

Toepassing en proces

relatie tussen strategie, ambitieniveau en benodigde ureninzet is helder en zichtbaar

er is inzicht in de ureninzet van de manager per werksoort, per vestiging, per medewerker

u kunt de *gewenste* ureninzet op basis van eigen organisatiegegevens berekenen

verschillen tussen ervaren werkdruk worden verklaard, door het relateren van de huidige uren aan verschillen tussen situaties van managers (aantal vestigingen, aantal werksoorten, aantal medewerkers e.d)

door gefundeerde keuzes kunt u ruimte (in tijd) creëren voor innovatie en uitbereiding

instrument

Uitgangspunten (1):

1. Result heeft als basis de gegevens uit de CAO voor wat betreft de resultaatgebieden. De daarbij behorende taken en acties zijn gebaseerd op ervaring uit eerder uitgevoerde projecten van de maatschap van Duuren, van Zuylen & partners en Erimon b.v.
2. Het instrument kan op resultaat en activiteitsniveau worden aangepast aan de wensen van de opdrachtgever.
3. De opdrachtgever stelt op advies van de opdrachtnemer een werkgroep in die het instrument, gefaciliteerd door de maatschap en volgens de opdracht van de opdrachtgever, zal vullen.
4. De huidige tijdsbesteding wordt bepaald door tijdschrijven. Dit tijdschrijven zal als 0-meting altijd plaatsvinden en is onderdeel van de analyse.
5. Het tijdschrijven gebeurt op basis van de voor en door de organisatie vastgestelde resultaatgebieden, taken en acties en wordt door de betrokkenen minimaal een representatieve tijd uitgevoerd.
6. Het tijdschrijven kan behalve als 0 meting uiteraard ook nog achteraf ter toetsing worden uitgevoerd.
7. Aan het tijdschrijven gaat altijd een mondelinge en schriftelijke instructie vooraf.

instrument

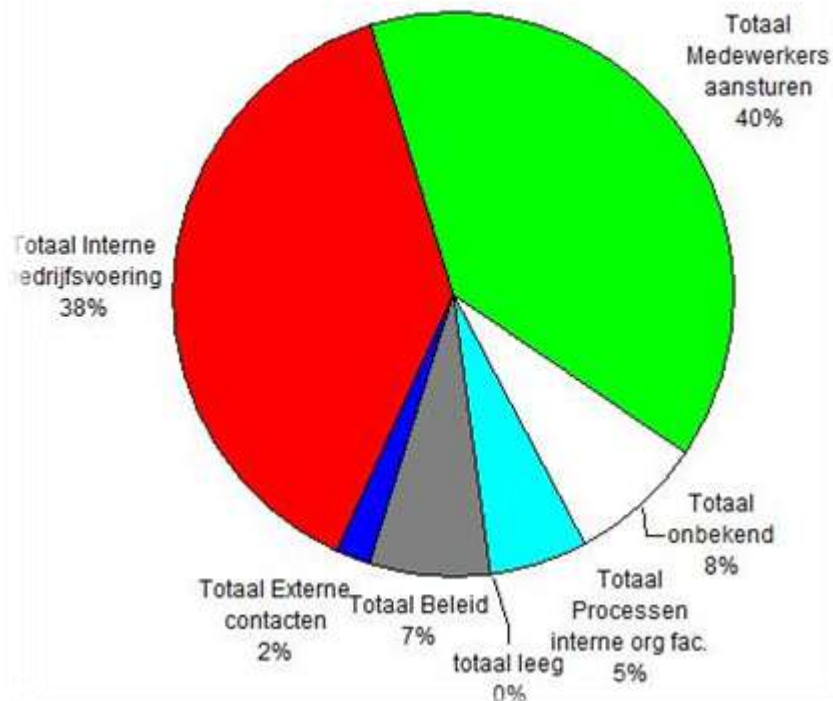
Uitgangspunten (2):

8. In het instrument worden, indien mogelijk en vergelijkbaar, zowel de huidige aantal besteedde uren per actie aangeven (via tijdschrijven) als het gewenste aantal te besteden uren (inschatting door de werkgroep).
9. In het instrument worden de volgende eenheden gebruikt:
 - **Begrip werksoort:** Onder werksoort wordt bijvoorbeeld verstaan de kinderdagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzalen.
Hier is een weging in aan te geven. Als er sprake is van meerdere werksoorten kan een handeling voor de meerdere werksoorten van toepassing zijn maar wel met minder uren (efficiency voordeel).
 - **Begrip kindercentrum:** een kinderdagverblijf of een centrum met meerdere werksoorten.
 - **Begrip clusters:** om eenheden van vier groepen aan te duiden. De clusters kunnen worden gebruikt om het bezettingspercentage mee te laten wegen in de toekenning van uren.
 - **Begrip groepen:** het aantal groepen die in gebruik zijn.
 - **Begrip medewerkers:** het aantal medewerkers dat in dienst is.
10. Bij de invulling van uren m.b.t. werkzaamheden wordt voor de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang gerekend met 45 weken indien het om wekelijkse werkzaamheden betreft.
11. Berekening werkbare uren:
Als er rekening wordt gehouden met Verlof (vakantie en feestdagen) zijn er per FTE (36 uren werkweek) zo'n 1.630 te werken uren beschikbaar.

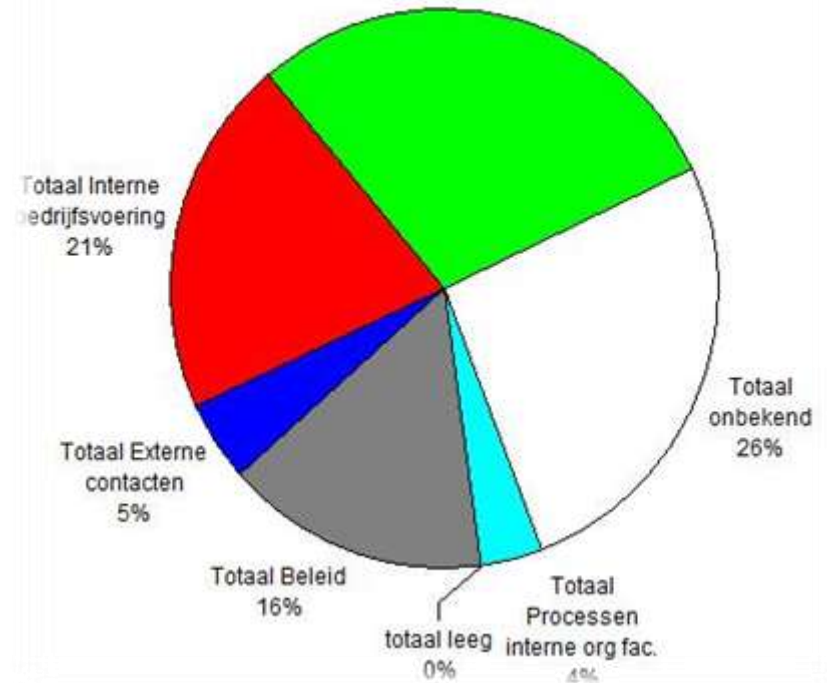
Tijdschrijven (0-meting)

- Voorbeeld besteding tijd, 2 managers

manager 3



manager 4 Medewerkers aansturen 28%



instrument

- Voorbeeld format (CAO)

Resultaatgebieden	Taken (op hoofdlijnen)	Acties	Tijdinvestering NU	Tijdinvestering GEWENST
1. (strategisch) Beleid implementeren en ontwikkelen en bewaken	2. (pedagogisch) werkplan	1.2.2 activiteiten jaarplanning ouders	3 uur per werksoort per loc per jaar	6 uur per werksoort per loc per jaar
2. Aansturen medewerkers	1. Geeft leiding aan medewerkers	2.1.1 kindbesprekingen/ groepsoverleggen		
2. Aansturen medewerkers	1. Geeft leiding aan medewerkers	2.1.2 teamvergaderingen		
2. Aansturen medewerkers	1. Geeft leiding aan medewerkers	2.1.3 werkbegeleiding /coaching individueel. Waaronder nieuwe medewerkers	0,25 per medew. Per 40 weken	0,50 per medew. Per 40 weken
2. Aansturen medewerkers	1. Geeft leiding aan medewerkers			
2. Aansturen medewerkers	2. Zorgt voor de juiste bezetting. Signaleert trainingsbehoeften en zorgt voor training en werving- en selectiegesprekken.	2.2.1 roosters maken (A en B roosters, inclusief regelen inval		
2. Aansturen medewerkers	2. Zorgt voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting binnen de betreffende organisatorische eenheid. Signaleert trainingsbehoeften en zorgt dat medewerkers getraind worden en voert (mede) werving- en selectiegesprekken.	2.2.2 werving en selectiegesprekken		
2. Aansturen medewerkers	2. Zorgt voor de juiste bezetting. Signaleert trainingsbehoeften en zorgt dat medewerkers getraind worden en voert (mede) werving- en selectiegesprekken.	2.2.3 opleidingsplan	half uur per groep per jaar	half uur per groep per jaar

instrument

TOTALEN RESULTAATGEBIEDEN IN PERCENTAGE (inschatting werkgroep)

Manager 2	
1 BELEID	3%
2 MEDEWERKERS AANSTUREN	29%
3 KLANTCONTACTEN EN INFO	14%
4 INTERNE BEDRIJFSVOERING	30%
5 MARKETING, PR EN NETWERK	18%
6 TE BEPALEN	
7 ONTWIKKELINGEN	5%
8 Speciaal: optie tot maatwerk	
Totaal	100%

TOTALEN RESULTAATGEBIEDEN IN PERCENTAGE TIJDSCHRIJVEN

Manager 2	
1 BELEID	6%
2 MEDEWERKERS AANSTUREN	25%
3 KLANTCONTACTEN EN INFO	8%
4 INTERNE BEDRIJFSVOERING	43%
5 MARKETING, PR EN NETWERK	12%
6 TE BEPALEN	
7 ONTWIKKELINGEN	7%
8 Speciaal: optie tot maatwerk	
Totaal	100%

Verskil instrument en tijdschrijven

Manager 2	
1 BELEID	-3%
2 MEDEWERKERS AANSTUREN	4%
3 KLANTCONTACTEN EN INFO	6%
4 INTERNE BEDRIJFSVOERING	-12%
5 MARKETING, PR EN NETWERK	7%
6 TE BEPALEN	
7 ONTWIKKELINGEN	-2%
8 Speciaal: optie tot maatwerk	