

PHOCUS
BEST PEOPLE
BEST RESULTS

HR IN DE ZORG

KENNIS, KUNDE & KWALITEIT



OVER ONS

PHOCUS is al decennialang actief op het gebied van HR & salaris.

PHOCUS helpt je, door middel van doordacht opgezet te diens ten en oplossingen, bij het verbeteren, optimaliseren, continueren en vereenvoudigen van je HR- & salarisprocessen.

De professionals van PHOCUS zijn allround en beschikken over een pragmatische en resultaatgerichte mentaliteit. Mede dankzij de partnerships met diverse toonaangevende softwareleveranciers hebben wij kennis van de gerenommeerde HR- & salarissystemen.

Wij kennen het HR- & salarismarktgebied, de specifieke eisen en kenmerken van de sector. Van zorg, overheid, onderwijs tot en met het bedrijfsleven.

Al onze consultants zijn ingeschreven bij het NIRPA. Deze inschrijving waarborgt voor onze opdrachtgevers dat zij altijd verzekerd zijn van de juiste en up-to-date kennis.

Met onze diensten en oplossingen helpen wij HR- & salarisdoelstellingen te realiseren en waarde te creëren.

“EERST RICHTEN WE ONS OP DE STUKJES VAN DE PUZZEL. DAARNA FOCUSSEN WE ONS OP HET HELE PLAATJE.”



INLEIDING

De zorgsector draait zowel op medische professionals als op het werk van mensen die achter de schermen actief zijn. In deze sector werken ook HR-professionals, die een belangrijke maar vaak niet zo opvallende rol spelen in deze uitdagende omgeving.

Binnen de zorg zijn er een hoop HR-functies, variërend van HR administrators tot HR managers, elk met hun eigen unieke verantwoordelijkheden en specialisaties. Deze functies vereisen niet alleen een operationele aanpak, maar ook strategisch inzicht, met een focus op zowel de huidige als toekomstige behoeften van de gezondheidszorg. De rol van HR in de zorg strekt zich uit over verschillende domeinen, waaronder talentontwikkeling, strategische personeelsplanning, en het omgaan met specifieke uitdagingen zoals hoge verzuimcijfers, personeelstekorten, en de complexiteit van verschillende cao's.

In deze whitepaper verkennen we de verschillen tussen diverse HR-rollen in de zorg, specifieke werkzaamheden van HR adviseurs binnen deze sector en de bijzondere uitdagingen en kansen die de zorgsector biedt voor HR-professionals. We duiken ook in de complexiteit van zorg specifieke regelgeving, zoals de BIG-registratie.



1. VERSCHILLENDE HR-FUNCTIES BINNEN DE ZORG

In de zorgsector zijn HR-professionals essentieel voor het ondersteunen van medewerkers die kwalitatieve zorg leveren. Werken als HR-professional in de zorg is niet alleen uitdagend en veelzijdig, maar ook betekenisvol, aangezien je direct bijdraagt aan het verbeteren van de gezondheidszorg. Belangrijke redenen waarom een carrière in HR binnen de zorg zo aantrekkelijk is, zijn de impact op het welzijn van anderen, de diversiteit aan uitdagingen en kansen voor persoonlijke en professionele groei, en de dynamische werkomgeving met een breed scala aan mensen en situaties. De zorgsector biedt diverse HR-functies, variërend van HR administrator en recruiter tot HR manager en HR adviseurs, met elk hun eigen verantwoordelijkheden en specialisaties. Deze functies bieden de mogelijkheid om zowel op operationeel als strategisch niveau te werken en een verschil te maken in patiëntenzorg.

2. SPECIFIEKE WERKZAAMHEDEN VAN HR ADVISEUR IN DE ZORG

In de zorg varieert de rol van HR Adviseur aanzienlijk per organisatie. Deze functie wordt beïnvloed door factoren als organisatiegrootte, HR-team omvang en strategische prioriteiten. Deze rol omvat voornamelijk strategische taken, in tegenstelling tot de meer uitvoerende taken van een HR Officer of Administrator. De HR Adviseur is actief betrokken bij hogere niveaus van stakeholdermanagement en moet in staat zijn om advies te geven over uiteenlopende onderwerpen, waaronder wet- en regelgeving binnen de zorg.

Verschillen tussen HR adviseur en andere HR-rollen

Een HR adviseur of HR Business Partner in de zorg houdt zich bezig met taken die niet typisch zijn voor een HR Officer of Administrator. Dit omvat het samenwerken met het management, strategische personeelsplanning, het adviseren over regelgeving, afdelingsherstructurering, ontwikkeling van strategie en beleid, beloningssystemen, performance management en het stimuleren van medewerkersbetrokkenheid. Deze rol richt zich meer op toekomstige HR-behoefte en strategieën dan op de dagelijkse HR-werkzaamheden waar andere HR rollen zich op richten.

Organisatieontwikkeling en HR-strategie

Als HR adviseur draag je bij aan organisatieontwikkeling en de implementatie van HR-strategieën. Dit omvat het herstructureren van afdelingen, het implementeren van nieuwe werkprocessen en het begeleiden van fusies en overnames. De HR adviseur ontwikkelt en implementeert HR-strategieën die specifiek zijn afgestemd op de behoeften van de zorgsector, zoals talentmanagement, arbeidsvoorwaarden en prestatiebeheer.

3. VERSCHILLENDE CAO'S BINNEN DE ZORG

Binnen de zorg zijn er verschillende cao's die invloed hebben op de uitvoering van HR. De arbeidsvoorwaarden van medewerkers binnen de zorg en ziekenhuizen verschillen per deelsector en per functiegroep. Voor iedere deelsector in de zorg is een aparte cao afgesproken, waarbinnen verschillen voorkomen in afspraken over loonontwikkeling, toeslagen, werktijden, betaling bij overwerk, vakantie en pensioen. Onder de verschillende cao's vallen onder meer de geestelijke gezondheidszorg (GGZ), ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg (VVT), gehandicaptenzorg (GZ), sociaal werk, en de Universitaire Medische Centra (UMC). HR medewerkers en adviseurs zullen altijd de sector specifieke cao's volgen.

4. HOOG ZIEKTEVERZUIM, PERSONEELSTEKORT EN HOGE WERKDRIJK

De zorg is al jarenlang een branche met een bovengemiddeld verzuim, zowel kort als langdurig. De koplopers zijn verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorgorganisaties. Verzuim is dan ook een groot thema voor de HR afdelingen. Binnen HR administratie, betekent dit enerzijds dat HR medewerkers meer tijd besteden aan verzuim gerelateerde administratieve handelingen. Anderzijds, voor de HR adviseurs betekenen de hoge verzuimcijfers dat verzuim, preventie en vitaliteit hoog op de agenda staan qua beleid en advies.

Een ander belangrijk HR onderwerp binnen de zorg is de hoge werkdruk op de werkvloer. Het personeelstekort en de aard van het werk, variërend van een hoge administratieve last voor zorgmedewerkers en zorgmanagers, inflexibele roosters, tot onregelmatige werktijden en de emotionele belasting van het werk, zorgen voor druk. Zowel het personeelstekort als de hoge werkdruk zijn hot topics voor HR professionals.

5. OPLEIDINGS- OVEREENKOMSTEN EN BIJSCHOLING

HR medewerkers en HR adviseurs hebben binnen de zorg beiden veel te maken met opleidingen. Binnen de zorg werken uiteenlopende professionals die in opleiding zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan specialisten of verpleegkundigen die in opleiding zijn. Hiernaast is vaak sprake van bijscholing; de branche ontwikkelt zich immers en het is in ieders belang dat verleende zorg altijd veilig en upto-date blijft. Deze scholing moet nauwkeurig worden geadmistreerd en opleidingsovereenkomsten moeten worden opgesteld; een taak van onder andere de HR medewerkers.

Opleiding en ontwikkeling is ook een belangrijk thema voor de HR adviseurs. Behalve training op vakinhoudelijke bevoegd- en bekwaamheid, zorgt opleiding uiteraard ook voor ontwikkeling van andere vaardigheden. Deze omvatten zowel algemene vaardigheden voor persoonlijke ontwikkeling als specifieke vaardigheden voor het omgaan met werkdruk in de branche. Zo sluit opleiding en ontwikkeling voor de HR adviseur aan bij een aantal andere belangrijke HR topics, zoals duurzaamheid en vitaliteit.

6. HR SOFTWARE EN ROOSTERPAKKETTEN

In de zorgsector speelt de keuze en aanpassing van software een belangrijke rol. De software moet specifiek afgestemd zijn op de behoeften van deze sector. De unieke aspecten van de zorg vereisen HR-software die optimaal aansluit bij de specifieke vereisten. Systemen zoals Visma | Raet, SAP en AFAS Profit zijn gangbaar in deze sector. Bovendien is de integratie van een doeltreffend roosterpakket, dat naadloos aansluit op de HR-software, essentieel voor een soepele werking

7. BIJZONDERHEDEN VOOR DE ADMINISTRATION: VAN TWK'S, BIG-REGISTRATIE, LOCATIEWIJZIGING TOT DUBBELE DIENSTVERBANDEN

BIG-registratie

Een belangrijke taak voor HR binnen de zorg is het toezicht houden op de BIG-registratie van het medisch personeel, wat een uniek aspect is van deze sector. BIG, de afkorting voor Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg, verplicht zorgverleners zoals apothekers en artsen tot een correcte registratie voordat ze hun beroep mogen uitoefenen. Dit is essentieel voor het opstellen van arbeidsovereenkomsten en voor het factureren aan zorgverzekeraars. Als je wilt controleren of een zorgprofessional een BIG-registratie heeft, kun je dit opzoeken in het landelijke BIG-register. Het BIG-register is voor iedereen toegankelijk en biedt inzicht in eventuele tuchtmaatregelen zoals schorsingen. Ook erkent het register buitenlandse diploma's.

Locatiewisselingen

In de zorgsector zijn lange dienstverbanden van medewerkers gebruikelijk, waarbij ze vaak op meerdere afdelingen en locaties werkzaam zijn. Dit brengt een aanzienlijke administratieve last met zich mee. De HR administratie draagt zorg voor het beheer van deze frequente locatiewisselingen. Hieronder valt bijvoorbeeld de berekening, toepassing en bevestiging van steeds veranderende reiskosten.

Dubbele dienstverbanden

Dubbele dienstverbanden zijn niet ongewoon in de zorgsector en vormen een specifiek kenmerk. Zo kan een medewerker tegelijkertijd actief zijn als verpleegkundige niveau 2 en een opleiding volgen voor verpleegkundige niveau 4. Voor deze verschillende functieniveaus zijn uiteenlopende salarisschalen van toepassing. Binnen de HR administratie resulteert dit vaak in het toekennen van twee afzonderlijke dienstverbanden en bijbehorende personeelsnummers aan de medewerker.

Zij-instromers en bulkmutaties

Een andere bijzonderheid binnen de zorg, is het regelmatig voorkomen van zijinstromers en stagiairs. Dit betekent ieder jaar, voordat het nieuwe schooljaar aanvangt, een stoot aan bulk mutaties voor de HR administratie. Iedereen moet tijdig in de systemen staan, over een getekende overeenkomst beschikken, etc. Ook HR adviseurs hebben te maken met zij instromers, daar waar het bijvoorbeeld de juiste werkplek, begeleiding en ontwikkeling betreft.

'TWK's': veel mutaties met terugwerkende kracht

HR medewerkers in de zorgsector krijgen vaker dan in andere branches te maken met een groot aantal 'TWK's', oftewel mutaties die betrekking hebben op een eerdere periode en die met terugwerkende kracht verwerkt moeten worden door de HR administratie. Dit is deels te wijten aan de hoge werkdruk bij managers op de werkvloer, die hun reguliere taken moeten combineren met HR administratieve verantwoordelijkheden. Hierdoor kan het tijdig en correct doorgeven van mutaties aan de HR afdeling er soms bij inschieten. Daarbij komt dat deze managers vaak niet over specifieke HR kennis beschikken. Als gevolg hiervan voert de HR administratie regelmatig mutaties met terugwerkende kracht door en maakt correcties op eerdere periodes.

OP ZOEK NAAR EEN HR SPECIALIST MET ERVARING BINNEN DE ZORG?

Is er binnen jouw zorgorganisatie behoefte aan expertise of capaciteit binnen HR? Speelt er een project, een implementatie of zijn er extra handen nodig in de operatie, op vaste basis of voor tijdelijke duur? Of ben jij een HR specialist met interesse in een nieuwe interim of vaste baan binnen de zorg? PHOCUS is specialist in de bemiddeling van HR adviseurs binnen de zorg en HR administrateurs met passie voor de zorg en kennis van o.a. AFAS Profit, SAP en Visma | Raet. [Neem contact met ons op](#) voor een advies of oriënterend gesprek over wat PHOCUS voor jou of jouw organisatie kan betekenen.

ZIJN ER VRAGEN?

**VOEL JE VRIJ OM CONTACT
MET ONS OP TE NEMEN**

+31 088 408 6789
advies@phocus.nl

Of bezoek onze website: [phocus.nl](https://www.phocus.nl)

Volg ons op social media voor
nieuws en updates.

#PHOCUS



ROTTERDAM

Vasteland 78
3011 BN Rotterdam

WOERDEN

Trasmolenlaan 5
3447 GZ Woerden

WOUBRUGGE

Elzenlaan 1-b
2481 LZ Woubrugge

HENGELO

Jan Tinbergenstraat 206
7559 ST Hengelo

PHOCUS
BEST PEOPLE
BEST RESULTS

