

Inleiding

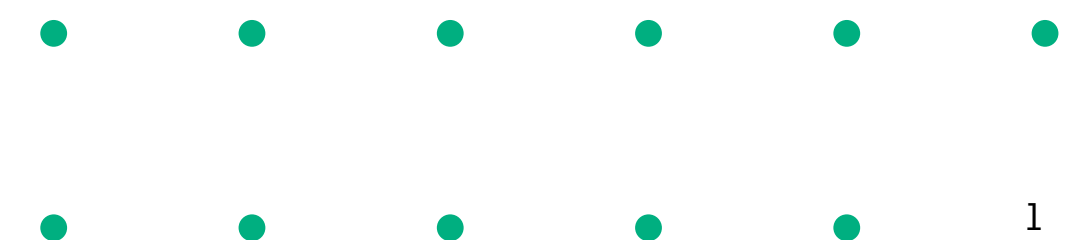
Het matchen van de toenemende zorgvraag bij een afnemend aanbod in personeel; dat is momenteel een flinke uitdaging binnen de zorgsector. De tekorten aan personeel blijven de komende jaren zeker nog bestaan. Daarnaast is het verloop van personeel op recordhoogte! Voor het zorgpersoneel dat blijft, neemt de werkdruk toe en dit leidt tot een hoog verzuim. Ook blijft de zorgvraag fluctueren en deels onvoorspelbaar. Hierdoor wordt vaak meer schaarser personeel ingezet dan nodig is. Het inbouwen van personele buffers wordt steeds vaker gedaan met extern personeel. Dat zorgt voor nog hogere kosten van zorginstellingen.

Hoog tijd voor een andere benadering: een strategische aanpak van flexibele personeelsinzet! Om je daarmee op weg te helpen, bieden we je deze 5 praktische stappen.

Checklist

Strategische aanpak van flexibele personeelsinzet

In 5 stappen naar de beste match tussen zorgvraag en beschikbaar personeel



1. Ontwikkel een duidelijke strategische visie

Een goed doordachte strategie voor flexibele personeelsinzet zorgt voor een stabiele basis waarop gestuurd kan worden:

- ✓ **Flex inzetten als aanvulling op workforcemanagement**
Is het organiseren van flexibiliteit mogelijk in de huidige staat van de organisatie?
Of wil je hier in de toekomst naartoe werken?
- ✓ **Ontwikkel beleid**
Op basis van de strategische visie ontwikkel je beleid voor flexibele personeelsinzet.
- ✓ **Creëer een visie op flexibiliteit**
Hoe ga je om met je strategische, tactische en operationele flexibiliteit en hoe richt je dit in? Wat is flexibiliteit en wanneer zet je dit in?
Hoe geef je invulling aan flexibiliteit op deze verschillende niveaus?
- ✓ **Bepaal de positie in de organisatie**
Besluit hoe de flexibele inrichting in de organisatie wordt georganiseerd: centraal of decentraal.
- ✓ **Leg focus op werving en selectie**
Bepaal welke FTE's vast en welke flexibel worden ingezet en richt je wervingsinspanningen hierop in.
- ✓ **Maak flexibiliseren een onderdeel van je begroting**
Bepaal hoe de financiering van flexibele inzet binnen de begroting wordt geregeld, bijvoorbeeld via een maandelijkse afdracht.

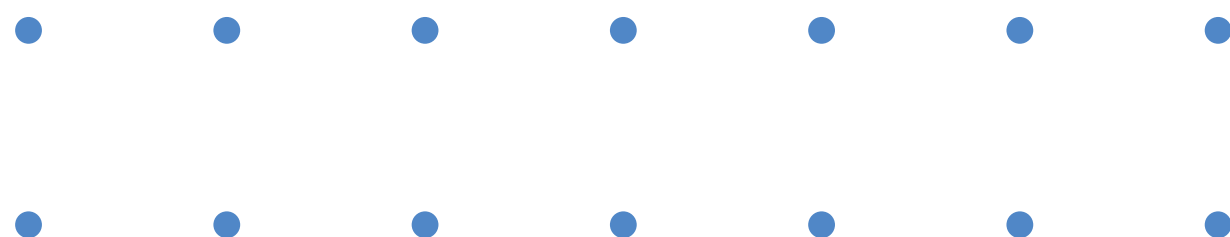
2. Maak de vertaalslag van strategie naar tactische personeelsinzet

- ✓ **Toets de strategische doelen**
Welk vast en flexibel personeel is nodig om de doelen te halen?
Welke gaten moeten worden opgevuld om doelen te halen?
- ✓ **Houd rekening met voorspelbare en onvoorspelbare flexibele inzet**
Welke mate van voorspelbare flexibele inzet heb je (ziekte, verlof en scholing) en welke mate van onvoorspelbare flexibele inzet heb je (piek en ziek)?
- ✓ **Toets capaciteit**
Controleer of de capaciteit van de gekozen flexibele inzet toereikend is op basis van de bruto netto factor. Wat is de (gekozen) gap tussen de zorgvraag en aanbod van personeel?
- ✓ **Werk doelgericht**
Werk het benodigde flexibele personeel op basis van de strategische visie en berekeningen.
- ✓ **Zorg voor een overlegstructuur**
Creëer een overlegstructuur op tactisch en operationeel niveau voor de inzet van flexibel personeel.

Zorgvraag en zorgaanbod matchen

Binnen het palet van zorg voor een patiënt komen diverse zorgtaken langs. Van het verschonen van het bed tot het toedienen van medicatie. Hoe stem je de zorgvraag en het zorgaanbod zo goed mogelijk op elkaar af, rekening houdend met het type zorg dat een patiënt op dat moment nodig heeft?

Maastricht UMC+ vond een oplossing! Bekijk de video →



Nu volgt de tactische en operationele bijsturing

3. Maandelijks bijsturing op basis van capaciteitsplanning

- ✓ **Start met tactisch bijsturen**
Op basis van de tactische sturing op je productie of aantal patiënten/cliënten, volgt een andere personele uitkomst. Is deze bekend of moet hierop bijgestuurd worden?
- ✓ **Inventariseer personeel op maandelijks niveau**
Bepaal het gat tussen de netto inzet van het personeel en de productievraag voor de komende maanden. Welke mate van flexibele inzet is hier nodig? Is het structureel of zijn er enkele gaten in het rooster?
- ✓ **Zet personeel tactisch in**
Houd in de gaten of het nodig is om op tactisch niveau extra flexibel personeel in te zetten om de productiedoelen te halen, om kwaliteit te waarborgen of langdurig zieken te vervangen.
- ✓ **Blijf tactisch bijsturen**
Stuur indien nodig op tactisch niveau bij om de jaardoelen te behalen.

4. Toetsing van theorie aan de praktijk

- ✓ **Houd de personeelsbezetting in balans met de zorgvraag**
Identificeer momenten waarop de personeelsbezetting in de praktijk afwijkt van de zorgvraag. Op deze momenten wordt duidelijk of er een kloof is tussen vraag en aanbod. Gebruik hiervoor bestaande overlegstructuren om de verwachte zorgvraag te inventariseren.





5. Operationele afstemming tussen afdelingen

- ✓ **Analyseer op daadwerkelijke patiëntaantallen**
Gebruik data om te bepalen welke flexibele personeelsinzet nodig is om de actuele zorgvraag te borgen. Kort van tevoren kun je pas goed zien wat de zorgvraag op de afdeling is, je geplande patiënten en spoedcapaciteit. Komt dit overeen of is er personeel tekort of over?
- ✓ **Zorg voor een goede afstemming tussen afdelingen**
Stem af met afdelingen die dezelfde flexibele resources gebruiken, zoals chirurgische afdelingen. Waar moet de flexibele capaciteit ingezet worden op basis van echte patiëntaantallen? Kijk hierbij of het nodig is om personeel of patiënten te verschuiven wanneer vraag en aanbod niet in balans is.
- ✓ **Beslis over de juiste inzet**
Bespreek wie de operationele flexibele inzet krijgt en wat de consequenties zijn bij een tekort aan personeel. Bepaal vervolgens hoe het flexibele personeel zo efficiënt mogelijk kan worden ingezet.

Conclusie

In de zorg is flexibele personeelsinzet niet langer een optie, maar een noodzaak! Door op *strategisch*, *tactisch* en *operationele* lagen goed na te denken over de inzet van personeel, spelen organisaties beter in op de veranderlijke zorgvraag. Dit vermindert de werkdruk en verbetert de efficiëntie van de medewerkers.

Natuurlijk is deze checklist niet de oplossing voor jouw uitdaging, maar we hopen dat het wel een leidraad voor je is.

Heb je behoefte aan een verdieping op deze checklist? Wellicht is dan onze TOPclass iets voor jou. Of maak direct een afspraak waarin we de situatie van jouw zorgorganisatie onder de loep te nemen.

[Lees meer over TOPclass](#)

[Maak direct een afspraak](#)

