

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.

Technologie in de zorg

Zorgorganisaties die op een slimme manier willen omgaan met technologische ontwikkelingen kunnen gebruikmaken van de implementatietoolkit 'Technologie in de zorg' van Waardigheid en trots. In de toolkit worden de verschillende stappen besproken die een zorginstelling moet doorlopen als zij een bepaalde technolo-

gie wil implementeren in de organisatie. Per stap geeft de toolkit tips en praktische voorbeelden. De gedachte achter de toolkit is dat technologie een middel moet blijven en geen doel op zich.

! U vindt de toolkit op de website waardigheden-trots.nl.

Speerpunten Inspectie SZW

De focus van Inspectie SZW ligt in 2018 in de sector zorg en welzijn op werkdruk en fysieke belasting. Bij inspecties zal de instelling er bijvoorbeeld goed op letten dat elke zorginstelling inzicht heeft in de fysieke belasting van haar werknemers en maatregelen neemt om deze belasting beter hanteerbaar te maken. Ook is het belangrijk dat uw organisatie een beleid heeft voor

psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

RI&E

Uit de uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak moet blijken dat uw organisatie hier voldoende maatregelen tegen neemt. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de ZorgRie, de branche-erkende RI&E voor de zorgsector.

Gebruikelijk loon specialisten

Het gebruikelijk loon voor medisch specialisten is in 2018 € 130.950 (eventueel verhoogd met de verplichte bijdrage aan het beroeps-pensioenfonds). Dit heeft de Belastingdienst onlangs laten weten.

Beloning

Medisch specialisten die hun diensten verlenen via een eigen bv hebben te maken met de gebruikelijkloonregeling. Voor hun eigen werk in de bv

moeten zij zichzelf een beloning verstrekken die overeenkomt met een inkomen dat in de markt gebruikelijk is voor de werkzaamheden. Voor medisch specialisten is dat het loon op basis van de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten. Deze regeling maakt deel uit van de Cao Ziekenhuizen 2017-2019. Een lager gebruikelijk loon uitbetalen mag alleen als daar een goede reden voor is.

Seksuele intimidatie

De #MeToo-discussie was één van de meest spraakmakende onderwerpen van 2017. De meeste #MeToo-beschuldigingen betroffen handelingen die plaatsvonden op de werkvloer of in de aanloop naar een mogelijke werkrelatie. Het fenomeen doet zich overal voor en zo ook in de zorgsector. Welke afspraken zijn er in zorg-cao's gemaakt om het risico op seksuele intimidatie te beperken?

De wet verplicht werkgevers om beleid te voeren dat is gericht op het creëren van een veilige werkomgeving en het tegengaan van seksuele intimidatie. De verplichting om een beleid te hebben tegen seksuele intimidatie vloeit voort uit gelijkebehandelingswetgeving en artikel 3, lid 2 van de Arbowet. Naast beleid gericht op preventie, zijn een zorgvuldige klachtenbehandeling en het nemen van passende maatregelen ook van belang.

Maatwerk

Hoewel de Arbowet voorziet in een kader voor preventief beleid, wordt er ook veel ruimte gelaten voor maatwerk. In veel grote zorg-cao's zijn afspraken gemaakt over het voorkomen van seksuele intimidatie op de werkvloer. Voor dit artikel zijn in totaal 27 grote zorg-cao's onderzocht. In slechts twaalf van deze 27 cao's is niets geregeld met betrekking tot seksuele intimidatie. Van de vijftien cao's die wel bepalingen hierover hebben opgenomen, gelden er op dit moment nog acht (de looptijd is nog niet verstreken). Het gaat hier om de cao Ambulancezorg, de Cao Huisartsenzorg, de Cao Geestelijke Gezondheidszorg, de CAO Gehandicapenzorg, de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, de Centrum Indicatiestelling Zorg Cao en de CAO SNV.

Gedragscodes

In de meeste cao's waarin bepalingen over seksuele intimidatie zijn opgenomen, staat dat werkgevers verplicht zijn om beleid, dan wel gedragscodes op te stellen en maatregelen te nemen om seksuele intimidatie te voorkomen. Werkgevers mogen echter zelf bepalen hoe zij invulling geven aan dergelijke gedragscodes en beleid. In de meeste cao's zijn wel bepalingen van algemene strekking





opgenomen ten aanzien van vertrouwenspersonen, anonimiteit van het slachtoffer en klachtenprocedures.

Vertrouwenspersoon

In de onderzochte cao's staat vaak dat de werkgever een vertrouwenspersoon moet instellen. In slechts enkele cao's is expliciet aangegeven bij welke vertrouwenspersoon de werknemer terecht kan. In de cao's worden geen expliciete regels opgesteld voor een klachtenprocedure en/of klachtencommissie, alleen de instelling hiervan wordt verplicht gesteld. In enkele cao's is opgenomen wat onder seksuele intimidatie, dan wel ongewenst gedrag wordt verstaan, maar het merendeel van de onderzochte cao's heeft daar niets over opgenomen.

Voorzieningen

Ook is er in de onderzochte zorg-cao's niets opgenomen over eventuele voorzieningen voor de duur van de procedure. Een voorbeeld van zo'n voorziening is dat werknemers hun werkzaamheden mogen onderbreken bij seksuele intimidatie. In een aantal cao's is opgenomen dat de organisatie de anonimiteit van slachtoffers (werknemers) en vertrouwenspersonen moet waarborgen en dat zij niet benadeeld mogen worden. Over sancties is vrijwel niets opgenomen, dit is dan ook aan de werkgever.

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

Seksueel geweld melden bij inspectie

De Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (WKKKGZ) verplicht zorgaanbieders seksueel geweld tussen zorgverlener en cliënt binnen drie werkdagen na constatering bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) te melden. De Inspectie onderzoekt dan of de patiëntveiligheid in het geding is, maar ook of er sprake is van een strafbaar feit. Als dit laatste het geval is, legt de Inspectie de melding voor aan het Openbaar Ministerie.

Onderzoek

Als niet direct duidelijk is of er sprake is van seksueel geweld, moet de zorgaanbieder dit op basis van onderzoek vaststellen. Zo'n onderzoek moet zo snel mogelijk en in elk geval uiterlijk binnen zes weken zijn afgerond. Schept het onderzoek geen duidelijkheid, dan adviseert de Inspectie de gebeurtenis toch te melden.

CAO HULPMIDDEL

App CAO Gehandicaptenzorg

Er is een nieuwe gratis app beschikbaar voor de CAO Gehandicaptenzorg. Door middel van de app kunnen werknemers gemakkelijk het antwoord vinden op een vraag over de cao. Ook bevat de app drie rekentools: één voor het berekenen van de arbeidsduur per jaar (rekening houdend met feest- en vakantiedagen), één voor het

bepalen van het Persoonlijk Budget Levensfase (PBL) en één voor het berekenen van de onregelmatigheidstoeslag (ORT). Daarnaast kunnen werknemers via de app een kalender raadplegen waarin de feestdagen en belangrijke data in de branche staan. De app is te downloaden via de Apple App Store en in de Google Play Store.

LOONZAKEN WERKLOOSHEIDSWET

Aanvulling op WW-uitkering

In de cao's Jeugdzorg en Sociaal Werk zijn onlangs afspraken gemaakt over de private aanvulling op de WW-uitkering. Door deze aanvulling kunnen werknemers die onder deze cao vallen weer maximaal 38 maanden een uitkering bij werkloosheid ontvangen. Sinds 1 januari 2016 gaat de maximale duur van de WW-uitkering stapsgewijs terug van

maximaal 38 maanden naar 24 maanden in 2019. Sociale partners kunnen er in de cao voor kiezen om deze WW-rechten weer aan te vullen. Hiervoor moet de werkgever dan wel premie inhouden op het brutoloon van de werknemers. In 2018 gaat dat om 0,20%. Meer informatie over de aanvulling op de WW vindt u op de site van Stichting PAWW: spaww.nl.

PERSONEEL HULPMIDDEL

Toolbox verpleegkundige

Beroepsvereniging V&VN heeft een toolbox ontwikkeld die wijkverpleegkundigen kunnen helpen bij het komen tot een diagnose. In de toolbox zijn zeventig hulpmiddelen opgenomen die de wijkverpleegkundige kunnen helpen bij het in kaart brengen van de zorgbehoefte van de cliënt. In de toolbox is bijvoorbeeld een vragenlijst opgenomen waarmee de verpleegkundige incontinentieproblemen van de cliënt in kaart kan brengen.

Ook is er een tool waarmee de verpleegkundige een indicatie kan krijgen van eventuele psychische problemen van een cliënt.

Getest

De toolbox wordt eerst getest door een panel van wijkverpleegkundigen uit verschillende organisaties. Het hulpmiddel is nu al te vinden via de website van de V&VN. Later dit jaar zal de box ook als app beschikbaar worden gesteld.