



Salaris- administratie binnen de zorg

INTERIM WORX



Inleiding

De zorg is een bijzondere sector op het gebied van personeels- en salarisadministratie (PSA). Door de verschillende en complexe zorg cao's, typerende software (inrichting), hoeveelheid sectorspecifieke mutaties en vaak zeer omvangrijke payrolls met een groot aantal loonstroken, is salarisadministratie binnen de zorg niet voor iedere salarisadministrateur weggelegd. Hiernaast zien we dat, anders dan in de profitsector, HR administratie en salarisadministratie nog regelmatig gecombineerd zijn in de afdeling PSA. Hierdoor heeft de personeels- en salarisadministrateur ook te maken met onder andere de controle van BIG registraties en EVC. De verloning van werknemers binnen zorg en ziekenhuizen vraagt daarom om specialistische kennis.

Bij het werven van (interim) salarisadministrateurs in deze sector is het daarom belangrijk dat kandidaten over passende kennis en vaardigheden beschikken. Vaak zijn dit payroll specialisten met kennis van de branche en/of kennis van veel binnen de zorg gebruikte software zoals AFAS Profit, SAP of Visma | Raet.

In deze whitepaper bespreken we de verschillende bijzonderheden van salarisadministratie binnen de zorg.



1. Verschillende cao's binnen de zorg

De arbeidsvoorwaarden van medewerkers binnen zorg en ziekenhuizen verschillen per deelsector en per functiegroep. Voor iedere deelsector in de zorg is een aparte cao afgesproken, waarbinnen er verschillen voorkomen in afspraken over loonontwikkeling, toeslagen, werktijden, betaling bij overwerk, vakantie en pensioen. Voor de salarisadministratie betekent dit dat er per deelsector en dus per zorginstelling verschillende regels kunnen gelden. Zo is er bijvoorbeeld een aparte cao voor de GGZ, ziekenhuizen, Verpleeg- & Verzorgingshuizen & Thuiszorg (VVT), Gehandicapten zorg (GZ), Sociaal Werk en Universitair Medische Centra (UMC).

2. Bijzondere toeslagen in de zorg

In de zorg gaat het werk altijd door. Ook in de avonduren, nacht, weekenden of op (erkende) feestdagen. Daarvoor bestaat een diversiteit aan toeslagen die bij de verloning van werknemers in de zorg meegenomen moet worden. Zo worden werknemers gecompenseerd voor diensten die buiten de gangbare werkdagen en (kantoor)tijden vallen door middel van de onregelmatigheidstoeslag (ORT). De onregelmatigheidstoeslag is een financiële vergoeding of compensatie in tijd voor het werken van onregelmatige uren en is vastgelegd in de cao. De ORT is afhankelijk van de tijden en de dagen waarop gewerkt wordt. Aangezien de gehele zorgsector te maken heeft met onregelmatige diensten, is de ORT in iedere zorg cao opgenomen. Deze exacte regeling kan per deelsector verschillen.

Toeslagen voor oproepdiensten

Naast dat de werktijden in de zorgsector onregelmatig zijn, kunnen er ook spoedgevallen of crisissen zijn waar direct mensen voor nodig zijn. Daarom moet de salarisadministrateur in de zorg ook rekening houden met toeslagen voor verschillende oproepdiensten. Werknemers met bereikbaarheidsdienst zijn op dat moment niet werkzaam, maar zijn wel verplicht om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Daarnaast is er ook een toeslag voor aanwezigheidsdiensten. Dit komt vaak voor in de vorm van 'slaapdiensten', waarbij de werknemer niet werkzaam is, maar aanwezig moet zijn om in spoedgevallen te kunnen handelen. Moet de werknemer tijdens de slaapdienst noodzakelijk werk doen, dan ontvangt de werknemer ook salaris over het aantal uren dat hij werkt binnen de slaapdienst. Bovendien zijn er ook toeslagen voor consignatiediensten. Dit is een vergoeding voor de uren dat een werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of pauze verplicht bereikbaar is, om in geval van onvoorziene omstandigheden zo snel mogelijk bedongen arbeid te kunnen verrichten. De vorm van vergoeding van deze oproepdiensten kan verschillen per deelsector, cao en functie.





Verschillende toeslagen per cao

Werknemers binnen de zorg kunnen dus recht hebben op verschillende soorten toeslagen. Daarnaast kan het per deelsector verschillen welke toeslagen van toepassing zijn. Bovendien kan de invulling van de vergoeding ook verschillen per cao. Het is daarom belangrijk dat de salarisadministrateur van de zorginstelling op de hoogte is van de juiste regelgeving. De verschillende toeslagen zijn een bijzonderheid van salarisadministratie binnen de zorg; de loonstrook van een medewerker bij een zorginstelling ziet er daarom doorgaans heel anders uit dan van iemand werkzaam binnen retail.

3. Roosterpakketten

Typend voor de zorgbranche zijn de wisselende roosters. Daarbij zijn er verschillende soorten diensten die eenzelfde medewerker kan hebben, zoals nachtdiensten of crisisdiensten. Deze roosters worden vaak door zorginstellingen bijgehouden in een apart pakket, het roosterpakket. De output van het roosterpakket is cruciaal, want deze wordt uiteindelijk gebruikt voor de verloning van de werknemers. Hierbij heeft de salarisadministrateur te maken met verschillende toeslagen per werknemer. Sommige van de bekende reguliere pakketten voor salarisverwerking hebben een ingebouwd of eigen te koppelen roosterpakket. Zeker bij grotere complexe zorg payrolls wordt er echter vaak gekozen voor een apart roosterpakket. Een optimale inrichting van het roosterpakket en een vloeiende koppeling met de payroll software zijn van cruciaal belang voor een correcte verloning.

4. Veelvoorkomende software voor salarisadministratie binnen de zorg

Door de verschillen in salarisadministratie tussen sectoren, ervaren sommige branches dat de ene software voor salarisverwerking beter aansluit op de behoeften van de sector dan de andere. Hoewel alle systemen een basis personeelsregistratie bieden, zijn er verschillen tussen de vele aanbieders. Binnen de zorg zijn AFAS Profit, SAP en Visma | Raet veelvoorkomende software. Over AFAS Profit is een vaak gehoord geluid van payroll specialisten dat het veel best practices biedt, waarbij veel processen een standaard inrichting hebben. Dit kan efficiënte vloeiende workflows voor de salarisadministrateur betekenen.

De vele mogelijkheden die het omvangrijke SAP biedt, zoals de opties voor allerlei maatwerk, worden enerzijds ervaren als een plus en anderzijds als erg bewerkelijk, zowel in de salarisverwerking als in het onderhoud van het pakket. Dit vereist immers meer kennis van de software. Bovendien is er niet altijd zoiets als 'kennis van SAP', omdat de inrichting van SAP juist vanwege alle mogelijkheden voor maatwerk per (zorg)organisatie behoorlijk kan verschillen. Hier staat tegenover dat het systeem vanwege deze flexibiliteit wel volledig ingericht kan worden naar de behoeften van de organisatie. Tenslotte is Visma | Raet, in het bijzonder Beaufort





Youforce, van oudsher een bekende software speler binnen de zorg. De software wordt gekenmerkt door de flexibele workflow engine, die kan worden aangepast aan de wensen van de organisatie. Ook het BIG-register voor zorgverleners en de mogelijkheden die de Raet software biedt bij het toepassen van de meest actuele

5. Mogelijkheid tot dubbele dienstverbanden binnen de zorg

Veelvoorkomend in de zorgbranche, overigens tevens in het onderwijs, is de mogelijkheid dat een werknemer gelijktijdig meerdere dienstverbanden kan hebben. In andere sectoren wordt dit doorgaans vastgelegd met een addendum, maar in de zorg wordt hiervoor een geheel nieuw dienstverband opgesteld. Een verpleegkundige kan naast zijn of haar contractueel overeengekomen werkzaamheden ook nog andere of extra werkzaamheden uitvoeren. Bijvoorbeeld werkzaamheden als receptioniste bij dezelfde zorginstelling. De salarisadministrateur heeft dan te maken met verschillende loonschalen. De bijbehorende looncomponenten moeten ingericht worden op basis van het dienstverband, of per arbeidsverhouding. Deze complexe functionaliteit is zeer typerend voor de zorgbranche.

Bovendien speelt de juiste inrichting van de gebruikte software hier ook een rol. Zo verwerkt SAP een dubbel dienstverband op eenzelfde personeelsnummer, terwijl AFAS Profit bij een dubbel dienstverband twee personeelsnummers hanteert. Daarom wordt kennis van de juiste software of tenminste van de verschillen tussen de verschillende systemen, vaak beschouwd als een grote pré voor salarisadministratie binnen de zorg.

6. Complexiteit door bijzonderheden

Binnen de salarisadministratie in de zorg, zeker binnen (academische) ziekenhuizen, heb je vaak te maken met grote payrolls. Bovendien zijn er veel verschillende functies, waarbij sommige functies bijzonderheden hebben. Dit maakt de salarisadministratie binnen de zorg niet rechttoe rechtaan.

Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialist (AMS)

Zo heeft bijvoorbeeld een medisch specialist een eigen arbeidsvoorwaardenregeling (AMS), waarin is vastgelegd dat zij een jaarlijks budget hebben om hun functie goed uit te kunnen oefenen. Zij mogen dit budget bijvoorbeeld gebruiken voor congressen, lidmaatschappen of literatuur.

Artsen in opleiding (AIOS)

Daarnaast heb je binnen de zorg ook te maken met artsen in opleiding (AIOS). Vaak gaan deze basisartsen zich nog specialiseren, waarvoor vereist is dat ze werkzaam zijn in de praktijk. De locatie of afdeling van hun werk kan per periode verschillen,





wat betekent dat de salarisadministrateur veel te maken heeft met in- en uitdiensttredingen. Bovendien zijn de toeslagen voor AIOS anders geregeld; de uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tellen mee bij het bepalen van de normatieve werkweek.

BIG-register

Alle (basis)artsen die werken in de praktijk moeten geregistreerd staan in het BIG-register. In dit register kun je zien of een zorgverlener voldoet aan de opleidings- en eisen zoals gesteld in de wet. Daarnaast geeft het register verklaringen van vakbekwaamheid af aan zorgverleners met een buitenlands diploma die in Nederland willen werken. Het is belangrijk dat deze registraties goed gecontroleerd worden. Alleen dan kan er bijvoorbeeld pas een arbeidsovereenkomst worden opgesteld of gefactureerd worden richting zorgverzekeraars. Dit geldt voor artsen, maar ook voor werknemers in een EVC-traject. Voor jeugdprofessionals, zoals jeugdzorgwerkers, pedagogen en psychologen, geldt dat zij ook geregistreerd moeten staan in het Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ).



Op zoek naar een salarisadministrateur met ervaring binnen de zorg?

Is er binnen jouw zorgorganisatie behoefte aan expertise of extra mankracht binnen salarisadministratie of afdeling PSA? 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 payroll specialist met interesse in een nieuwe interim of vaste baan binnen de zorg? InterimWorX is specialist in de bemiddeling van salarisspecialisten binnen de zorg en salarisadministrateurs met kennis van o.a. AFAS Profit, SAP en Visma | Raet. [Neem contact met ons op](#) voor een advies of oriënterend gesprek over wat InterimWorX voor jou of jouw organisatie kan betekenen.



Contact

InterimWorX B.V.
HNK Rotterdam Scheepvaartkwartier
Vasteland 78
3011 BN Rotterdam

010 477 44 58
info@interimworx.nl