

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Het Zorgkatern

Abonnees uit de sector zorg en welzijn ontvangen bij hun vakblad het Zorgkatern. In dit katern vindt u het laatste nieuws én verdiepende artikelen over ontwikkelingen in de zorg. Thema's zijn onder meer de diverse cao's, subsidies, nieuwe sectorspecifieke wet- en regelgeving, arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid. Rendement Uitgeverij heeft ook andere branchespecifieke katernen voor in het vakblad, zoals het Advieskatern en katernen voor groot- en detailhandel.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

© 2018 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Vragen over privacy? Stel ze aan de AVG-Helpdesk

Vragen over de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) – die sinds 25 mei 2018 van toepassing is – kunt u nu kwijt bij de AVG-Helpdesk voor Zorg en Welzijn. De helpdesk bestaat uit de informatiesite avghelpdeskzorg.nl en een telefonische hulplijn. Het gaat om een initiatief van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en koepelorganisaties in de zorg en het sociaal domein. Zorgorganisaties behoren de AVG inmiddels op de juiste manier toe te passen, maar veel is nog onduidelijk. Op de website komt er steeds meer informatie bij, die wordt afge-

stemd met de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Ook zijn er op de website voorbeelddocumenten te downloaden, zoals een privacyverklaring en verwerkingsregister.

FG

De AP heeft verduidelijkt wanneer een zorgaanbieder een functionaris gegevensbescherming (FG) moet aanstellen op basis van de term 'grootschalige verwerking van bijzondere persoonsgegevens'. De grens ligt bijvoorbeeld voor huisartspraktijken bij tienduizend patiënten in één informatiesysteem. Ook hierover leest u meer bij de helpdesk.

Veranderingen in de WNT

Het kabinet heeft aangekondigd om een wetsvoorstel te gaan maken dat de Wet normering topinkomens (WNT) op een aantal punten aanpast. Het wetsvoorstel, dat voor het einde van het jaar wordt verwacht, moet het omzeilen van de WNT door zorgorganisaties tegengaan.

De WNT legt beperkingen op aan de hoogte van de bezoldiging (de beloning) en ontslagvergoedingen van bestuurders in de (semi)publieke sector. Ook organisaties in de zorg kunnen gebonden zijn aan de regels uit de WNT. Het kabinet heeft naar aanleiding van een artikel in het Financieele Dagblad over ontwijkconstructies in de zorg besloten deze wet op twee punten te willen wijzigen.

Onderaannemers

Allereerst wil het kabinet onderaannemersconstructies in de zorg aanpakken. Momenteel geldt dat een zorginstelling die opereert op basis van de Zorgverzekeringswet (ZVW) of de Wet langdurige zorg (WLZ), een toelating op grond van de Wet toelating zorginstellingen (WTZI) nodig heeft. Als een zorginstelling zo'n toelating heeft en een rechtspersoon is, geldt de WNT.

In de praktijk komt het echter regelmatig voor dat toegelaten instellingen de zorgverlening uitbesteden aan andere rechtspersonen, de zogeheten onderaannemers. Die hebben hiervoor geen WTZI-toelating nodig en op hen is de WNT dan ook niet van toepassing, terwijl zij wel zorg verlenen die met publieke middelen wordt betaald.

Private domein

Omdat deze constructie een kans biedt om de WNT te ontwijken, wil het kabinet de verbinding tussen de WNT en de WTZI afschaffen. Het gevolg hiervan zal zijn dat de WNT van toepassing wordt op alle rechtspersonen die zorg als bedoeld in de ZVW of de WLZ leveren, dus ook private organisaties. Het kabinet geeft aan te onderzoeken of het mogelijk is deze maatregel niet te laten gelden voor instellingen die 'bepaalde vormen' van zorg verlenen, bijvoorbeeld omdat ze te veel in het private domein opereren. Vooral nog is het niet duidelijk op welke 'bepaalde vormen van zorg' het kabinet doelt.

Ziekteverzuim stijgt in de gehandicaptenzorg

Het ziekteverzuim in de gehandicaptenzorg is in het eerste kwartaal van 2018 gestegen naar 7,29%. In het eerste kwartaal van 2017 ging het nog om 6,36%. De stijging vond plaats in alle regio's. Dat meldt de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland op basis van cijfers van Vernet. Het is niet zeker wat de oorzaak van de stijging is. Vakbond CNV luidt wel de noodklok over de toenemende agressie waar werknemers in de gehandicaptenzorg mee te maken hebben. Uit onderzoek van CNV komt naar voren dat maar liefst 70% van de werknemers last heeft van

fysieke agressie, zoals slaan, bijten, schoppen en knijpen. 80% is weleens slachtoffer van verbale agressie.

RI&E

In de cao voor de gehandicaptenzorg is een verplichting voor werkgevers opgenomen om in het plan van aanpak bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gerichte maatregelen tegen agressie op te stellen. Sinds kort zijn alle werkgevers in de gehandicaptenzorg aan deze regels uit de cao gebonden. Het ministerie van SZW heeft het document namelijk algemeen verbindend verklaard.





De tweede verandering is dat de moedermaatschappij van een WNT-(dochter)instelling ook onder het begrip 'gelieerde rechtspersoon' gaat vallen. De situatie nu is dat de WNT organisaties aanmerkt als gelieerde rechtspersonen als deze zijn opgericht door een WNT-instelling en dat de WNT alleen geldt voor de dochtermaatschappijen van deze WNT-instelling. Met het wetsvoorstel wordt de moedermaatschappij ook aangemerkt als gelieerde instelling en kan het aanstellen van een topfunctionaris bij de moederorganisatie niet langer leiden tot het ontwijken van het bezoldigingsmaximum.

De gelieerde instelling zelf zal niet komen te vallen onder de WNT. Het gaat slechts om de bezoldiging van een topfunctionaris die zowel bij de WNT-instelling als bij de gelieerde rechtspersoon werkt. De bezoldiging die de topfunctionaris bij de gelieerde rechtspersoon ontvangt, zal meetellen voor het bezoldigingsmaximum.

Onvermijdelijk

Hoewel critici niet van mening zijn dat met de wijzigingen het probleem van de omzeiling wordt opgelost (zie het kader hieronder), zal het wetsvoorstel onvermijdelijk tot gevolg hebben dat meer organisaties rekening moeten houden met het bezoldigingsmaximum van de WNT voor topfunctionarissen. Dit geldt vooral voor organisaties die voorheen niet onder de WNT vielen.

Ayşegül Avci, advocaat bij CMS, tel. (020) 301 64 32, e-mail: aysegul.avci@cms-dsb.com, www.cms.law

Wetsvoorstel is niet genoeg

Het voorstel van het kabinet is kritisch ontvangen. Zo stellen experts dat de aanpak voor de zorg slechts symbolisch is. In de Tweede Kamer klinken onder andere kritische geluiden van Kamerlid Hijink (SP), die aangeeft dat topbestuurders in de zorg zichzelf, bijvoorbeeld via winstuitkeringen in bv-constructies, extra inkomsten kunnen toe-eigenen bovenop de in de WNT gemaximeerde salarissen. Ook stelt hij dat de maatregel voor onderaannemers geen oplossing biedt voor bestuurders die naast het salaris als bestuurder extra inkomsten ontvangen door bijvoorbeeld aandeelhouder te zijn in de betreffende bv. De minister geeft aan dat de WNT en het voorstel slechts gaan over de bezoldiging vanuit het dienstverband, en dat voor winstuitkeringen een apart wettelijk kader bestaat.

LOONZAKEN ZORGVERZEKERING

In 2019 werkt IZZ ook met CZ

De collectieve zorgverzekering van Stichting IZZ voor werknemers in de zorg wordt vanaf 2019 niet alleen door VGZ voor de Zorg aangeboden, maar ook door een andere zorgverzekeraar: CZ. Dat heeft IZZ onlangs laten weten in een persbericht. Werknemers die gebruikmaken van de collectieve zorgverzekering krijgen daardoor vanaf vol-

gend jaar meer keuze. Er zijn meer aanvullende pakketten. Dat moet de IZZ Zorgverzekering aantrekkelijker maken. IZZ is met meerdere verzekeraars in gesprek geweest. VGZ voor de Zorg en CZ kwamen uiteindelijk als beste partijen uit de bus. In het najaar van 2018 wordt de inhoud en premie van de IZZ Zorgverzekering voor 2019 bekend.

MANAGEMENT INFORMATIEBEVEILIGING

Onzorgvuldig gebruik e-health

Zorgorganisaties vinden het lastig om e-health zorgvuldig in de praktijk te brengen. Dat is de indruk die Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd in oprichting (IGJ i.o.) heeft gekregen na tien e-health-inspectiebezoeken in 2017.

Informatiebeveiliging

Tijdens de bezoeken keek de inspectie of zorgaanbieders

digitale toepassingen in de zorg onder de juiste voorwaarden inzetten. Wat in negatieve zin opviel, was dat er bij de meeste instellingen nog te weinig aandacht werd geschonken aan informatiebeveiliging en de daarvoor opgestelde norm NEN 7510. Dit jaar breidt de IGJ i.o. het verkennend toezicht op de toepassing van e-health uit. Zie voor meer informatie igj.nl.

PERONEEL PROFESSIONALISERING

Physician assistant in BIG

Sinds 15 mei 2018 kunnen gediplomeerde physician assistants (PA's) een aanvraag indienen bij het CIBG voor een registratie in het BIG-register. Vanaf 1 september 2018 is het BIG-register van PA's openbaar op bigregister.nl.

De registratie van PA's is dan geldig. Voor de toevoeging van het beroep van PA aan de lijst van beroepen die kunnen worden opgenomen in het BIG-register, wijzigt de Wet op de beroepen in de indivi-

duële gezondheidszorg (Wet BIG). Op de website van de Nederlandse Associatie van Physician Assistants (napa.nl) is de nodige informatie over de BIG-registratie te vinden.

Tuchtrecht

Een BIG-registratie betekent dat de PA een wettelijk beschermde beroepstitel heeft, over zelfstandige bevoegdheid voor het uitvoeren van bepaalde handelingen beschikt en onder het tuchtrecht valt.