

Flexibilisering, strategische keuze in de zorgsector?

Flexibilisering is een hot topic. Ook zorginstellingen buigen zich over de vraag hoe zij hun dienstverlening op hetzelfde niveau kunnen handhaven terwijl de behoefte aan flexibilisering steeds groter wordt.

Flexibiliteit heeft vooral betrekking op werktijden en inzetbaarheid. Er zijn twee stromen te onderscheiden: zowel vanuit het perspectief van de werkgever als dat van de medewerker. Enerzijds wil men het personeel flexibel inzetten om de werkzaamheden en bezetting zo effectief en efficiënt mogelijk te kunnen organiseren. Anderzijds gaat het bij flexibilisering om het flexibel inzetbaar zijn om zorgtaken en werk beter met elkaar te kunnen combineren. Het is duidelijk dat de werkgever en werknemer een gezamenlijk belang hebben als het gaat over flexibel werken.

Wet flexibele werkweek in de maak

Minister Kamp heeft onlangs een wetsvoorstel rondom deze thematiek naar de Tweede Kamer gestuurd. De strekking hiervan is de mogelijkheid om flexibel te werken te vergroten met het doel om zorgtaken en werk beter op elkaar af te stemmen. Het gaat dan bijvoorbeeld over de mogelijkheid (tijdelijk) meer of minder uren te kunnen werken of om ouderschapsverlof flexibeler op te nemen. Hoe het ook verder zal gaan, zeker is dat de komende jaren er nog het nodige zal gaan veranderen.

Financiering van de zorg

Ook gezien de veranderingen met betrekking tot de financieringsvormen en geldeninstroom binnen de zorgsector is er de behoefte en noodzaak om te flexibiliseren. Landelijke beleids- en wetsaanpassingen, zoals WMO, DBC, en modernisering van AWBZ, hebben 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 nog eens met de spanningen op de arbeidsmarkt. Meestal hebben de genoemde wet- en regelgevingen grote consequenties voor het personeelsbeleid, waardoor de HRM-afdelingen binnen de zorginstellingen een nieuwe rol krijgen. De HRM'er speelt steeds meer 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 ontfemt over de tactische en strategische koers van de organisatie op het gebied van personeelsbeleid.

Flexibilisering door payroll?

Een HR-instrument dat sinds de introductie van de eerder genoemde financieringsvormen in opkomst is de afgelopen jaren, is de flexibilisering van het personeelsbestand door middel van payroll. Payroll is het door een uitzend- en/of payroll-bureau op uitzend- of detachingsbasis ter beschikking stellen van flexibel personeel aan een inlenende instelling, waarbij de instelling zelf de werving en selectie uitvoert. Het bureau treedt op als formeel juridisch werkgever van de payroll-medewerker, terwijl de inlenende instelling zorgdraagt voor de inhoudelijke aansturing.

Waarom payroll?

Er zijn verschillende redenen om voor payroll te kiezen, zoals:

- **Risicoreductie door verhoging flexibiliteit**
Er kan een flexibele 'schil' van semipermanente krachten ingericht worden die qua arbeidsvoorwaarden nagenoeg vergelijkbaar zijn met de vaste krachten. Dit kan handig zijn bij bijvoorbeeld zwangerschap of onduidelijkheid over beschikbare formatie in de toekomst.
- **Kostenbesparing**
Doordat de instelling de werving en selectie zelf verzorgt, zijn de kosten van de flexibele krachten vaak lager dan bij reguliere uitzendbureaus. Bovendien lopen opdrachtgevers geen risico op ontslaguitkeringen, wachtgeld, bovenwettelijke uitkeringen en er is geen financieel risico bij verzuim.
- **Ontzorging HRM-afdeling**
Alle administratieve handelingen worden uitbesteed, ook bij het gebruik van freelancers.

Dit artikel is geschreven met medewerking van Driessen HRM-Payroll.