

Meer informatie over de PRAKTIJKSESSIES (sessies 1 t/m 6):

Sessie 1. Jaarurensystematiek planmatig toepassen (presentatie/workshop)

Door Egbert van der Veen, consultant en promovendus Ortec en Universiteit Twente

Inhoud: Meer doen met dezelfde mensen, dat is wat de jaarurensystematiek (JUS) mogelijk maakt. In samenwerking met het UMCN hebben wij een model ontwikkeld dat binnen de kaders van JUS de personeelsinzet optimaal afstemd op (voorspeld) werkaanbod. De presentatie staat stil bij de toepassing én uitkomsten van dit model op data van het UMCN.

In deze presentatie/workshop wordt behandeld:

- Jaarurensystematiek planmatig toepassen
 - Bruto- vs nettobeschikbaarheid
 - Beter afstemming personeelsinzet op werkaanbod door het jaar heen
-

Sessie 2. Personeel plannen: op 3 kleine of 1 grote verpleegafdeling?

(presentatie/workshop **(in het engels)**)

Door Windi Winasti, bedrijfskundige UMC St Radboud/Elisabethziekenhuis en Margriet van Buuren, verpleegkundig manager Medium Care Kindergeneeskunde

Inhoud: In het kader van een afstudeeronderzoek is bestudeerd welke de effecten zijn van het samenvoegen van 3 kleine verpleegafdelingen tot één grote afdeling. De verpleegkundige groep is geordend naar de mate waarin verpleegkundigen breed (generalist) tot smal (specialistisch) inzetbaar zijn. De generalisten vormen de flexibele schil. Op basis van historische gegevens kan de vakantieplanning c.q. de afwezigheid van verpleegkundigen beter geregeld worden.

In deze presentatie/workshop wordt behandeld:

- Inzicht in flexibiliteit van medewerkers
 - Mogelijkheden voor meer flexibiliteit in planning
 - Onderbouwde vakantieplanning in relatie tot seizoenpatroon
-

Sessie 3. 'Spelen met de bruto netto factor (BNF)' (presentatie/workshop)

Door Leo Berrevoets, adviseur, onderzoeker afd. Procesverbetering & innovatie St. Radboud Nijmegen.

Inhoud: De BNF maakt transparant hoeveel uren de gemiddelde medewerker inzetbaar is in een jaar. Welke nuances zijn te onderkennen? Hoe verdelen we deze uren over het jaar en hoe stemmen we af op de personele behoefte per periode? Hoe gaan we om met boventalig inwerken en het onvoorspelbare ziekteverzuim? Hoe berekenen we wat we echt nodig hebben?

In deze presentatie/workshop wordt behandeld:

- Beter rekenen en budgetteren met formatie en uren
- Inzicht krijgen in knelpunten en valkuilen rond planning van personeel

- Het deels voorkomen van over- en onderbezetting
- Beter plannen

Sessie 4. Een transparante SEH, aanbod en personele inzet (case)

Door **Nienke Plass-Verhagen**, bedrijfsleider Spoed Eisende Hulp

UMCN St Radboud en **Bart van Acker**, adviseur Procesverbetering & Innovatie (PVI)

UMCN St Radboud

Inhoud: Om de kwaliteit en de doelmatigheid van de SEH verder te optimaliseren is de personeelsinzet en het aanbod van patiëntenzorg transparant gemaakt. Hierdoor konden wij de onderstaande vragen beantwoorden:

- Hoeveel personeel is beschikbaar binnen de formatie?
- Hoeveel personeel is nodig om het personeelsrooster in te vullen?
- Hoe kan het verschil tussen de beschikbare en de benodigde hoeveelheid personeel worden verklaard?
- Hoe verloopt het aanbod van patiëntenzorg?
- Hoe kan het rooster beter aansluiten op het aanbod van patiëntenzorg?

In deze Case wordt behandeld:

- hoe dit transparant is gemaakt;
- welke verbeteringen zijn doorgevoerd;
- hoe met weerstand is omgegaan.

Dit zal u concrete handvatten opleveren waarmee u aan de slag kunt.

Sessie 5. Personeelsplanning op een afdeling Radiologie (case)

Door Wouter van Wijhe, adviseur PV&I UMCN St Radboud en Willibrord Goverde, manager

Radiologie, UMCN, S. Radboud

Inhoud: Op de afdeling Radiologie is aan de hand van een capaciteitsmodel bepaald welke productie gerealiseerd kan worden in een jaar en hoeveel personeel ingezet moet worden. Daarnaast is de omvang van de totale benodigde formatie berekend. Ten slotte is geanalyseerd wat de kwaliteit is van de personele planning. Plant men conform de norm en is er winst te behalen door beter te plannen? Het veranderingstraject wordt geschetst.

In deze Casus wordt behandeld:

- Hoe maak je een capaciteitsmodel en wat levert dat op?
 - Hoe wordt vervolgens de benodigde formatie berekend?
 - Hoe meten we hoe personeel werd gepland? En wat leert dat?
 - Hoe plannen we het gehele veranderingstraject?
-

Sessie 6. Personeelsplanning op de operatieafdeling: *Hoe vertel ik het mijn mensen?* (presentatie)

Door Annet van Harten, adviseur PV&I

Inhoud: Hoewel er schaarste is aan OK-personeel, is het in de praktijk zo dat teams liever voorrang geven aan de individuele roosterwensen van medewerkers dan aan een passende planning. In de presentatie laten we zien hoe de afdeling operatiekamers steeds beter medewerkerstevredenheid en efficiënte planning met elkaar in verband brengen.

In deze Presentatie wordt behandeld:

- Hoe kan er *mentale en emotionele ondersteuning* geboden worden om 'gewoonterecht;' te doorbreken?
- Wat is er nodig aan *kennis* om inzicht op het tactische en operationele niveau op te bouwen?
- Wat is er nodig aan *systemen* om overzicht te houden?