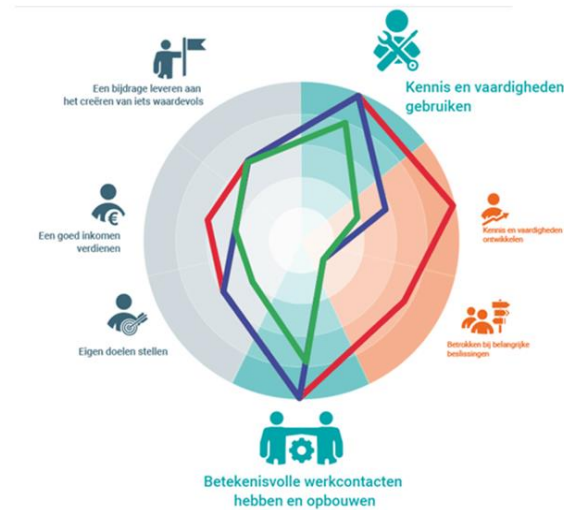
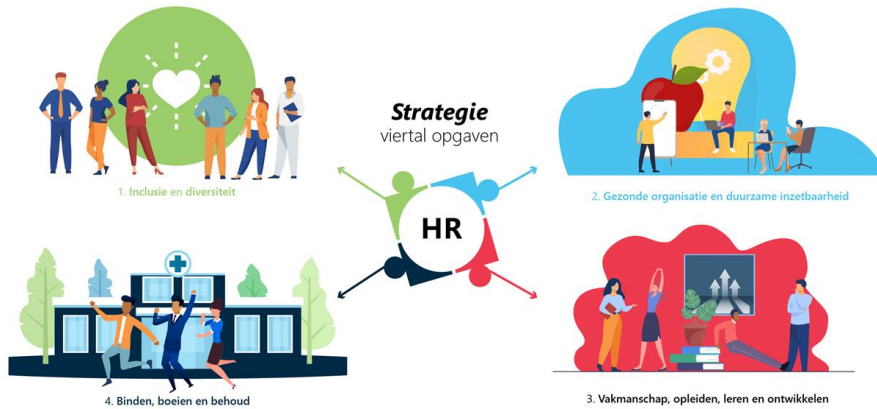
3

Wat is de opbrengst en wat zijn de geleerde lessen

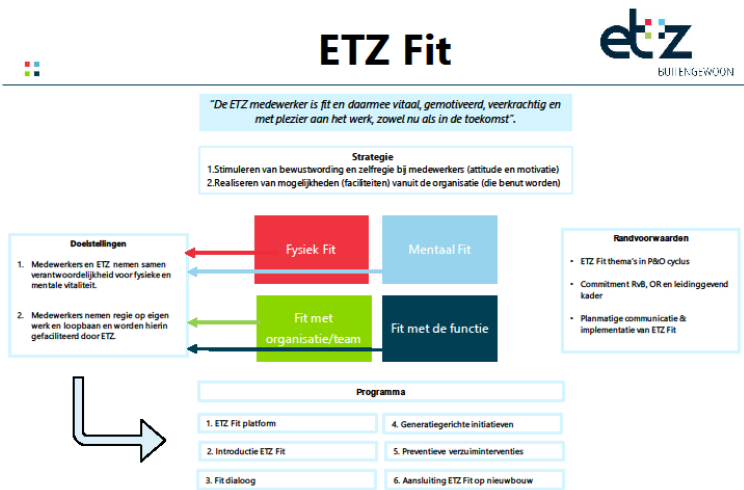
4

Afsluiting

# Het Potentieel Pakken sluit mooi aan bij de huidige doelstellingen, programma's en projecten van het ETZ



Werk als waarde.  
Het goede gesprek



## PERSONELE CAPACITEITS-MANAGEMENT



### CENTRAAL PLANBUREAU

Een centrale aansturing van de roostering van verpleegkundigen, afgestemd op capaciteit en zorgvolumes.

Basisinformatie per kliniek op orde, overige FTE wordt onderdeel van de flexibele schil. Juiste verpleegkundige op de juiste plek.

### FLEXIBELE SCHIL

Er wordt een flexibele schil van verpleegkundigen gecreëerd waarmee het mogelijk is om verzuim op te vangen, opleiden en ontwikkelen te faciliteren en daarmee bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van verpleegkundigen.



### WERVING EN SELECTIE

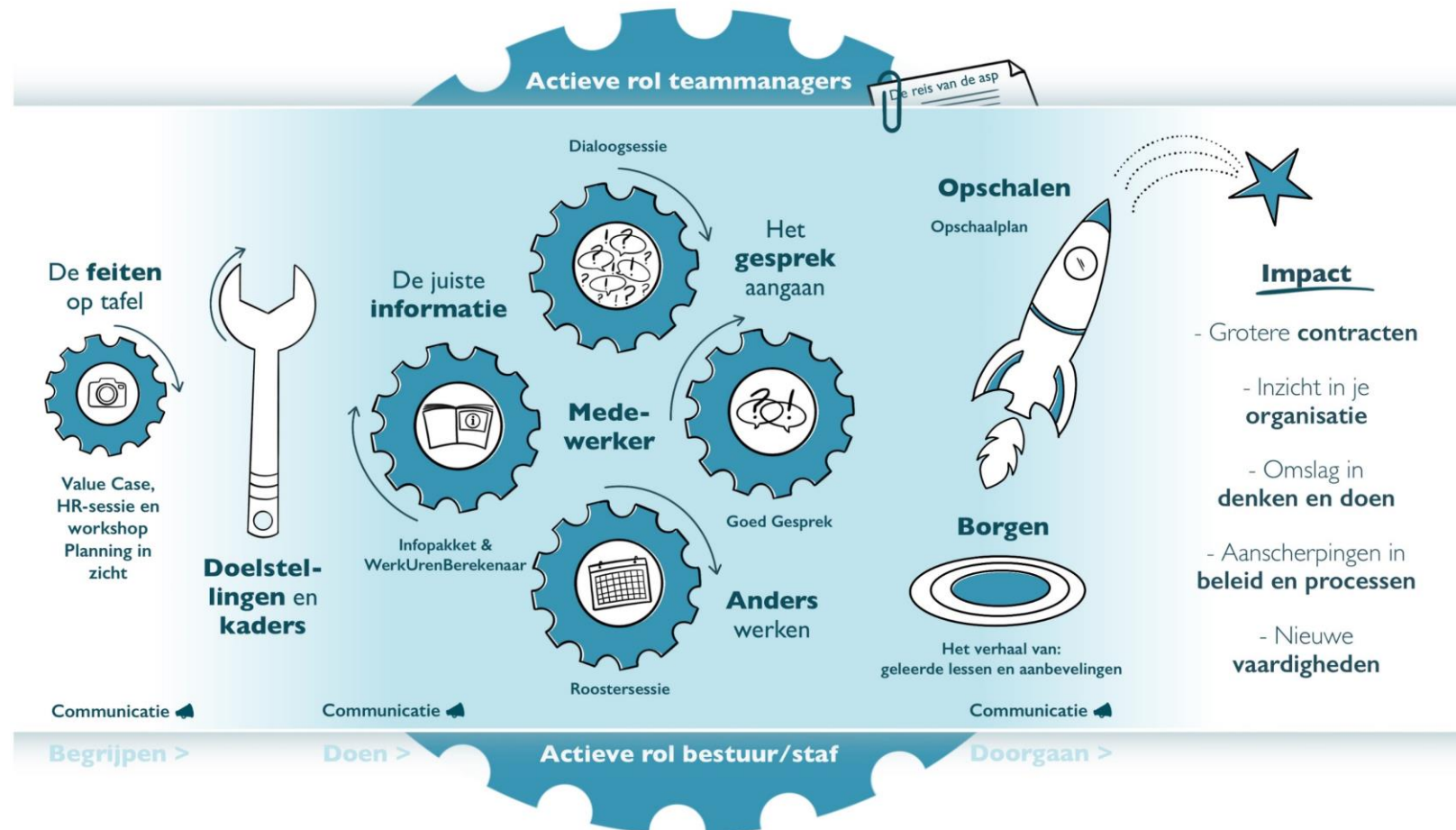
We zoeken geen mensen voor functies, maar creëren functies voor mensen. Zowel voor externen als interne medewerkers.





# In een traject van 6 maanden staat de zorgmedewerker centraal en gaan we actief aan de slag op meerdere fronten

## EEN TRAJECT VAN HET POTENTIEEL PAKKEN



# De insteek van de trajecten van Het Potentieel Pakken: een bewuste keuze, belemmeringen wegnemen én het vliegwiel in gang zetten





# Wat willen we bereiken in het ETZ



het traject '**Het Potentieel Pakken**'. Samen willen we ervoor zorgen dat medewerkers die dit willen op een prettige manier meer uren kunnen werken binnen het ETZ



## Doelen van het traject van HPP

- Toename **werkplezier**, zowel bij de zorgmedewerkers als bij de teamleiders
  - **Betere balans werk/privé**
  - **Andere manier van denken en doen**
- **Verzilveren potentieel medewerkers**, contracten worden uitgebreid
- **Deeltijdfactor verhogen** om hiermee deels de personeelstekorten op te vangen (streven 4% in 2023 (pilotafdelingen) gevolgd door 4% in 2024)

# Hoe ziet een standaard dialoogsessie eruit?



- 1 **Kennismaking**
- 2 **Feit of fabel:** Verkenning van het thema
- 3 **Waardeverkenning:** Hoe denk jij zelf over het thema?
- 4 **Acties en vervolgstappen**
- 5 **Afsluiting**



# Agenda

1

ETZ pakt het potentieel , waarom?

2

**Hoe denk jij over contractuitbreiding?**

3

Wat is de opbrengst en wat zijn de geleerde lessen

4

Afsluiting

# Feit of fabel

Feit of fabel?



**“In België en Duitsland is deeltijdwerken net zo normaal als in Nederland”**



# Fabel!



## Aantal werknemers deeltijd in Nederland

- Van alle vrouwelijke werknemers in Nederland werkt **73%** in deeltijd
- In Duitsland is dat maar **47%** en in België **41%**

## Hoe zit dit bij het ETZ?

- Binnen het ETZ werkt 88% van de zorgmedewerkers medewerkers in deeltijd
- De gemiddelde contractgrootte is **29,5** uur per week en **25%** werkt 24 uur of minder

Waar of niet waar?



**“Als je meer uren gaat werken houd je er onder aan de streep ook meer aan over”**

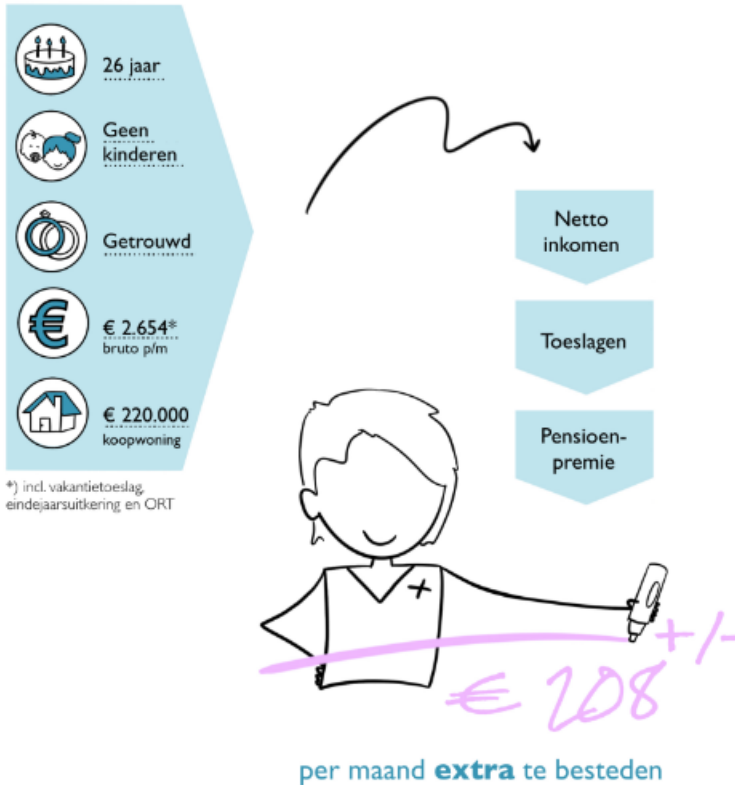


# Waar!

- Meer werken loont, in principe altijd, maar is afhankelijk van je persoonlijke situatie.
- Wil je weten wat meer of minder uren werken voor jou betekent? Vul dan de **WerkUrenBerekenaar.nl** in!



## NEUROOVERPLEEGKUNDIGE ZIEKENHUIS (PERIFEER) VAN 28 NAAR 32 UUR

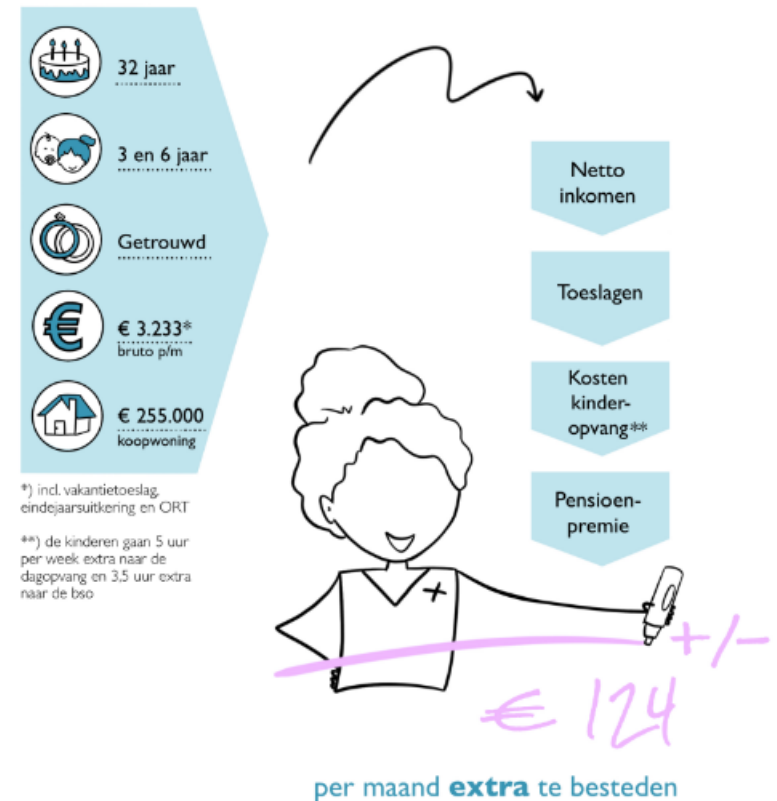


Benieuwd wat meer uren werken betekent voor jouw inkomen?  
En voor onder meer jouw toeslagen?  
Vul dan de **WerkUrenBerekenaar** in!

Het scenario is doorgerekend en gevalideerd door het Nibud

© Stichting Het Potentieel Pakken

## GESPECIALISEERD VERPLEEGKUNDIGE ZIEKENHUIS (PERIFEER) VAN 24 NAAR 28 UUR



Benieuwd wat meer uren werken betekent voor jouw inkomen?  
En wil je daarbij het aantal uur kinderopvang aanpassen?  
Vul dan de **WerkZorgBerekenaar** in!

Het scenario is doorgerekend en gevalideerd door het Nibud

© Stichting Het Potentieel Pakken

## Waar – niet waar?

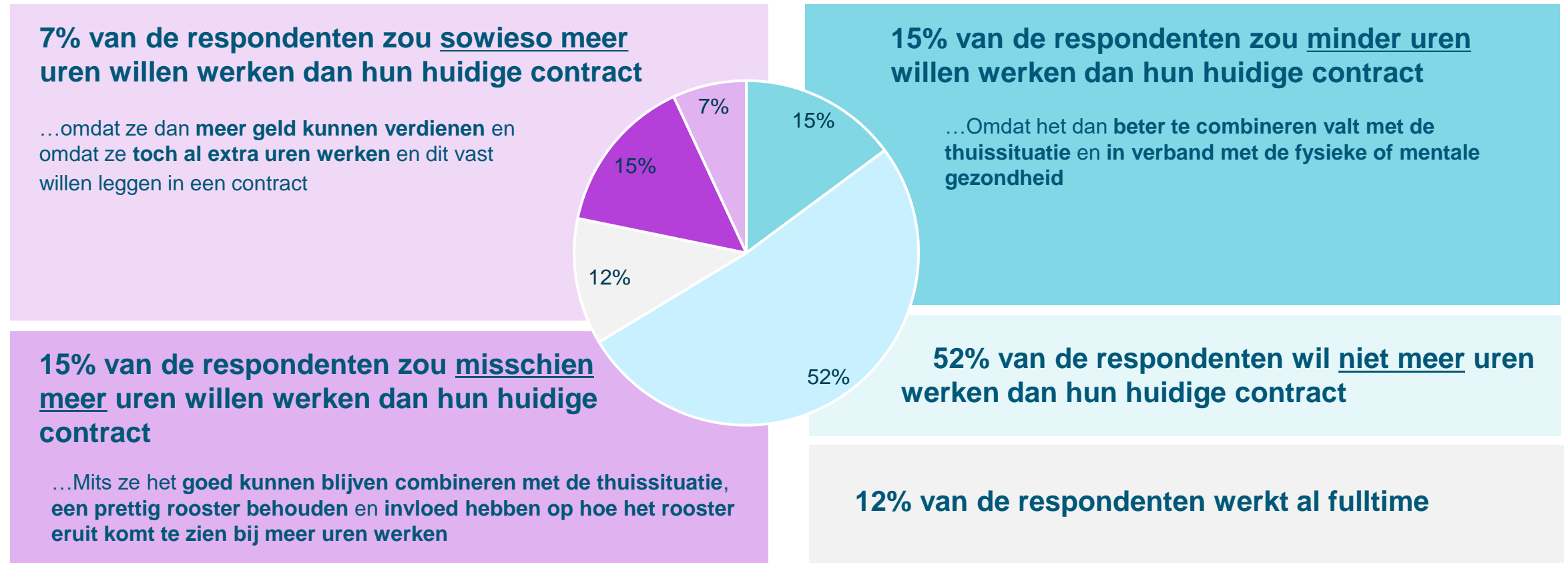


**De groep medewerkers die open staat voor contractuitbreiding is even groot als de groep die juist minder wil gaan werken?**



# In de praktijk staat 22% van de respondenten open voor een groter contract\*, echter wil ook 15% van de respondenten minder uren werken

Gewenste contractgrootte % respondenten per categorie, totaal aantal respondenten: 116



Er zijn veel diepgewortelde overtuigingen waarom grotere contracten niet reëel, moeilijk of onmogelijk zijn

***“Medewerkers willen toch niet meer werken”***

***“Wij hebben hier alles al aan gedaan rond grotere contracten”***

***“Grotere contracten passen niet in het rooster”***

***“De werkdruk is al zo hoog,  
meer werken leidt alleen maar tot meer verzuim”***

# Hoe ziet een standaard dialoogsessie eruit?



- 1 **Kennismaking**
- 2 **Feit of fabel:** Verkenning van het thema
- 3 **Waardeverkenning:** Hoe denk jij zelf over het thema?
- 4 **Acties en vervolgstappen**
- 5 **Afsluiting**

## Stelling 2



**‘Iedereen moet alle diensten werken’**

**‘Ik speel een cruciale rol in het mogelijk maken van grotere contracten binnen mijn organisatie’**

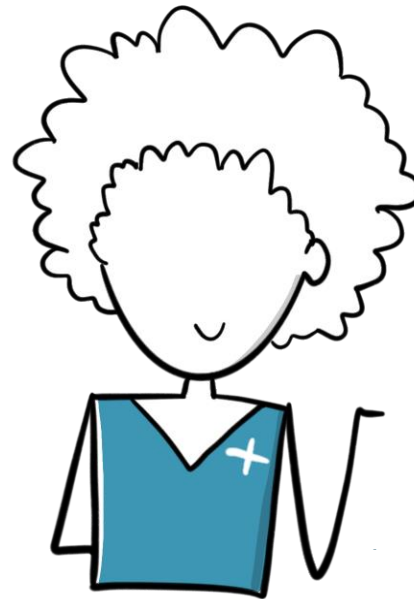
# De ervaring leert dat er veel overtuigingen spelen rondom het voeren van dit gesprek

*“Mijn deur staat altijd open, dus iedereen die iets wil bespreken komt al bij mij binnen”*

*“De contracten zijn hier al relatief hoog, dus urenuitbreiding is hier niet echt een mogelijkheid”*

*“Ik weet precies wie de medewerkers zijn die meer willen werken en wie niet”*

*“Ik heb er echt geen tijd voor om met iedereen het gesprek aan te gaan!”*



*“Als mensen meer uren willen werken is het hun verantwoordelijkheid om daar met mij over in gesprek te gaan”*

*“Ik neem het aantal uren op contract al mee in mijn gesprekken met medewerkers”*

*“Ik kan dit echt niet vragen want de werkdruk is al zo hoog”*

# Agenda

1

ETZ pakt het potentieel , waarom?

2

Hoe denk jij over contractuitbreiding?

3

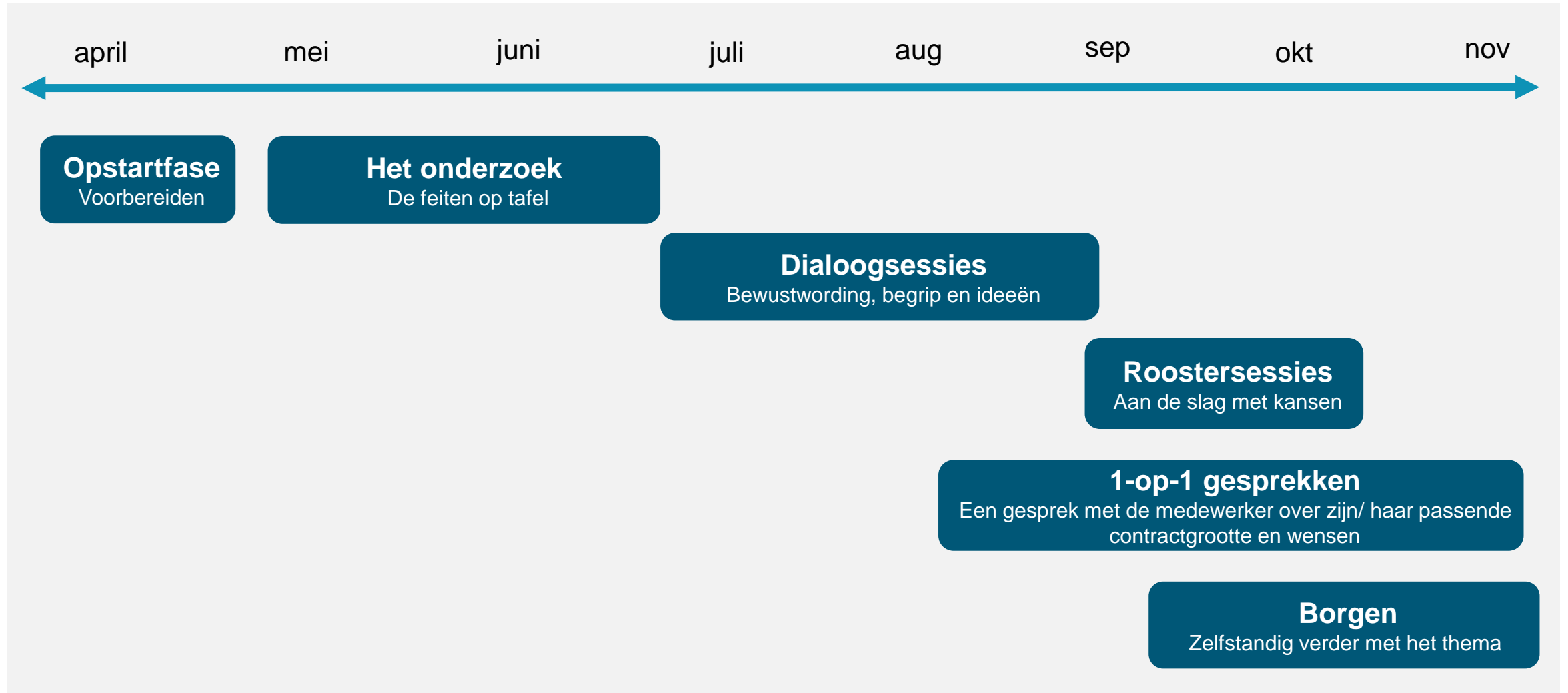
**Wat is de opbrengst en wat zijn de geleerde lessen?**

4

Afsluiting

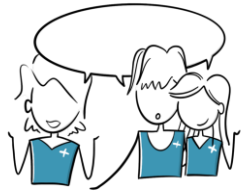


# Wat hebben we gedaan binnen het ETZ



# In gesprek over contractuitbreiding

**Ik ben door deze sessie anders gaan denken over de factoren die een rol spelen bij mijn keuze voor mijn contractgrootte**



Eens, Medewerkers	41%
Neutraal, Medewerkers	48%
Oneens, Medewerkers	11%

**Ik vind deze sessie van toegevoegde waarde voor het bespreekbaar maken van contractuitbreiding binnen mijn team**

Ja, Medewerkers	100%
-----------------	------

*Goed om dit eens van collega's te weten. Mooi om te zien dat je dezelfde overwegingen kan hebben met een heel ander achterliggend iets*

*Wat ik hoop dat er gaat gebeuren na dit project is dat de dienststructuur aangepast gaat worden, waardoor het aantrekkelijker is voor collega's om meer uur te werken. Omdat ik 36 uur werk, is het niet aan de orde om meer uur te gaan werken.*

*Ik ben benieuwd wat de toekomst gaat bieden. Welke diensten we gaan draaien. Staat open voor verandering en meer werken als het voor mijn privé situatie bijdraagt*

*Leuk interactieve sessie, prettig om meningen van collega's te horen en naar je eigen situatie te kijken. Ik ga meer nadenken over wat ik nodig heb om een groter contract te nemen*

# Kansen en ideeën die nodig zijn om grotere contracten te kunnen realiseren



## Orthopedie

- Avonddienst 8 uur
- 9 uurs diensten overdag
- Thuis werken
- Voorkeursdiensten
- Meer maatwerk per persoon leveren
- Flexibiliteit om later te starten of eerder te beginnen

## Urologie

- Flexibele kinderopvang
- Meer maatwerk per persoon (bv. meer werken diensten doordeweeks)
- Flexibel contract: winter meer werken dan zomer
- Avonddienst 8 uur
- Dagdienst van 9 uur
- Langere diensten zorgassistenten

## Longgeneeskunde

- Langere diensten zorgassistenten incl. taakdifferentiatie
- 9 uurs diensten verpleging
- Rooster verder vooruit plannen, weten waar je aan toe bent
- Wens kleinere contracten
- Financieel - mits het loont

## Cardiologie

- Dialoogsessie vindt volgende week plaats



## Wensen en voorkeuren

### Wel interesse om meer te werken, maar niet vaker naar werk:

- Avonddienst naar 8 uur
- 9 uursdienst
- Mogelijkheid om thuis te werken
- Persoonlijk maatwerk en flexibiliteit

### Inzet zorgassistenten

- Langere diensten
- Willen en kunnen meer inhoudelijk doen (taakdifferentiatie)

### Teamroosteren


- Tevredenheid bij de teams die al over zijn op teamroosteren
- Sceptisch over de overgang naar teamroosteren
- Heilige huisjes (wensen en voorkeuren vrije dagen etc.) invloed op teamroosteren

# Vertaal het aantal uren naar het aantal diensten dat iemand per maand moet (gaan) werken



## Vacature breed uitzetten

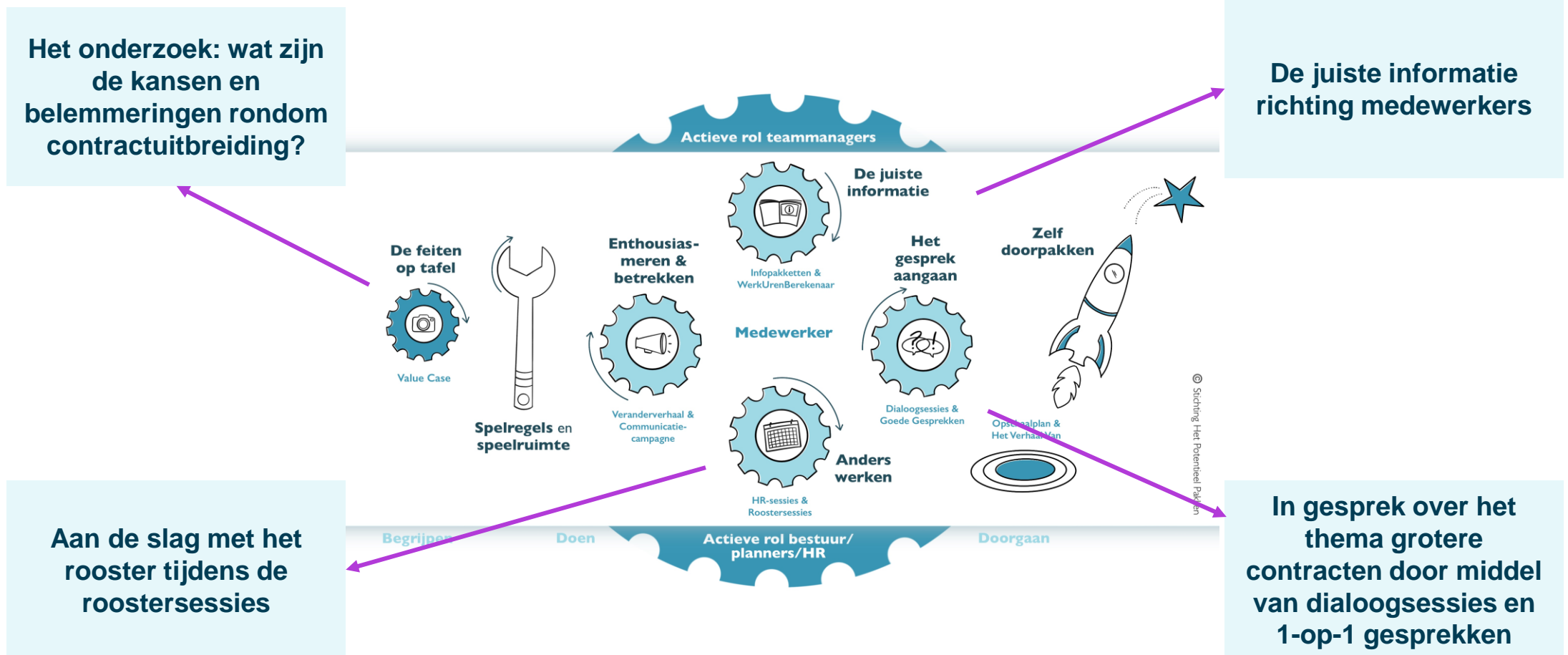
- Ben je opzoek naar nieuwe medewerkers en ga je een vacature uitzetten?
- Zet de aantal uren per week breed uit. Dus bijvoorbeeld tussen de **24 - 36 uur** en ga daarna in gesprek met de sollicitant over het aantal uur dat hij of zij wilt werken

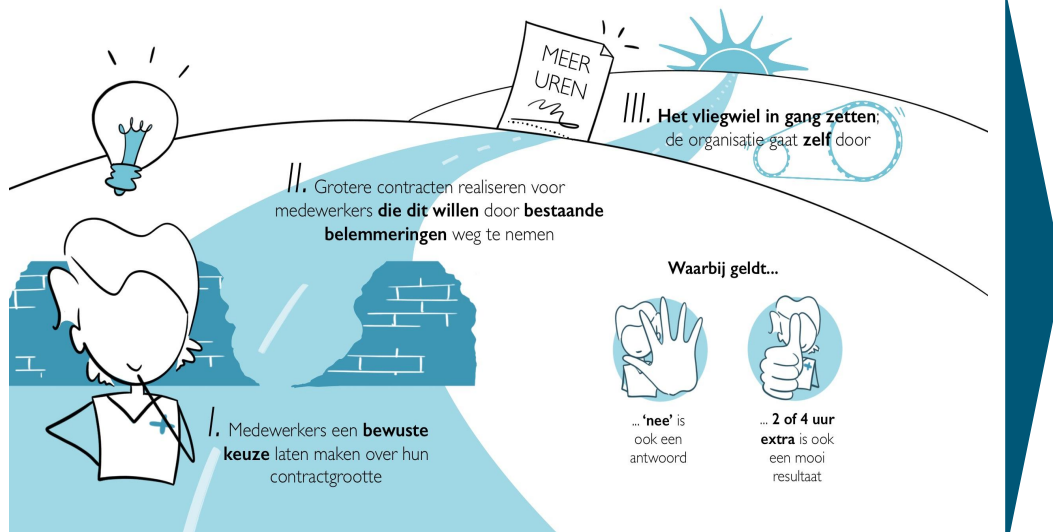

Aantal uren p/wk
24-36

## 1 of 3 uur meer werken kan ook

Hoeveel uur meer werken?	Consequenties voor het rooster
<b>1 uur per week, bijv.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24→25</li> <li>• 32→33</li> </ul>	<b>Gemiddeld 1 dienst per twee maanden extra werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 → 25 uur: i.p.v. 12x nu om de maand 13x</li> <li>• 32 → 33 uur: i.p.v. 16x nu om de maand 17x</li> </ul>
<b>2 uur per week, bijv.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30→32</li> <li>• 32→34</li> <li>• 34→36</li> </ul>	<b>Gemiddeld 1 dienst per maand extra werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 → 32 uur: i.p.v. 15x, nu 16x in de maand</li> <li>• 32 → 34 uur: i.p.v. 16x nu 17x in de maand</li> <li>• 34 → 36 uur: i.p.v. 17x, nu 18x in de maand</li> </ul>
<b>3 uur per week, bijv.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24→27</li> <li>• 28→31</li> </ul>	<b>Gemiddeld 1.5 dienst per maand extra, wat in de praktijk betekent de ene maand 1 dienst en de andere maand 2 diensten</b>
<b>4 uur per week, bijv.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20→24</li> <li>• 32→36</li> </ul>	<b>Gemiddeld 2 diensten per maand extra werken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 → 24 uur: i.p.v. 10x, nu 12x in de maand</li> <li>• 32 → 36 uur: i.p.v. 16x, nu 18x in de maand</li> </ul>

# De afgelopen maanden zijn we op verschillende fronten aan de slag gegaan met het thema grotere contracten





## Ambities van het ETZ

- **Verzilveren potentieel medewerkers:** deeltijdfactor verhogen om hiermee deels de personeelstekorten op te vangen (4% in 2023/2024)
  - ✓ Start traject (april): contract gemiddeld 29 uur per week
  - ✓ Waar staan we nu (oktober): contract gemiddeld nog steeds 29 uur per week\*
- **Andere manier van denken en doen**
  - ✓ Op een nieuwe manier kijken naar de uitdagingen
  - ✓ Het doorbreken van taboes
  - ✓ Bewustwording, besef en urgentie: ruimte krijgen om met oplossingen aan de slag te gaan
- **Toename werkplezier en werkgeluk**
  - ✓ Zowel bij de zorgmedewerkers als bij de teamleiders
- **Betere balans werk/privé**
  - ✓ Maatwerk kunnen leveren

# Contractgrootte is passender bij wensen van medewerkers

Tot nu toe zijn er bijna op iedere afdeling de eerste **contractuitbreidingen** gerealiseerd/ in verwerking. Daarnaast zijn er weer meer **nieuwe medewerkers met contracten van 36 uur** per week aangenomen

Ook is het **gesprek** gevoerd met **medewerkers die aangaven minder te willen werken**: waaraan ligt het en wat kan er eventueel anders geregeld worden om het (in de toekomst) te voorkomen?

## “Ik heb er in de afgelopen 6 maanden bewust bij stilgestaan of een groter contract iets voor mij is” Medewerkers

- Ja, maar ik ben niet meer uren gaan werken
- Ja, en ik ben ook meer uren gaan werken
- Nee, dat heb ik niet
- Nee, want ik werk al voltijd (36 uur)

46%

6%

32%

16%

“

*Door het gesprek erover te voeren, en op een andere manier dan voorheen, worden er nu mensen aangenomen met een 36 uren contract. Eerst stuurde ik altijd op maximaal 32 uur*

*Teamleider*

*De 1-op-1 gesprekken leveren veel meer op dan alleen inventariseren of iemand meer uren wilt werken of niet*

*Teamleider*

”





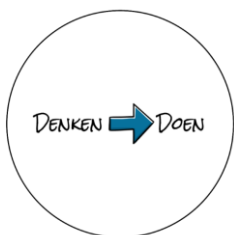
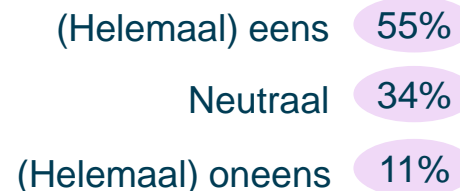
# Grootste winst: Anders denken en doen

**Aanspreekpunten ervaren meer ruimte** waarbinnen ze kunnen handelen en experimenteren om het anders te doen

**Medewerkers** ervaren hierdoor ook dat er **meer mogelijk** is en staan **open voor verandering**

**‘Door het HPP traject ben ik anders gaan denken en doen (bv. op het gebied van contractgrootte, het rooster en/of dienstenpatronen)’**

Leidinggevenden



*Ik sta open voor verandering en meer werken als het voor mijn privé situatie bijdraagt. Ik weet nu dat er meer mogelijk is en je buiten de gebaande paden kunt treden wat betreft contract grootte*  
Medewerker

*Ik zou willen zeggen dat HPP nu al geslaagd is, want we zijn al anders gaan denken en doen, en de gesprekken die we nu voeren, en dat denken (oude denken loslaten) zijn we nu al mee begonnen en dat vind ik veel waardevoller dat al die uren uitbreiden*  
Afdelingshoofd

*Door het potentieel pakken ben ik echt wel veel meer buiten de kaders gaan denken. Dus niet alleen maar binnen je Fte uren*  
Teamleider

# Gezonder werken



**Succesverhaal! Pilot met langere diensten voor de zorgassistenten Longgeneeskunde**

**Een avonddienst van 8 uur wordt onderzocht op de afdelingen Orthopedie en Urologie**



Oud	Nieuw
07:30-15:00 ZV00 (voeding)	07:30-16:00 (+ 60 minuten)
07:30-16:00 ZV01 (voeding)	-
07:30 - 16:00 ZZ00 (zorg)	-
08:00-18:00 (weekend)	-
14:30-22:00 ZV50 (voeding)	13:00-21:30 (+ 90 minuten)
14:45-20:45 ZV55 (voeding)	15:00-22:00 (+ 60 minuten)

avonddienst 1 ZV50 8 uur	
13:00-21:30 (+ 90 minuten)	
13:00	Inlezen / helpen eten / afhalen 1 + 2
13:30	doorstart / overdracht
14:00	Overdracht van collega ZA (ZV01)
14:30	check foodonline + inruimen BSW
15:00	drinkensronde + warme tussendoortjes
15:30	Opruimen
16:00	doorstart 16:15
16:30	afwaskar opruimen
17:00	eten uitdelen 1
17:30	pauze
18:00	eten uitdelen 2
18:30	afhalen / uitdelen menu
19:00	inruimen BSW
19:30	drinkensronde
20:00	BSW aanvullen / keuken afronden
20:30	afhalen / ophalen menu's + invoeren
21:00	ADL

vroegedienst 2 ZV00 8 uur	
07:30-16:00 (+ 60 minuten)	
07:30	inlezen, dagstart
08:00	inruimen BSW, start ontbijtronde
08:30	ontbijtronde
09:00	food online / voedingsvochtlijst
09:30	afhalen / inruimen BSW
10:00	drinkensronde
10:30	pauze
11:00	afhalen / Bestelling melk etc
11:30	(wegen) uitloop andere activiteiten
12:00	lunch uitdelen 1 / helpen eten
12:30	lunch uitdelen 2 / 12:45 pauze
13:00	pauze
13:30	doorstart
14:00	ADL / praatje maken / spel spelen
14:30	ADL / praatje maken / spel spelen
15:00	Overdracht naar ZV55
15:30	ADL / praatje maken / spel spelen

avonddienst 2 ZV55 6,5 uur	
15:00-22:00 (+ 60 minuten)	
14:30	
15:00	korte overdracht / drinkensronde
15:30	drinkensronde + warme tussendoortjes
16:00	doorstart 16:15
16:30	afwaskar opruimen
17:00	eten uitdelen 1
17:30	pauze
18:00	eten uitdelen 2
18:30	afhalen / uitdelen menu
19:00	inruimen BSW
19:30	drinkensronde
20:00	BSW aanvullen / keuken afronden
20:30	afhalen / ophalen menu's + invoeren
21:00	ADL
21:30	ADL
22:00	



## Focus voor het vervolg van dit thema



Formatie ETZ  
breed kijken

Vacaturestelling

Roosteren op  
maat

Borging binnen  
ETZ

PNIL- inzet  
verlagen

# Agenda

1

ETZ pakt het potentieel , waarom?

2

Hoe denk jij over contractuitbreiding?

3

Wat is de opbrengst en wat zijn de geleerde lessen?

4

**Afsluiting**

# Eigen ideeën?



# Contact



Liesbeth Bult

[l.bult@etz.nl](mailto:l.bult@etz.nl)

Mieke van Puijenbroek

[m.vanpuijenbroek@etz.nl](mailto:m.vanpuijenbroek@etz.nl)