

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een 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 fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende 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;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren



Wijziging in het Ontslagbesluit

In 2015 wordt het voor een payrollbedrijf veel lastiger om een ontslagvergunning te krijgen als de opdrachtgever de opdracht van de payroller intrekt. UWV beoordeelt het ontslag van een payroller dan namelijk op basis van dezelfde criteria als vaste werknemers.

Ontslagvergunning

Een werknemer die via een payrollbureau bij uw organisatie werkzaam is, is niet bij u in dienst. Het payrollbureau gaat een arbeidsovereenkomst met de payroller aan en is juridisch de werkgever. Dit betekent dat het payrollbureau een ontslagvergunning moet aanvragen voor de payroller als hij niet meer bij u aan de slag kan. Nu verkrijgt het payrollbedrijf de ontslagvergunning nog vrij gemakkelijk. Als een werkgever

zijn opdracht aan het payrollbureau intrekt, heeft het bureau een bedrijfseconomische reden voor de ontslagaanvraag. Per 1 januari 2015 verandert dit. Trekt u dan de opdracht in omdat u onvoldoende werk heeft, dan moet u aantonen dat het laten vervallen van de arbeidsplaats noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering. Trekt u de opdracht in omdat er sprake is van disfunctioneren, dan krijgt het payrollbedrijf alleen een ontslagvergunning als aan de voorwaarden voor ontslag wegens disfunctioneren bij uw organisatie is voldaan. De nieuwe regels gelden voor arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2015 ingaan. Per 1 juli 2015 gelden de regels ook voor lopende overeenkomsten tussen het payrollbureau en de payroller.

PERSONEEL AANSTELLING

Medische keuringen zijn meestal verboden

Het medisch keuren van werknemers is verboden voor werkgevers. Ook in een aanstellingsprocedure is zo'n keuring niet toegestaan. Slechts in bijzondere situaties mag een werkgever een werknemer verplichten om een medische keuring te ondergaan.

Militair

Een voorbeeld van zo'n situatie is de controle van een militair op bepaalde fysieke aspecten. Een slechte fysieke toestand in zo'n functie zou immers gevaar opleveren. Hoewel een medische keuring dus doorgaans verboden is, kan het idee voor werkgevers

wel aantrekkelijk zijn. Door de keuring zou de werkgever onder andere beter kunnen inschatten of hij in de toekomst extra ziektekosten kan verwachten.

De Sociaal-Economische Raad (SER) wil daarom weten of werkgevers op de hoogte zijn van de regels rondom aanstellingskeuringen. De raad plaatste hiervoor op de website van werkgeversvereniging AWWN een enquête die meer informatie moest achterhalen. Met de resultaten wil de SER-Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) haar dienstverlening verbeteren.

Vitaal blijven bij HNW

Door de toenemende mogelijkheden om flexibel te werken vervaagt voor veel werknemers de grens tussen werk en privé. Deze flexibiliteit biedt voordelen, maar vraagt ook om zelfsturende vaardigheden van werknemers om de balans tussen werk en ontspanning goed te houden. Hoe kunt u uw werknemers hierbij helpen?

14% van de werknemers vertoont symptomen van een burn-out. Dit heeft een negatief effect op de prestaties van organisaties en kost de maatschappij € 900 miljoen per jaar. De vraag is daarom hoe u werknemers vitaal houdt, ook als u Het Nieuwe Werken (HNW) toepast.

Zelfsturing

De ondersteuning die organisaties nu bieden om werknemers vitaal te houden, is vaak gericht op een afdeling of organisatieonderdeel, bijvoorbeeld in de vorm van een sportschoolabonnement.

Maar als uw organisatie HNW toepast, is het misschien beter om uw werknemers te ondersteunen met een gepersonaliseerde aanpak. Deze aanpak moet gericht zijn op het stimuleren en faciliteren van zelfsturing.

E-coach-applicatie

Het SWELL-project van de onderzoekssamenwerking COMMIT/ (zie ook kader op volgende bladzijde) sluit hierop aan. Binnen dit project krijgen werknemers inzicht in (data over) hun fysieke en mentale gesteldheid doordat een e-coach-applicatie deze aspecten meet.

Door activiteiten, bewegingen en stressniveaus automatisch te monitoren met sensoren en deze te koppelen aan de context waarin de werknemer zich bevindt (werk of privé), brengt de app de effecten van werk en ontspanning in kaart. Op basis hiervan ontstaat er een persoonlijk advies over de vitaliteit van de werknemer.

Gegevens

Door middel van de app kan een werknemer zelf de verantwoordelijkheid nemen voor zijn vitaliteit. Ziet hij bijvoorbeeld dat zijn stressniveau al enige tijd te hoog is, dan kan hij dit zelf op tijd proberen bij te sturen of met zijn leidinggevende in gesprek gaan over de werkdruk. Doordat werknemers zelf inzicht hebben in de gegevens





over hun gezondheid, zijn zij beter in staat om de dialoog met hun leidinggevende aan te gaan. U kunt daarnaast een schat aan informatie genereren die u kan helpen bij uw beleid gericht op stresspreventie.

Het is wel belangrijk dat de werknemer eigenaar is van zijn gegevens. U mag zijn gegevens alleen anoniem opnemen in een groter verzamelbestand als de werknemer daar toestemming voor geeft.

Voorbeeld

Dat persoonlijke feedback op basis van continue metingen meerwaarde heeft in aanvulling op bestaande methoden die gericht zijn op het verhogen van vitaliteit, blijkt ook uit de praktijk. Het kernidee is dat mentale en fysieke conditie, slaap, sport, inspanning en voeding in samenhang worden geanalyseerd.

Een goed voorbeeld is een app van technologiebedrijf ASML. Om stress tegen te gaan heeft ASML – samen met applicatie ontwikkelaar Sense Health – een e-coach-app ontwikkeld op basis van de SWELL-technologie. De app geeft werknemers gepersonaliseerd advies ter versterking van hun mentale weerbaarheid en bioritme (bij jetlag of ploegendiensten). Hiervoor worden algoritmes van Sense Health gebruikt die de toestand van de werknemer met de app bijhouden. Door deze metingen krijgt de werknemer een advies op maat als hij wil weten hoe hij zijn vitaliteit kan versterken.

Zicht

Ook onder HNW is het belangrijk om de vitaliteit van uw werknemers in de gaten te blijven houden. Doordat u hier niet altijd zicht op heeft, kan een e-coach-applicatie een oplossing zijn om de vinger aan de pols te houden. De definitieve versie van de app komt waarschijnlijk in de loop van 2015 voor u beschikbaar. Meer informatie over de test-app van ASML vindt u op getbrighttr.com.

Wessel Kraaij, projectleider bij COMMIT, senior wetenschappelijk onderzoeker bij TNO, en bijzonder hoogleraar aan de Radboud Universiteit

App past in trend van 'self-tracking'

Het project SWELL (Smart Reasoning for Well-being at Work) is een initiatief van COMMIT, een onderzoeksgemeenschap van organisaties uit zowel de publieke als private sector. De ideeën van het SWELL-project zijn gebaseerd op de gedachtegangen van de 'Quantified Self'. Quantified Self is een beweging die zich bezighoudt met het verzamelen van persoonlijke informatie door de integratie van technologie in het dagelijkse leven. In de praktijk leidt dit tot 'self-tracking', waarbij werknemers applicaties op hun smartphone kunnen gebruiken om te meten of zij bijvoorbeeld voldoende bewegen en genoeg slapen.

JURIDISCH AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Ontslagvolgorde zorg

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, past u het afspiegelingsbeginsel toe. In de zorg kan de toepassing hiervan tot onredelijke uitkomsten leiden als het per bedrijfsvestiging wordt toegepast.

Het kabinet heeft daarom voor de zorg de regels aangepast. Hierdoor wordt de bepaling van de ontslagvolgorde toegepast per gemeente waarin het werk vervalt, in plaats van per bedrijfsvestiging. De nieuwe regels voor de ontslagvolgorde gelden voor werkgevers in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, verpleeg- of verzorgingstehuiszorg, gehandicaptenzorg of jeugdzorg.

PERSONEEL WERKTIDVERKORTING

Werktijdverkorting door sancties tegen Rusland

Organisaties die direct zijn getroffen door de EU-sancties tegen Rusland, kunnen voor hun werknemers werktijdverkorting aanvragen. Dit heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekendgemaakt. De minister vindt dat de sancties niet tot het ondernemersrisico behoren. Eerder werd de regeling al opgesteld voor organisaties die direct werden getroffen door de boycot van EU-goederen van Rusland.

Als u de werktijdverkorting voor uw werknemers wilt toepassen, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden vindt u op cao.szw.nl.

ARBO LEEFSTIJLPROGRAMMA

Sla een pauze niet over!

Vermijd dat het overslaan van pauzes in uw organisatie een gewoonte wordt. Pauzes zijn namelijk belangrijk voor werknemers als zij zich weer opnieuw moeten opladen. Werknemers die zo'n moment van rust en herstel overslaan, kunnen onder meer een verhoogde kans ontwikkelen op een burn-out en hart- en vaatziekten. Dit wilt u natuurlijk voorkomen.

Ontspanning

Werkgevers doen er daarom goed aan om beweging en ontspanning op het werk aan te moedigen. Werknemers nemen onder andere meer pauzes als werkgevers leefstijlprogramma's inzetten. Deze programma's verhogen ook de productiviteit. Dit blijkt uit promotieonderzoek van Jennifer Coffeng aan de VUmc.