

Personeels- en arbeidsmarkt positief op weg naar 2020

De personeels- en arbeidsmarkt gaat positief op weg naar 2020. Zeker nu de Nederlandse economie er florissanter voor staat, dan we eerst dachten. Toch zijn de ondernemers in deze branche kritisch. Vooral op het kabinet, dat volgens bijna iedereen met de Wet Werk en Zekerheid en de Participatiewet de plank volledig mislaat.

DELENEMERS



TANJA DE MOOIJ-MAHIEU

Trendel staat voor hoge kwaliteit, partnership en snelheid. Trendel biedt pragmatische oplossingen en kostenbesparing voor werkgevers met al hun Arbovraagstukken; zowel op het gebied van verzuimbegeleiding, preventie als gezondheid en vitaliteit.



FRANK SPRING IN 'T VELD

Antenna is een regionaal uitzendbureau dat actief is op het gebied van uitzenden, werving- en selectie en payroll. Al 20 jaar met een zeer ervaren team een begrip in de regio. Antenna werkt!



ANNERIEKE PASTOOR

Werving en selectie, ontwikkeling van talent, ziekte en ontslag. Dat is waar Lansigt HR Advies voor staat: flexibele HR-ondersteuning wanneer daar behoefte aan is. De HR helpdesk van Lansigt helpt de ondernemende DGA graag verder.



MARGREET BOS

Van Riessen Advocaten Mediators in Gouda biedt de rechtshulp die elke MKB'er nodig heeft. Effectieve rechtsbijstand tegen een redelijk tarief. Of het nu gaat om een advies, gerechtelijke procedure of een minnelijke regeling.



ANS KLEIN

VaardigWerk begeleidt werkgevers proactief bij hun verzuim en re-integratietrajecten. Met Ans Klein aan het roer en als aanspreekpunt gaat VaardigWerk verder dan andere arbodienstverleners door te denken in arbeidsmogelijkheden in plaats van beperkingen.



RIA DE RUITER

Werkgeversservicepunt Rijnstreek vormt de schakel tussen het bedrijfsleven en de gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braasem, Nieuwkoop. Vanuit deze spilfunctie denkt het graag mee met MKB'ers voor het vinden van goed personeel.



Zes ondernemers uit Leiden en het Groene Hart, die werkzaam zijn in de personeelsbranche, kwamen op verzoek van Hét Ondernemersbelang op 22 januari bijeen om te praten over het thema 'de personeels- en arbeidsmarkt op weg naar 2020'. Een rondetafelgesprek onder leiding van onze gespreksleider en journalist Luuk Braun. Locatie is het altijd oergezellige 't Vaantje in Reeuwijk, waar in een prettige ambiance de volgende deelnemers een plaatsje aan de tafel innemen: Margreet Bos van Van Riessen Advocaten, Frank Spring in 't Veld (Antenna Groep), Ria de Ruiter (Werkgevers Servicepunt Rijnstreek), Ans Klein van VaardigWerk, Annerieke Pastoor van Lansigt HR Advies en last but not least Tanja de Mooij van Trendel Arbodienstverlening BV. Accountmanager Piet Rood van Hét Ondernemersbelang zit als geïnteresseerd toehoorder ook aan tafel.

AANTREKKELIJKE WERKGEVER

Alle aanwezigen zijn van mening dat het zijn en blijven van een aantrekkelijke werkgever anno 2015 belangrijker is dan ooit. Maar hoe doe je dat? Frank Spring in 't Veld heeft bij Antenna de aanpak dat hij als directeur heel dicht op zijn mensen zit en betrokken is bij wat ze doen. "Dat betekent", opent hij, "dat je goed moet uitleggen dat er in mindere tijden ook even niet zoveel meer mogelijk is voor de medewerkers. En altijd een professionele en gezellige werksfeer creëren. Dat lukt bij Antenna goed en daarom hebben we ook nauwelijks verloop. Het huidige personeel werkt al heel lang bij ons." Annerieke Pastoor gelooft dat je als werkgever eerst en vooral moet starten met wat wil je zijn. "Dat begint bij een goed profiel op je website. Het is vooral belangrijk dat je online wordt gevonden. Aantrekkelijk blijven als werkgever bereik je pas als je personeel betrokken is bij je organisatie. Dus houd vooral je mensen aangesloten bij wat je wil zijn als organisatie. Geef vorm dat je met z'n allen trots op het bedrijf bent. En straal uit naar nieuwe mensen: hier staan we voor en dit onderscheidt ons nou van alle concurrenten. Dat geldt

niet alleen voor Lansigt, maar ik merk het bij ook klanten. Als je wilt dat mensen de overstap maken naar jou, dan moet je iets aantrekkelijks laten zien."

HET NIEUWE WERKEN

Tanja de Mooij geeft aan dat de jongerenpopulatie heel anders naar werk kijkt dan de oudere generatie. "Jongeren vinden vastigheid helemaal niet zo interessant en gaan echt niet meer de Volkskrant door op zaterdag om een baan te zoeken. Nieuwe media zijn heel belangrijk. Je zult op internet te vinden moeten zijn om jongeren te blijven trekken. Het nieuwe werken is daarin ook heel belangrijk. Je flexibel opstellen. Bijvoorbeeld minder vasthouden aan 9 tot 5 werktijden en thuiswerken. Het gaat erom wat je

"In de huidige moeilijke markt-omstandigheden moet je als ondernemer innoveren"

presteert. Zelfontplooiing, opleidingen en vaardigheden. Je moet ze wel blijven prikkelen." Daar ligt de nadruk op. Elke leeftijdsklasse heeft weer hun eigen behoeftes; zoals ook mensen met kinderen en ouderen. Als werkgever moet je je beleid en flexibiliteit op al deze behoeftes blijven aanpassen om aantrekkelijk te blijven en de werknemers gezond en gemotiveerd aan het werk te houden."

Ook Ria de Ruiter is van mening dat de tijden veranderd zijn. "Als je een aantrekkelijke werkgever wilt zijn, moet je de verantwoordelijkheid laag in de organisatie kunnen neerleggen.

Mensen verantwoordelijk maken voor hun taakgebied en ze daar op kunnen aanspreken. Daarmee vergroot je hun betrokkenheid. Dus kader het niet in, zeg gewoon dit is je taak en kijk hoe je het kan doen, bepaal het zelf. Geef ze een grote kans om dingen zelf neer te zetten. Ga je mee met de trend van flexibiliseren en het nieuwe werken, dan moet je ook vertrouwen hebben in je mensen. Ik geloof in een personeelsbestand van jong met oud. Maar regel dan wel mentoren op de werkvloer. Ik zie nu al jonge mensen stuklopen; ze hebben wel de opleiding, maar missen de ervaring. Dat geeft niet, dat hebben wij ook meegemaakt. Maar ik vind wel dat je ze daar in moet coachen. Pas dan ben je een aantrekkelijke werkgever."

Ans Klein heeft dezelfde ervaringen. Ook zij vindt dat werkgevers op een andere manier met nieuwe medewerkers om moeten gaan. "De tijden zijn veranderd. Wat mij opvalt is dat werkgevers zich niet altijd aanpassen. Ze blijven vasthouden aan hun eigen branche en proberen daarin te verbeteren. En verwachten nog precies hetzelfde van hun werknemer, ook de jongeren. Terwijl die om een hele andere aanpak vragen. Zorg dat ze het werk aantrekkelijk vinden en daarin ook kunnen groeien. Bied ze perspectief." Margreet Bos sluit het rondje af. Zij zegt: "In de huidige moeilijke marktomstandigheden moet je als ondernemer innoveren. Zowel intern als extern, maar niet veranderen om het veranderen. Kijk waar je je externe diensten kunt verbeteren en sluit aan bij de vraag van de klant in je branche. Daarbij ontcom je er niet aan om ook goed te blijven kijken naar de manier waarop je werkt. Wat kan sneller, beter en gemakkelijker? Welke investeringen zijn daarvoor nodig? Motiveer je personeel en geef hen verantwoordelijkheden binnen hun competenties. Als directeur kun je wel besluiten om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en te gaan voor je toekomstvisie, maar daar heb je wel je personeel voor nodig. Er zijn altijd werknemers die veranderingen leuk en uitdagend vinden en er graag in meegaan. Maar je hebt er ook werknemers die niets willen weten



van veranderingen en zeggen: "het ging vroeger toch ook goed?" Voor elke ondernemer is het een uitdaging om uit te leggen wat en waarom de verandering nodig is. Geef waar mogelijk zelf het goede voorbeeld en bespreek en evalueer of een verandering ook echt een verbetering is. Zo houd je je personeel gemotiveerd en betrokken en blijf je een aantrekkelijke werkgever."

WERKNEMERS VAN DE TOEKOMST

Het rondetafelgesprek vervolgt met een interessante discussie over de ZZP'ers. Dat zijn, zo luidt de stelling, 'de werknemers van de toekomst: ondernemend en goedkoop'. "Je hebt daar wel verschil in", zegt Tanja de Mooij. "Soms is iemand een ZZP'er in z'n hart, maar vaak ook een ontslagen werknemer die noodgedwongen voor zichzelf is begonnen. Dat is geen ondernemer, maar gewoon een werknemer in z'n eigen bedrijf." Ria de Ruiter: "Ik denk dat de hele arbeidsmarkt flexibiliseert en dat er veel ruimte is voor ZZP'ers. Die zijn vaak gemotiveerd om een taak uit te oefenen. Hebben meer verantwoordelijkheidsbesef, dan mensen in loondienst. Ik zeg het even heel stellig en er zijn ook uitzonderingen

maar ik vind dit wel. De markt flexibiliseert. Bijzonder jammer dat het ministerie dan allerlei wetten uitvaardigt die dat tegen gaat." Frank in 't Veld komt met interessante cijfers. "Er zijn een miljoen zelfstandigen in Nederland. Ongeveer 11% van de werkenden. Maar één op de zes ZZP'ers leeft op de armoedegrens, van wie 15% echt arm. Door wisselende inkomsten en hoge kosten. Ze zijn vooral in de bouw en zorg actief. Wat ik ook zie, is dat werkgevers angst hebben om ZZP'ers aan te nemen. Ze denken vaak: die kan nu even geen opdrachten krijgen, maar als het straks weer aantrekt is hij weer weg. Dus die hoef ik niet op gesprek."

Annerieke Pastoor: "Ik denk helemaal niet dat de ZZP'er de werknemer van de toekomst is. Het zal in sommige branches wel en in andere niet zo gaan werken. Maar als je ze zet op een relatie, dan wil je mensen hebben die je voor langere tijd aan jou als werkgever kan verbinden. En de cultuur en visie delen die jij als werkgever hebt." Margreet Bos sluit zich daarbij aan. "Ja, ik kan mij niet goed voorstellen dat mijn kantoor een advocaat voor drie maanden inhuurt. In mijn

kantoor hechten wij aan een goede relatie met de onze klanten. Veel klanten vinden het niet prettig hun juridische geschil aan steeds verschillende advocaten uit te moeten leggen. Dit zou wel de consequentie kunnen zijn van het kortdurend inhuren van ZZP'ers." Tanja de Mooij: "Je moet de bedrijven kennen waarvoor je werkt, alle ins en outs. Een ZZP'er inzetten kan slagen in bijvoorbeeld de bouw, met hele vastomlijnde taken. Maar eigenlijk niet als het om een relatie gaat, of teamwork. Iemand moet ook helemaal in je team passen, net als bij een voetbalploeg. Iedereen heeft een rol en is daar binnen dat team ook helemaal aan gewend."

WET- EN REGELGEVING

Voor alle aanwezigen volgt de gezamenlijke constatering dat de arbeidsmarkt richting 2020 nogal last heeft van nieuwe wet- en regelgeving. Niemand is het eens met de plannen van PvdA-minister Lodewijk Asscher van SZW, voor wie het in werking treden van hervormingen de absolute prioriteit is voor 2015. Daarbij gaat het de minister vooral om de Wet Werk en Zekerheid, de Participatiewet (inclusief banenafspraken

voor arbeidsgehandicapten), de Wet Hervorming Kindregelingen en de aanpassing van het financieel toetsingskader pensioenen. Margreet Bos stipt aan dat de kleine werkgevers vaak zelf de personeelszaken runnen. "De kosten van loon- doorbetaling - ook al is vaak een deel van die verplichting verzekerd - en re-integratie zijn hoog. Zeker als we kijken naar de ons omringende landen. Een Amerikaan krijg je het bijna niet uitgelegd dat je een werknemer 104 weken door moet betalen bij ziekte. Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid moeten werkgevers ook nog een transitievergoeding betalen als zij het dienstverband willen beëindigen. Die vergoeding is afhankelijk van de leeftijd, hoogte van het loon en de duur van het dienstverband van een werknemer. Als het een oudere werknemer is met een lang dienstverband, dan is dat wel een enorm zware last voor jou als werkgever."

Ans Klein knikt instemmend. "Ik vind de financiële lasten voor met name die kleine werkgevers zo langzamerhand onevenredig groot. De verzekeraars springen in dat gat met verzekeringspolisjes, maar die dekken dat vaak niet goed en geven amper begeleiding. Zo'n kleine werkgever moet instanties en adviseurs om zich heen hebben die hem daarin wegwijzen maken." Frank Spring in 't Veld: "Je zou het de werkgever juist gemakkelijker moeten maken.

Voornamelijk voor bedrijven die met tijdelijke contracten werken is het heel nadelig."

ZIEKE WERKNEMER

De werkgeverslasten voor een zieke werknemer rijzen tegenwoordig de pan uit. Ans Klein reageert als eerste: "Een werkgever wordt panisch van een zieke werknemer, omdat die best wel veel geld kosten. Een gemiddelde zieke werknemer kost ongeveer 250 euro per dag. Wat je als werkgever kunt doen is op een positieve manier vroegtijdig te investeren om iemand weer beter te krijgen. Dan valt het best mee." Tanja de Mooij: "Als een werkgever ziek wordt van zijn zieke medewerker dan gaat er iets vanaf het begin fout. Ik denk dat je de begeleiding veel vroeger moet starten. Een werknemer geeft voor zijn ziekteverzuim meestal al vele signalen. Zorg dat je de mens achter de medewerker kent. Dan kun je ervoor zorgen dat de werknemer die burn out niet krijgt. Dan komen we terug bij hoe blijf ik een aantrekkelijke werkgever en hoe hou ik mijn mensen betrokken bij mijn bedrijf. Dat wordt steeds belangrijker. Die conventie, naar de fysieke en mentale vitaliteit van je werknemers, is daarbij belangrijk. Overigens zit daar ook een verantwoordelijkheid bij die werknemer, maar de bal ligt meestal toch bij de werkgever. Die moet pro-actief blijven."

Annerieke Pastoor gelooft wel dat een werkgever moet proberen preventief te werk gaan om ziekte te voorkomen. "Maar", zo stelt zij, "er zijn ook uitgevallen medewerkers, die niet per definitie door het werk arbeidsongeschikt geraakt zijn. Denk aan bijvoorbeeld een auto-ongeval. Als werkgever kun je dat niet vermijden en je kunt er ook niets aan doen. Ook niet met een fantastisch preventief plan." Ans zegt: "Vitaliteit is een hot item. Een paar jaar geleden heeft TNO behoorlijk veel subsidie gekregen voor het project "hoe vitaal krijg je je werknemer?". Miljoenen zijn daarvoor ingezet. En wat gebeurt er? De grote bedrijven gaan er mee vandoor. Het MKB pakte het niet op. Dat vind ik gek. Als je daarin investeert en je krijgt er ook subsidies voor, waarom doe je het dan niet?" Tanja de Mooij wil daarbij aantekenen dat de financiële drempel voor de besteding dan weer zodanig hoog ligt, dat het niet meer interessant en haalbaar is voor de kleinere werkgevers. <<

"Een werkgever wordt panisch van een zieke werknemer, omdat die best wel veel geld kosten"