

FlexPlan®: de meest gebruikte software voor flexplanning in de Zorg

FlexPlan is het Aysist software onderdeel voor het managen en matchen van een centrale flexpool. FlexPlan is ruim 10 jaar geleden door Ayton ontwikkeld met en voor zorgorganisaties, en is al jaren de meest gebruikte software voor flexplanning. Vanuit die ervaring en samenwerking ondersteunt Ayton zorgorganisaties ook bij het opzetten of professionaliseren van een Flexbureau en het uitgekiend inrichten van een centrale flexpool. Het gaat hier niet alleen om flexmedewerkers, maar ook om vaste medewerkers die extra willen werken en zo een organisatiebreed perspectief kan worden geboden. Het uiteindelijke doel is te zorgen dat snel de juiste flexmedewerker, op de juiste plaats en op de juiste tijd wordt ingezet, uiteraard met correcte doorbelasting van de gewerkte uren.

Meebewegen met de zorgvraag

Verstoringen binnen het rooster, zoals verzuim en zwangerschapsverlof, zorgen voor onrust in de organisatie. Dit werkt door in de kwaliteit van zorg voor cliënten, terwijl het juist zo belangrijk is om deze kwaliteit te waarborgen. De zorgvraag van cliënten zou de personeelsinzet moeten bepalen, ook omdat de financiering van deze inzet (uit ZZP, DBC, etc.) wordt bepaald door de zorgvraag.

Dus hoezeer de vraag ook variabel is en hoezeer het zorgproces kan worden verstoord door roosterverstoringen, de inzet van medewerkers moet net zo variabel meebewegen. Dat kan worden georganiseerd door de benodigde capaciteit voor circa 15 tot 20% in te vullen met een flexlaag. Het organiseren van die flexibilisering is het speerpunt in de Ayton-visie op personeelsinzet; optimale flexibilisering om zo nauwkeurig mogelijk met de vraag mee te kunnen bewegen. Deze visie is verankerd in de FlexPlan software, zodat de hele zorgorganisatie kan vertrouwen op de juiste en snel inzetbare flexwerker. Het centraal Flexbureau stuurt met behulp van FlexPlan de organisatiebreed inzetbare pool van flexwerkers aan.

De werking van FlexPlan

De gegevens van de medewerkers die inzetbaar zijn in de flexlaag worden rechtstreeks verkregen uit het personeelsinformatiesysteem, en staan opgeslagen in medewerkerkaarten. Daarin staan ook gegevens zoals functie(s), kwalificaties en voorkeuren voor afdelingen. Deze criteria kunnen worden gebruikt tijdens de matchingsprocedure. De prioriteit van de criteria is afhankelijk van het beleid van de zorgorganisatie.

De talrijke diensten die de zorgsector kent worden teruggebracht tot een overzichtelijk aantal clusters. De codering van die clusters maakt het doorgeven van de beschikbaarheid van de medewerkers aanzienlijk sneller en efficiënter, en verbetert de stroomlijning van de flexplanning.

In FlexPlan kunnen aanvragen voor diensten worden ingevoerd door planners van het Flexbureau en door afdelingsmanagers. Ook kunnen aanvragen decentraal worden ingediend via RoosterPlan. Met één druk op de knop wordt vanuit een openstaande aanvraag de matchingsprocedure geactiveerd, waardoor een aantal geschikte en beschikbare medewerkers wordt getoond. Indien gewenst kan een stap verder worden gegaan in de matchboom, waardoor met criteria wordt gevarieerd en criteria kunnen worden losgelaten. Dit zorgt ervoor dat andere en/of meer medewerkers worden getoond en kunnen worden benaderd. FlexPlan houdt daarnaast ook rekening met het aantal uren dat iemand nog beschikbaar heeft binnen zijn contract, zodat minuren als eerste worden weggewerkt.

FlexPlan als HRM-tool

Voor de communicatie met de flexwerkers zijn diverse media geïntegreerd in FlexPlan. Zo is het mogelijk vanuit het systeem e-mail en SMS te versturen. Van alle contactdocumenten, aanvragen en gegevens van flexwerkers wordt een historie bewaard. Zo ontstaat een compleet kennissysteem, als belangrijke steunpilaar in het managen van een Flexbureau. Flexbureau medewerkers nemen bovendien eenvoudig elkaars werk over, omdat alle gegevens en mutaties door FlexPlan worden bewaard.

Een Flexbureau kan haar activiteiten ook over een breder spectrum uitbreiden. Een Flexbureau kent vaak een laagdrempelige in- en doorstroom van medewerkers, en heeft daarmee een groot arbeidspotentieel tot haar beschikking. Met FlexPlan neemt het Flexbureau dan ook vaak de werving- en selectietaken van de hele zorgorganisatie voor haar rekening. Naast deze instroom verbetering kan ook het doorstromen van medewerkers die al in dienst zijn, centraal vanuit het Flexbureau worden georganiseerd. Met deze mobiliteitsfunctie kan aan alle medewerkers een breder loopbaanperspectief worden geboden. Ook de binding met de organisatie blijkt aanzienlijk te verbeteren, zo blijkt in praktijk.

Real-time inzicht met FlexPlan

FlexPlan borgt alle basisgegevens en mutaties, en stelt die op elk gewenst moment en niveau beschikbaar, uitgedrukt in tijd én geld. Het Flexbureau kan snel en accuraat matchen en rapportages leveren, heeft vanuit FlexPlan aansluiting op het personeelsinformatiesysteem, en koppelt naadloos met de salarisadministratie. Daarnaast zorgt FlexPlan voor de doorbelasting van de kosten naar de juiste kostenplaats door middel van een koppeling met het financiële systeem. (In duidelijke overzichten wordt op elk gewenst moment actueel inzicht verschaft in de uren en kosten per afdeling of locatie en per medewerker.)

Flexplanning kan jaarlijks zo'n 3 á 4% besparing opleveren op de totale operationele personeelskosten. Kortom, organisatiebreed een positief effect, zowel sociaal als financieel. Dat effect is wat wij noemen: het FlexEffect®.