

# **ANDERS KIJKEN NAAR WERK**



[andersorganiseren@awvn.nl](mailto:andersorganiseren@awvn.nl)

***Het kan u niet zijn ontgaan:***

## Personeelverloop horeca groot probleem: 'De kosten lopen flink op'



▲ Toch is zorg en welzijn-personeel vaker tevreden met hun werk dan werknemers in andere sectoren  
ANP

## Nergens zoveel ziekteverzuim als in de zorg: werkdruk is hoog

## Bouwbedrijven kunnen groeiende vraag niet aan door personeelstekort



***Tegelijkertijd is dit óók de  
actualiteit:***

# 70 duizend jongeren zonder startkwalificatie hebben geen werk

19-2-2020 00:00



## Arbeidsmarkt krappere dan ooit, maar 55-plussers als Frank vinden nog altijd moeilijk een baan

23-05-2022 16:30 | Geld en werk | Auteur: Ruben Messelink



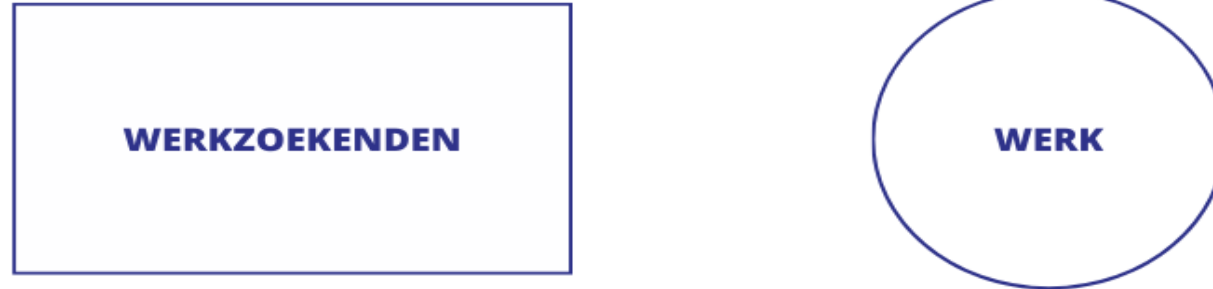
▲ Veel parttimers in de zorg zouden hun contract best uit willen breiden met een aantal uur. © Shutterstock

## Vrouwen willen wél meer werken in de zorg: oplossing voor personeelstekort?

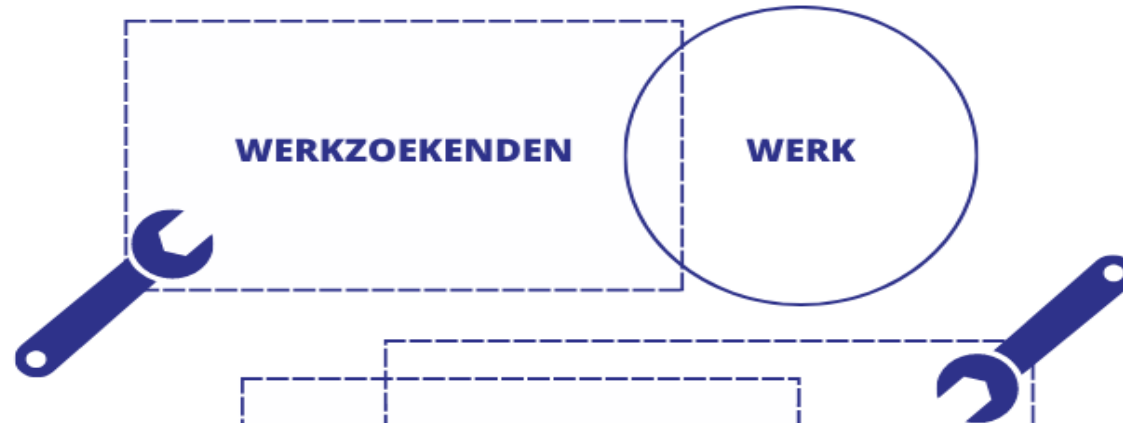
Werkloosheid onder statushouders blijft hoog

# ***Krapte verlichten***

**1**



**2**

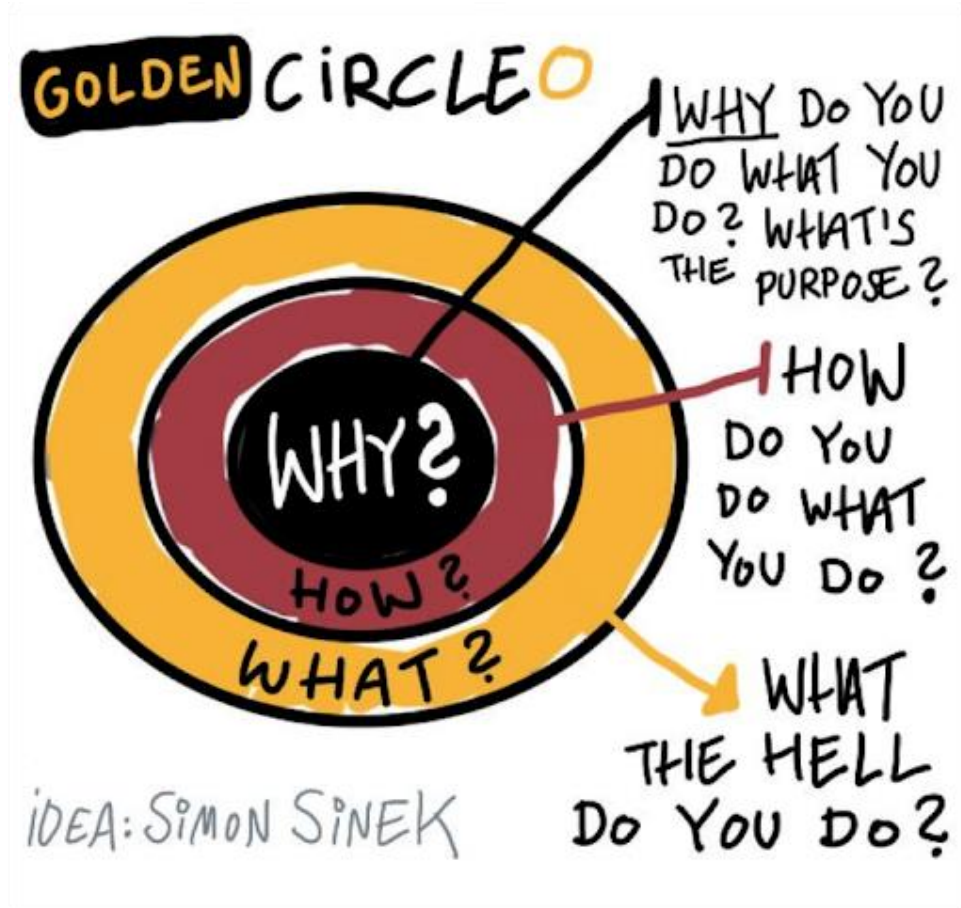


**3**



# ***Voorbeeld Amsterdam UMC***

# Waarom? voldoende personeel voor de zorg van morgen

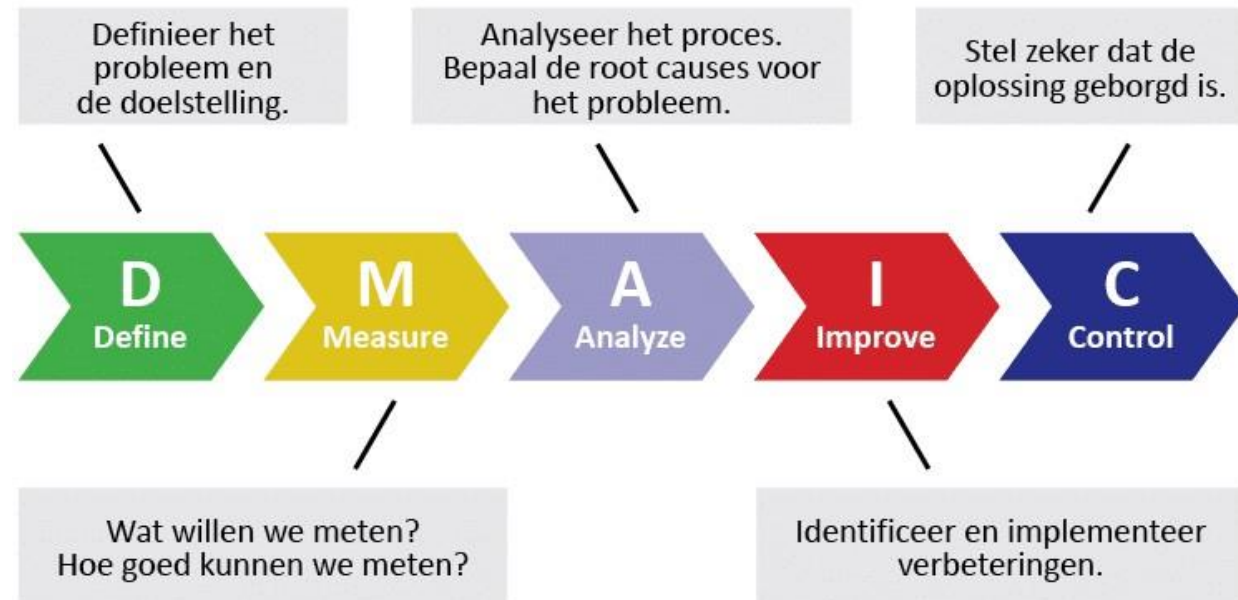




# Hoe?

## 1. Zorgproces opnieuw inrichten

- \* focus op de bedoeling
- \* minder verstoringen
- \* klein beginnen, in stapjes continue verbeteren



## 2. Gedifferentieerde inzet zorgprofessionals

- \* denken in rollen
- \* nieuwe functie ontworpen
- \* investeren in samenwerken

**1 verpleegkundige op 4 patienten**

**100% HBO VPK**



**3 zorgverleners op 12 patienten**

**33% HBO VPK**

**33% MBO VPK**

**33% Ondersteuner**

focus op 1 taak  
tegelijk geeft rust  
maakt productief  
en borgt  
veiligheid

ik kom bijna  
niet toe aan  
onderzoek/  
onderwijs

patiënt belt,  
ik maak dit  
later af, al  
duurt t dan  
langer

mijn collega's  
en ik moeten  
het zelfde  
kunnen en  
doen

ik krijg ruimte te  
doen waar ik  
goed in ben,  
waar ik energie  
uithaal en wat ik  
wil leren

we investeren  
vrijgekomen tijd door  
minder verstoring in  
verbetering  
zorgproces en  
ontwikkeling collega's



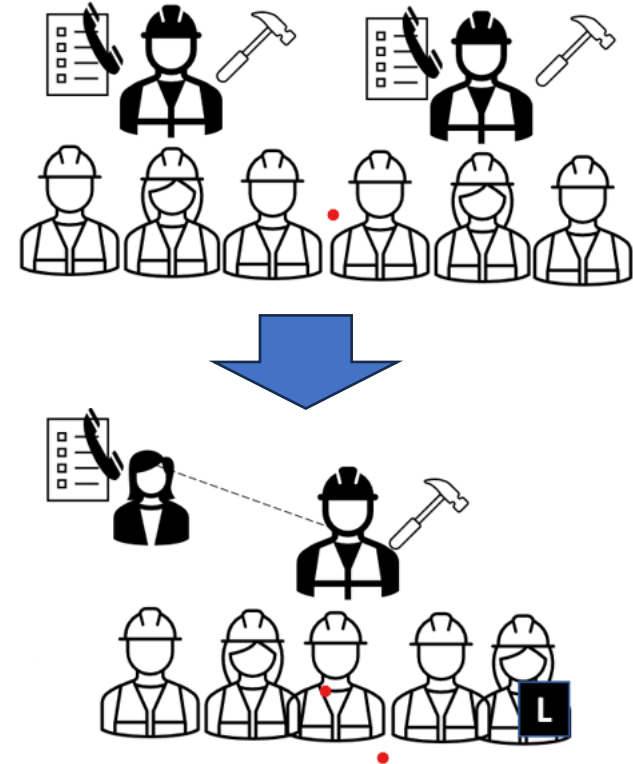
# Door anders te organiseren...

- ✓ zelfde productie met 2/3 verpleegkundigen
- ✓ pijnlijn gediplomeerde verpleegkundigen
- ✓ patiënttevredenheid 8.7
- ✓ daling werkdruk, stijging medewerkerstevredenheid
- ✓ 10% lagere loonsom
- ✓ én duurzame banen voor 15 statushouders



## Onze experimenten in kraptebranches leiden tot:

- ✓ Pilot afdeling ziekenhuis: andere procesinrichting en werken in miniteams leidt er al binnen 6 weken toe dat **15% minder gekwalificeerde verpleegkundigen nodig** zijn.
- ✓ MKB Bouwbedrijf wijzigt takenpakket voorman, zodat deze kan focussen op aansturing, kan hierdoor meer leerlingen en anderstalige medewerkers opnemen in team, waardoor **30% omzetgroei** werd gerealiseerd.
- ✓ Introductie rol leerling-coördinator (die met docenten mentoraatrol invult) leidt tot **10% reductie uren primaire takenpakket docenten** kleine VMBO





***Welke kansen zien jullie?***

***Wat is daarvoor nodig?***

## **Wat wij bieden:**

Het oriënteren op de kansen van anders organiseren van werk om je huidige en toekomstige uitdagingen te helpen oplossen.

Een traject op maat met verschillende methodes en technieken

Het verbinden van werkgevers om opschaalbare initiatieven te ontwikkelen.

***Meld je aan via:  
adersorganiseren@awvn.nl***



*Doen jullie  
mee?*





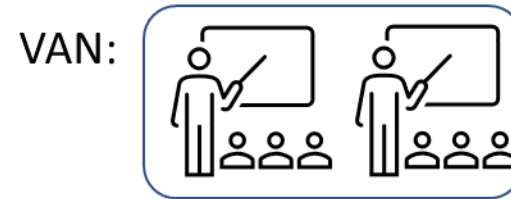
## Situatieschets

- Kleine VMBO al jaren lerarentekort, zorg almaar stijgende werkdruk
- Locatiedirecteur gewend te kijken naar kwaliteiten i.p.v. alleen formele kwalificaties.
- Ervaring met jobcarving/ functiecreatie ondersteunende functies en -taken. Mooi maar onvoldoende om tekort/druk écht te verlichten

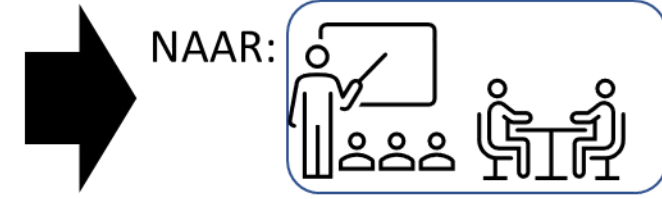
## Vraagstelling

- Substantieel effect op werkdruk en tekort realiseren door naar organisatie primaire takenpakket docent te kijken.
- Ondersteuning bij op papier krijgen businesscase om bestuur mee te krijgen.

## HET RIJKS PILOT SLIMMER ORGANISEREN MENTORAAT



Per klas rol ingevuld door koppel van 2 docenten



Per klas rol ingevuld door koppel docent - leerlingcoördinator

## Aanpak

3 x 1 uur digitale sessie locatiedirecteur – AWWN adviseurs (oplossing en aanpak pilot uitgewerkt, hulp uitwerken businesscase)

## Resultaat en potentieel

- Schooljaar 23-24 start pilot, helpt onderbouw, ½ FTE uitgroeiend tot 4FTE (= 10% docentenbestand), instroom op kwaliteiten SPW
- Bestuur volgt pilot met oog op potentie andere locaties
- Locatiedirecteur bij DNZ inspiratiesessie onderwijswerkgevers

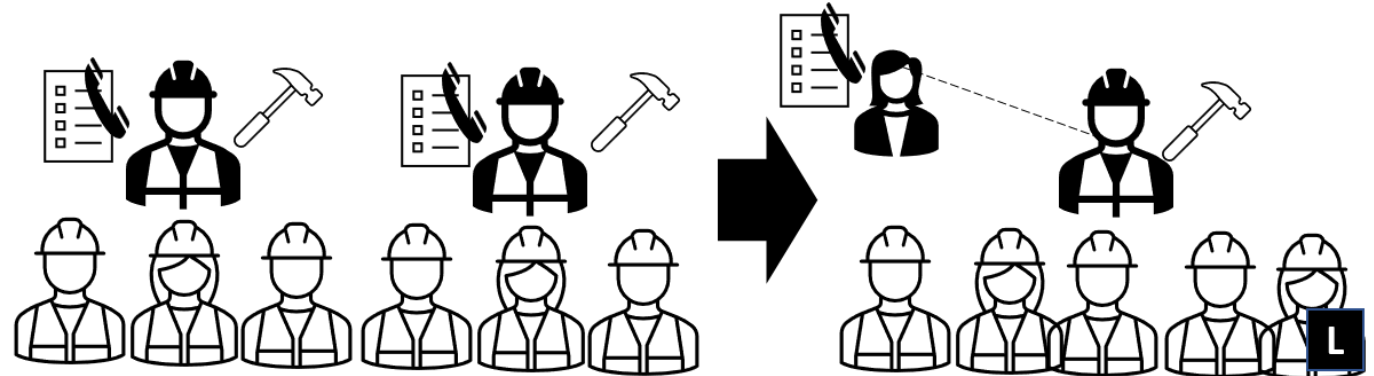
## Situatieschets

- MKB Bouwbedrijf, personeelstekort belemmert geambieerde groei.
- Laag hangend fruit efficiency al verzilverd door werkvoorbereiding en automatisering.
- Op zoek naar doorbraakoplossing om verder te kunnen groeien.
- Lean geprobeerd maar lastig te effectueren (bleef bij post-its aan de muur).

## Vraagstelling

- Behoeftte aan sparringpartner ontwerp doorbraakoplossing.
- Doorbraakoplossing vraagt om anders werken, anders werk verdelen, anders aansturen. Ondersteuning nodig compagnons en vaste kern hierin mee te krijgen.

## SCHEFFERS & SMINIA GROEI DOOR ANDERE POSITIONERING VOORMAN



Meer leerlingen en buitenlandse vaklui per voorman door ondersteuning bij klantcontact en logistiek vanuit kantoor en instroomfuncties per specialisatie

## Aanpak

- 2 x digitale sessie directeur: denken in competenties, eigen leiderschap (loslaten, team basisidee verder laten invullen). Sessie kernteam: inspiratie AO, zelf herontwerpen vanuit basis Lean.

## Resultaat en potentieel

- Andere manier van werken heeft bijgedragen aan omzetgroei 30%
- Zij-instromer niet technisch profiel aangenomen op kantoor ter ondersteuning voormannen. Volgende stap is meer instroommogelijkheden zonder vooropleiding door loopbaanpad per specialisatie

## Situatieschets

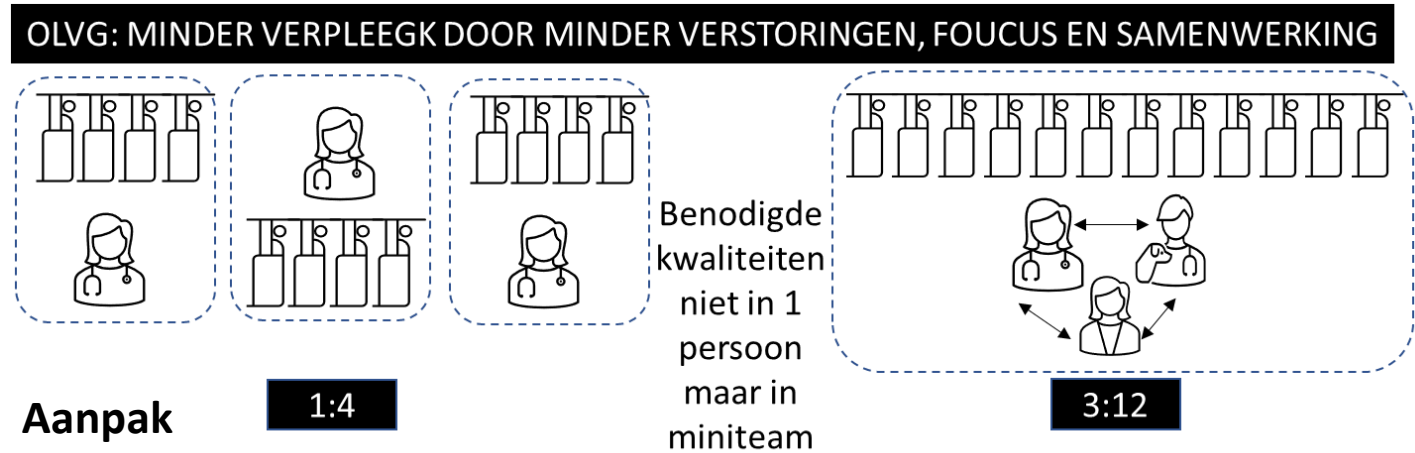
RVB OLVG heeft personeelskrapte als toprisico benoemd. Opdracht Team Anders: kom met LT doorbraken waar met zelfde aantal verpleegkundigen substantieel meer zorg geleverd wordt.

Subsidie gemeente: experimenteren met werkprocessen t.b.v. behoud personeel zorg. Contact met AUMC n.a.v. inspiratie impactmakersprijs ALN.

## Vraagstelling

Zelf niet expertise in huis om traject à la AUMC op te zetten.

- ondersteun op het gebied van procesinrichting, verandermanagement en leiderschap.
- neem Team Anders en HR mee in verandering zodanig dat zij andere afdelingen zelf kunnen begeleiden bij anders werken



## Aanpak

1:4

Verkenning: meelopen op 2 locaties. Maatwerkadvies over efficiëntere inrichting werkprocessen, gedifferentieerde inzet zorgprofessionals, bijdragend aan tijdwinst en werkplezier. Brainstorm kernteam observaties/ oplossingsrichtingen. Opzet en opstart 2 proeftuinen

## Resultaat en potentieel

Direct bij start 6 kandidaten geplaatst in nieuwe functie (=15%). Beide proeftuinen rapporteren binnen 2 weken daling werkdruk. Continue verbetercyclus gestart om nog meer andere profielen in te kunnen laten stromen. Kernteam werkt aan opschalingsplan waarmee manier van werken OLVG-breed toegepast kan worden.

Gesprekken gemeente en andere zorgorganisaties -> doorontwikkelen regionale regierol OLVG (passend bij visie integraal zorgaccoord)

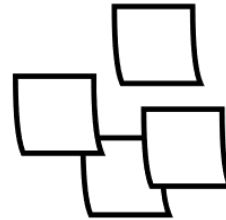
## Situatieschets

- Grote/brede VO school Hoogeveen, lerarentekort in krimpregio
- Directeur en HR manager bij presentatie met voorbeeld AUMC tijdens workshopmiddag DNZ onderwijsnetwerk.
- Geprikkeld door wijze waarop in dit voorbeeld anders organiseren wordt uitgewerkt met de werkvloer, vanuit hoe men werkdruk en werkplezier daar ervaart en hoe dit op te lossen.

## Vraagstelling

- Behoefte aan meedenken veranderaanpak anders organiseren verbonden aan innovatie onderwijs
- Hulp bij 1<sup>e</sup> stap inspireren en equiperen docenten om zelf te ontwerpen

## ROELOF VEGTEN: DOCENT ONTWERPT WERKPLEZIER ICM ONDERWIJSINNOVATIE



1. Spelen met duur van de les
2. Clusteren naastgelegen vakken in 1 dagdeel, door mix docent / nieuwe rollen
3. Maatwerk in aandacht / vorm naar type leerling

## Aanpak

- 2x sessie sparren over veranderaanpak 'Richting Roelof Robuust' (horizon jan 23 t.m. schooljaar 23-24) met directeur en HR manager
- Inspiratiefilmpje anders organiseren
- 2x workshop anders organiseren met docenten, hoe bied je goed onderwijs van deze tijd EN docent-leerling ratio beweegt naar 1:60

## Resultaat en potentieel

- Verrassend innovatieve ideeën anders organiseren docenten uit workshops, gevoel van eigenaarschap en regie bij docenten
- Alle clusters werken toe naar experiment schooljaar 23-24. Vooruitlopend zijn 3 zij-instromers aangenomen in rol instructeur of onderwijs assistent
- Uitgenodigd inspiratiesessie nov 23 voor 100+ leidinggevenden overkoepelende organisatie Noorderwijzer (17 VO scholen)