

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.

App over nieuwe CAO VVT

De afspraken uit de nieuwe CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) zijn voortaan snel en makkelijk terug te vinden met een app. Deze app is ontwikkeld door de sociale partners die de cao hebben afgesloten.

Rekentools

In de app – die gratis te downloaden is – zijn de diverse

cao-afspraken geordend per thema. Als een werknemer een vraag heeft over een bepaalde regel uit de cao, kan hij hiervoor de meestgestelde vragen bekijken of een relevante partij benaderen. Ook bevat de app een aantal rekentools. De app is te vinden op de term 'CAO VVT' in de Google Play Store en de App Store van Apple.

Bestuurdersfunctie onder druk

De functie van ziekenhuisbestuurder wordt steeds minder populair en daardoor lastiger om in te vullen. Dat stellen interuniversitair centrum Sioo en managementbureau Boer & Croon na onderzoek. De bestuurdersfunctie in ziekenhuizen is om meerdere redenen minder aantrekkelijk geworden. De Wet normering topinkomens (WNT) speelt

een rol, waardoor bestuurders minder mogen verdienen dan voorheen. Ook is het werkveld complexer en risicovoller geworden, met veel verschillende belangen en veel partijen aan wie verantwoording moet worden afgelegd. Voor medisch specialisten is de stap naar een bestuurdersfunctie financieel niet aantrekkelijk, omdat hun inkomen een stuk hoger ligt.

Veilig informatie verwerken

Het Nederlands Normalisatie Instituut heeft een gratis tool ontwikkeld voor organisaties in de zorg die hun informatiebeveiliging willen verbeteren. De tool achterhaalt of werknemers voldoende op de hoogte zijn van de voorschriften.

Praktijksituaties

De online tool hoort bij de gratis NEN-norm 7510, die richtlijnen en uitgangspunten geeft voor maatregelen die organisaties in de zorg moeten

nemen om informatievoorziening te beveiligen. Doorslaggevend zijn de houding en het gedrag van de werknemers en het management. Om bij hen meer bewustwording te creëren, kunnen organisaties aan het personeel vragen om de test van de tool te doen. De werknemer krijgt praktijksituaties voorgeschoteld en wordt daarbij verzocht de juiste oplossingen te kiezen. Voor de tool zoekt u op nen.nl naar 'bewustwordingstool 7510'.

Regels voor overwerk

Overwerk houdt in dat een werknemer langer dan zijn gebruikelijke uren werkt. Veel werknemers hebben hier weleens mee te maken, ook personeel in de zorg. Wat de (financiële) gevolgen van dit overwerk zijn, hangt in de zorgsector bovenal af van de bepalingen uit de cao.

Het verrichten van overwerk kan zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of cao. Uit de rechtspraak blijkt ook dat er sprake is van overwerk als het gaat om extra werk dat door de werkgever aan de werknemer wordt opgedragen en waarmee de werknemer heeft ingestemd. Verder kan een plicht tot overwerk voortvloeien uit de gewoonte. Dit is vaak het geval als overwerken in een bepaalde functie in de organisatie of bedrijfstak over het algemeen gebruikelijk is. Tot slot kan het goed werknemerschap er soms voor zorgen dat de werknemer de opdracht van de werkgever om over te werken moet opvolgen.

Definitie

Er is geen algemene wettelijke definitie van de term 'overwerk'. Vrijwel alle zorgcao's omschrijven deze term op gelijke wijze. Overwerk zijn de uren waarop de werknemer arbeid verricht buiten het vastgestelde rooster (buiten de overeengekomen werktijden) en boven de arbeidsduur uit de arbeidsovereenkomst. In het merendeel van de cao's is hierbij de kanttekening gemaakt dat van overwerk pas sprake is als ten minste een half uur vóór of na afloop van de ingeroosterde uren gewerkt wordt. Werkzaamheden die bijvoorbeeld een kwartier na de overeengekomen werktijd zijn verricht, gelden dus niet als overwerk.

Vergoeding

Of een werknemer aanspraak kan maken op een vergoeding wegens overwerk en wat voor soort vergoeding, hangt af van de cao én arbeidsovereenkomst. Van sommige cao's kunnen werkgevers immers in het voordeel van de werknemer afwijken (minimumcao's). Daarom doet een werknemer er altijd goed aan om ook zijn arbeidsovereenkomst te raadplegen.

Overwerk wordt meestal vergoed in de vorm van tijd of geld. In de meeste cao's in de zorg wordt hierbij een

Tijd-voor-tijdregeling

Geldelijke beloning

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

De overwerkregels verschillen soms per salarisschaal. Zo kan het voorkomen dat alleen werknemers die in een bepaalde schaal zitten, kunnen kiezen of zij extra verlofuren willen ontvangen voor overwerk of juist een **geldelijke beloning** (zie bijvoorbeeld de Cao Jeugdzorg). Ook komt het voor dat een werknemer die in een bepaalde salarisschaal zit, wordt **uitgesloten van het ontvangen van een geldelijke beloning**.

Bezuinigingen

werknemers daarentegen veel minder waardering. Maar liefst 26% van de werknemers voelt zich niet erkend door zijn werkgever. Dit heeft meerdere oorzaken. Zo spelen de bezuinigingen die organisaties doorvoerden een rol. Ook de kloof tussen de werkvloer en het management en de ondermaatse begeleiding bij ziekte van werknemers zijn van invloed.

 Voor organisaties kan het heel waardevol zijn om de tevredenheid van werknemers zelf regelmatig grondig in kaart te brengen.

Dé erp-oplossing in de cloud voor uw finance, hr- en payrollafhandeling met:

- Volledige integratie
- 24/7 in de cloud
- Automatische controles
- Best practices
- 40% tijdsbesparing

www.vismasoftware.nl/zorg
info-amersfoort@visma.com

VISMA