

Checklist

Personeelstekort in de zomer - **10 tips** voor zorginstellingen

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Waarom de zomerperiode extra uitdagend is	3
10 strategieën om personeelstekorten te verminderen	4
Hoe een huisartsenteam in Enschede de zomerdrukke wél de baas bleef	6
Conclusie	7
Wat Medigo hierin kan betekenen	7



Inleiding

De zomervakantie is voor veel Nederlanders een tijd van ontspanning, vakantie en rust. Maar in de zorg ziet die realiteit er vaak anders uit. Roosters raken overbelast, teamleden vallen uit, en de zorgvraag loopt gewoon door. Sterker nog: juist in de zomer ervaren veel instellingen een toename in zorgbehoefte, van kwetsbare ouderen tot spoedvragen en GGZ-cliënten in een sociaal stille periode.

Voor planners, managers en teamleiders is het een jaarlijks terugkerende uitdaging: hoe blijven we overeind tijdens de zomer, zonder dat medewerkers omvallen en de kwaliteit van zorg onder druk komt te staan?

In deze gids delen we inzichten, strategieën én praktijkvoorbeelden die laten zien hoe je grip krijgt op personeelstekort in de zomer. Niet alleen voor dit jaar, maar als bouwsteen voor een duurzame aanpak.



Waarom de zomerperiode extra uitdagend is

Structurele personeelstekorten zijn een bekend fenomeen in de zorg. Maar in de zomer worden die tekorten extra zichtbaar én voelbaar. Dat komt deels door het voorspelbare karakter van vakanties, medewerkers zijn vrij, de bezetting zakt. Maar het probleem zit dieper. Veel organisaties zijn niet voorbereid op tijdelijke pieken. Flexibele schillen zijn te klein, planningssystemen beperkt en taakverdeling onvoldoende afgestemd op krapte.

Daarbij komt dat uitval zelden gepland is. Naast verlof is er ziekteverzuim, onderbezetting in ondersteunende functies, en een hogere zorgvraag. Denk aan hittegerelateerde klachten, toename in acute hulpvragen of achterstanden in niet-planbare zorg. Het gevolg? Teams lopen op hun tandvlees en roosters worden een dagelijkse puzzel.

Uit een recent rapport van brancheorganisatie ActiZ blijkt dat ruim 80% van de Nederlandse zorginstellingen jaarlijks problemen ondervindt met personeelstekorten in de zomermaanden. Vooral in de maanden juli en augustus pieken de problemen vanwege vakantieperiodes en hogere zorgvraag (ActiZ, 2024). Dit benadrukt hoe essentieel een goede voorbereiding en planning voorafgaand aan de zomerperiode is.

10 strategieën om personeelstekorten te verminderen

Wie het personeelstekort in de zomer echt wil aanpakken, moet verder denken dan 'extra handjes'. Het gaat om strategisch plannen, slim organiseren en tijdelijk anders durven werken. Hieronder delen we 10 praktische strategieën die direct toepasbaar zijn.

01 Start met het plannen van medisch personeel in het voorjaar

Begin niet pas met roosteren als de eerste vakantieaanvraag binnenkomt. Bouw in maart of april al een scenarioanalyse op basis van historische data. Maak inzichtelijk waar knelpunten ontstaan en wat de kritische functies zijn. Gebruik tools of dashboards om deze analyse te ondersteunen. Bespreek de uitkomsten in teams en stel prioriteiten vast.

02 Bepaal de ondergrens per team of afdeling

Zorgteams functioneren met een minimale capaciteit. Door die ondergrens te bepalen, in uren én vaardigheden, ontstaat duidelijkheid. Wat is écht noodzakelijk? Wat kan wachten? Zo voorkom je dat afdelingen 'leeglopen' of dat kritieke taken blijven liggen.

03 Herverdeeltaken en richt je op de kern

Zorg ervoor dat de juiste mensen het juiste werk doen. Laat administratieve taken, baliewerk of patiëntcommunicatie waar mogelijk overnemen door tijdelijk ondersteunend personeel. Zo creëren zorgverleners ruimte voor kerntaken zoals behandeling, begeleiding en medische handelingen.

Overweeg daarnaast of bepaalde taken kunnen worden verplaatst naar rustiger periodes. Is het mogelijk om informatieve gesprekken in juni te plannen? Of om preventieve zorg in te halen in september?

04 Zet medisch studenten strategisch in

Een van de best bewaarde geheimen in de zorgcapaciteitsplanning zijn medisch studenten. Studenten geneeskunde, biomedische wetenschappen, medische hulpverlening en aanverwante opleidingen hebben al relevante kennis, zijn digitaal vaardig en hebben vaak praktijkervaring. Ze zijn beschikbaar, leergierig en snel inzetbaar voor ondersteunende taken zoals triage, patiëntadministratie, balieondersteuning en meer.

Een student Geneeskunde uit Zuid-Holland vertelt:

“Ik werk als geneeskundestudent in de huisartsenpraktijk voor telefonische triage. Dit is leerzaam omdat je verschillende ziektebeelden tegenkomt die je later in je loopbaan ook moet kennen.”

Wil je meer weten over de inzet van medisch studenten tijdens de zomerperiode binnen jouw zorginstelling? Vraag dan vandaag nog een vrijblijvend adviesgesprek aan. We gaan graag met jou samen aan de slag met een maatwerk plan voor jouw zorginstelling.

05 Werk samen met onderwijsinstellingen

Stel stageplekken beschikbaar in de zomer voor studenten van medische opleidingen. Door vroegtijdige afspraken met opleiders te maken, kun je stagiairs gericht inzetten tijdens piekperioden. Zorg wel voor heldere leerdoelen, begeleiding en taakafbakening.

06 Communiceer transparant met je teams

Een goed zomerplan staat of valt met communicatie. Wees open over de kaders, beperkingen en planning. Geef medewerkers inzicht in de keuzes die worden gemaakt en de redenen daarachter. Vraag actief om input en betrek teams in oplossingen. Dat vergroot het draagvlak en vermindert frustratie.

07 Maak tijdelijke afspraken over inzet

Soms willen medewerkers tijdelijk extra uren draaien, maar alleen als dit tijdig besproken en goed geregeld is. Maak hierover heldere afspraken – qua beloning, werkdruk en duur. Geef mensen ook de vrijheid om nee te zeggen. Overbelasting op de korte termijn leidt anders tot uitval op de lange termijn.

08 Denk regionaal en werk samen

Kijk of samenwerking met andere zorgorganisaties in de regio mogelijk is. Denk aan het delen van personeel of het gezamenlijk inhuren van tijdelijke krachten. Vooral voor functies als triagisten, frontoffice of doktersassistenten biedt dit uitkomst. Daarnaast kun je overwegen om, juist in de zomerperiode, gemotiveerde kandidaten zonder formele zorgopleiding aan te trekken voor ondersteunende rollen.

Functies zoals administratief medewerker, medewerker bloedafname of assistent bij patiëntregistratie kunnen goed worden ingevuld door mensen die affiniteit hebben met zorg, en via een korte interne training snel inzetbaar zijn. Een gezamenlijke poule van studenten, herintreders of zij-instromers, al dan niet met diploma, vergroot de wendbaarheid van je organisatie zonder in te leveren op kwaliteit.

09

Evalueer en documenteer na de zomer

Vergeet niet te leren. Maak in september een evaluatie met alle betrokkenen. Wat werkte goed? Waar zat spanning? Welke inzet had effect? Leg dit vast in een 'zomer-review' en gebruik het als blauwdruk voor het plannen van personeel in de zorg voor het volgende jaar.

10

Bouw structureel aan je flexibele schil

Een duurzame oplossing is het opbouwen van een flexibele talentenpool die je op meerdere momenten in het jaar kunt inzetten, niet alleen in de zomer. Studenten die al ervaring hebben, keren vaak graag terug. Geef hen perspectief op herhaalde inzet, neem ze mee in je teamontwikkeling en investeer in begeleiding.

Hoe een huisartsenteam in Enschede de zomerdrukke wél de baas bleef

In juni 2024 kwam een huisartsenpraktijk in Enschede klem te zitten. Met drie assistentes op vakantie, één ziek thuis en een aanhoudende stroom van telefoontjes, herhaalrecepten en baliewerk liep de druk hoog op. De praktijkmanager beschreef het als "elke ochtend improviseren of we de dag zouden doorkomen."

Omdat vervanging te laat was geregeld, steeg de werkdruk tot ongezonde hoogtes. Wachttijden liepen op, dossiers bleven liggen en zelfs het schrappen van spreekuren werd overwogen.

Via Medigo schakelde de praktijk alsnog drie medisch studenten in, elk met ervaring in triage, administratie of frontoffice. Binnen twee weken was de balans hersteld.

"Het voelde alsof we weer konden ademen. Ze waren snel ingewerkt, enthousiast en brachten rust terug in het team," aldus de praktijkmanager.

Dit voorbeeld laat zien hoe de juiste inzet van medisch talent niet alleen tijdelijk ontlast, maar ook bijdraagt aan continuïteit en vertrouwen in het team.

Conclusie

Zomerdrukke in de zorg is geen verrassing meer, maar toch worstelen veel instellingen jaarlijks met dezelfde knelpunten. Het gebrek aan tijdige voorbereiding, realistische inzet en strategische keuzes zorgt ervoor dat de zomerperiode eerder voelt als een crisis dan als een overbrugbare piek.

Wie de regie wil houden, doet er goed aan om verder te kijken dan ad-hoc oplossingen en te bouwen aan een bredere aanpak die rust en continuïteit biedt. Onderstaande tien strategieën vormen samen de basis voor een toekomstbestendige en werkbare zomerplanning:

- Start vroeg met capaciteitsplanning en scenarioanalyse.
- Breng de minimale bezetting en kritieke functies per afdeling in kaart.
- Herverdeel taken en leg de nadruk op wat echt nodig is.
- Zet medisch studenten of ander tijdelijk talent strategisch in.
- Werk samen met onderwijsinstellingen om zomerstages gericht in te zetten.
- Communiceer tijdig en transparant met teams over verwachtingen en keuzes.
- Maak duidelijke inzetafspraken met medewerkers die extra willen bijdragen.
- Zoek regionale samenwerking voor personeelsdeling en flexibele inzet.
- Evalueer na de zomer en leg leerpunten vast voor het komende jaar.
- Investeer in een duurzame flexibele schil van inzetbare medewerkers.

Wie deze stappen serieus neemt, kan de zomer ombuigen van kwetsbare periode naar gecontroleerde operatie, met ruimte voor rust, kwaliteit én continuïteit.

Wat Medigo hierin kan betekenen

Bij Medigo ondersteunen we al meer dan 12 jaar zorginstellingen met het inzetten van gekwalificeerde medisch studenten. We werken met het [Medigo Plus profiel](#), waarin we competenties, ervaring en inzetbaarheid van onze studenten zorgvuldig in kaart brengen.

Onze studenten zijn snel inzetbaar voor tijdelijke opdrachten, flexibel beschikbaar en intrinsiek gemotiveerd om te groeien binnen de zorg.

Meer weten? Bekijk onze aanpak op <https://medigo.nl/zorginstelling> of vraag vandaag nog een [vrijblijvend adviesgesprek](#) aan.

Excellent in medisch talent.

Maak gebruik van onze 12+ jaar ervaring in de medische recruitment en vertrouw op onze bewezen expertise bij jouw capaciteitsvraagstukken. Ontvang gericht advies dat écht past bij de uitdagingen van jouw zorginstelling.

● Elke werkdag tot 17u bereikbaar op 020 - 528 73 88



Adres
Medigo B.V.
Prins Hendrikkade 84
1012 AE Amsterdam

Contact
T. 020 - 528 73 88
E. info@medigo.nl
W. [medigo.nl](https://www.medigo.nl)

Volg ons op social media