



Samen personeel regelen voor goede COVID-zorg



Elke zorgorganisatie worstelt ermee: voldoende personeel. Tegenwoordig meer dan anders, want corona-uitbraken onder bewoners én personeel vragen het uiterste van de toch al krappe bezetting. Amaris, HilverZorg, Inovum en Lyvore bieden de pieken samen het hoofd. Ze richtten het COVID Capaciteit Center op (CCC), een regionale flexpool met ruim 130 professionals. Richtje Ubels, manager capaciteit en flex bij Amaris, en Elisabeth Venema, planner-coördinator van FIT (Flexibel Inzetbaar Team) bij HilverZorg, vertellen over de voordelen van samenwerking.

Meer mogelijk bij genoeg volume

Richtje herinnert zich twee momenten die bepalend waren voor de oprichting van het COVID Capaciteit Center (CCC). 'Dit najaar hadden we een uitbraak van het coronavirus bij Amaris. Het was vrijdagmiddag 15 uur en we moesten in het weekend overgaan op cohortverpleging. Ik heb toen een aantal detacheringsbureaus gebeld, waaronder Maandag, één van de samenwerkingspartners binnen het CCC. Ze konden 10 medewerkers leveren, mits ik kon garanderen dat we ze allemaal zouden inzetten. Toen realiseerde ik me dat er meer mogelijk is als je genoeg volume aanvraagt.' Het tweede moment kwam kort daarna, toen HilverZorg de wijkkliniek – ingericht voor coronapatiënten die te goed zijn voor het ziekenhuis maar te slecht voor thuis –

niet kon uitbreiden door personeelstekort. ‘Amaris was net over de piek heen. Ik weet nog dat ik toen dacht hoe gek het eigenlijk is, dat elke zorgorganisatie haar eigen pieken en dalen regelt. Los van elkaar.’

Medewerkers ‘liken’ de diensten die ze willen werken

Amaris polste een aantal organisaties over samenwerking. HilverZorg, Inovum en Lyvore waren direct enthousiast. Samen richtten ze het CCC op. Inmiddels hebben ook Beweging 3.0, Maria Dommer en Vivium Zorggroep zich aangesloten. Daarnaast zijn detacheringsbureau Maandag en Intus, van de personeelsplanningsapp InPlanning, belangrijke partners. De opzet is verrassend eenvoudig. Als één van de organisaties een uitbraak heeft en het niet met eigen mensen kan bolwerken, zetten de planners van de organisatie de openstaande diensten in de planningsapp. De medewerkers van de flexpool – geselecteerd door Maandag – ‘liken’ de diensten die ze willen werken. ‘Vervolgens kijken de planners van het CCC – dat zijn er 4 – of er een goede match is en krijgt de organisatie bericht wie er komt’, vertelt Elisabeth. ‘En als er diensten zonder “likes” zijn, gaan de CCC-planners daar actief achteraan. Zo lukt het eigenlijk altijd om de diensten te vervullen.’

Je hoeft de medewerkers niets uit te leggen

Het CCC geeft Elisabeth het gevoel dat ze er niet alleen voor staat. ‘Als wij een uitbraak hebben, kan ik mijn zorg delen en weet ik dat ze mij gaan helpen. Dat is fijn. Ook prettig zijn de korte lijntjes en dat ze snel reageren.’

Daarnaast is de kwaliteit van de medewerkers in de flexpool een groot pluspunt. ‘Het zijn allemaal medewerkers die in de COVID-zorg willen werken en dat ook kunnen. Je hoeft ze niets uit te leggen. Ze weten hoe de beschermingsmiddelen werken en wat ze moeten doen als ze een rode zone ingaan. De medewerkers zijn bovendien heel flexibel en erg prettig in de omgang. De selectie is dus goed.’

Het CCC is alleen voor COVID-zorg

Om te zorgen dat elke organisatie de medewerkers krijgt die ze nodig heeft, is er wekelijks overleg tussen hun planners en het CCC. ‘Dan delen we de status in onze organisaties’, vertelt Elisabeth. ‘En als dan blijkt dat bijvoorbeeld Lyvore meer omhoogzit dan wij, dan schalen wij af. De personele inzet stopt sowieso als een uitbraak voorbij is. Het CCC is echt alleen voor COVID-zorg, niet voor de gewone gaten.’ En mocht het onverhoopt toch een keer voorkomen dat alle 6 aangesloten organisaties met een grote uitbraak kampen, dan zijn er verdeelsleutels vastgesteld. ‘Zodat we er allemaal profijt van houden’, aldus Richtje.

Bewoners krijgen de best mogelijke zorg

Ook voor de professionals in de CCC-flexpool zijn er (schaal)voordelen. ‘Stel dat je als zzp’er alleen nachtdiensten wil draaien’, zegt Richtje. ‘Dan heeft één organisatie doorgaans niet zoveel werk voor je, maar meerdere organisaties samen hebben dat wel. Ook hebben de flexpoolmedewerkers een grote mate van werkzekerheid, want er is altijd wel ergens een uitbraak.’ ‘Precies’, vult Elisabeth aan. ‘Medewerkers die de app goed in de gaten houden en snel reageren, hebben altijd werk. Vaak kunnen ze voor een aantal weken bij dezelfde organisatie aan de slag. En dat is ook weer fijn voor de organisatie, want die continuïteit geeft rust op afdelingen. Zo krijgen bewoners de best mogelijke zorg, dat is natuurlijk het ultieme doel.’

Weinig administratieve rompslomp

Aan de financiering van het CCC hebben de organisatie weinig administratieve rompslomp, want die is centraal geregeld. ‘Verpleeghuizen krijgen de kosten voor COVID-zorg vergoed uit een extra regeling’, licht Richtje toe. ‘Ons eerste idee was dat elke organisatie betaalt wat ze afneemt. Tot we ons realiseerden dat we dan vervolgens ieder afzonderlijk uit hetzelfde potje zouden gaan putten. Toen hebben we met het zorgkantoor afgesproken dat de financiering via Amaris loopt. Dat scheelt een heel administratief circus. Het zorgkantoor stond daar direct open voor, ze willen dit soort initiatieven graag stimuleren.’

Vervolg geven aan de samenwerking

Het CCC is opgezet om goede COVID-zorg te bieden, maar de organisaties denken al voorzichtig een stapje verder. Richtje: ‘Binnenkort gaan we serieus met elkaar in gesprek over een vervolg, hoe dat eruit kan zien. Denk aan het delen van personeel met een bepaald specialisme of een gezamenlijke regioflexpool in plaats van eigen flexpools. Dat kan ook weer interessant zijn voor zzp’ers, want die moeten minimaal 3 werkgevers hebben. Maar dat moeten we allemaal nog uitzoeken. De intentie om hier in een bepaalde vorm mee verder te gaan is er in ieder geval.’ Ook Elisabeth hoopt dat de samenwerking blijft bestaan. En dan niet alleen op het gebied van personele inzet, maar breder. ‘We waren altijd “concurrenten” van elkaar, nu zijn we collega’s. We hebben gemerkt dat samen optrekken voordelen heeft. Dat kan op allerlei gebieden. Stel dat Amaris volgend jaar te veel leerlingen voor hun begeleidingscapaciteit heeft en wij niet. Dan zou het toch logisch zijn dat wij een aantal leerlingen overnemen? We moeten problemen samen oplossen. Dit CCC is een mooie eerste aanzet.’

‘Ik zie het CCC ook als een positieve kant van het coronavirus’, besluit Richtje. ‘COVID dwong ons om creatief naar de personele inzet te kijken. Zonder COVID was het ons nooit gelukt om het CCC in 3 weken van de grond te krijgen. En hadden we nooit geweten hoe goed de samenwerking uitpakt. We hebben ontzettend veel geleerd voor de toekomst.’

Wil je ook een CCC opzetten? Lees de tips van Richtje:

- Zorg dat je de juiste mensen voor de flexpool werft, namelijk medewerkers die bewust kiezen voor flexibiliteit. Er is een groep die dit leuk en uitdagend vindt.
- Stel van tevoren de verdeelsleutels voor het 'worst-case scenario' vast, namelijk dat iedereen een uitbraak heeft. Wacht niet tot de flexpool niet meer toereikend is.
- Misschien wel de belangrijkste tip: je hoeft niet alles tot in detail te regelen voordat je start. Doe het gewoon, met de intentie om ervan te leren. Dan bereik je veel meer dan wanneer je alles van tevoren hebt dichtgetimmerd.

Door: Ingrid Brons

Meer weten

- Lees ook de [initiatieven vanuit andere sectoren](#) om verpleeghuizen te helpen in coronatijd
- Bekijk ook andere artikelen uit het thema '[Personeelssamenstelling](#)'
- Meer tips, tools en praktijkvoorbeelden vind je in de [CoronaWegwijzer](#)

tags:

[Amaris Zorggroep](#) (8), [Beweging 3.0](#) (9), [Corona](#) (219), [Hilverzorg](#) (6), [Inovum](#) (9), [Lyvore](#) (4), [Samenwerking](#) (96), [Vivium Zorggroep](#)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (128), [Personeelssamenstelling](#) (66)