

Wet Arbeidsmarkt in Balans als startshot voor duurzame inzetbaarheid binnen uw organisatie

Valorise Strategie, januari 2020

Nu 2020 aangebroken is, lijkt het wel alsof er een startshot afgegeven is om de sprint naar het afronden van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zo snel mogelijk af te leggen. Niet geheel vreemd, want hiermee wordt de oude Wet Werk en Zekerheid (WWZ) gerepareerd. Er verandert nogal wat op het gebied van tijdelijke contracten, de werkloosheidspremie (WW-premie), ketenregeling, payrolling en oproepkrachten. Stond uw organisatie al goed in de startblokken?

Ingegeven door een veranderende wetgeving is voor veel managers, bestuurders en ondernemers de WAB eenvoudigweg iets dat gedaan moet worden en dan ook nog eens onder allerlei restricties en deadlines. Dit maakt het eigenlijk een hordensprint; in een relatief kort periode, het beste resultaat neerzetten door alle horden zo goed mogelijk te nemen. Het vraagt maximale inspanning van uw leidinggevenden en medewerkers op de afdelingen Finance & Control, HRM en de salarisadministratie. Als eindverantwoordelijke, u als manager of in deze situatie de coach van uw medewerkers, faciliteert u hen. Niet met sportvoeding of met sportschoenen maar met de door de organisatie aangereikte informatie zoals personeelsplanning, procedures, beleid, werkinstructies, managementrapportages, arbeidscontracten, het personeelshandboek, gegevens van de salarisadministratie enzovoorts. Is dit misschien gelijktijdig een goed moment om eens na te denken over of dit nu wel een hordensprint moet zijn of juist een marathon waarin u de tijd hebt om binnen uw organisatie het vertrekpunt van duurzame inzetbaarheid te bepalen.

Want zeg nu zelf, hoe toekomstbestendig en wendbaar is uw organisatie eigenlijk?

We nemen de WAB als voorbeeld. Stel, u als ondernemer, manager of bestuurder besluit het aantal tijdelijke contracten af te bouwen naar meer vaste contracten. Afhankelijk van de sector en de hoogte van het salaris betaalt u volgens [HR- en salarisdienstverlener ADP](#) bij één tijdelijk contract al snel tussen de € 57,- – € 166,- per maand meer aan het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF).

Het gemiddelde op jaarbasis komt ongeveer uit op € 1.272,- voor de aanstelling van een tijdelijke medewerker.

De keerzijde van de medaille, dus als u uitgaat van een vaste aanstelling, bespaart u zelfs op de afdracht aan het AWF!

Dit heeft in ieder geval een gunstiger effect op de werkgeverslasten, want een besparing op de loonkosten komt op jaarbasis uit op een gemiddelde van ongeveer € 580,-. Dat is mooi, maar wat gebeurt er met het werknemersrisico?

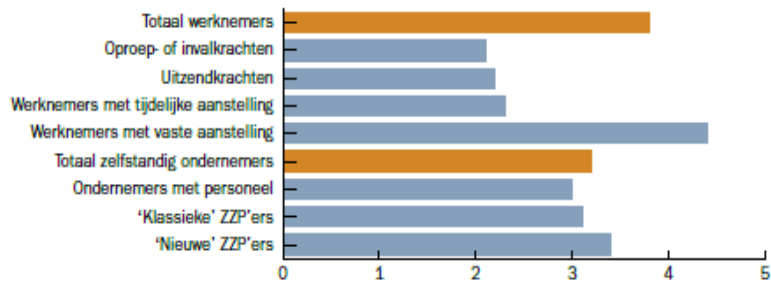


Afbeelding1: infographicWerkgeverslasten 2020, bron ADP

Uit het onderzoeksrapport van TNO "Arbobalans 2018" blijkt dat onder de werknemers met een vast dienstverband een hoger verzuimpercentage is dan werknemers met een tijdelijke aanstelling. Met andere woorden het risico op loondoorbetaling tijdens ziekte neemt bij vaste dienstverbanden toe.

ZZP'ERS VS WERKNEMERS

Zzp'ers en ondernemers met personeel hebben een lager verzuimpercentage dan werknemers met een vast dienstverband



Ook oproep- of invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijke aanstelling hebben een lager verzuimpercentage dan werknemers met een vaste aanstelling

zoals dat de beste hordenloper weleens een blessure oploopt. Maar wat kunt u nu als organisatie doen om het verzuimrisico te ondervangen? Zaken simplificeren door het aanbieden van werk-privé balans of werkstress cursussen? Bedrijfsfitness, stoppen met roken cursus?

Complete vitaliteitsprogramma's worden vandaag de dag in organisaties uitgerold maar de vraag is of dit de juiste training is. Het luistert enorm nauw, want een training is geen training meer als de hordenloper zelf niet wil, of de noodzaak er niet van inziet. Is met deze interventie dan wel uw bedrijfsvoering toekomstbestendig en wendbaar?

De nieuwe trend: duurzame inzetbaarheid vanuit bedrijfseconomisch perspectief

Met het plaatsen van duurzame inzetbaarheid als zelfstandig bedrijfs onderdeel binnen uw organisatie opent u nieuwe kansen en mogelijkheden om op een adequate en proactieve manier het verzuimrisico te controleren. Duurzame inzetbaarheid reikt natuurlijk veel verder dan het beheersen van verzuimrisico's. Het moet integraal en op strategisch niveau in uw organisatie bekeken worden.

Terug naar de coach. De hordensprint is begonnen en u zit in de uitvoeringsfase. U wilt presteren maar tegelijkertijd wordt u belemmert door procedures of door het organisatiebeleid. Frustrerend, want de druk om te presteren neemt alsmaar toe. Het liefst wilt u de controle over het werk weer hebben maar vertrouwt u op uw medewerkers. Het gevolg is dat u zich onbewust distantieert van de hordensprint en stiekem alvast nadenkt over de marathon:

"hoe kan ik, door het verlenen van meer vaste aanstellingen, loonkostenbesparingen doorvoeren zonder dat het arbeidsverzuimpercentage omhoog gaat?"

U bezinkt in uw gedachten, ontdoet u van de stress en vergeet de tijd. In de geschetste situatie zou u ook kunnen kiezen om nog eens kritisch naar andere bedrijfs onderdelen te kijken.

Uw RADI® adviseur geeft advies over uw duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Wilt u meer weten? Neem contact op!

Er zouden dus hogere kosten kunnen ontstaan. Denkt u aan de verzekeringspremies, de afdracht aan de werkhervattingskas, verzuimbegeleiding, re-integratie en natuurlijk de kosten van het aanstellen van in dit geval toch maar een medewerker met een tijdelijk contract. De financiële impact hiervan is direct te voelen in uw bedrijfsresultaat en in uw liquiditeitspositie.

Het zijn de risico's van het ondernemen. Het hoort erbij, net

