

HR-Managers, de strategische denkers in de zorgsector!

Driessen HRM_Payroll is specialist in HRM- en payroll-diensten voor zorg & welzijn, overheid en onderwijs. In 1993 opgericht door Jan Driessen en inmiddels uitgegroeid tot toonaangevende HRM-dienstverlener en een van de grootste payroll-organisaties van Nederland. Vanuit Helmond werken zij landelijk met ruim 130 medewerkers voor meer dan 500 zorg- & welzijninstellingen, overheidsorganisaties en onderwijsinstellingen. Ondanks dat al deze sectoren onder non-profit vallen, zijn het zeer diverse markten met specifieke vraagstukken. De wereld van de zorg is sterk in beweging. Hoe kijken adjunct-directeuren Jeroen Driessen en Michaël Munnich aan tegen de rol van HR-managers in deze veranderende zorgsector?

“Een optimaal HRM-beleid, van strategie tot operationele uitvoering, is de onderscheidende succesfactor voor de komende jaren in de dynamische zorgmarkt. HR-managers hebben dus een cruciale rol.”

Maar hoe gaat u dat aanpakken?

Cliënt centraal

Het is algemeen bekend dat Nederland wereldwijd goed bekend staat als het om dienstverlening binnen de zorg- en welzijnsector gaat. Ondanks kritische berichten in de media, staat de kwaliteit van de zorgdiensten hoog aangeschreven. Zelfs grotere landen zien het Nederlandse zorgsysteem en de zorgkwaliteit als een leidraad. Dit dankzij de visie die al ruim 150 jaar door de zorgaanbieders in Nederland gevormd is. Het beleid van iedere zorginstelling stelt de cliënt centraal. Het gaat om kwaliteit en niet om kwantiteit.

“Door vergrijzing is de vraag naar zorgdiensten sterk toegenomen. Hierdoor zijn dienstverlenende organisaties genoodzaakt om hun beleid aan te passen, zodat ze aan de vraag van de zorgbehoevende kunnen

blijven voldoen. Deze beleidsaanpassingen betekenen niet dat men van de eerder genoemde visie ‘de cliënt staat centraal’ wil afwijken, integendeel! Maar helaas, wegens externe factoren is het erg moeilijk, vaak onmogelijk, om het beleid aan te passen zonder beïnvloeding van de doelstellingen”, aldus Jeroen Driessen.

Financiering van de zorg

De afgelopen jaren zijn wij getuige geweest van zeer grote veranderingen op het gebied van financieringsvormen en geldeninstroom binnen de zorgsector. Landelijke beleids- en wetsaanpassingen zoals WMO, DBC, Zorg Zwaartefinanciering, modernisering van AWBZ en gedwongen Alfaconstructie hebben veel invloed op het beleid van zorginstellingen. Immers, zorginstellingen dienen als zakelijke en professionele

dienstverleners een sterke concurrentiepositie te verwerven in een groeiende zorgmarkt. Dit betekent dat de inkomsten, en daarmee de budgetten, steeds sterker fluctueren.

Wat betekent dit voor het HRM-beleid?

Naast de financiële krapte en complexere zorgproblematiek, kampen zorginstellingen ook met de spanningen op de arbeidsmarkt. Meestal hebben de genoemde wet- en regelgevingen grote consequenties voor het personeelsbeleid getoond, waardoor de HRM-afdelingen binnen de zorginstellingen een nieuwe rol en elan hebben gekregen, volgens adjunct-directeur Michaël Munnich: “Deze nieuwe rol heeft ook zwaardere taken en verantwoordelijkheden met zich meegebracht. De HRM'er in de rol van resultaatgerichte, creatieve en professionele adviseur voor het management van de zorginstelling. Een adviseur die zich naast de operationele, beheersmatige HRM-taken steeds actiever, gevraagd en ongevraagd, ontfermt over de tactische en strategische koers van de organisatie op het gebied van personeelsbeleid. Om de organisatiedoelstellingen te realiseren, zijn de HRM'ers dagelijks bezig om de beste HR-instrumenten te vinden en toe te passen.” Een instrument dat sinds de introductie van de eerder genoemde financieringsvormen sterk in opkomst is de afgelopen jaren, is de flexibilisering van het personeelsbestand door middel van payroll.

Wat is payroll?

Jeroen Driessen: “Payroll is het door een

uitzend- en/of payrollbureau op uitzend- of detachingsbasis ter beschikking stellen van met name flexibel personeel aan een inlenende zorginstelling, waarbij de zorginstelling zelf de werving en selectie heeft uitgevoerd. Wij als payrollbureau treden daarbij op als formeel juridisch werkgever van de payrollkracht, de inlenende zorginstelling draagt zorg voor de inhoudelijke aansturing van de payrollkracht.”

Waarom payroll?

Er zijn verschillende factoren waardoor men voor payroll kiest. Het economisch Instituut DBSC heeft een uitgebreid onderzoek gedaan naar de professionalisering van de HRM-functie en de keuze voor payroll. De ervaring leert dat de meeste instellingen wegens uiteenlopende strategische en operationele redenen bewust voor payroll kiezen.

Risicoreductie door verhoging flexibiliteit

Jeroen Driessen: “Er zijn hoofdzakelijk drie beweegredenen om te kiezen voor payroll. Op de eerste plaats het reduceren van het werkgeversrisico door de verhoging van de flexibiliteit. Er kan een flexibele ‘schil’ van semi-permanente krachten ingericht worden die qua arbeidsvoorwaarden nagenoeg vergelijkbaar zijn met de vaste krachten. Zij kunnen zelfs via Driessen PGGM-pensioen (blijven) opbouwen. Oftewel, de ideale balans tussen zekerheid en flexibiliteit”

goed bekend

Daarnaast is payroll een perfecte oplossing voor personeelstekorten. Bijvoorbeeld bij zwangerschap of onduidelijkheid over beschikbare formatie in de toekomst. Hetzelfde voordeel gaat op als zijnde een tijdelijk dienstverband via payroll als ‘verlengde proeftijd.’

Kostenbesparing

“De tweede hoofdreden is simpelweg kostenbesparing”, zegt Jeroen Driessen. “Ook in deze economisch mindere tijden is payroll een interessante optie. Omdat de instelling de werving en selectie zelf verzorgt, zijn de kosten van de flexibele krachten laag in vergelijking met reguliere uitzendbureaus. Bovendien lopen onze opdrachtgevers geen risico op ontslaguitkeringen, wachtgeld, bovenwettelijke uitkeringen en er is geen financieel risico bij verzuim.”

Ontzorging HRM-afdeling

Michaël Munnich gaf eerder aan dat de HRM'er een veranderende taak krijgt. “Tot slot zorgt payroll in het algemeen voor ontzorging van de HRM-afdeling. Alle administratieve handelingen worden uitbesteed bij het inlenen van flexibele krachten. Ook bij het gebruik van freelancers. Administratie en risicoreductie zijn dan simpelweg geregeld via de inzet van payroll.”

Extra impuls: HR Awards

Beide heren van Driessen concluderen: “De zorgmarkt staat voor grote uitdagingen voor de toekomst. Om de cliënt centraal te kunnen blijven stellen, zijn de beleidsbepalers van zorginstellingen steeds meer genoodzaakt om het HRM-beleid

centraal te stellen. Want een optimaal HRM-beleid, van strategie tot operationele uitvoering, is de onderscheidende succesfactor voor de komende jaren in de dynamische zorgmarkt. En omdat wij het uitermate belangrijk vinden dat HR-professionals en -talenten de instrumenten krijgen aangereikt om hun doelen te behalen organiseren wij de HR Awards. Kunt u € 5.000 (professional) of € 2.500 (talent) goed gebruiken? Ga naar www.hrawards.nl en meld u of een collega aan!”

Mogelijkheden voor uw organisatie?

Het spreekt voor zich dat Driessen u graag met raad en daad bijstaat in uw koers richting optimaal HRM-beleid door u de nodige zorgen uit handen te nemen. “Onze dienstverlening gaat verder dan payroll. Onze praktische diensten zijn, naast payroll, consultancy, outsourcing, software en opleidingen. Wij bieden dienstverlening over de volle breedte, zodat één HRM-partner volstaat: u het mensenwerk, wij het regelwerk! Neemt u gerust contact met ons op.”

driessen

HRM _ Payroll

Schootense Dreef 15
5708 HZ Helmond
Postbus 748
5700 AS Helmond
T. (0492) 50 66 66
F. (0492) 50 66 50
E: info@driessen.nl
I: www.driessen.nl