

WHITEPAPER

WORKFORCE MANAGEMENT IN DE ZORG

Technologie als drijvende kracht
voor duurzame personeelsinzet
en liefdevolle zorg



YOU'RE
ON

Inhoudsopgave

1. Woord vooraf; it's tech and touch	3
2. De personele uitdagingen in de zorg	5
3. Strategische benadering van personeelsvoorziening: Workforce Management 2.0	8
4. Aelio-technologie: versnellen, versimpelen en besparen	16
5. Hoe kunnen we jou helpen?	22

1. Woord vooraf: it's tech and touch

Wie de zorg liefheeft, blijft streven naar beter. Morgen moet het gewoon beter dan vandaag. We geloven erin dat iedere minuut, euro en zorgmedewerker ten dienste moet staan van het bieden van toegankelijke, kwalitatieve en liefdevolle zorg. Nederland heeft iedereen die kan en wil werken in de zorg keihard nodig. In vaste dienst én werkend in een flexibele schil. Op die manier blijven zorgorganisaties wendbaar en aan zet.

Het is onze missie om de personele schaarste in de zorg op te lossen. Daarom voegen we nog studerende zorgstudenten toe, leiden we zij-instromers op met ons eigen erkende opleidingsinstituut SVOZ, werven we internationaal in landen zoals Suriname, Zuid-Afrika, Indonesië en Portugal en roepen we al gepensioneerde zorgmedewerkers terug naar de zorg; een paar uur per week maakt immers een wereld van verschil.

Maar meer capaciteit alleen is niet genoeg. Technologie stelt zorgorganisaties in staat om alles te halen uit de beschikbare capaciteit en de organisatie van zorg zo efficiënt mogelijk te maken. Daarom investeren we fors in platformtechnologie en ondersteunen we zorgorganisaties bij het weer grip krijgen op flexmedewerkers en flexleveranciers. We realiseren aanzienlijke besparingen en efficiency-voordelen in het werken met een interne en externe flexibele schil.

In onze uitvoeringspraktijk is een schat aan voorbeelden ontstaan die het waard zijn te delen met heel Nederland. Dat doen we in klantbezoeken, regionale zorgoverleggen, op beurzen, congressen en eigen events.

De juiste balans tussen 'tech and touch' maakt het verschil voor zorgorganisaties. Dit whitepaper beschrijft onze visie op modern werkgeverschap, gaat over workforce management in de zorg en is bedoeld om zorgorganisaties te inspireren en inzicht te bieden in hoe werkgeverschap en technologie elkaar kunnen versterken. In het belang van de zorg van morgen.

Namens alle Aethonners,



Mitchell de Bos
Managing Director



Ad Verwijs
Chief Sales Officer



2. De personele uitdagingen in de zorg

De zorgsector staat onder toenemende druk door vergrijzing, stijgende zorgvraag en een tekort aan gekwalificeerd personeel. Het effectief beheren van het totale inzetbare personeelsbestand is cruciaal om de kwaliteit van zorg te waarborgen, kosten te beheersen en medewerkers blijvend tevreden te houden. De zorgsector heeft immers unieke uitdagingen als het gaat om personeelsbeheer:

- **Personeelstekorten:** Het aantal nieuwe vacatures liep in kwartaal drie van 2024 op tot 60.000 en in 2033 verwachten we een tekort van 190.000 (!) zorgmedewerkers
- **Onregelmatige zorgvraag:** Complexe zorgvraag, seizoensgebonden pieken en de verschuiving van zorg aan huis, vragen om de wendbaarheid van zorgorganisaties
- **Wensen van zorgmedewerkers:** veel zorgmedewerkers willen meer flexibiliteit en zelf kunnen kiezen voor wie, wanneer en hoe vaak ze werken; onvoldoende luisteren naar de wensen van nieuwe generatie zorgmedewerkers verhoogt de uitstroom uit de markt en vormt de grootste belemmering voor flexmedewerkers om in vaste dienst te komen
- **Hoge werkdruk en burn-outs:** Een gemiddeld ziekteverzuim van 7,5%, hoge werkdruk en onvoldoende balans in werkroosters kan leiden tot stress en extra uitval bij zorgmedewerkers
- **Kostenbeheersing:** Het gebruik van extern personeel, zoals uitzendkrachten of zzp'ers, kan zonder personeelsstrategie en -beleid uitgroeien tot een grote kostenpost en inefficiënte inzet van geld en mensen
- **Wet- en regelgeving en compliancy:** Zorgorganisaties moeten aantoonbaar voldoen aan complexe eisen op het gebied van arbeidswetgeving, bevoegd- en bekwaamheidseisen, diplomachecks, cao's en clientveiligheid

In een tijd waarin de zorgsector kampt met bovengenoemde uitdagingen is het niet voldoende om te vertrouwen op traditionele methoden van personeelsbeheer. Het vraagt lef, visie en



ondernemerschap van zorgorganisaties om te kiezen voor een modern en aantrekkelijk werkgeverschap dat past bij de uitdagingen van vandaag en morgen.

Tijd voor modern werkgeverschap: flexibel, inspirerend en technologisch gedreven

Zorgorganisaties die willen excelleren in het bieden van liefdevolle zorg, moeten durven vernieuwen en investeren in een werkomgeving die niet alleen functioneel is, maar ook inspireert en aansluit bij de behoeften van medewerkers. Dit vraagt om flexibele werkvormen, aandacht voor werk-privébalans en ontwikkelingsmogelijkheden waarmee medewerkers zich persoonlijk en professioneel kunnen blijven ontplooiën.

Technologie speelt hierin een sleutelrol en maakt het mogelijk om een strategische benadering van personeelsvoorziening te realiseren.

Met behulp van geavanceerde platformtechnologie kunnen zorgorganisaties processen zoals planning, matching en capaciteitsbeheer efficiënter en effectiever inrichten. Dit geeft niet alleen meer grip op de personeelsinzet, maar verhoogt ook de tevredenheid van medewerkers doordat zij meer autonomie krijgen. Daarnaast biedt technologie inzichten waarmee organisaties betere beslissingen kunnen nemen. Het is de hoogste tijd voor een strategische benadering van personeelsvoorziening in de zorg: Workforce Management 2.0.

3. Strategische benadering personeelsvoorziening: Workforce Management 2.0

3.1 Workforce Management pijlers

Workforce Management (WFM) in de zorg omvat veel meer dan roosters maken; het gaat om een strategische aanpak die zich richt op het optimaliseren van de inzet van zorgprofessionals op een dusdanige manier dat er balans ontstaat tussen zorgvraag en personeelscapaciteit.

De kern van effectief Workforce Management omvat vier pijlers:

1. Planning en prognose: data-analyse en inzichten

- Gebruik historische gegevens en voorspellende analyses om toekomstige zorgvraag en personeelsbehoefte te voorspellen
- Houd rekening met interne factoren (parttimeratio's, verlofaanvragen, ziekteverzuim, uitwisselbaarheid van teams, ad hoc situaties) en externe factoren (arbeidsmarkt, wet- en regelgeving, seizoensinvloeden zorgvraag, bedbezetting, griepgolven, regionale demografische ontwikkelingen)
- Kijk tenminste drie maanden vooruit en gebruik data en prestaties om toekomstige planningen te verfijnen

2. Optimale personeelsinzet: flexibiliteit en schaalbaarheid

- Zorg voor een dynamische verdeling van personeel (fulltime, parttime en flexibele contracten) waarbij gekwalificeerde zorgverleners op de juiste plek worden ingezet
- Wees aantoonbaar 100% compliant om risico's rondom personeelsinzet te verkleinen
- Zorg ervoor dat je snel kan reageren op veranderingen in vraag en aanbod en maak gebruik van flexibele arbeidspools om fluctuaties in zorgvraag op te vangen

3. Medewerkerstevredenheid en retentie: verleng verblijfstijd, vergroot beschikbaarheid en productiviteit

- Stel medewerkers centraal in de planning om werkgeluk en betrokkenheid te verhogen
- Bied ontwikkelingsmogelijkheden en ondersteuning om medewerkers te behouden of in te zetten op zwaardere zorgniveaus

4. Technologische ondersteuning

- Gebruik moderne roostersoftware en apps voor planning, prognoses en capaciteitsbeheer
- Beheer en manage al je flexinzet en flexleveranciers op één centrale omgeving of platform
- Laat technologie en centralisering zorgen voor kostenbesparingen zonder in te leveren op kwaliteit en decentrale autonomie
- Automatiseer processen om administratieve kosten te verlagen

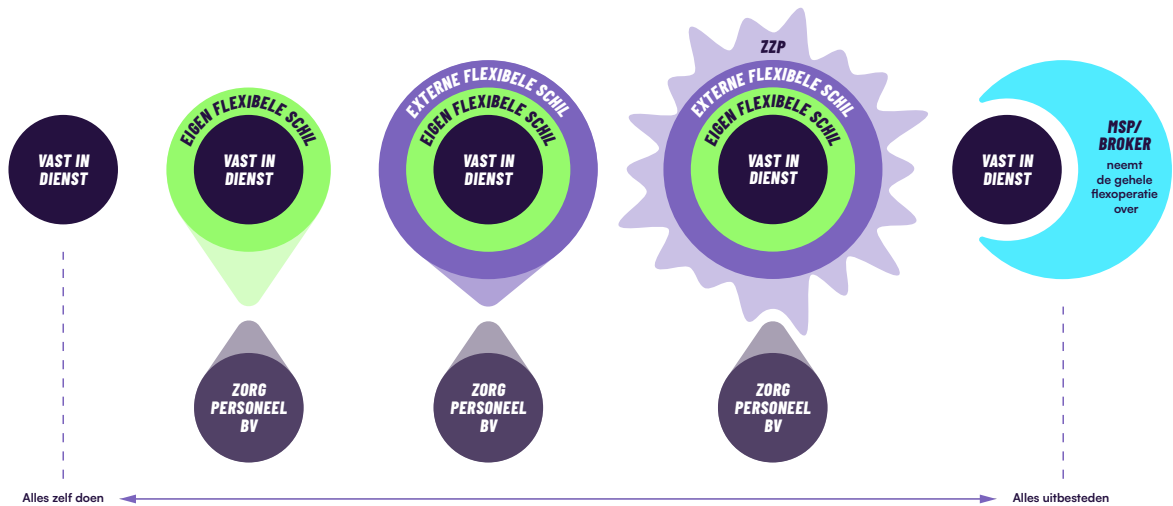
3.2 Organisatiemodellen

Het kiezen van het juiste werkgeverschap- en organisatiemodel is een strategische beslissing die invloed heeft op de flexibiliteit, kostenbeheersing en continuïteit binnen een organisatie.

De dynamiek van de regionale arbeidsmarkt, de specifieke behoeften van jouw zorgmarkt en de mate van voorspelbaarheid in werkdruk bepalen vaak welk model het meest geschikt is voor jouw zorgorganisatie. We zien grofweg vijf verschillende benaderingen:

1. Uitsluitend medewerkers in vaste dienst: een traditionele aanpak die stabiliteit en continuïteit biedt
2. Medewerkers in vaste dienst met een interne flexpool: voor organisaties die flexibiliteit willen vergroten zonder volledig afhankelijk te zijn van externe krachten
3. Vaste dienst, flexibele interne én externe schil van uitzendmedewerkers en gedetacheerden: een balans tussen interne stabiliteit en externe flexibiliteit
4. Vaste dienst met interne en externe flexibele schil van uitzendmedewerkers, gedetacheerden en zzp'ers: maximale schaalbaarheid en toegang tot specialistische kennis
5. Zelf sturing geven aan vaste medewerkers en de gehele interne en externe flexschil uitbesteden via een Managed Service Provider/Broker oplossing

Grafisch zien de vijf organisatiemodellen eruit zoals gepresenteerd in figuur 1.



Figuur 1 - Grafische weergave van organisatiemodellen

1. Alleen werken met eigen, vaste medewerkers

Werken met uitsluitend vaste medewerkers biedt stabiliteit en continuïteit. Alle medewerkers hebben een vast of tijdelijk contract, zonder gebruik van flexkrachten zoals uitzendkrachten of zzp'ers. Dit model past vooral bij zorgorganisaties met een voorspelbare werkdruk en een focus op langdurige processen. Het voordeel? Cliënten zien vertrouwde gezichten, medewerkers bouwen diepgaande kennis op en compliance-risico's zijn minimaal dankzij duidelijke arbeidsrelaties.

Toch brengt deze aanpak ook nadelen met zich mee. Het gebrek aan flexibiliteit maakt het moeilijk om piekdrukke of afwezigheid van medewerkers op te vangen. Bovendien blijven kosten hoog, zelfs in rustige periodes, wat inefficiënt gebruik van middelen veroorzaakt.

Met de hernieuwde handhaving van de Wet DBA verandert de verhouding tussen vast, flex en zzp. Het inzetten van zzp'ers als vervanging van reguliere capaciteit onder leiding en toezicht brengt risico's met zich mee. Bovendien wil slechts 8% van de zzp'ers terug in loondienst (Zorgvisie, 2024), terwijl driekwart hier absoluut geen interesse in heeft. Nieuwe generaties, zoals Generatie Z en Alpha, verkiezen flexibiliteit boven zekerheid: bijna tweederde ziet zichzelf in de toekomst als freelancer.

Om het model van uitsluitend vaste dienst duurzaam te maken, moeten organisaties zich aanpassen aan deze verschuivingen. Dit betekent een focus op moderne arbeidsvoorwaarden en flexibiliteit, afgestemd op de behoeften van zowel huidige als toekomstige medewerkers.

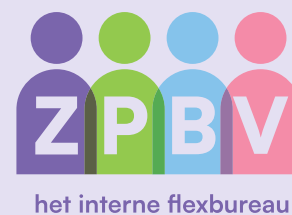
2. Vaste medewerkers en een interne flexibel schil

Organisaties die een interne flexpool combineren met vaste medewerkers profiteren van stabiliteit en flexibiliteit. Een intern flexbureau beheert de pool, plant en zet medewerkers in op basis van actuele behoeften. Dit model is ideaal voor organisaties met fluctuerende vraag die controle willen houden over kwaliteit en personeelsinzet.

Het model biedt meerdere voordelen. Het vergroot flexibiliteit zonder afhankelijkheid van externe partijen en biedt medewerkers groeikansen door diverse en afwisselende opdrachten. Dit bevordert zowel hun ontwikkeling als hun binding met de organisatie.

Toch kent dit model uitdagingen. Het opzetten en beheren van een interne flexpool vraagt om investeringen in tijd, middelen en organisatie. Bij extreme pieken in werkdruk of specifieke zorgbehoeften kan de interne pool ontoereikend zijn. Een oplossing hiervoor is het uitbesteden van de interne flexschil aan een hr-partner via een PersoneelsBV.

Zorgorganisaties die willen profiteren van een btw-voordeel op arbeid, richten een ZorgPersoneelBV (ZPBV) op. Deze ZPBV fungeert als het interne flexbureau en heeft het werven en beschikbaar stellen van zorgpersoneel als doel. De ZPBV is financieel, organisatorisch en economisch verweven met de zorgorganisatie BV; daarom mag er zonder btw worden doorgeleend aan de eigen zorgorganisatie. De gehele werving en selectie van de flexibele schil wordt uitbesteed aan Aethon. Aethon zorgt dat het personeel in dienst komt van de ZPBV met vergelijkbare voorwaarden als die van de zorgorganisatie. In feite is Aethon verantwoordelijk voor het functioneren van de ZPBV. Voor deze dienst brengt Aethon een managementfee in rekening die wel is belast met btw. Deze aanpak bespaart de zorgorganisatie gemiddeld 15% op de loonkosten van flexibel inzetbare medewerkers.



3. Vast met interne en externe flexibele schil

Een personeelsmodel met een externe flexibele schil van uitzendkrachten en gedetacheerden biedt zorgorganisaties de mogelijkheid om hun vaste medewerkers aan te vullen met tijdelijk personeel van externe partijen. Deze flexibele schil wordt vooral ingezet om pieken in werkdruk, ziektes of vakanties op te vangen en biedt een effectieve manier om de personeelscapaciteit snel en flexibel aan te passen.

Dit personeelsmodel is vooral geschikt voor organisaties met een onvoorspelbare werkdruk of incidentele pieken, waar snel extra capaciteit nodig is. Het biedt een flexibele en efficiënte oplossing voor zorgorganisaties die hun kernteam willen ondersteunen zonder langdurige verplichtingen aan te gaan. Door de inzet van een flexibele schil kunnen deze organisaties zich beter aanpassen aan veranderende omstandigheden en operationeel blijven in uitdagende situaties.

Dit model heeft belangrijke voordelen. Het stelt zorgorganisaties in staat om snel op- en af te schalen, afhankelijk van de actuele behoeften. De administratieve lasten zijn minimaal omdat de uitzendorganisatie verantwoordelijk is voor de verloning en contracten. Daarnaast hebben organisaties toegang tot een groot talentenbestand, wat de zoektocht naar geschikte tijdelijke medewerkers vergemakkelijkt.

Tegelijkertijd kent dit model ook enkele nadelen. Zo kunnen zorgorganisaties te afhankelijk worden van externe leveranciers. Het werken met vele leveranciers leidt vaak tot verschillende tariefafspraken, werkwijzen en veel contacten en contracten. Zeker als elke locatie of vestiging autonoom mag beslissen hoe ze inkoop en inhuurt. Zonder technologie en visie kan het leiden tot een inefficiënte inhuurspaghetti.

4. Vast, met interne en externe schil inclusief zzp'ers

Een personeelsmodel dat bestaat uit een mix van vaste medewerkers, uitzendkrachten en zzp'ers biedt organisaties een veelzijdige en flexibele aanpak om hun personeelsbehoeften te beheren. In dit model worden vaste medewerkers ingezet voor continuïteit terwijl uitzendkrachten worden gebruikt om tijdelijke capaciteitsuitbreiding te ondersteunen. Zzp'ers worden vooral ingezet bij acute nood, voor specialistische taken of kortlopende projecten waar specifieke expertise vereist is.

Dit model is ideaal voor dynamische werkomgevingen waar de werkdruk varieert en specialistische kennis vereist is. De flexibele mix stelt organisaties in staat om capaciteit en expertise af te stemmen op actuele behoeften en strategische doelen. De kracht van dit model ligt in de snelle reactie op zowel korte- als langetermijnbehoeften. Zzp'ers brengen specialistische kennis in, terwijl



uitzendkrachten tijdelijke piekdrukke opvangen. Dit biedt een balans tussen interne controle en externe wendbaarheid.

Toch brengt dit model uitdagingen mee. Het beheer van externe partijen en zzp'ers is complex en tijdrovend. Compliance, zoals naleving van de Wet DBA, vraagt extra aandacht om juridische en financiële risico's te voorkomen. Zonder technologie en platforms die wet- en regelgeving ondersteunen, kan dit model leiden tot een onbeheersbaar inhuurproces.

5. Zelf sturing geven aan de vaste medewerkers en de gehele interne en externe flexschil uitbesteden

Een Managed Service Provider (MSP) of broker-oplossing biedt zorgorganisaties een efficiënte manier om personeelsbeheer uit te besteden. Hierbij neemt de MSP de verantwoordelijkheid over voor flexibele personeelsinzet, zoals planning, werving, leveranciersbeheer en administratie. Dit wordt ondersteund door geavanceerde systemen die real time inzicht bieden, waardoor de organisatie de regie behoudt zonder de operationele uitvoering.

Dit model biedt:

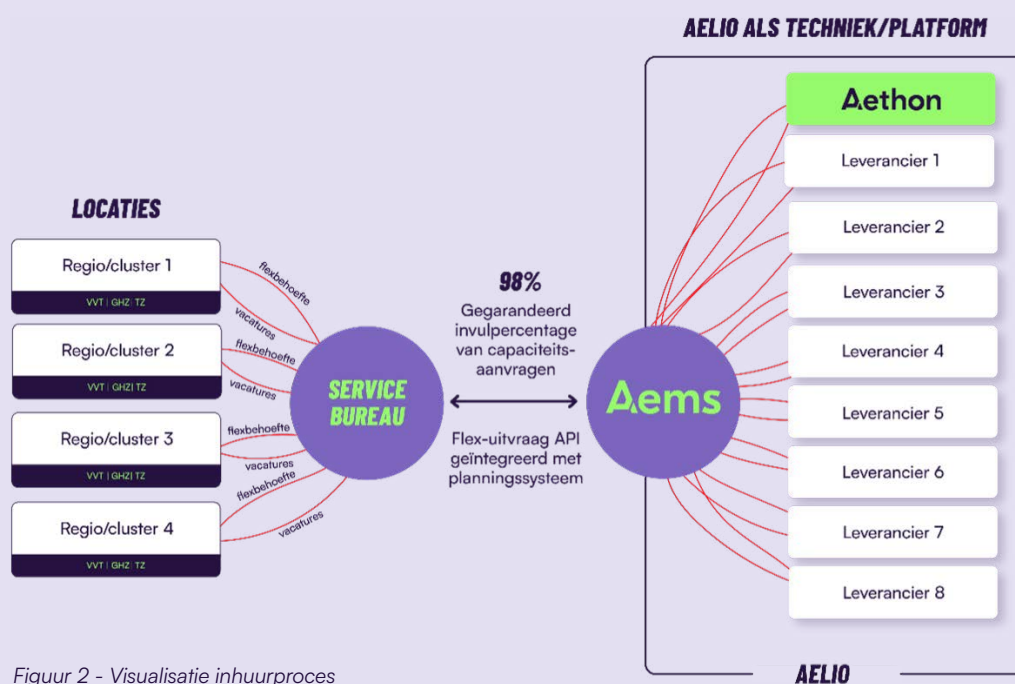
- **Flexibiliteit:** Toegang tot een brede pool van externe professionals, geschikt voor pieken of specialistische taken
- **Kostenbesparing:** Schaalvoordelen en efficiëntere processen
- **Compliance:** Strikte controles waarborgen naleving van de Wet DBA en andere regelgeving, waarmee juridische risico's worden voorkomen
- **Kwaliteitsborging:** Strenge eisen aan leveranciers en professionals om de zorgstandaard te garanderen
- **Inzicht en sturing:** Real-time data voor strategische besluitvorming.

Ondanks de voordelen vraagt het uitbesteden van personeelsbeheer om aanpassingen. Het vergt een cultuurverandering voor planners en managers, evenals een initiële investering in tijd en middelen om de MSP succesvol te implementeren. Voor organisaties met fluctuerende personeelsvragen biedt dit model echter een toekomstbestendige en efficiënte oplossing.

Woonzorg Haaglanden (WZH) kiest Aethon als MSP-dienstverlener

Met veertien woonzorgcentra, thuiszorgdiensten en diverse woonzorgprojecten in de regio Haaglanden is WZH één van de grootste spelers in ouderenzorg in regio Den Haag. De organisatie wordt gedragen door ruim 2.900 vaste medewerkers, 768 vrijwilligers en 139 stagiaires, en werkt daarnaast jaarlijks met meer dan 350.000 flexuren, geleverd door dertien verschillende flexleveranciers.

Om de inhuur van externe capaciteit verder te professionaliseren, heeft WZH gekozen voor de Managed Service Provider-oplossing van Aethon: **AEMS**. Deze formule centraliseert en optimaliseert het volledige inhuurproces. AEMS neemt de contractering en onderhandelingen met leveranciers over, stroomlijnt de onboarding van flexmedewerkers en heeft het innovatieve **Aelio-platform** geïntroduceerd als centraal inhuursysteem. Dit platform is direct gekoppeld aan de plan- en roostersystemen van WZH, wat zorgt voor een naadloze integratie.



Figuur 2 - Visualisatie inhuurproces

Met deze aanpak is WZH volledig ontzorgd in het beheer van haar flexibele schil. De organisatie profiteert van gegarandeerde instroom van gekwalificeerde flexkrachten, real time inzicht in inhuurdata en een verbeterde grip op zowel kosten als kwaliteit. Bovendien resulteert de implementatie van AEMS in een besparing van ten minste 20% op de inhuurkosten, zonder concessies te doen aan de continuïteit en kwaliteit van zorg.

4. Aelio-technologie: versnellen, versimpelen en besparen

Technologie speelt een sleutelrol in modern Workforce Management. Sterker nog, het lost alle in hoofdstuk drie genoemde nadelen en struikelblokken op in modern werkgeverschap, welke organisatievariant je ook kiest als zorgwerkgever. Zorgorganisaties die willen versnellen, versimpelen en besparen, kiezen voor de juiste balans in tech & touch. De Aelio-platformtechnologie van Aethon ontzorgt zorgorganisaties hierbij.

Ons all-in one workforce management platform fungeert als een flexcapaciteitsplanner met slimme koppelingen naar de plannings- en roostersoftware van de zorgorganisatie, als een zelfroostersysteem en marktplaatsapp met toegang tot tienduizenden flexmedewerkers waarmee 100% compliant de beste match gemaakt wordt, als een leveranciersbeheersysteem (vendor management) en als inhuurmanagement dashboard dat real time inzicht biedt in kosten en kwaliteit.



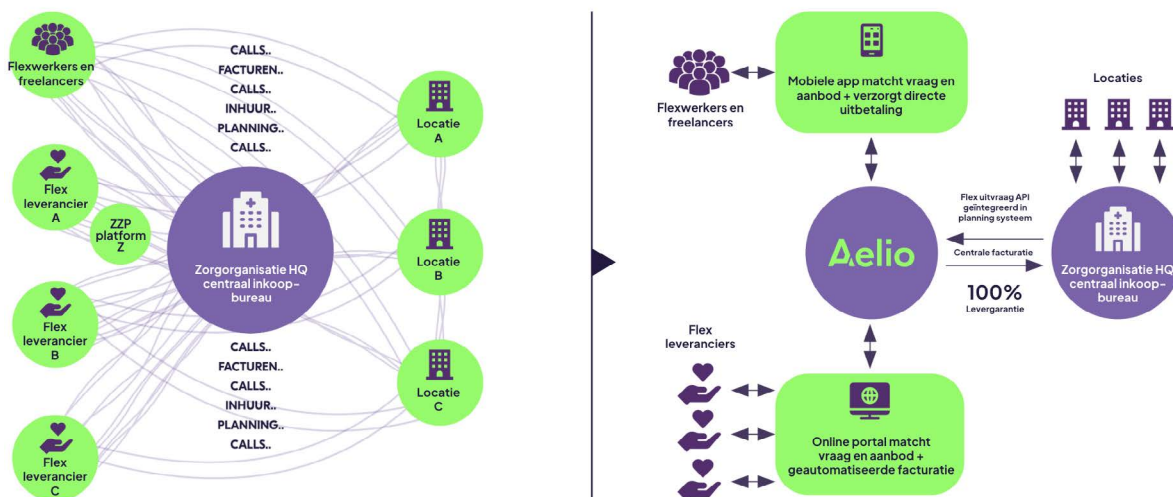
Figuur 3 - Grip op alle hoofdbrekers in de zorg

3.1 Aelio als flexcapaciteit planner; centraliseren van inhuur

Zorgorganisaties met meerdere locaties en zelfsturende (thuis)zorgteams lopen vaak tegen dezelfde uitdaging aan: een wirwar aan afspraken met talloze leveranciers en zzp'ers. Elk team maakt naar eer en geweten eigen afspraken, wat leidt tot een wildgroei aan contracten, verschillende voorwaarden en een gebrek aan overzicht. Het resultaat? Ingewikkelde processen, uiteenlopende tarieven en inefficiënte communicatielijnen.

Zonder gestandaardiseerde aanpak wordt het vrijwel onmogelijk om grip te houden op kosten, kwaliteit en naleving van afspraken. Daar komt nog bij dat veel organisaties werken met meerdere systemen en tools om de inhuur te regelen. Dit leidt tot dubbele administratie, fouten in gegevens en een hoop tijdverlies bij het beheren van contracten en prestaties. Voor hr-, plannings- en inkoopafdelingen betekent dit een torenhoge werkdruk, terwijl de ruimte om strategisch te sturen op inhuurbeleid minimaal blijft

Deze complexe inhuurstructuur werkt niet alleen vertragend, maar creëert ook verwarring bij leveranciers en flexwerkers. Miscommunicatie, onduidelijkheid over afspraken en vertragingen worden daarmee eerder regel dan uitzondering. Zorgverleners op de werkvloer voelen de impact direct: wisselende flexibele krachten en een gebrek aan continuïteit kunnen de kwaliteit van zorg onder druk zetten. De vraag dringt zich op: waarom kostbare tijd verspillen aan het organiseren van zorg, als die tijd zoveel harder nodig is voor het leveren ervan?



Figuur 4 - Visualisatie inhuurprocessen

Eén centrale inhuurhub voor zorgorganisaties

Aelio fungeert als centrale inhuurhub, zonder de lokale autonomie van teams te verstoren.

Op die manier komt er einde aan de inhuurspaghetti die is ontstaan.

Aelio koppelt met de meest gangbare planning- en roostersystemen in de zorg zoals ONS, NEDAP, ORTEC, Intus SDB en Elanza. De 'gaten' in het rooster worden automatisch doorgestuurd naar Aelio die de diensten, projecten of opdrachten distribueert naar duizenden flexwerkers. Dit kunnen overigens ook de eigen flexwerkers zijn van de zorgorganisatie en inmiddels ontwikkelen we ook toegang voor informele zorg zoals mantelzorgers en vrijwilligers.



Om het werken met vaste gezichten te bevorderen, kunnen eigen flexpools en favorietenpools worden aangemaakt; flexmedewerkers die al eerder naar tevredenheid hebben gewerkt kunnen dan met voorrang reageren. Op een laagdrempelige manier kunnen zorgorganisaties de prestaties en de organisatieklik van flexmedewerkers ook beoordelen. Op die manier kun je ervoor kiezen alleen te werken met flexmedewerkers die de maximale score hebben gehaald.

Cicero, Zuyderland, Sevagram, Envida en Meander platformiseren de gehele regionale flexzorg in Zuid-Limburg: Flex Connect Limburg

Vijf grote zorgorganisaties in Zuid-Limburg werken samen aan een regionale flexpool voor iedereen die flexibel wil werken in de zorg. De regio loopt voorop in het transformeren van ouderenzorg naar 'de zorg voor ouderen'. Onder het motto 'Samen zorgen dat het werkt', ontwikkelden de vijf organisaties [een moderne platformomgeving](#) Flex Connect Limburg.

Op het flexplatform wordt alle flexibele zorgvraag van participerende zorgorganisaties gepubliceerd en gedistribueerd naar alle aangesloten flexmedewerkers en flexleveranciers. Om zzp'ers te behouden voor de sector en namen de vijf organisaties zzp-bemiddelaar Intra Zorg over. Alle zzp'ers krijgen een dienstverband aangeboden met behoud van flexibiliteit. Later in het jaar wordt ook de gehele informele zorglijn van mantelzorgers en vrijwilligers verwelkomd op het platform. Het platform draait geheel op de Aelio-platformtechnologie en ondersteuning van Aethon.

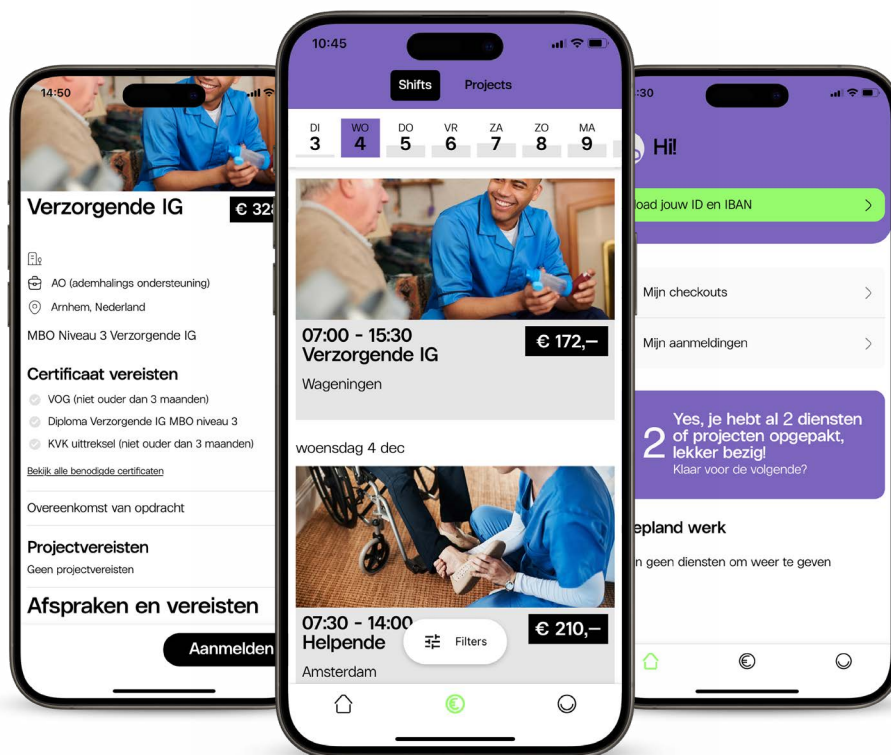
4.2. Aelio als zelfroostersysteem en marktplaats-app

Als eenmaal vaststaat welke diensten of projecten openstaan om ingevuld te worden door flexwerkers, worden deze diensten automatisch aangemaakt en gedistribueerd naar de flexleverancier of flexmedewerker van de eerste keuze. Zorgorganisaties kunnen door middel van een zogenoemd watervalstelsel zelf bepalen welke leverancier de uitvraag als eerste, tweede of derde krijgt. Zo krijgen voorkeursleveranciers voorrang.

Op uitgezette diensten kunnen flexmedewerkers reageren via een handige app. Gemiddeld reageren er vier tot vijf flexwerkers op uitvragen. Ze worden met in-app-communicatie en job alerts voortdurend op de hoogte gehouden van diensten, opdrachtgevers en projecten die goed bij

hen passen. Zorgorganisaties kiezen op basis van beoordelingscijfers, opkomstpercentages, skills, werkervaring en tarief de best geschikte kandidaat en hebben direct inzichtelijk hoeveel de flexwerker wil werken. Met één druk op de knop is de match gemaakt

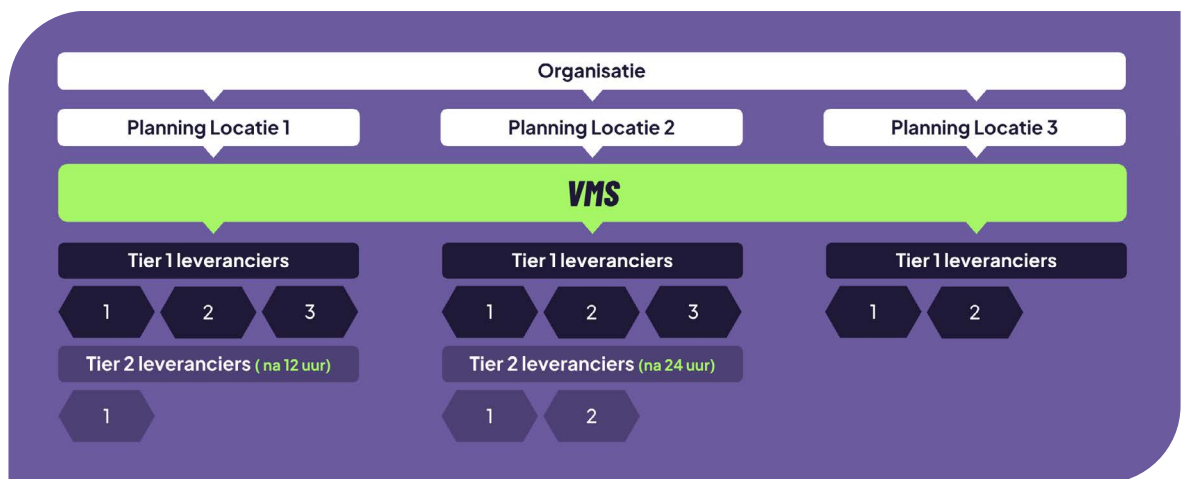
Door de zeer strenge controles vooraf en onboardingsprocedures is inhuren 100% compliant; flexwerkers kunnen alleen reageren als zij over de juiste bevoegd- en bekwaamheden beschikken en diploma's zijn gecontroleerd. Alle contracten en overeenkomsten voldoen aan de laatste wet- en regelgeving. Medewerkers kunnen ervoor kiezen zich direct na hun dienst via de app te laten uitbetalen.



Figuur 5 - Eenvoudig diensten claimen

4.3 Aelio als leveranciersmanagement systeem (Vendor Management System)

Bij het implementeren van Aelio kun je kiezen welke huidige en toekomstige leveranciers je wilt aansluiten op de centrale inhuurhub. Met een slimme watervalmethode bepaalt de zorgorganisatie zelf welke leverancier welke uitvraag op welk moment ontvangt. Aethon verzorgt een soepele onboarding van leveranciers en kan de gehele contractering overnemen als dat gewenst is. Aelio neemt alle communicatie met leveranciers over en zorgt ervoor dat de inhuur efficiënt, compliant en effectief gemanaged wordt. Het stelt zorgorganisaties in staat externe inhuur strategisch te benaderen met de keuze uit leveranciers, tarieven en bemiddelingsvorm (uitzenden, detacheren of zzp).



Figuur 6 - De watervalmethode

4.4 Aelio als inhuurdashboard

Omdat we op Aelio alle inhuur centraliseren zijn actuele inzichten op de inhuur op organisatie, locatie en afdelingsniveau eenvoudig te genereren. We bieden een verscheidenheid aan statistieken, zoals uitvaart- en invulpercentages, aanmeldingen op diensten, poolontwikkeling, medewerkertevredenheid en scores van ingezette flexwerkers. Met één druk op de knop bekijk je, op elk niveau, financiële inzichten als factuurstatus, uitgaven en gespendeerde budgetten.

Het digitaliseren van facturatie, urenregistratie en contractbeheer verlaagt de overheadkosten en real time inzicht in personeelskosten helpt bij het nemen van strategische beslissingen en het identificeren van besparingsmogelijkheden. Centraliseren van inhuur en het werken met Aelio-platform bespaart bij onze huidige opdrachtgevers gemiddeld 20% op de inhuurkosten en ontzorgt planners en locatiemanagers volledig.

5. Hoe kunnen we jou helpen?

We kunnen ons voorstellen dat het professionaliseren van workforce management voor impactvolle organisatorische veranderingen zorgt. Daarom is ons aanbod modulair opgebouwd en gemaakt als een meegroeimodel met jouw organisatie. Er zijn drie manieren om te starten met Workforce Management:



1. Alleen gebruikmaken van onze technologie en de voordelen van ons platform Aelio

Met deze optie kun je zelf profiteren van de kracht van het Aelio-platform. Dit innovatieve platform biedt je de tools om jouw inhuurprocessen efficiënt te beheren, inclusief functies voor planning, matching en rapportage. Je behoudt volledige controle over jouw leveranciersrelaties, terwijl je gebruikmaakt van onze technologie om je processen te stroomlijnen.

De optie is ideaal voor organisaties die hun inhuur willen optimaliseren zonder de volledige verantwoordelijkheid uit handen te geven.

2. Aethon als hoofdleverancier voor al jouw inhuur

Kies je voor Aethon als jouw hoofdleverancier, dan centraliseren we de inhuur van flexibel personeel. Wij zorgen voor de selectie, coördinatie en inzet van arbeidskrachten, met één aanspreekpunt voor al jouw inhuurbehoeften.

Dit samenwerkingsmodel biedt consistente kwaliteit, kostenefficiëntie en een duidelijk overzicht van jouw inhuuractiviteiten. Perfect voor organisaties die behoefte hebben aan een strategische partner die hen ontzorgt, zonder volledige uitbesteding van de inhuur.

3. Complete uitbesteding van alle inhuur via een Managed Service (MSP)

Met een MSP-optie neem je afscheid van alle operationele lasten rondom inhuur. Wij nemen de volledige verantwoordelijkheid voor het beheer van jouw flexibele personeelsbestand, inclusief leveranciersbeheer, compliance en kostenbeheersing.

Dit model biedt maximale efficiëntie, schaalbaarheid en risicovermindering. Je kunt je volledig richten op jouw kernactiviteiten, terwijl wij zorgdragen voor een soepele en kwalitatieve invulling van jouw inhuurbehoeften. Geschikt voor organisaties die hun inhuurprocessen volledig willen uitbesteden en vertrouwen op een ervaren partner.

Wil je meer informatie? [Boek een demo](#) of neem contact op met een van onze collega's hieronder.



Ad Verwijs

Chief Sales Officer

+31 6 42 94 06 00

ad.verwijs@aethon.nl



Mitchell de Bos

Managing Director Aelio

+31 6 83 53 02 02

mitchell.debos@aethon.nl

Aethon helpt zorgorganisaties bij het implementeren van een optimale personeelsstrategie en het oplossen van personeelstekorten. Onderstaand een beknopt overzicht hoe we jouw zorgorganisatie kunnen helpen.

1. Implementatie Platformtechnologie, Workforce & Vendor Management

- **Sparren over organisatiemodellen en inhuurprofessionalisering:** wil je met onze experts op het gebied van hr, workforce management en vendor management ideeën uitwisselen over jouw organisatiemodel en inhuurprocessen? Neem contact op met één van onze specialisten en ontdek wat we voor jouw organisatie kunnen betekenen
- **Proactieve personeelsplanning met voorspellende analyses:** Aethon helpt zorgorganisaties met data-gedreven inzichten om pieken en dalen in de zorgvraag te voorspellen. Zo kun je je personeelsplanning beter afstemmen op de behoeften, waardoor je altijd optimaal voorbereid bent
- **Interactieve werksessies over workforce en vendor management:** vraag een interactieve workshop aan, speciaal ontwikkeld voor planners, locatiemanagers en zorgdirecteuren. Hierin brengen we theorie en praktijk samen, zodat je direct toepasbare inzichten krijgt voor jouw organisatie
- **Leren van de besten:** een kijkje in de keuken bij onze opdrachtgevers: ontdek welke oplossingen het verschil maken en hoe andere zorgorganisaties succesvol grip hebben gekregen op hun flexibele personeelsinzet. Laat je inspireren door hun ervaringen.
- **Ervaar de kracht van technologie met een demo:** wil je zien hoe ons platform Aelio jouw workforce management kan transformeren? Boek een persoonlijke demo en ontdek hoe we efficiëntie verhogen, kosten beheersen en volledige controle bieden over je flexibele personeelsinzet.

2. Direct opschalen met flexibele personeelso oplossingen

- **Flexibele inzet op maat:** of het nu gaat om tijdelijke professionals, flexwerkers of zzp'ers, Aethon biedt direct schaalbare oplossingen die aansluiten bij de unieke behoeften van jouw zorgorganisatie
- **Altijd compliant met wet- en regelgeving:** onze experts adviseren proactief over veranderingen in regelgeving, zoals de Wet DBA, en zorgen dat jouw flexibele personeelsbeleid volledig compliant blijft
- **De ZorgPersoneelBV:** laat Aethon de werving, selectie en operationele aansturing van je ZorgPersoneelBV overnemen. Zo houd jij de focus op zorg, terwijl wij de rest regelen
- **Opleiding op maat voor zorgmedewerkers:** via onze gecertificeerde in-house-opleider SVOZ, ontwikkelen we opleidingsprogramma's die aansluiten op de specifieke behoeften van jouw zorgorganisatie. Zo investeren we in kennis, kwaliteit en toekomstbestendige zorg.