



Kenmerk:	-
Eigenaar:	Manager Plan- en Flexbureau
Auteur:	HR Beleid & Plan- en Flexbureau
Laatste wijziging:	06-04-2023

Versie:	1.1
Status:	Definitief
Vastgesteld door:	Manager Plan- en Flexbureau
Datum invoering:	1 Juli 2022

### 1. Flexibele inzet

Binnen Amarant richten we het werk steeds flexibeler in zodat we kunnen meebewegen met onze cliënten en onze medewerkers werk en privé zo goed mogelijk op elkaar af kunnen stemmen. Het is wenselijk dat medewerkers hierin zelf ook een actieve rol spelen. Daarom kunnen medewerkers uit het primaire proces middels shiftpicking diensten kiezen, om te werken op een andere locatie dan waar ze hun contract hebben. Deze werkwijze past bij de koers die Amarant vaart t.a.v. 'samen anders doen' en de afspraken t.a.v. flexibel werken (zie Regeling Flexibel werken, plannen en roosteren). En vormt een onderdeel binnen een breed pakket dat Amarant medewerkers in het primaire proces biedt om meer uren te werken.

### 2. Doelgroep en arbeidsvoorwaarden

Medewerkers met vaste uren op één of meerdere vaste locatie(s) met een zorgdiploma komen in aanmerking. Contracturen van de medewerker kunnen niet volledig gewerkt worden op de basisvoorziening, of de medewerker heeft een afspraak om (tijdelijk) meer te gaan werken op andere voorzieningen. Het uitgangspunt voor werken in de flexibele inzet is dat een medewerker in eerste instantie op een vaste groep staat. Daarom hanteren we als stelregel voor flexibel werken, dat een medewerker méér uren op de eigen vaste voorziening werkt dan op een andere plek (>50%). Dat is ook de reden dat de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers op een vaste groep gelden. Deze medewerkers hebben een standplaats en een vaste reiskostenvergoeding die daarbij past.

### 3. Aanmelden van nieuwe medewerkers

Alle medewerkers die meer willen werken bespreken dit met hun MKT'er en volgen de werkwijze 'Meer uren werken en contractverhoging in het primaire proces' zoals deze beschreven staat in de Regeling Flexibel werken, plannen en roosteren. Als gekozen wordt voor flexibele inzet naast het eigen basisrooster, dan kan de medewerker daarvoor aangemeld worden bij de Leidinggevende Flexpool:

1. Medewerker en MKT'er bespreken voor hoeveel uur deze medewerker gemiddeld beschikbaar is voor flexibel werk en melden de medewerker bij de leidinggevende flexpool van de eigen divisie.
  - Hierbij wordt duidelijk vermeld over welke kwalificaties de medewerker beschikt. Eventuele inzet buiten de eigen divisie kan hier ook vermeld worden.
2. Leidinggevende flexpool vraagt de Ondersteuners om deze medewerker toe te voegen aan het flexrooster van de Divisie en de rechten van shiftpicking toe te kennen.
3. Leidinggevende flexpool stuurt deze medewerker de handleiding shiftpicking toe.
4. Medewerker die aangemeld is voor Flexibele Inzet is mede verantwoordelijk voor het werken van de contracturen. Middels shiftpicking hebben medewerkers zicht op openstaande diensten en hebben zelf regie over hun rooster.

### 4. Shiftpicking

Medewerkers krijgen zelf meer regie over hun rooster doordat zij zelf diensten kunnen aannemen via shiftpicking. Voor deelname aan dit rooster krijgen zij daarover voorlichting en instructie.

### 5. In geval van ziekte

Medewerkers die ziek worden melden zich ziek via de normale procedure in YouForce. Dit verzuim wordt geregistreerd op vaste voorziening van de medewerker. De medewerker neemt contact op met de eigen manager én de leidinggevende van de Flexpool om het verzuim te bespreken. De openstaande diensten



*jouw leven, jouw mogelijkheden*

komen terecht bij het flexbureau, voor alle voorzieningen. Gedeeltelijk werken of gedeeltelijk herstel en de invulling daarvan wordt in overleg met de eigen manager geregeld.