

A hand is shown holding a white calendar icon with a red square on one of the dates. The calendar is positioned over a laptop keyboard. The background is a dark grey gradient with a teal overlay on the left side.

Editie 2023

ROOSTEREN IN DE ZORG

ICT in perspectief

M&I/Partners/

adviseurs voor management en informatie



Mariët van Dongen

mariet.van.dongen@mxi.nl

06 12 15 31 19



Sigrid Wolthoff

sigrid.wolthoff@mxi.nl

06 30 19 62 87



Karlijn Pielage

karlijn.pielage@mxi.nl

06 30 81 62 88

Blijf op de hoogte via

www.mxi.nl

ROOSTEREN IN DE ZORG

Voorwoord

Voor u ligt de uitgave “Roosteren in de zorg” van M&I/Partners. In deze uitgave vindt u relevante informatie over de grootste roosterleveranciers in de zorg: jeugdzorg, gehandicaptenzorg, GGZ, ouderenzorg en ziekenhuizen.

Deze uitgave is met zorg samengesteld. De informatie in hoofdstuk 3 bij de roosterleveranciers is verkregen door een uitgebreide vragenlijst en aangeleverd door de leveranciers zelf.

De thema's zijn opgesteld vanuit onze ervaring, kennis van de markt en opdrachten op het gebied van roosteren.

Veel leesplezier!

Mariët van Dongen, Sigrid Wolthoff & Karlijn Pielage

Inhoudsopgave

Het eerste hoofdstuk geeft een toelichting op de aanleiding voor deze uitgave en de scope. In het tweede hoofdstuk lichten we de gekozen thema's toe die leidend zijn voor het leveranciersprofielen. Het derde hoofdstuk bevat een overzicht van de leveranciersprofielen. Het vierde hoofdstuk geeft de marktverdeling van de leveranciers per zorgsector weer.

1	Inleiding	4
2	Thema's	7
3	De roosterleveranciers	12
4	Marktverdeling leveranciers	34

1

Inleiding

1 Roosteren in de zorg

Binnen zorginstellingen wordt personeelsplanning een steeds belangrijker thema. Een thema dat leidt tot strategische vragen.

- Hoe kunnen we ons personeel zo inzetten dat we de zorg kunnen blijven leveren?
- Kunnen we het roosterproces meer voorspellend maken?
- Op welke manier kunnen wij gezond roosteren ondersteunen?
- Hoe kan het roosteren bijdragen aan personeelsbehoud?
- Hoe kunnen we de flexibilisering van de arbeidsmarkt integreren in ons roosterproces?

Dit zijn vragen waar vanuit de organisatie een antwoord op gegeven dient te worden, en waar in grotere mate wordt gekeken hoe roosterapplicaties dit op een slimme manier kunnen ondersteunen.

Welke ICT-ondersteuning passend is voor een organisatie is sterk afhankelijk van de visie op personeelsplanning en de manier waarop dit proces is ingericht. Op basis van de visie en de organisatie van het ingerichte proces ben je als zorgorganisatie in staat om leveranciers te toetsen aan de manier waarop zij het proces kunnen ondersteunen. Wij merken in de praktijk dat zorgorganisaties baat hebben bij een overzicht van de roosterleveranciers en hun oplossing.

Wij hebben hier gehoor aan gegeven en een overzicht gemaakt van de grootste roosterleveranciers in de zorg.

“Welke ICT-ondersteuning passend is voor een organisatie is sterk afhankelijk van de visie op personeelsplanning en de manier waarop dit proces is ingericht”

Scope

In deze uitgave beperken wij ons tot leveranciers die zich primair richten op medewerkersroostering. We hebben de leveranciers wel gevraagd naar hun mogelijkheden voor capaciteitsplanning, geïntegreerd met het roosteroplossing.

Buiten scope vallen cliënt- en routeplanning en integrale planning van ruimte, middel, cliënt en medewerker.

Leveranciers

Voor deze uitgave zijn leveranciers benaderd die:

- een roosterapplicatie of een roostermodule binnen een ECD leveren
- én minimaal één klant hebben binnen de grootste organisaties per zorgsector (jeugdzorg, gehandicaptenzorg, GGZ, ouderenzorg en ziekenhuizen).

Adapcare, C-quential, Ecare, Intus, Monaco, Nedap, ORTEC, Paralax, PinkRoccade en SDB Groep hebben hun input aangeleverd voor deze uitgave. Tenzinger en Interflex hebben om verschillende redenen aangegeven niet deel te nemen.

Leveranciersprofielen

De eerste pagina van het leveranciersprofiel bevat kengetallen, de markten die ze (kunnen) bedienen, de visie, ambitie en implementatieaanpak van de leverancier. Op de tweede pagina is de visie van de roosterleveranciers op vier thema's weergegeven, inclusief de wijze waarop hun applicatie daarin ondersteunt. Deze thema's zijn:

1. regie en inspraak medewerkers;
2. centraal versus decentraal roosteren;
3. flexibele inzet;
4. capaciteitsplanning.

Invulling van deze thema's door zorgorganisaties bepaalt in grote mate de ondersteuningsbehoefte van de verschillen rollen binnen het roosterproces: planners, leidinggevende en medewerkers/teams.

Marktverdeling

De marktverdeling is gebaseerd op het aantal klanten binnen door ons gemaakte lijsten met grootste zorgorganisaties per zorgsector. De verdere verantwoording hierover leest u in hoofdstuk 4.

Thema's

Regie en inspraak medewerkers
Centraal versus decentraal roosteren
Flexibele inzet
Capaciteitsplanning

2 Regie en inspraak medewerkers

Regie en inspraak van medewerkers op het rooster is een thema dat steeds groter wordt in deze krappe arbeidsmarkt. Naast inspraak wordt van de medewerker ook een steeds grotere mate van volwassenheid verwacht in het roosterproces. Een proces waarin de medewerker de eigen belangen en de belangen van cliënt en organisatie afweegt. Om dit te kunnen is inzicht in de consequenties van bepaalde keuzes noodzakelijk.

Vragen bij dit thema over digitale ondersteuning

- Op welke wijze hebben medewerkers inspraak in het rooster van hun eigen team (wensen, ruilen, shiftpicking)?
- Op welke wijze wordt de medewerker buiten het zelfroosteren bewust gemaakt op zijn verantwoordelijkheid voor een goed rooster, en kan de medewerker het eigen gedrag in overweging nemen?
- Op welke wijze wordt een team ondersteund in het voeren van het gesprek over wat een goed rooster is en wat daarin de gezamenlijke verantwoordelijkheid is? Denk aan inzicht in aangevraagde vakanties, wensen of de benodigde en openstaande diensten op teamniveau?
- Ondersteunt de applicatie zelfroosteren? Zo ja, op welke wijze? Gaat de leverancier nog uit van een plannersrol of is het een teamverantwoordelijkheid?

Belangrijke definities

- **Zelfregie:** de mogelijkheid voor medewerkers om invloed te hebben op het rooster en hierin ook hun verantwoordelijkheid nemen. Denk hierbij aan het indienen van wensen, zelfstandig diensten ruilen, shiftpicking en dat ze de informatie hebben om de impact op individuele en/of teamkeuzes te kunnen beoordelen.
- **Shiftpicking:** inschrijven op openstaande diensten. Shiftpicking kan op twee momenten ingezet worden.
 - Tijdens het opstellen van het rooster om het rooster volledig gevuld te krijgen, zorgen dat openstaande diensten worden opgepakt.
 - Na publicatie voor de laatste openstaande of vrijgekomen diensten.
- **Zelfroosteren:** het team neemt gezamenlijk verantwoordelijkheid om het rooster te vullen.
 - Ronde 1: medewerkers vullen het rooster in zoals zij het individueel willen (vorm van shiftpicking).
 - Ronde 2: medewerkers gaan gezamenlijk het rooster herschikken om zoveel mogelijk aan de bezettingseisen te voldoen.
 - Ronde 3: bij niet kunnen vervullen van diensten is het team zelf verantwoordelijk voor al dan niet inzetten van flex/PNIL, afschalen zorg en legt daar verantwoording over af.
 Naast een passende systeeminrichting vraagt dit ook een bepaalde volwassenheid van het team.

Centraal versus decentraal roosteren

Centraal versus decentraal roosteren staan tegenover elkaar, waar veel tussenvarianten mogelijk zijn. De keuze heeft impact op de hoeveelheid regie bij het team wordt gelegd (bijvoorbeeld opstellen basisrooster of zelfroosteren). Daarnaast bepaalt in grote mate hoe de governance voor het roosterproces moet worden georganiseerd.

Vragen bij dit thema over digitale ondersteuning

- Welke visie heeft de leverancier op het roosteren en de rol van de planner en manager daarin?
- In hoeverre sluit de applicatie aan bij centraal en/of decentraal roosteren?
Denk aan:
 - de applicatie bevat veel functionaliteiten waarvoor een uitgebreide training nodig is;
 - de applicatie kent een beperkte set aan functionaliteiten, en is daarmee zeer gemakkelijk te gebruiken voor iedere medewerker die een bijdrage levert aan het roosterproces.

Belangrijke definities

- Kenmerken centraal roosteren.
 - Enkele planners binnen een organisatie.
 - Centraal gepositioneerd in de uitvoering en adviserend aan meerdere (lagen) leidinggevenden met behulp van stuurinformatie.
 - Stevige functie die over teams heen de roosters opstelt en ook ad hoc mutaties oplost binnen en tussen teams.
 - Eventueel in combinatie met een stevige rol binnen een flexproces.
- Kenmerken decentraal roosteren.
 - Een groot aantal planners binnen een organisatie.
 - Decentraal gepositioneerd op team/locatie niveau.
 - Vaker een rol dan functie (zorgmedewerker die plannen erbij doet).
 - Vaak beperkt tijd beschikbaar voor roosteren en voor doorontwikkeling op die rol en het gebruik van het systeem.
 - Afhankelijk van positionering van de planner: uitvoerend, adviserend, signalerend richting leidinggevende/team.

2 Flexibele inzet

In de steeds krappere arbeidsmarkt is flexibele inzet van personeel een noodzaak om de kosten beheersbaar te maken (beperking inzet personeel-niet-in-loondienst (PNIL) én om medewerkers te boeien en binden.

Flexibele inzet zien we op verschillende manieren.

- In- en uitleen tussen teams (inclusief eventuele doorbelasting).
- Shiftpicking (binnen een team of over teams heen).
- Inzet van interne flexmedewerkers.
- Inzet PNIL (zzp'ers en uitzendkrachten).
- Bovenregionaal roosteren.

Vragen bij dit thema rond digitale ondersteuning

- Welke flexibele inzet wordt ondersteund door de applicatie en op welke wijze?
- Wat biedt de applicatie op dit onderdeel voor de planner van het team en de flexpool, de (flex)medewerker en zzp'er/uitzendkracht?

Belangrijke definities

- Bovenregionaal roosteren: via een platform (in eigen beheer of koppelen aan een bestaand platform) het mogelijk te maken om eigen diensten aan te bieden aan medewerkers van andere organisaties en om eigen medewerkers diensten van een andere organisatie te laten invullen.
- Koppeling met uitzendbureaus: mogelijk om openstaande diensten direct aan te bieden aan meerdere uitzendbureaus om ze vervolgens door de uitzendbureaus te laten vullen, zonder dat er informatie overgetikt hoeft te worden.
- Interne flexmedewerkers: hierbij zien wij vaak twee uitersten die een verschillende manier van ondersteuning vragen.
 - Centrale flexpool met een centraal gecoördineerd flexproces.
 - Decentrale flexmedewerkers die door team zelfstandig benaderd worden (vaak op basis van "warme" relaties).
 Daarnaast zijn nog diverse variaties hiervan mogelijk

Capaciteitsplanning

Het kunnen voorspellen van en flexibel meebewegen met de zorgvraag is nodig om vraag en aanbod zo goed mogelijk bij elkaar te brengen. Zeker in de steeds krappere arbeidsmarkt en waar de kwaliteit (en timing) van de zorg geborgd dient te worden.

Vragen bij dit thema rond digitale ondersteuning

- Wat is de visie van de leverancier op capaciteitsplanning en de positionering daarvan?
- Welke data kan er ingevoerd of ingelezen worden in de applicatie ten behoeve van de capaciteitsplanning? Of wordt er met koppelingen gewerkt (BI-tool of ECD)?
- Welk inzicht biedt de applicatie ter ondersteuning van capaciteitsplanning (standaard rapportages/signalerings)?
- Kan de applicatie voorspellingen doen (verder vooruitkijken dan de ingevoerde data)? En zo ja, welke? Denk aan doorstroom cliënten/patiënten binnen zorgvormen, wijzigingen in medewerkers aantallen of contracturen, piek- en dalmomenten op basis van seizoenstrends.
- Als de roosterapplicatie (nog) geen capaciteitsplanning bevat, staat deze dan wel op de roadmap?

Belangrijke definities

Capaciteitsplanning zien wij als containerbegrip en omvat meerdere niveaus.

- Strategisch capaciteitsplanning: op basis van historische data analyseren en voorspellen wat de zorgvraagontwikkelingen zijn, om op basis daarvan strategische keuzes te maken over het zorgaanbod en benodigde formatie.
- Tactische capaciteitsplanning: houdt zich bezig met het afstemmen van het werkaanbod en de inzet van het benodigde personeel op middellange termijn (3-12 maanden vooruit).
- Operationele capaciteitsplanning: inzicht om te kunnen meebewegen met ad hoc wisselingen op vraag en aanbod, nadat het rooster al is opgesteld.

De roosterleveranciers

3 De roosterleveranciers

De roosterleveranciers zijn op alfabet gesorteerd.

[Adapcare \(Pluriform Zorg\)](#) 14

[C-Quential \(Roosterplanning\)](#) 16

[Ecare \(PUUR\)](#) 18

[Intus \(InPlanning\)](#) 20

[Monaco \(Monaco\)](#) 22

[Nedap \(Ons\)](#) 24

[ORTEC \(ORTEC WS\)](#) 26

[Paralax \(Rostar CAS\)](#) 28

[PinkRoccade \(Planywhere\)](#) 30

[SDB Groep \(SDB Planning\)](#) 32



Oprichtingsjaar

2007



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

5 medewerkers actief in de ontwikkeling



Diensten bedrijf

ECD met integratie van roosterfunctie (Pluriform Zorg)



Markten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Overig: Revalidatiezorg, RIBW

Visie

De module Plannen & Roosteren (dienstroosterplanning/DRP-module) is een integraal onderdeel van het ECD Pluriform Zorg van Adapcare, en werkt daarom naadloos samen met het cliënt- en medewerkersproces.

In de visie van Adapcare is de essentie van planning dat vraag en aanbod worden samengebracht. Dat wil zeggen: de planning zorgt dat zorgverleners en cliënten bij elkaar komen zodat zorg verleend kan worden. Op welke wijze de planning deze taak vervult, is afhankelijk van de doelstellingen en afspraken die gemaakt zijn in de organisatie en is daarmee voor elke organisatie uniek.

Toekomst & ambitie

De DRP-module is (en blijft) een standaard module van het ECD Pluriform Zorg, waarbij Adapcare enerzijds de roosterfunctionaliteit verder zal uitbouwen en anderzijds de integratie met het cliënt- en medewerkersproces blijft verbeteren. Het gaat dan onder andere om:

- de DRP-module is volwaardig t.o.v. point solutions voor roosteren;
- eenvoudig in het gebruik voor roosteraars en zorgprofessionals;
- integratie met de app Anne om diensten in te zien en te ruilen;
- dynamisch capaciteitsmanagement om personeelstekorten te beperken.

Implementatieaanpak

Adapcare implementeert op basis van een door de markt gevalideerde good practice. Samen met de klant doet Adapcare vervolgens finetuning om de inrichting optimaal te laten aansluiten op het proces van de klant. De implementatie van de DRP-module kan door Adapcare of door een implementatiepartner van Adapcare worden uitgevoerd.

Regie en inspraak medewerkers

De volledige module self-service is nog niet volledig ontwikkeld, maar medewerkers kunnen al wel onderling diensten ruilen en de tijden van de hun gewerkte diensten aanpassen.

De module zelfroosteren ondersteunt het roosteren in drie rondes.

1. Shiftpicking.
2. Optimalisatie / onderling ruilen.
3. Het rooster compleet en definitief maken.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

In de visie van Adapcare is roosteren een belangrijke component in het primaire proces van een zorgorganisatie. Dat betekent dat de diensten van het rooster:

- (a) de ingeroosterde medewerkers autoriseren voor de teams;
- (b) op dezelfde diensten cliëntafspraken gepland kunnen worden die daarmee automatisch verschijnen in de agenda's van de ingeroosterde medewerkers;
- (c) de benodigde capaciteit aan diensten afgeleid kan worden uit de indicaties, zorgplannen en afspraken van de cliënten.

Pluriform Zorg ondersteunt zowel centraal als decentraal roosteren, waarbij de meeste klanten van Adapcare kiezen voor decentraal roosteren.

Voor centrale planners zijn speciaal voor hun geautoriseerde functies beschikbaar om roosteren over teams heen mogelijk te maken.

Flexibele inzet van personeel

Pluriform Zorg biedt ondersteuning voor:

- inleen en uitleen tussen teams;
- shiftpicking binnen een team en over teams heen;
- inzet van flexmedewerkers uit een interne flexpool;
- inzet van PNIL dat per mail uitgenodigd kan worden.

Pluriform Zorg integreert met alle gangbare HRM-systemen waarbij een medewerker ook meerdere arbeidscontracten en functies kan hebben. Hier houdt de DRP-module rekening mee, o.a. ten aanzien van de JUS en de arbeidstijdenwet.

Er is (nog) geen aansluiting op een bovenregionaal roosterplatform. Er zijn wel koppelingen met allerlei andere roosterapplicaties beschikbaar.

Capaciteitsplanning

In de visie van Adapcare op capaciteitsplanning wordt de vraag van cliënten (in de vorm van indicaties, zorgplannen en afspraken) gebalanceerd met het aanbod van medewerkers (in de vorm van arbeidscontracten met functieniveaus). Deze gegevens komen uit Pluriform Zorg zelf en uit externe applicaties voor HRM en de DRP-module.

Pluriform Zorg heeft standaard rapportages om de ingezette agenda-afspraken te vergelijken met het aanbod aan diensten. Ook is het mogelijk om de contracten van medewerkers te bekijken t.o.v. de indicaties en de zorgplannen van cliënten. Een grafische presentatie hiervan in Power BI komt in 2023 beschikbaar.

Er is nog geen functionaliteit om geautomatiseerde voorspellingen uit te voeren. Adapcare realiseert hiervoor wel een datalake binnen Azure die geïntegreerd kan worden met Microsoft AI services.



Oprichtingsjaar

2017 (Roosterplanning bestaat vanaf 2004)



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

16



Diensten bedrijf

Roosteren (Roosterplanning)



Markten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Ziekenhuizen

Overig: gemeenten, bergingsbedrijven, veiligheidsregio's en logistiek

Visie

Veel roostersystemen richten zich op het verbeteren van de initiële planning. De winst die daarmee wordt gerealiseerd, is echter minimaal. De visie van C-quential is "laat die initiële planning een beetje los en zorg gewoon dat er snel ingegrepen kan worden als er iets verandert."

C-quential heeft daar hun roosterapplicatie op gebouwd, want 70% van een initieel gepubliceerd rooster verandert onafhankelijk van het systeem waarmee gewerkt wordt. Dit gebeurt door ziekte, verlof, verschoven diensten, ruiling etc. De kracht van Roosterplanning is juist het ondersteunen van alle roosterwijzigingen.

Toekomst & ambitie

C-quential onderzoekt permanent hoe personeelsplanning meer en beter automatisch kan. De verwachting is dat in de toekomst de beschikbaarheid van de medewerker leidend is in de planning. Nu zitten er vaak nog mensen tussen die de diensten aangeven. Uiteindelijk gaat software dat doen.

Implementatieaanpak

Gedurende het gehele proces helpt C-quential organisaties om het complexe planningsproces zo eenvoudig mogelijk te maken. Want hoe eenvoudiger je het proces inricht, hoe gebruiksvriendelijker het is voor de eindgebruikers. Daarnaast vindt C-quential het belangrijk dat ze de organisaties helpen met de verandering die een nieuwe proces met zich meebrengt. C-quential voert de implementatie zelf uit

Regie en inspraak medewerkers

Roosterplanning werkt met participierend roosteren, waarbij alle medewerkers een permanent basisrooster hebben. Hierbij leggen zij, samen met een planningsverantwoordelijke eenmalig, op basis van contracturen en voorkeuren, hun diensten vast. Vervolgens maakt een planningsverantwoordelijke voor elke periode, op basis van alle basisroosters, het rooster kloppend. Dit betekent voor medewerkers (en planningsverantwoordelijken) een lage tijdsinvestering. Vervolgens is de medewerker in de regie. Denk hierbij aan het indienen van wensen, zelfstandig diensten ruilen en het reageren op openstaande diensten (shiftpicking). Dit kan op twee momenten ingezet worden, bij het opstellen van het rooster en na publicatie. Voor de medewerker biedt deze werkwijze goede voorspelbaarheid, flexibiliteit en lage arbeidsintensiviteit.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Roosterplanning is geschikt voor zowel centraal als decentraal roosteren. Ook ziet C-quential met regelmaat een combinatie hiervan: een centraal roosterbureau met planner en op locatie een roosteraar. Ons streven is om de werklast te minimaliseren voor de planner/teamleider en de medewerker. En de planning als een gezamenlijke verantwoordelijkheid te zien. Roosterplanning is zeer gebruiksvriendelijk en een uitgebreide training is niet nodig.

Flexibele inzet van personeel

Roosterplanning ondersteunt op diverse manieren de flexibele inzet.

- Bezettingoverzicht: een overzicht over meerdere roosters heen, waar is overcapaciteit en waar is onderbezetting.
- Gefaseerd publiceren, publiceren van diensten in een bepaalde volgorde: 1. eigen team 2. cluster 3. flexpool en 4. extern. Dit kan zowel handmatig als automatisch.
- In- en uitleen tussen teams, met daarbij automatische kostendoorbelasting.
- Automatische koppeling uitzendbureaus, bij de fase "publiceren externe" wordt automatisch de dienst uitgezet bij de bureaus naar keuze. Zij vullen de naam van de flexkracht in en bij acceptatie stroomt deze flexkracht op de juiste plek in het rooster en ontvangen alle andere bureaus automatisch een afwijzing.

Capaciteitsplanning

C-quential ontwikkelt op dit moment een combinatie van strategische, tactische en operationele capaciteitsplanning binnen Roosterplanning. Dit is gebaseerd op beschikbaarheid vanuit het HR-systeem en historische gegevens vanuit het roostersysteem, verrijkt met benchmarkgegevens en de zorgvraag vanuit het ECD.



Oprichtingsjaar

2007



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

100 medewerkers voor ECD inclusief roosteren



Diensten bedrijf

ECD met integratie roosteren (PUUR.)

Overige diensten: shared services zorgdeclaratie & salarisverwerking, IT-diensten op het gebied van digitale werkplekken



Markten

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Visie

PUUR. rooster, onderdeel van het ECD PUUR, maakt het makkelijk om geïntegreerd in het ECD te kunnen roosteren. Het rooster biedt een team alles wat het nodig heeft om te kunnen roosteren en antwoord te krijgen op de vraag "Wie werkt wanneer?" Ecare gaat ervan uit dat de verantwoordelijkheid hiervoor in het team ligt. Dankzij deze afstemming ontstaat er een gezond en evenwichtig rooster en hieraan gerelateerd tevreden medewerkers. Ecare gelooft in openheid en interoperabiliteit. PUUR. werkt daardoor ook soepel samen met expert roostersoftware. Handig voor de zorgorganisaties die net dat beetje meer willen op "roostergebied".

Toekomst & ambitie

Ecare wil een oplossing bieden die naadloos aansluit op de huidige en toekomstige arbeidsproblematiek. Ze zien door de arbeidsproblematiek dat er meer gebruik wordt gemaakt van flexers dan van vaste teams. Ook zien ze een trend om minder tijd aan het roosteren te besteden: "slimmer" roosteren. Tot slot wil Ecare regionale samenwerkingen zoveel mogelijk stimuleren middels een open en interoperabel ECD.

Implementatieaanpak

Ecare faciliteert de implementatie zelf, desgewenst samen met partners voor de verandering of als interne projectleider. PUUR. behoeft als standaard oplossing een beperkte implementatie, en bestaat standaard uit vier stappen: richten, inrichten, verrichten en nazorg. Het richten is de oriënterende fase, waarin de klant in kaart wordt gebracht. Met de informatie uit deze fase wordt PUUR. in de tweede fase ingericht. Vervolgens worden medewerkers getraind en zal de omgeving worden overgezet in verrichtingsfase. Tot slot zal de overdracht naar Ecare support worden gedaan.

Regie en inspraak medewerkers

Het rooster in PUUR. biedt een team alles wat het nodig heeft om te kunnen roosteren en antwoord te krijgen op de vraag "Wie werkt wanneer?" Ecare gaat ervan uit dat de verantwoordelijkheid hiervoor in het team ligt (samen roosteren). In overeenstemming met alle teamleden in een team wordt er een basisrooster gevormd; een teamlid met de rol "roosteraar" neemt de coördinatie hiervoor op zich. Binnen PUUR. zijn ruilingen en shiftpicking ook mogelijk.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Ecare gelooft in het vakmanschap van de zorgprofessional en denkt dat de professional het beste tot recht komt als de professional regie heeft over zijn eigen werkzaamheden. Dat geldt ook voor roosteren. Dit doe je decentraal: zelf & samen met het team. Bij het maken van het rooster in PUUR. zijn werktijden en de bezettingsbehoeften bepaald. Als medewerker teken je in op je favoriete werktijden.

Elk teamlid heeft evenveel zeggenschap over zijn of haar werktijden. De rol "roosteraar" die wordt ingevuld door een teamlid coördineert dit proces. Zo ontstaat het fijnste rooster voor alle teamleden en draag je samen de verantwoordelijkheid voor een goed rooster. Het rooster in PUUR. is intuïtief en daardoor eenvoudig in gebruik te nemen door iedere professional.

Flexibele inzet van personeel

Binnen PUUR. kunnen medewerkers over verschillende teams worden geroosterd. Flexmedewerkers worden standaard toegewezen aan een flexteam en kunnen hieruit vervolgens worden geroosterd. Deze functionaliteit zal nog verder worden doorontwikkeld.

Capaciteitsplanning

Op termijn gaat Ecare graag de samenwerking aan met expert tooling op het gebied van roostering en capaciteitsplanning. Ecare kiest ervoor om focus te houden op dat waar zij goed in zijn: het primaire proces van zorgverlening zo optimaal mogelijk te ondersteunen met ECD PUUR.



Oprichtingsjaar

2000



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

70



Diensten bedrijf

Roosteren (InPlanning)

Platform voor externe inzet en regionale uitwisseling (FlexHub)



Markten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Ziekenhuizen

Overig: ambulance, huisartsenposten en buiten de zorg (lokale en centrale overheid, brandweer, industrie en logistieke organisaties)

Visie

Intus gelooft in het optimaal betrekken van medewerkers in het roosterproces.

Door medewerkers een actieve rol en verantwoordelijkheid te geven, ontstaan roosters die beter passen bij de wensen, behoeften en privé omstandigheden van de medewerkers, stijgt de medewerker tevredenheid en worden medewerkers flexibeler.

Dit betekent dat InPlanning heel gebruiksvriendelijk en intuïtief moet zijn, en je het op elk moment en op elk device kan gebruiken.

De personele krapte in combinatie met beheersen van PNIL is één van de belangrijkste thema's in de zorg en dat zal naar verwachting ook blijven. Het is daarom essentieel dat iedere organisatie de expert-tools inzet die de beste ondersteuning bieden voor het volledige roosterproces en daarbij maximaal bijdragen aan het oplossen van dit probleem. Integraties met andere systemen waaronder HR-, salaris- en ECD-systemen zijn vanuit InPlanning dan ook vanzelfsprekend.

Toekomst & ambitie

Omdat de personeelstekorten de komende jaren alleen maar gaan toenemen, zal de focus op de medewerker in het hele proces van inzet van personeel nog belangrijker worden dan deze nu al is. Intus heeft de ambitie om de leidende partij te blijven in de markt op het gebied van inzet van personeel, waarbij zowel gebruik wordt gemaakt van interne als externe capaciteit. Intus wil gezien worden als de partner die de meest volledige en meest medewerker vriendelijke oplossing biedt als een organisatie het vraagstuk van personele capaciteit serieus wil aanpakken.

Implementatieaanpak

Intus realiseert de implementatie met de eigen medewerkers. Ze gaan waar mogelijk uit van best practices. Ze trainen medewerkers van de klant, zodat ze zo snel mogelijk zelfstandig kunnen werken. Zo werkt de klant mee aan de configuratie van het systeem, en zijn zij betrokken bij training en instructie aan overige gebruikers.

Regie en inspraak medewerkers

Invloed van medewerkers op het rooster is één van de fundamenten waarop InPlanning is ontwikkeld. Zo kunnen medewerkers onder meer wensen invoeren, zelfstandig diensten ruilen met collega's (ook over afdelingen of direct met tegenruil), de bezetting van het team beoordelen, zelfroosteren in drie rondes, vakantieplanning invullen en evalueren met het team, open diensten picken in de ontwerpfase, open diensten picken van naburige teams, open diensten picken van de flexpool en open diensten picken van naburige zorgorganisaties. Medewerkers zien continu de consequenties van het eigen gedrag, zowel voor de eigen saldi als voor de groepsbezetting. InPlanning zorgt hierbij voor het bewaken van de kaders, waaronder CAO en ATW regels. Middels (configureerbare) pushberichten wordt de medewerker betrokken bij relevante acties.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Beide rooster-modellen worden door InPlanning ondersteund. Een voordeel van centraal roosteren is dat over teams heen kan worden gekeken, waardoor er vaak oplossingen worden gevonden die binnen een team niet te vinden zijn. Een voordeel van decentraal plannen is de korte afstand tot de medewerker en zijn/haar wensen. Door de uitgebreide zelfregie mogelijkheden van InPlanning kan Intus de voordelen van centrale planning combineren met de invloed en zeggenschap van individuele medewerkers. Door het autorisatiemodel is de applicatie goed af te stemmen op de plannersrol en daarmee op centraal of decentraal roosteren. Het licentiemodel kijkt uitsluitend naar het aantal geplande medewerkers, het aantal gebruikers (planners, leidinggevendenden, medewerkers etc.) is onbeperkt.

Flexibele inzet van personeel

Medewerkers kunnen door de planner gepland of gevraagd worden om te werken in andere teams. Interne doorbelasting van uren gebeurt automatisch op de inlenende kostenplaats. Daarnaast kunnen (flex)medewerkers of "eigen" zzp'ers rechtstreeks open flexibele diensten kiezen of liken op buurtteams of via een centrale of decentrale flexpool. Flexaanvragen kunnen door de planner via het schillenmodel worden uitgezet in het interne team, buurtteams, een centrale flexpool, naburige zorgorganisaties, zzp-platforms en uitzendbureaus. Door middel van de FlexHub wordt de connectie naar organisaties buiten de organisatie automatisch en real-time gecoördineerd, zonder mails of overtypen. De zorgorganisatie houdt altijd de regie over hoe een flexaanvraag ingevuld moet worden om de PNIL-kosten zo laag mogelijk te houden.

Capaciteitsplanning

De capaciteitsvraag wordt bepaald op basis van het (toekomstige) zorgaanbod, en wordt gerelateerd aan de formatie zodat hier strategische keuzes kunnen worden gemaakt. Dit kan ook op basis van historie. Met tactische capaciteitsplanning wordt vraag en aanbod van 3-12 maanden vooruit afgestemd, inclusief bruto-netto berekeningen van arbeidsaanbod. Hiermee kan worden geanticipeerd op piek- en dalmomenten en kunnen keuzes worden gemaakt wanneer trainingen e.d. worden gepland. Operationele capaciteitsplanning wordt uitgebreid ondersteund, inclusief in- en uitleen op teamniveau bij ad hoc tekorten of overschotten. De planner kan dit rechtstreeks oplossen of de uitvraag in eigen c.q. buurtteams uitzetten en het initiatief bij de medewerker laten (die via de app direct kan intekenen).



Oprichtingsjaar

2000



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

30



Diensten bedrijf

Roosteren



Markten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Ziekenhuizen

Overig: dialysecentra, laboratoria, zelfmoordpreventie en radiotherapie

Visie

Betrouwbaar, flexibel, en inlevend. Monaco levert betrouwbare software voor personeelsplanning waarbij vergaande zekerheden voor haar klanten worden geboden. De kracht van de dienstverlening zit in de flexibiliteit waarmee Monaco haar producten aan klantwensen en marktontwikkelingen kan aanpassen. Zij willen meedenken, een partner zijn en zich inleven in de beleving van de klant. Bij Monaco mag de klant zich nog echt klant voelen. “We coach, we create, we care!”

Toekomst & ambitie

Wat er wordt ontwikkeld, ligt voor Monaco niet vast in een roadmap voor vijf jaar, maar wordt bepaald door wetgeving en door wat de markt vraagt zodat er direct en flexibel ingespeeld kan worden op de snel veranderende wereld. De gevarieerde klantenkring met gerenommeerde klanten zorgt voor innovaties, gevoed vanuit de dagelijkse praktijk. Daarnaast nemen de medewerkers van Monaco deel aan diverse beurzen en seminars in binnen- en buitenland om trends te onderkennen zodat er tijdig op ingespeeld kan worden.

Implementatieaanpak

Middels een routekaart garandeert Monaco dat de projecten binnen tijd en budget worden opgeleverd. Ze stellen samen de juiste route vast waarbij ruimte is voor eigen inbreng en ideeën en waarin Monaco vanuit best practices suggesties en aanbevelingen zal doen. Monaco voert de implementatie zelf uit met een team van ervaren projectleiders en consultants.

Regie en inspraak medewerkers

Omdat de regie en inspraak van medewerkers altijd een belangrijk thema is en met de huidige krappe arbeidsmarkt des te meer, ondersteunt Monaco vanuit de standaard de organisatie met een stuk zelfregie. Daarnaast faciliteert Monaco ook shiftpicking en een prikbord voor publicatie van openstaande diensten of vrijgekomen diensten.

Indien een team zelf een rooster wenst samen te stellen, kan er gebruik gemaakt worden van de Module Zelfroosteren, waarbij er gewerkt wordt met drie rondes. In de eerste ronde kan de medewerker zijn individuele rooster samenstellen. In de tweede ronde is het team samen verantwoordelijk om het rooster compleet te maken en in de derde ronde kijkt de planner naar de knelpunten en bespreekt dit met het team.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Monaco ondersteunt alle wijzen van plannen voor organisaties. Monaco is flexibel in te richten en de visie is om het zo simpel en zo prettig mogelijk te houden, of het nu gaat om centraal of decentraal plannen.

Monaco kijkt samen met de organisatie welke taken de gebruikers dienen uit te voeren. Hierbij kunnen ze een onderscheid maken tussen planners en managers. De managers kunnen gebruik maken van het Managerportaal, waarbij ze beschikken over een beperkte set aan functionaliteiten passend bij hun werkzaamheden.

Flexibele inzet van personeel

Ook op het gebied van Flex ondersteunt Monaco verschillende wijze van plannen voor organisaties. De Flexmodule ondersteunt de Flexplanner voor het beheren van een interne flexpool, maar ook voor het samenwerken met zzp'ers en uitzendkrachten. Middels het Uitzendportaal kunnen uitvragen rechtstreeks uitgezet worden.

Binnen de standaard van Monaco kan er door teams in- en uitgeleend worden en kan er gebruik gemaakt worden van Shiftpicking en het Prikbord. Wanneer het een kleinere groep flexmedewerkers/ zzp'ers omvat, kan er ook gekozen worden om een afdeling in te richten met deze medewerkers, waar vanuit ze uitgeleend kunnen worden aan verschillende afdelingen. De medewerkers kunnen gebruik maken van de Monaco Portaal & App.

Capaciteitsplanning

Door inzicht in waar de kosten worden gemaakt en hoe deze zich verhouden tot de inkomsten, kan het belangrijkste bedrijfsmiddel van de organisatie, het personeel, doelmatiger en efficiënter worden ingezet. De definitie van Monaco voor personele capaciteitsplanning luidt: "Het voldoen aan de capaciteitsvraag met beheersing van de personeelskosten en behoud van kwaliteit".

Met de Monaco module Capaciteitsplanning wordt de capaciteitsvraag omgezet in een optimale gewenste bezetting op basis van organisatie specifieke variabelen. Voorbeelden hiervan zijn bedbezetting of aantal cliënten in de zorg.

Indien gewenst kan er een koppeling gerealiseerd worden om Monaco te voeden met de juiste informatie.



Oprichtingsjaar

1929 (sinds 2008 actief met roosteren)



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

230 medewerkers voor ECD met integratie roosteren



Diensten bedrijf

ECD met integratie roosteren (Ons)



Markten en klanten

Jeugdzorg
Gehandicaptenzorg
GGZ
Ouderenzorg

Visie

Met een focus op integratie kunnen gegevens in de hele suite worden gedistribueerd en hergebruikt. Door al deze data te verzamelen en te combineren, kan Nedap waardevolle inzichten genereren. Dit geeft mensen de mogelijkheid om slimme keuzes te maken op basis van het "grottere plaatje". Nedap kan zelfs een stap verder gaan en het systeem slimmer maken. Breng informatie op het juiste moment. Dit is een echte verrijking van de gebruikerservaring en de invloed die organisaties hebben op de logistieke kant van Ons. Nedap ziet het rooster dan ook als een integraal onderdeel van het primaire proces en daarmee ook als een integraal onderdeel van het ECD. Ze streven ernaar dat de inzetcombinatie van rooster, planning, dossier en administratie leidt tot de grootste meerwaarde van de suite voor hun klanten. Dit zowel voor de proces ondersteuning, gebruikersgemak en kosteneffectiviteit.

Toekomst & ambitie

Voor een organisatie die Ons inzet, zal het vanzelfsprekend moeten zijn om ook met Ons te roosteren. Nedap wil het rooster (en planning) nog meer integreren in het primaire proces. Ze maken gebruik van de beschikbare data om de roosteraar, planner maar ook de medewerker zelf beter te kunnen ondersteunen. Denk hierbij aan de interactie tussen de cliënt en medewerker agenda, routeplanning en automatische rechtentoekenning op het rooster. Tot slot wil Nedap meer overstijgend personeelsinzet bevorderen.

Implementatieaanpak

Ons kenmerkt zich door eenvoud en standaardisatie. Door sterk te leunen op het concept volgens een "best practice", kan Nedap de implementatie en de oplossing eenvoudig en overzichtelijk houden. Hiervoor maakt Nedap gebruik van implementatie specialisten. Deze partijen zijn uitsluitend bezig met het begeleiden van organisaties tijdens de implementatiefase.

Regie en inspraak medewerkers

Nedap streeft er naar om de medewerker maximaal invloed te geven op haar eigen werk. Dit doen ze door ook in het roosterproces maximale transparantie te geven.

Op verschillende manieren geven ze deze invloed aan de medewerker:

- (on)beschikbaarheid aangeven;
- verlofaanvragen;
- zelfroosteren (shiftpicking);
- diensten overnemen.

Afhankelijk van het roosterbeleid van de organisatie kan er gekozen worden welke vorm van regie bij de medewerker neergelegd wordt.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Met Ons rooster kunnen verschillende vormen van roosteren ingericht worden. Door te kiezen voor een meer centrale aanpak, kunnen medewerkers (on)beschikbaarheden aangeven. De (centrale) roosteraar wordt geholpen om met deze info te komen tot een optimaal rooster.

Daarnaast kan gekozen worden voor een meer decentrale aanpak door medewerkers zelf in te laten schrijven op diensten. Middels een 3-fasen model worden teams geholpen om tot een sluitend rooster te komen. Het zelfrooster scherm geeft aan waar er problemen zijn, en of men als medewerker een rol kan spelen in het oplossen ervan. Ook krijgen de medewerker inzicht in contract en compensatie uren. Vaak kiezen organisaties voor een model van cyclisch roosteren waarbij medewerkers inschrijven op openstaande diensten. Door de functies diensten overnemen en verlofaanvragen wordt een mooie mix geboden tussen de zelfredzaamheid van medewerkers en regie voor de roosteraar.

Flexibele inzet van personeel

Ons rooster kent een mogelijkheid voor flexroosteren. Hierbij zijn twee modellen beschikbaar.

- Het team kan een dienst uitzetten naar een flexbureau. Hier wordt een flexkracht gezocht en ingeroosterd.
- Het team zet direct vanuit het roosterscherf de flexaanvraag uit bij de pool van flexers. Zij kunnen in het portaal zichzelf inschrijven op de dienst. De teamroosteraar bepaalt welke flexer de best match is. De communicatie naar de betrokkenen verloopt automatisch.

Daarnaast zijn via koppelingen naar externe bemiddelaars (uitzendbureaus) flexaanvragen te im- en exporteren. Nedap ziet vaak een overlap in flex en vast. Een vaste medewerker is flex inzetbaar voor andere teams. Hierdoor ontstaat een mooie dynamische inzetmix met maximale betrokkenheid van de medewerker.

Capaciteitsplanning

Doordat Ons Rooster een integraal onderdeel is van de ECD suite, ontstaat de mogelijkheid om vraag en aanbod te combineren. Dit resulteert onder andere in de optie Ons capaciteit management. Een applicatie waarbij inzicht gegeven wordt in formatie en zorgvraag. Er kan gerekend worden met scenario's om toekomst perspectieven uit te werken. Daarnaast biedt de openheid van Ons de mogelijkheid tot ontsluiting van deze data naar een eigen BI tooling.



Oprichtingsjaar

1981 (roosteren sinds 1989)



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

250 (wereldwijd)



Diensten bedrijf

Roosteren (OWS)

Advies m.b.t. capaciteitsmanagementvraagstukken



Markten en klanten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Ziekenhuizen

Overige markten: revalidatiezorg, laboratoria, GGD'en en apotheken

Visie

ORTEC stelt zich tot doel om haar klanten in deze dynamische omgeving van de Nederlandse Gezondheidszorg te bedienen met advies, dienstverlening en software die maximale wendbaarheid biedt. ORTEC WS, de planningssoftware van ORTEC ondersteunt het continue proces rondom de optimale afstemming tussen zorgvraag en zorgaanbod. De zorgmedewerkers spelen binnen dit proces een steeds grotere rol. Er is een groeiende behoefte aan autonomie. Deze wens tot zelfregie bepaalt samen met de visie, filosofie en cultuur van de organisatie, de uiteindelijke wijze waarop vorm wordt gegeven aan de roostering en planning. De uitvoering van deze visie komt tot uiting in de optimalisatie van het planningsproces, resulterend in de juiste balans tussen kwaliteit van zorg, de belangen van medewerkers en het organisatiebelang.

Toekomst & ambitie

De ambitie van ORTEC is om over vijf jaar een volledige suite te hebben om het integrale capaciteitsmanagement vraagstuk bij de klant te ondersteunen. Door de verdere arbeidsmarkt ontwikkelingen zullen regionale roostervraagstukken een steeds grotere rol gaan spelen. Hierdoor zullen slimme roosterplanningsoplossingen, die optimale inzet van personeel ondersteunen, middels optimalisaties deze vraag gaan ondersteunen. ORTEC wil deze vraag middels algoritmes en data gestuurde oplossingen ondersteunen.

Implementatieaanpak

ORTEC voert de volledige implementatie zelf uit. Afhankelijk van de wensen van de klant wordt of een basisimplementatie of een klantspecifieke implementatie uitgevoerd. Kennisopbouw en kennisborging in het implementatietraject is belangrijk voor ORTEC, zodat de klant een verdere uitrol zelf kan uitvoeren.

Regie en inspraak medewerkers

ORTEC WS ondersteunt de vele vormen van individueel roosteren die door elkaar heen binnen de organisatie gebruikt kunnen worden. Hierbij valt te denken aan: ruilen, repeterend rooster, voorkeursrooster, intekenrooster, matching en zelfroosteren. Bij intekenroosters kan gekozen worden tussen het bieden op of pakken van diensten. Bij zelfroosteren wordt veelal gebruik gemaakt van het 3-ronde model, hierin zijn vele variaties mogelijk. Om dit voor medewerkers zo eenvoudig mogelijk te maken, ondersteunt ORTEC dit met een responsive app die zowel via telefoon, tablet of pc de medewerker in de gelegenheid stelt om de nodige handelingen uit te voeren. De visie van ORTEC is gezien de huidige en toekomstige arbeidskrachte een belangrijk speerpunt in de verdere ontwikkelingen om dit vraagstuk te blijven ondersteunen.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

ORTEC WS kan als centraal en decentraal planningsinstrument gebruikt worden. Daar waar heel decentraal gepland wordt, kan dit mede ondersteund worden met Teamscheduler.

ORTEC is voorstander van concentratie van plancapaciteit zodat kennis en kunde van proces en tooling zullen toenemen in de organisatie. Om uiteindelijk te komen tot efficiëntere roosters en een beter gebruik. De rol van planner is hierbij uiteraard van essentieel belang.

Doordat met betere planners gewerkt wordt, wordt de software beter gebruikt en is de ondersteuning met algoritmes en optimizers van toegevoegde waarde.

Flexibele inzet van personeel

ORTEC ziet als één van de oplossingen van de arbeidskrachte, regionale samenwerking op het gebied van flexibele inzet. Hierbij valt te denken aan het opzetten van een gezamenlijke zzp-pool, uitwisselen van personeel over organisaties heen en efficiënte inzet van uitzendkrachten. Om dit proces maximaal te faciliteren, heeft ORTEC een samenwerkingsverband met Elanza. Binnen de applicatie wordt flexibele inzet ondersteund met een Flexpool module eventueel in combinatie met het bieden op diensten.

Capaciteitsplanning

Voor ORTEC is integraal capaciteitsmanagement in de zorginstellingen van essentieel belang voor het matchen van vraag en aanbod. Zowel op strategisch, tactisch als operationeel vlak. Voor ziekenhuisorganisaties heeft ORTEC een Healthcare suite ontwikkeld waar het proces van kaderbrief tot personeelsplanning volledig wordt ondersteund. In de langdurende zorg heeft ORTEC hiervoor een samenwerkingsverband met PlanMotion waarbij ook van strategisch tot operationeel niveau vraag en aanbod op elkaar worden afgestemd.



Oprichtingsjaar

1981



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren:

40



Diensten bedrijf

Roosteren (Rostar CAS)



Markten en klanten

Gehandicaptenzorg

Ziekenhuizen

Overig: overheid, logistiek, beveiliging en facilitair

Visie

Tijd is kostbaar. Met Paralax haar kijk op tijd willen zij haar klanten inspireren. Hen laten zien dat een efficiënte en doelmatige inzet van tijd leidt tot een verhoging van kwaliteit. En dát alleen door de juiste mensen en middelen op de juiste plek op het juiste moment.

Bij Paralax kijkt men verder dan planningssoftware. Zij geloven dat softwareoplossingen pas werken als ze deel uitmaken van een groter geheel. Als ze aansluiten bij de organisatieprocessen en -doelstellingen, als er een goed beleid omheen geformuleerd is en als afspraken met medewerkers duidelijk zijn gecommuniceerd. De expertise van Paralax hierover zetten ze graag in voor haar klanten. Ze denken met hen mee en kijken daarbij over de kaders van hun vakgebied heen zodat zij hun resourceplanning optimaal in kunnen zetten binnen hun organisatie. Dat kan door plan- en roosterprocessen anders in te richten zodat deze een 'perfect fit' zijn. Soms is het maken van een rapport met essentiële managementinformatie al voldoende om het inzicht te krijgen waarmee een organisatie kan sturen.

Zo draagt Paralax bij aan de doelstellingen van haar klanten. Zij hebben de kennis en ervaring in huis om organisaties te helpen. Dat doen ze met veertig professionals die plannen een prachtig vak vinden en dat graag willen delen.

Toekomst en ambitie

Paralax is expert op plan- en roostergebied en kennispartner voor haar klanten en prospects. De diensten en producten zijn toonaangevend in de Benelux en in Duitsland. In de intensieve en langdurige samenwerkingen staat Paralax in direct contact met alle niveaus van haar klanten: directie, management, planners en medewerkers. In de nabije toekomst wil Paralax haar dienstverlening in key-segmenten verder uitbreiden.

Implementatieaanpak

Planning van personeel en middelen is een belangrijk instrument om organisatiedoelen te behalen. Het is een bedrijfskritisch proces. Elk implementatietraject voert Paralax uit in tien stappen. In iedere stap zijn er mijlpalen, besteden ze aandacht aan de communicatie binnen én buiten het projectteam en sturen ze in overleg bij waar nodig. Betrokkenheid en draagvlak bij alle stakeholders zijn belangrijke voorwaarden voor succes. Daarin ondersteunt Paralax haar klanten. Elke klant, elk vraagstuk en elk traject is anders. De invulling van de samenwerking bepalen ze samen. Maar de tien stappen van Paralax, de garantie op kwaliteit, houden ze altijd in het oog.

Regie en inspraak medewerkers

Rostar CAS is de uitgebreide planapplicatie van Paralax. Het heeft een uitgebreid pakket aan tools en functionaliteiten om medewerkers bij het rooster te betrekken.

Participerend plannen noemt Paralax dat. Via web en/of app kunnen medewerkers eenvoudig aangeven wanneer ze wel of juist niet beschikbaar zijn voor werk, welke diensten ze graag willen werken, wanneer ze hun vakantie zouden willen hebben en ruilen of reageren op verzoeken van planner en collega's. Medewerkers hebben hiermee een grote invloed op het eigen rooster maar de eindregie blijft bij de planner.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Centraal en/of decentraal plannen is vaak de keuze van een organisatie en steeds onderhevig aan veranderingen. Het zijn twee uitersten.

- Het voordeel van centraal plannen is de aansturing vanuit één plek. Dat biedt transparantie en uniformiteit en zorgt voor een werkwijze met gelijkwaardige kwaliteitseisen. Een centrale planafdeling heeft als kerntaak het realiseren en publiceren van een optimale planning. Hierdoor staat de centrale planafdeling ook vaak open voor professionalisering en opleiding. Dat maakt dat je ook beter kan ageren op verwachtingen van het management en de directie.
- Decentraal plannen is vaak van toepassing bij operationele, meestal wat kleinere teams die zelfstandig de planning invullen en bewaken. Hierdoor ontstaat meer draagvlak voor het gepubliceerde rooster en stellen collega's zich meestal flexibeler op.

Ongeacht de keuze voor een centrale of decentrale planning is Paralax van mening dat een goed roosterbeleid de basis moet zijn. In combinatie met de juiste processen en procedures zorgt Rostar CAS in beide gevallen voor de optimale ondersteuning.

Flexibele inzet van personeel

Veel organisaties werken met een flexschil en een flexpool. De flexschil bestaat in de regel uit eigen medewerkers met bijvoorbeeld een flexibel deel aan inzetbare uren binnen het contract of uit medewerkers met een min.-max. contract. In de flexpool zitten medewerkers met een nuluren contract of uitzendkrachten van een externe partij. Met deze groep mensen kun je uitstekend je vaste arbeidspotentieel uitbreiden en de pieken in het werkaanbod opvangen. De Flexplanning functionaliteit van Rostar CAS stroomlijnt aanvraagprocedures en zorgt voor overzicht en inzicht in de planning. Welke functies en kwalificaties moeten aanwezig zijn? In welke aantallen en op welk moment? Koppeling met uitzendbureaus is daarbij mogelijk.

Naast de ondersteuning van software is het van belang de nodige zorg en aandacht te besteden aan de samenstelling van de pool en de opleiding van flexwerkers. Dit kan natuurlijk in samenspraak met de uitzendbureaus als zij verantwoordelijk zijn voor de invulling.

Capaciteitsplanning

Capaciteitsmanagement speelt zich af op alle niveaus van plannen. Je kunt een capaciteitsplanning maken op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Bij Paralax onderscheiden ze vier fasen.

Fase 1 – Analyse De analyse brengt de werkvraag en de beschikbare resources nauwkeurig in kaart aan de hand van historische gegevens, berekeningen en forecasting.

Fase 2 – Afstemming De afstemming richt zich op de optimale balans tussen benodigde en beschikbare capaciteit. Is de beschikbare capaciteit toereikend en op welke manier plan je deze effectief in?

Fase 3 – Planning Bij het daadwerkelijk maken van de capaciteitsplanning geef je bijvoorbeeld de variatie in capaciteitsbehoefte en de te volgen strategie aan. Ook onzekere factoren en het beleid rond stuurbare personele uitval neem je hierin op.

Fase 4 – Terugkoppeling Het opstellen van een capaciteitsplanning is geen eenmalige activiteit. Het heeft continu bijsturing nodig. Dat doe je aan de hand van nieuwe inzichten en de evaluatie van capaciteitsplanning en werkelijkheid.

Bij Paralax kan men helpen om de informatie, die organisaties zelf in handen hebben, slim in te zetten. Daar hebben zij de juiste kennis voor en, met Rostar CAP en Rostar TIS, de juiste tools, die uiteraard te koppelen zijn met de courante BI-systemen.



Oprichtingsjaar

1992 (roosteren sinds 1996)



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

16



Diensten bedrijf

Roosteren (Planywhere)

ECD

Overige diensten: Financieel, Inkoop, Logistiek, BI, Food & Hospitality, Hosting



Markten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Ziekenhuizen

Visie

De visie van PinkRoccade is zorgen voor een planningsapplicatie (Planywhere) die intuïtief en flexibel is, welke door slimme roosters zorgt voor transparantie en maximale ontzorging en ondersteuning van personeel en planner.

Vanuit de regie voor de medewerker, het inzetten van slimme roosters, transparantie in inzet van zowel de interne en externe medewerkers en het optimaal ondersteunen van zorgmedewerkers en planners kunnen PinkRoccade en de klant samen zorgdragen voor minder uitval, meer flexibiliteit voor medewerkers en tegelijkertijd een betere bezettingsgraad ten behoeve van de zorg tegen minder kosten.

Toekomst & ambitie

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van nieuwe ontwikkelingen en daarbij het omarmen van de nieuwste technieken. PinkRoccade streeft naar gemak en éénevoud. De planner, manager en medewerker werken vanuit een gelijke look & feel wat doorstroom, invulling en afhandeling gemakkelijker maakt. Ze streven naar dé planningsoplossing voor de zorg! Geen moeilijke apps en geen gekke omwegen, gewoon simpel ingevuld en snel aanpasbaar voor iedereen in de planningsketen.

Implementatieaanpak

PinkRoccade gelooft in een aanpak per organisatieonderdeel. Door de verschillende groepen te verdelen binnen de zorginstelling kunnen ze van planner tot medewerker de persoonlijke benadering maximaliseren. Hierdoor kunnen ze sneller en met meer betrokken medewerkers een efficiëntere planning neerzetten. Alle faseringen zijn stap voor stap te implementeren en zorgen voor een minimale impact op de zorg.

Regie en inspraak medewerkers

Voor optimale inzet van de medewerkers, is vertrouwen en inspraak van de medewerkers erg belangrijk. Binnen Planywhere heeft de medewerker altijd en overal inzicht in het rooster, kan de medewerker eenvoudig communiceren met collega's en kan de medewerker zijn beschikbaarheid opgeven. Daarnaast is de medewerker in staat zijn diensten te ruilen en verlofaanvragen af te stemmen met het team. Door de medewerker regie en inspraak te geven, kan de planner bij het maken van het rooster rekening houden met de voorkeuren van de medewerker.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

Vanuit Planywhere wordt zowel het centraal als decentrale model van roosteren ondersteund. De planner wordt geholpen met een voorgesteld rooster en eventuele suggesties om tekorten te vullen. Door automatisch roosteren kan de focus worden verlegd op het oplossen van de ad-hoc problematiek en kan er zowel centraal als decentraal invulling worden gegeven aan het sluitende rooster. Binnen één zorgorganisatie kan, afhankelijk van de behoefte op de afdeling, per afdeling een roostervorm gekozen worden.

Flexibele inzet van personeel

De flexibele inzet van personeel speelt binnen zorgorganisaties een steeds grotere rol. Planywhere ondersteunt hierin op verschillende manieren door:

- diensten eenvoudig om te kunnen zetten naar flexaanvragen;
- suggesties te geven over het opvullen van een ontbrekende dienst;
- flexdiensten intern beschikbaar te stellen aan de interne flexpool;
- flexdiensten extern beschikbaar te stellen, indien intern geen opvulling gevonden kan worden of directe invulling nodig is.

Via de app is intekenen op een flexaanvraag eenvoudig en snel. Met een koppeling richting externe platforms is ook het extern invullen van flexdiensten eenvoudig te regelen en facturen.

Capaciteitsplanning

Binnen de zorg staat de capaciteitsvraag centraal. Planywhere biedt de mogelijkheid om op verschillende methodieken de capaciteitsvraag in te vullen:

- capaciteitsbehoefte vanuit het ECD;
- voorstel van de capaciteitsbehoefte o.b.v. verschillende scenario's;
- handmatig invullen van een capaciteitsvraagstuk.

Het maken van een gezond rooster staat altijd voorop. Planywhere geeft suggesties voor de optimale invulling van het capaciteitsvraagstuk, rekening houdend met de beschikbaarheid van de medewerkers.



Oprichtingsjaar

Planning sinds 1996



Aantal medewerkers actief op het gebied van roosteren

41



Diensten bedrijf

Roosteren (SDB Planning)

ECD

HR/Salaris

LMS

Analytics



Markten

Jeugdzorg

Gehandicaptenzorg

GGZ

Ouderenzorg

Ziekenhuizen

Overig: kinderopvang, huisartsenposten en laboratoria

Visie

Planning is een essentiële activiteit binnen een zorginstelling, aangezien hier de afstemming plaatsvindt tussen de inzet van personeel en de zorgvraag in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin. Daarbij is personele inzet op dit moment de grootste uitdaging gezien de huidige arbeidsmarkt.

SDB Planning helpt, door uitgebreide “plan en match” functionaliteiten, bij een efficiënte personeelsinzet, waarbij de zorgvraag en personeelsaanbod zoveel als mogelijk op elkaar worden afgestemd. Vanuit de werkvraag wordt het planningsproces ondersteund door een volledig geïntegreerde capaciteitsplanning, roostering en flexplanning. Zorginstellingen brengen ze volledig ‘in control’ door inzicht te bieden in de werkelijk beschikbare uren voor personeelsinzet, de gemaakte kosten (inzet van medewerkers) en de mogelijkheden m.b.t. roostering en flexibele inzet intern of extern. Zorginstellingen zijn daardoor in staat gericht te monitoren, te managen en (bij) te sturen op al deze factoren. Matching tussen medewerkers en benodigde diensten faciliteren ze op verschillende manieren: automatisch, handmatig of door zelfregie. SDB Planning is flexibel in te richten op basis van ambitie en is ontworpen om mee te bewegen met veranderingen in de organisatie.

Toekomst & ambitie

SDB wil over vijf jaar nog steeds voorop lopen en “state of the art” planningssoftware bieden. Software die altijd en overal beschikbaar is via mobile devices en het web, waarbij ze planners en zorgmedewerkers maximaal ondersteunen om hun werk goed en met minimale administratieve lasten uit te kunnen voeren. SDB maakt maximaal gebruik van AI voor de SDB Octopus app: de persoonlijke assistent die meedenkt en meedoet.

Verder komt ook activiteitenplanning beschikbaar waardoor het planningsproces nog breder wordt ondersteund. Ook zetten ze in op het automatisch afhandelen van processen in het planningsdomein, zoals vervanging, communicatie en zetten ze in op pro-actieve signalering.

Implementatieaanpak

SDB stemt de implementatie altijd af samen met de klant. De implementatieaanpak is afhankelijk van verschillende factoren als schaalgrootte, impact, benodigde veranderingen. Samen met de zorginstelling kijkt SDB hoe ze er voor kunnen zorgen dat de implementatie leidt tot maximale tevredenheid en adoptie. Hierbij hanteren ze altijd een plan van aanpak met milestones en resultaten. Het uitgangspunt is om op tijd en binnen budget op te leveren.

Regie en inspraak medewerkers

Werk- en privébalans staat meer dan ooit heel hoog op de agenda. En SDB onderschrijft dit volledig. In hun aanpak werkt SDB enerzijds met een basisplan en een (gedeeltelijk) basisrooster gebaseerd op de wensen van de medewerker in relatie tot de werkvraag, waarbij wordt gekeken om deze twee zo goed mogelijk bij elkaar aan te laten sluiten. Hiermee wordt er verder vooruit gepland, dit geeft onder meer een betere voorspelbaarheid naar de medewerker. Het samenstellen hiervan is een teamactiviteit en een teamverantwoordelijkheid. Zoals ook het invullen van het vakantierooster. SDB Planning levert hiervoor realtime en visueel alle relevante informatie aan om dit proces te ondersteunen.

Rondom zelfregie biedt SDB Planning via zowel het webportaal als de SDB Octopus APP de volgende functionaliteiten aan: accepteren of afwijzen gevraagde diensten, ruilen op basis vooraf vastgestelde spelregels, inschrijven op diensten, direct boeken van diensten (shiftpicking) aansluitend op profiel en voorkeuren van de medewerker. Opgeven van mogelijke beschikbaarheid in de kleuren, groen, oranje en rood. Zelfroosteren volgens een ronde-model wordt ook ondersteund.

Ondersteuning centraal en decentraal roosteren

SDB Planning ondersteunt alle vormen van plannen. Centrale planning, decentrale en ook mengvormen. Binnen één organisatie is het ook mogelijk verschillende modellen naast elkaar te gebruiken. Bijvoorbeeld de ene regio centraal versus de andere regio decentraal. Dit wordt ingericht in het autorisatiemodel.

De visie van SDB is dat je zoveel als mogelijk dicht bij de bron moet blijven tenzij centraal organiseren efficiënter is en/of een grotere toegevoegde waarde heeft. Dit is heel erg context afhankelijk. De huidige arbeidsmarkt met tekorten vraagt een andere benadering waardoor centraliseren, van met name het oplossen van de verstoringen, beter aansluit, zoals overzicht, verdelen van werklast, alsmede het professionaliseren door de toenemende complexiteit. Tegelijkertijd dient de informatie over de zorgvraag te komen van de decentrale teams. En uiteraard de beschikbaarheid direct van de medewerkers. Deze combinatie wordt ook goed ondersteund. Het autorisatiemodel bepaalt dat planners & medewerkers alleen de functionaliteiten krijgen te zien waarvoor een gebruiker is geautoriseerd. Hierdoor hoeft een gebruiker alleen te leren wat voor hem of haar relevant is. Om met SDB Planning te werken bieden wij training aan, passend bij het proces en beleid van de organisatie. Ook is de documentatie en handleiding direct beschikbaar in de software.

Flexibele inzet van personeel

Flex zit in het DNA van SDB Planning. De basis van SDB Planning is ooit gestart als FlexPlan. Het matchen van vraag en aanbod. Dit concept is nog steeds een essentieel onderdeel van SDB Planning. SDB Planning ondersteunt alle vormen van flexibiliteit. Binnen de organisatie, van collegiale in- en uitleen, decentrale- tot centrale flexpools. Ook PNIL (zzp'ers en uitzendkrachten) kunnen worden verwerkt. Tevens biedt SDB Planning proces- en technische integratie met externe leveranciers (uitzendbureaus) door middel van mail, actielijsten, direct gebruik van SDB Planning met een eigen inlog en ook via een API. Bij zowel de vraag als de medewerker kunnen kwalificaties, wensen en voorkeuren worden vastgelegd waardoor er een zo goed mogelijk match mogelijk is. Denk hierbij ook aan hetzelfde gezicht principe. Voor de flexwerker en ook de PNIL ondersteunt de SDB Octopus APP het volledige proces waar vragen uitgezet kunnen worden, het inschrijven en boeken van diensten, alsmede het opgeven van beschikbaarheid. SDB Planning verzorgt automatisch de volledige administratieve afhandeling van doorbelasting kosten, inzicht (externe) inzet in uren en geld. Met de SDB Planning - Regiopool, is het mogelijk om ook externe pools volledig te managen met ook het matchen van vraag en aanbod, administratie voor zzp'ers en/of medewerker, eventueel inclusief de verloning. Naast de volledige integratie met SDB Planning klanten is dit ook mogelijk met andere planningspakketten op basis van de beschikbare API.

Capaciteitsplanning

Capaciteitsplanning heeft in de praktijk vele betekenissen. SDB Planning onderscheidt twee vormen. Zorgvraag en Inzet in balans en Bezetting op orde. Beide hebben de zorgvraag in uren als uitgangspunt. SDB Planning definieert de zorgvraag als 'de benodigde inzet in uren om verantwoorde zorg te leveren aan cliënten binnen hun context' en passend binnen het budget/begroting. De zorgvraag kan bovenop de uren ook in geld worden opgegeven. Deze kan dan getoetst worden met de kosten van de inzet van alle soorten medewerkers aan de hand van de IJKP (integrale inzet kostprijs). De zorgvraag kan zowel worden ingevoerd als worden ingelezen, afhankelijk van hoe de data van de zorgvraag beschikbaar zijn.

In CapaciteitsPlan wordt de balans tussen en vraag en inzet realtime, in combinatie met het basisplan, met elkaar vergeleken en in een grafiek getoond. Dit kan voor zowel het verleden, heden als in de toekomst. Om te kijken of de bezetting op orde is, wordt de netto-bezetting afgezet tegen dezelfde zorgvraag. De bezetting staat standaard in SDB Planning. Deze bezetting wordt gecorrigeerd naar netto-bezetting, op basis van verwachte afwezigheden (automatisch mogelijk op basis van historische data). Door het registreren van afspraken met derden, zoals Flex, PNIL of extra inzet krijgt men vroegtijdig inzicht of men de bezetting op orde heeft.

Marktverdeling leveranciers

MARKTAANDEEL LEVERANCIERS





Jeugdzorg

Verantwoording

Aantal organisaties: 25

Aantal opgaves leveranciers: 16

* Nog niet alle jeugdzorgorganisaties maken gebruik van een roosterapplicatie, maar roosteren bv nog in Excel. Ambulante jeugdzorg wordt veelal niet geroosterd.

< 5%	5% - 15%	15% - 30%	30% - 50%	> 50%
	 			










MARKTAANDEEL LEVERANCIERS

Gehandicaptenzorg

Verantwoording

Aantal organisaties: 89

Aantal opgaves leveranciers: 88

< 5%	5% - 15%	15% - 30%	30% - 50%	> 50%
   	  			








MARKTAANDEEL LEVERANCIERS

GGZ

Verantwoording

Aantal organisaties: 48

Aantal opgaves leveranciers: 44

< 5%	5% - 15%	15% - 30%	30% - 50%	> 50%
  	 	 		

MARKTAANDEEL LEVERANCIERS










Ouderenzorg

Verantwoording

Aantal organisaties: 96

Aantal opgaves leveranciers: 122

* Het hoge aantal opgaves wordt verklaard doordat veel ouderenzorgorganisaties de extramurale zorg in het ECD roosteren, en de intramurale zorg in een roosterapplicatie.

< 5%	5% - 15%	15% - 30%	30% - 50%	> 50%
  	 	  		







MARKTAANDEEL LEVERANCIERS

Ziekenhuizen

Verantwoording

Aantal organisaties: 73

Aantal opgaves leveranciers: 73

< 5%	5% - 15%	15% - 30%	30% - 50%	> 50%
  	 			

MARKTVERDELING LEVERANCIERS

Verantwoording

Voor het bepalen van de marktverdeling hebben wij gebruik gemaakt van lijsten van de grootste organisaties per zorgsector. Deze lijsten worden door M&I/Partners ook gebruikt bij andere marktinventarisaties in de zorg (ECD/EPD-inventarisaties). Het aantal organisaties staat op de betreffende pagina's vermeld. Indien een organisatie binnen meer dan één sectoren zorg biedt, is er een keuze gemaakt voor één sector.

De gehanteerde peildatum is 1 oktober 2022, dat wil zeggen dat de roosterapplicatie leidend moet zijn voor de actuele roosters van oktober 2022. Er is eerst een uitvraag gedaan bij de deelnemende leveranciers aan welke organisaties zij op de peildatum de roosterapplicatie leverden of waarvoor de roostermodule van het ECD in gebruik was. Deze informatie is aangevuld met marktkennis van M&I/Partners opgedaan bij klanten.

Eén roosterleverancier gaf aan geen klantnamen te mogen delen, alleen het aantal klanten binnen de lijsten. Een ECD-leverancier kon niet met zekerheid zeggen of hun roostermodule inderdaad in gebruik was en voor welke zorgvorm(en). Door deze ontbrekende informatie hebben we aanlevering van alle leveranciers niet kunnen controleren op eventuele dubbele opgaves en daarmee eventuele onjuistheden.

Om toch inzicht te geven in marktaandelen van de leveranciers, hebben we met een aantal ranges van het berekende marktaandeel gewerkt. Het marktaandeel is berekend door het aantal opgaves te delen door het aantal organisaties op de lijst. Deze weergave geeft een relatief beeld van de verdeling van de leveranciers over de verschillende zorgsectoren.

Zowel intramurale als extramurale roostering is binnen scope. Bij klanten die hierdoor twee roosterapplicaties gebruiken, zijn beide leveranciers geteld. In de berekening van het marktaandeel is geen onderscheid gemaakt tussen intramuraal en extramuraal. In algemene zin is wel te concluderen dat ECD-leveranciers vaker alleen het extramurale roosteren ondersteunen.

Ontdek meer op: www.mxi.nl

M&I/Partners is een onafhankelijk en strategisch ICT-adviesbureau met ongeveer 100 professionals. Wij hebben ruim 35 jaar ervaring in het adviseren en begeleiden van klanten bij projecten op het snijvlak van management, informatie en ICT.

Als partner werken wij samen aan de realisatie van de maatschappelijke opdracht van onze klanten in de overheid en zorg, door ons advies over een weloverwogen inzet en eventuele implementatie van impactvolle digitalisering en ICT. Ons doel? De dienstverlening van de overheid en de zorg verbeteren met de inzet van ICT en informatietechnologie. Samen maken we het verschil en bouwen we aan maatschappelijke oplossingen die mensen écht vooruithelpen.

Ontdek meer op: www.mxi.nl.

M&I/Partners

Sparrenheuvel 32
3708 JE Zeist

T (030) 2 270 500

E info@mxi.nl

I www.mxi.nl

Volg ons



M&I / Partners /

adviseurs voor management en informatie