

Flexibele schil in de zorg



Een toevoeging voor zorginstellingen

zorgdesQ
laat je groeien

Inhoudsopgave

3	Samenvatting
3	Wat is een flexibele schil?
4	Cijfers flexibel personeel in de zorg
5	Waarom kiezen zorgorganisaties voor een flexibele schil?
6	Voordelen van de externe flexibele schil
7	Waarom kiezen zorgorganisaties voor zzp'ers?
8	Hoe stel je een goede flexibele schil samen?
9	Kritische noten
9	Hoe kun je inspelen op deze kritische noten?
10	Wat kan een intermediair voor jouw zorgorganisatie betekenen?

Samenvatting

Deze whitepaper is voornamelijk bestemd voor iedereen die zich binnen zorgorganisaties bezighoudt met de personeelsbezetting. Naast het inzetten van eigen personeel, bestaat er ook nog de mogelijkheid om externe krachten in te zetten. De cijfers van de afgelopen jaren laten zien dat het aantal flexwerkers en met name het aantal zzp'ers blijft toenemen. Dit maakt het inzetten van extern flexibel personeel steeds gebruikelijker.

In deze whitepaper laten we zien wat de reden is dat zorgorganisaties kiezen voor een flexibele schil en krijg je meer inzicht in wat een intermediair als zorgdesQ voor jouw organisatie kan betekenen.

Wat is een flexibele schil?

Onder 'flexibele schil' vallen alle medewerkers die flexibel worden ingezet binnen organisaties. Je kunt hierbij denken aan medewerkers die werken via een oproepcontract of nul-urencontract, maar ook aan medewerkers die (nog) niet beschikken over een vast dienstverband. Wanneer deze mensen direct in dienst zijn bij een organisatie spreken we over de interne flexibele schil. Organisaties kunnen er ook voor kiezen om een deel van de gewenste flexibele schil in te huren via de intermediair(s). Deze werknemers of zzp'ers worden dan de externe flexibele schil genoemd. Ook hier zou het dan kunnen gaan om een inzet op oproepbasis of inzet op tijdelijke (project-)basis.

Cijfers flexibel personeel in de zorg

Begin 2020 werd er een rapportage vrijgegeven van het onderzoek: 'De realiteit en waarde van flexwerk in de zorg'

In het [onderzoek](#) komen verschillende types flexwerkers aan bod, zowel intern als extern; uitzendkrachten en zzp'ers. De cijfers laten zien dat het aantal flexwerkers in de sector zorg en welzijn in de periode 2010-2018 is toegenomen met ruim 12%.

Het aantal flexwerkers kende een incidentele piek in 2015. Deze is te verklaren vanuit de decentralisatie destijds van zorg naar gemeenten. Deze leidde toen tot onzekerheid bij zorginstellingen die in reactie minder personeel in vaste dienst namen en meer flexwerkers inhuurden. Afgezien van deze piek is het aantal flexwerkers vanaf 2010 van jaar op jaar toegenomen.

Binnen de groep flexwerkers vormen zzp'ers een grote deelgroep.

In de sector zorg en welzijn nam het aantal zzp'ers in de periode 2010 - 2018 toe van 61.000 naar 91.000.

Tabel 1: Flexmedewerkers en positie in werkring. Bewerking VWS

Werknemer		2010	2015	2017	2018	2018*	
Totaal arbeidsmarkt		1.251	1.229	1.212	1.213	1.253	x 1000
Vast en vergelijkbaar		1.048	1.001	992	998	1.029	
Flexibel (A)		106	109	100	88	97	flexibel ↓
Vast – geen vaste uren		12	12	13	12	13	
Uitzendkracht		11	13	13	11	11	
Oproep-/invalkracht		64	66	53	47	53	
Tijdelijk – geen vaste uren		19	18	21	18	20	
Zelfstandige		2010	2015	2017	2018	2018*	
Met personeel		33	29	33	33	33	x 1000
Meewerkend gezinslid		3	3	2	3	3	
Zonder personeel (zzp) (B)		61	87	85	91	91	flexibel ↓
Totaal flexwerkers zorg (A+B)		167	196	185	179	188	
		Toename t.o.v. 2010:		7,2%	12,6%		

* Meest actueel na correctie cijfers CBS dd 28 november 2019

Waarom kiezen zorgorganisaties voor een flexibele schil?

Elke zorgorganisatie heeft een bepaalde personeelsbehoefte waarvan het grootste deel als 'vaste behoefte' te omschrijven valt. Dit valt dan ook niet onder de flexibele schil, maar wordt de 'vaste formatie' genoemd. Het andere deel van de personeelsbehoefte is continue aan verandering onderhevig. Hoe groter de organisatie, hoe groter vaak de behoefte aan het kunnen inzetten van een goede flexibele schil die hierbij kan meebewegen; het aantal cliënten waarvoor zorg wordt verleend (in de breedste zin van het woord) versus het aantal medewerkers dat ervoor nodig is om dit uit te voeren, moet immers in de juiste verhouding blijven om de zorg ook te blijven garanderen. Dit wordt met name beïnvloed door:

- Het opvangen van ziekte, verloven en vakanties van de vaste formatie;
- Het opschalen (piekperiode) of afschalen (dal periode) van de zorgverlening door wijziging in aantallen cliënten;
- Er is (tijdelijk) meer behoefte aan een bepaalde expertise voor het leveren van specialistische zorg.

Het kunnen blijven meebewegen met deze factoren maakt ook dat zorgorganisaties zoveel mogelijk organisatierisico's weten te beperken. Scenario's die zich voordoen is het voorkomen van overbelasting van de vaste formatie tijdens de piekperiodes, dat als gevolg uitstroom kan hebben van het personeel of bijvoorbeeld kan leiden tot een hoger ziektepercentage. Maar ook: het beperken van de financiële belasting op de organisatie bij dal periodes. Denk bij positievere scenario's aan het verder uitbreiden en groeien van een organisatie, waarbij het inzetten van de flexibele schil een waardevolle bijdrage levert.

Voordelen van de externe flexibele schil

Werkzaamheden worden met plezier uitgevoerd

Wanneer je werknemers of zzp'ers inhuurt via een intermediair zoals zorgdesQ, kun je ervan uitgaan dat wij onze zorgprofessionals kennen. Met die expertise wordt er gekeken naar de juiste match en wordt de zorgprofessional optimaal benut. Onze werknemers en zzp'ers kiezen zelf welke opdrachten worden aangenomen en zullen ergens aan de slag gaan waar zij ook met plezier werken. Dit zorgt er ook voor dat zij over het algemeen positief zijn over de wijze waarop ze hun werk uitvoeren. Ze ervaren autonomie, wat er mede voor zorgt dat ze minder last hebben van werkdruk. Je haalt met de externe flexibele schil professionals in huis die met hun wijze van werken positiviteit meebrengen.

Ervaring en andere kijk op de organisatie

Werknemers of zzp'ers die via ons aan de slag gaan hebben vaak ervaring opgedaan binnen verschillende expertises van het vak en ieder heeft een andere aanpak. Dit zorgt ervoor dat er met een andere blik naar jouw organisatie gekeken wordt. De reeds opgedane kennis kunnen ze weer met andere zorginstellingen en zorgprofessionals delen. Dit helpt om de beste kwaliteit zorg te waarborgen en waar nodig te verbeteren. Van de frisse blik kan een organisatie ook weer leren. Vraag gerust om feedback; omdat de externe flexibele schil een andere kijk heeft op zaken, zijn er wellicht nog tips hoe je efficiënter in de toekomst kunt werken.

Kosten

Door via een intermediair werknemers of zzp'ers in te schakelen, hoeven organisaties zich minder druk te maken over de vaste personeelskosten die te hoog zijn. In de zorg wisselt de behoefte aan personele inzet per periode sterk. De inzet van extra zorgpersoneel kan gemakkelijk op- en af geschaald worden. De gewerkte uren die worden ingekocht, gaan regelrecht naar de cliënt en minimaal naar administratieve werkzaamheden. Een intermediair als zorgdesQ zorgt voor volledige ontzorging, bijvoorbeeld als het gaat om de contractadministratie.

Waarom zou een organisatie kiezen voor een zzp'er?

Bij zorgdesQ kunnen we stellen dat ook zzp'ers een belangrijke schakel zijn in de flexibele schil. Waar zzp'ers een positief effect kunnen hebben op zorgorganisaties, heeft het zzp-schap ook voordelen voor henzelf: zzp'ers bepalen hun eigen werktijden en uurtarief, verbreden snel hun kennis en kiezen zelf bij welke opdrachtgevers ze wel en niet aan de slag willen. Zoals je in de bovenstaande cijfers kon zien, is de groei van zzp'ers in de zorg enorm. De cijfers laten zien hoe populair het zzp-schap in de zorg en welzijn is geworden de afgelopen jaren.

Sommige organisaties zijn nog wat huiverig voor het inzetten van zzp'ers, aangezien een zzp'er toch een bepaalde mate van vrijheid heeft. Het is zeker niet zo dat een organisatie zomaar alles hoeft te pikken van een zzp'er; het werken als zzp'er is wel flexibel, maar niet vrijblijvend. Als ondernemer heeft een zzp'er ook zeker verplichtingen aan opdrachtgevers en die heeft er baat bij om de relatie goed te houden. Bij zorgdesQ wordt continuïteit geborgd bij het aangaan van een opdracht: we maken werkafspraken tussen opdrachtgever en zzp'er en besteden aandacht aan het maken en houden van de verbinding. Mocht een zzp'er dan toch onverhoopt uitvallen, dan zorgen wij eveneens voor vervanging. Voor een organisatie kan de vrijheid die zzp'ers hebben juist een voordeel zijn:

Diensten oplossen die overblijven

Er zijn genoeg zzp'ers die aan de slag willen in de minder populaire weekenden en avonden. Voor een zzp'er zijn de weekenden en avonden namelijk extra aantrekkelijk, doordat zij in veel gevallen een hoger uurtarief rekenen in de onregelmatigheid, of zelfs hun uurtarief volledig conform de regeling van de geldende CAO ophogen. Zzp'ers worden dan ook vaak ingezet om deze gaten op te vullen. Dit zorgt voor een waardevolle aanvulling op de flexibele schil van instellingen.

Kosten

Het is in wezen niet per se zo dat een zzp'er duurder is dan een vaste medewerker. Uiteraard zul je als organisatie onderzoek moeten doen naar wat gangbaar is in de markt. Ja; het uurtarief van een zzp'er lijkt op het eerste gezicht wel hoger, maar als je gaat kijken wat dit tarief allemaal omvat dan is dit niet onredelijk. Dit komt doordat er verschillende zaken worden meegenomen in het tarief, daar waar je als werkgever in jouw eigen medewerkers naast salaris ook in investeert. En niet alleen dat, het onboarden van nieuwe medewerkers kost immers ook geld. Denk aan kosten voor hen ondernemerschap en al wat daarbij hoort, vervoers- en reiskosten, pensioen, verzekeringen en bijscholing. Daarnaast zet een goede ondernemer nog wat opzij om verschillende zaken financieel te kunnen opvangen.

Hoe stel je een goede flexibele schil samen?

Bij zorgdesQ begrijpen we wat zorgorganisaties belangrijk vinden en waar organisaties kritisch over zijn; het blijven leveren van de beste kwaliteit zorg voor cliënten door voldoende bezetting. Daar komen belangrijke factoren bij als het bewaken van het groepsgevoel en collegialiteit onder de (flexibele) werknemers, hun deskundigheid en het blijven innoveren en vernieuwen als organisatie. Welke van de bovengenoemde punten heeft voor jouw organisatie prioriteit?

Wij geloven heilig in 'meten is weten' en we gaan graag het gesprek aan om te analyseren wat en hoe groot de personele behoefte is op de korte en op de lange termijn. We adviseren graag hoe je daar het beste op kunt inspelen. Wanneer je al bekend bent met de dienstverlening bij zorgdesQ kunnen we ook gemakkelijk in kaart brengen wat het 'inleengedrag' van de zorgorganisatie is geweest, dat dient als waardevolle voeding voor het samenstellen van de externe flexibele schil.

Kritische noten

Zorgorganisaties kunnen nog wel eens bedenkelijk zijn over het inhuren van flexwerkers. Zo werd duidelijk uit het onderzoek van de Vakbond voor zorgprofessionals (FBZ), dat vaste medewerkers zich zorgen maken over de betrokkenheid van tijdelijke arbeidskrachten, de afname van het groepsgevoel en de collegialiteit en het verlies van expertise. Kritische noten, en interessant hierbij is dat flexibele medewerkers dit anders zien. Zij geven juist aan zich zeer betrokken te voelen bij de organisatie. In het kader van 'binden en boeien' is het goed om aan deze beleving aandacht te besteden. Deelnemers die meededen aan het [onderzoek](#) van FBZ, gaven wel aan positieve ervaringen te hebben met flexibele krachten, als het gaat om de nieuwe ideeën waarmee ze kwamen.

De enorme schaarste in de markt aan zorgprofessionals vormt daarbij eveneens een stevige uitdaging. We zien ook vaak bij zorgorganisaties dat de interne flexibele schil hierdoor uit noodzaak als onderdeel van de vaste formatie wordt ingezet en dat heeft gevolgen voor de wendbaarheid van de organisatie. Hierdoor wordt de samenwerking met een intermediair en daarmee de toegang tot een goede externe flexibele schil des te belangrijker.

Hoe kun je inspelen op deze kritische noten?

Wat?	Waarom?
Flexwerkers zoveel mogelijk inzetten op dezelfde plek of voor een langere tijd	Waarborging van de continuïteit van de zorg
Geef vaste medewerkers meer informatie over hoe ze invalkrachten kunnen ondersteunen	Een betere verbinding tussen vaste medewerker en invalkracht
Leer cliënten omgaan met meerdere zorgverleners	Waarborging van een fijn gevoel cliënten
Maak gebruik van de verschillende ervaringen die zzp'ers elders opdoen.	Juist meer specialistische kennis in huis kan de zorg verbeteren

Wat kan een intermediair voor jouw zorgorganisatie betekenen?

ZorgdesQ leidt als intermediair een grote pool aan flexibele zorgprofessionals, die bij verschillende organisaties op flexibele of structurele basis ingezet worden bij een variëteit aan zorginstellingen. Hierdoor kan snel en efficiënt worden ingespeeld op afzeggingen van medewerkers of bij een tijdelijke behoefte die ontstaat. Denk bijvoorbeeld aan het opvangen van een zwangerschapsverlof en zieken zowel lang- als kortdurend. De externe flexibele schil zet je in voor hoelang het nodig is. Een goed voorbeeld hiervan is de invloed van corona: er is veel uitval van het vaste personeel, soms zelfs op het laatste moment, waardoor je op sommige momenten wellicht geen vervanging beschikbaar hebt die dit kan opvangen. Hier kan de flexibele schil van zorgdesQ de uitkomst bieden bij de behoefte die op zo'n korte termijn is ontstaan. Een bijkomend voordeel is dat daarmee de werkdruk van vaste medewerkers niet nog verder wordt opgevoerd.

Het vinden van een geschikte kandidaat kan veel tijd kosten, zeker als dit niet het werk is wat je dagelijks uitvoert en mogelijk in mindere mate beschikking hebt tot adequate tooling. Het selectieproces van een zorgprofessional die snel moet worden ingevlogen is daarbij ook anders dan dat van iemand die op structurele basis een bijdrage komt leveren. Die moeten, naast het hebben van de juiste papieren uiteraard, in basis nu eenmaal ook voldoen aan criteria als; het beschikken over een hoog zelf startend vermogen en zich gemakkelijk kunnen aanpassen in een nieuwe werkomgeving. De flexibele kracht moet vooral 'plug-and-play' en zonder al te veel tijdsinvestering van de inlener ingezet kunnen worden om de eventuele problemen direct te tackelen. Zij zijn zich ervan bewust dat zij niet per se komen in 'luxe' tijden, maar juist wanneer er nood aan de man is of dreigt te ontstaan. Door de ervaringen die flexkrachten opdoen bij verschillende zorgorganisaties, beschikken deze professionals vaak over ideeën die van toegevoegde waarde kan zijn voor zorgorganisaties. Dit kan een belangrijke input zijn als het gaat om het blijven innoveren en vernieuwen van de organisatie.

Onze arbeidsmarkt blijft nu eenmaal flexibiliseren en ook zzp'ers maken onderdeel uit van het stijgende aantal zorgprofessionals die er bewust voor kiezen om te flexen. Als organisatie kun je er zeker een voordeel uit halen om werknemers en zzp'ers in te huren via een intermediair. Met de externe flexibele schil geef je jouw organisatie de kans om ondersteunt en geïnspireerd te worden!

Wil je een keer vrijblijvend verder sparren met één van onze consultants over wat zorgdesQ voor jouw organisatie kan betekenen? Maak gerust een afspraak via 085-2732250 of via onze website: www.zorgdesq.nl.