

2-DAAGSE TRAINING OPERATIONELE CAPACITEITSPANNING INTRAMURAAL

Praktisch plannen van de personele inzet met de vraaggestuurde zorg en de nieuwe bekostigingssystematiek!

Een nieuwe training bestemd voor zorgmanagers, afdelingshoofden, zorgcoördinatoren en teamleiders. Binnen belangrijke kaders als de nieuwe bekostigingswijze, de vraaggestuurde zorg en de verantwoorde zorg, is het zaak om met de *operationele planning* (de planning op korte termijn) de personele inzet continu zo nauw mogelijk af te stemmen op de afgesproken dienstverlening. Zorgorganisaties die daarin succesvol zijn scoren op punten als de klanttevredenheid en rendement!

De training is ook interessant voor functionarissen met taken rond de intake en plaatsing van cliënten en voor (rooster)planners en p&o adviseurs die leidinggevenden ondersteunen bij het personeelsmanagement.

Om misverstanden of teleurstellingen te voorkomen: de training is geen cursus roosteren!

Relatie met de bestaande training capaciteitsplanning

De training operationele capaciteitsplanning biedt een logisch en vooral praktisch vervolg op de al bestaande training capaciteitsplanning die betrekking heeft op het tactische niveau van planning. In de training voor tactische personeelsplanning is de in opdracht van Actiz ontwikkelde handleiding voor het inrichten van de planning van de personele capaciteit in de periode van 1 tot 3 jaar het uitgangspunt.

Werken aan een praktische, operationele vertaalslag van de capaciteitsplanning

In het verlengde van het bepalen van de optimale personele capaciteit ligt het vraagstuk van de operationele planning van de personele inzet. Binnen belangrijke kaders als de nieuwe bekostigingswijze en de vraaggestuurde zorg en verantwoorde zorg, is het zaak om met de operationele planning de personele inzet continu en zo nauw mogelijk af te stemmen op de afgesproken dienstverlening. Zorgorganisaties die daarin succesvol zijn scoren op punten als de klanttevredenheid en rendement!

Om uw kennis en vaardigheden rond de operationele capaciteitsplanning verder uit te bouwen en te delen met uw collegae organiseert Actiz voor haar leden een **2-daagse training 'Operationele capaciteitsplanning'**.

De training wordt gegeven in samenwerking met deskundigen van *Advisaris en het bureau Van Hilst & Partners*. In de training wordt gebruik gemaakt van een bondige handleiding 'operationele capaciteitsplanning'. De handleiding wordt voorafgaand aan de training aan de deelnemers toegezonden. Voor zover nog niet in hun bezit ontvangen de deelnemers tevens de cd rom met de handleiding voor de capaciteitsplanning op tactisch niveau.

Voor wie is de training bestemd?

De training is primair bestemd voor functionarissen in de diverse lagen van het operationele management met een verantwoordelijkheid voor de afstemming van de personele inzet op de gevraagde dienstverlening. Te denken valt aan zorgmanagers, afdelingshoofden, zorgcoördinatoren en teamleiders. Daarnaast is de training ook interessant voor functionarissen met taken rond de intake en plaatsing van cliënten en voor (rooster)planners en p&o adviseurs die leidinggevenden ondersteunen bij het personeelsmanagement.

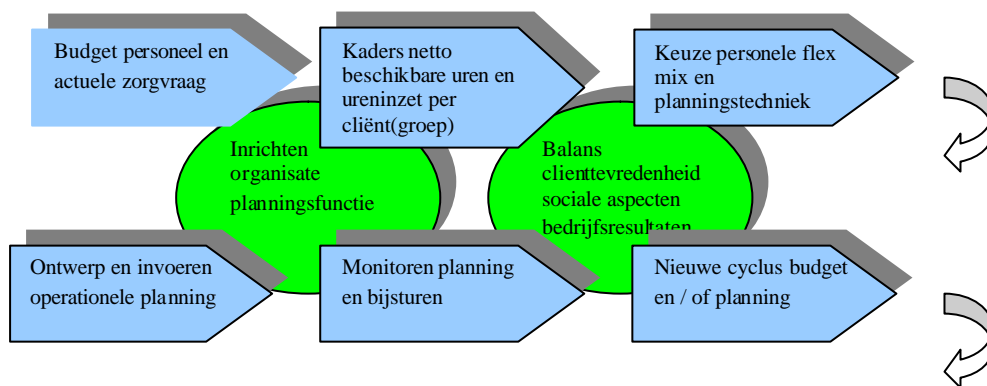
De ervaringen met de eerdere tactische training 'Capaciteitsplanning' hebben uitgewezen, dat het nuttig is om met meerdere medewerkers uit dezelfde instelling gezamenlijk aan de training deel te nemen. Ook is er in de training weer volop de ruimte om ervaringen te delen met collegae van andere zorginstellingen.

Verbinding met de al bestaande training 'Capaciteitsplanning'

Voor deelnemers die **niet** hebben deelgenomen aan de training 'Capaciteitsplanning' op tactisch niveau, is voorzien in een beknopte voorbereiding om aansluiting te vinden tussen beide trainingen. Deze voorbereiding is gericht op de status van de capaciteitsplanning in de eigen instelling.

Opzet training

De opzet van de training haakt aan bij de herkenbare cyclus van een kalenderjaar en volgt de ritmiek van de activiteiten, die achtereenvolgens na vaststelling van het (afdeling)budget op het operationele niveau plaatsvinden. De volgende figuur geeft deze ritmiek in het kort weer.



Andere aangrijpingspunten zijn het Zorg Informatie Model en het ECD.

Inhoud en leerdoelen training

De training is opgebouwd rond de thema's die in de jaarlijkse planningscyclus zijn benoemd.

Budget, personeel en actuele zorgvraag

Ingegaan wordt op de relatie tussen de bekostigingskaders, de actuele zorgvraag en de gevolgen voor de personele planning.

De cursist leert verbanden leggen tussen tactisch en operationeel niveau m.b.t. de actualiteit van de zorgzwaartebekostiging, zorgvraag en de kaders voor budget van personeel.

Monitoren Planning en bijsturen

Het accent bij dit onderdeel ligt op de systematiek van bewaken van zorgafspraken (planning) versus zorglevering (realisatie).

De cursist leert:

- de relatie te leggen tussen enerzijds de zorgzwaartemetingen (steekproefsgewijs ZOZ) dan wel regulier (zorgmonitor) en anderzijds de bekostiging (ZZP voor intramuraal, AWBZ functies voor extramuraal);
- het toepassen van overwegingen voor bewaking en bijsturing van zorglevering.

Nieuwe cyclus budget en/of planning

Veranderingen in zorgvraag en zorgomvang zullen sneller gevolgen hebben voor de personele capaciteit (kwantiteit) en deskundigheid (kwaliteit). Gegeven de nieuwe bekostiging zal frequenter een bijsturing moeten plaatsvinden van de formatie versus de veranderde zorgvraag.

De cursist leert aan de hand van praktische oefeningen (situaties uit de alledaagse praktijk) omgaan met wijzigingen in hun personele formatie zowel kwalitatief als kwantitatief.

Kaders netto beschikbare uren en ureninzet per cliëntgroep

De omvang van het personeelsbudget bepaalt welke speelruimte de organisatie heeft voor de inzet van personeel op de actuele zorgvraag. Deze speelruimte wordt omgezet in een urencapaciteit. Berekend wordt hoeveel uren nodig zijn per cliëntgroep, en hoeveel capaciteit er feitelijk beschikbaar is.

De cursist leert:

- de benodigde en beschikbare urencapaciteit te berekenen en te beoordelen of deze globaal overeenstemmen;
- wat er eventueel moet veranderen voor een goede afstemming tussen benodigde en beschikbare uren;
- waar/hoe benodigde gegevens zijn te achterhalen.

Keuze personele flex mix en planningstechniek

De tijdgebonden en kwalitatieve en kwantitatieve kenmerken van de zorgvraag vragen om een bepaalde flexibiliteit van de personele inzet. Er zijn diverse vormen van personele flexibiliteit te onderkennen die meer of minder geschikt zijn en dat geldt ook voor typen planningstechniek. De opgave is een optimale match te vinden tussen de kenmerken van de zorgvraag en de personele flexibiliteit en de planningstechniek.

De cursist leert:

- de diverse vormen van personele flexibiliteit te onderscheiden;
- de diverse vormen van planningstechniek te onderscheiden;
- vast te stellen welke eisen de zorgvraag stelt aan de personele flexibiliteit en de planningstechniek;
- vast te stellen welke vormen in de eigen praktijk voorkomen en het functioneren daarvan;
- vast te stellen of verbetering dan wel verandering wenselijk en mogelijk is.

Ontwerp en invoeren operationele planning

In deze stap gaat het om het systematisch opzetten van een roostersysteem. Een dergelijke systematische opzet bestaat uit een aantal stappen.

De cursist leert:

- hoe hij systematisch een roostersysteem kan opzetten;
- hoe hij het dienstenpakket kan ontwerpen/bijstellen;
- de medewerkers volgens de gekozen planningstechniek en met gebruikmaking van de beschikbare flex mix in een rooster in te delen.

Inrichten organisatie planningsfunctie

De organisatie rondom de planning kan op uiteenlopende wijzen worden ingericht. Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds het organiseren van de planningstaak en het planningsproces en anderzijds het ondersteunende software systeem. De mogelijkheden op dit vlak worden verkend en de (veranderende) eisen aan software worden apart behandeld.

De cursist leert met betrekking tot de organisatie van de planningsfunctie:

- het onderkennen van de gegevensstromen van personele gegevens tussen het personeels informatiesysteem, het planningsondersteunende systeem en het salarisverwerkende systeem;
- de toedeling van de planningsfunctie vanuit meerdere invalshoeken te beoordelen (taken en bevoegdheden);

- het onderkennen van meerdere mogelijkheden voor het inrichten van het planningsproces (o.a. centraal, decentraal);
- het beoordelen van planningssoftware aan de hand van een checklist met functionele specificaties;
- het onderkennen van veranderende eisen aan planningssoftware door invloeden als het vraaggericht werken;
- het beoordelen van de eigen praktijk op de onderdelen planningsfunctie, planningsproces en planningssoftware;
- wat de relatie met het ECD is;
- het vaststellen of verbetering dan wel verandering wenselijk en mogelijk is.

Balans cliënttevredenheid, sociale aspecten en bedrijfsresultaten

In het zorgproces gaat het om het vinden van een balans tussen de verschillende belangen van cliënt, onderneming en medewerkers (de belangendriehoek) . De planner kan op het kruispunt van deze belangen terecht komen en zal daarmee moeten leren omgaan.

De cursist leert:

- vanuit de drie verschillende invalshoeken naar de planning te kijken;
- het geven van aandacht aan motieven/redenen die achter wensen of eisen schuil kunnen gaan;
- eerder vormen van macht/invloed te herkennen;
- inzien dat het honoreren van de wensen impact kan hebben op de planning en/of op de andere betrokkenen uit de driehoek;
- om verantwoordelijkheden en besluitvorming over het honoreren van wensen en eisen op de juiste plaats in de organisatie te leggen.

Wat zijn de kosten?

De kosten voor de 2-daagse training zijn € 425,- per persoon.

Waar en wanneer?

	Datum	Plaats training
	19 mei en 10 juni	Gebouw Rhijnhaeghe te Bunnik
	23 september en 28 oktober	Gebouw Rhijnhaeghe te Bunnik
	30 september en 4 november	Gebouw Rhijnhaeghe te Bunnik

Aanmelden

Met bijgevoegd formulier kunt u zich aanmelden. Er is een maximum van 20 deelnemers per training.