

# Zaken Doen december 2018

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

## WAB: laat je niet gek maken!

Op dit moment is er veel aandacht voor de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans). De bedoeling van de wet is dat de verschillen tussen flexibele en vaste arbeid worden verkleind. Oftewel flexibel wordt minder flexibel en vast wordt minder vast.

De wet zou moeten ingaan per 1 januari 2020. De voorstellen van minister Koolmees kunnen op instemming rekenen van de ministerraad. Echter de Raad van State heeft grote twijfels of met deze wet het beoogde doel wordt bereikt. Daarnaast hebben zowel werkgevers als werknemers grote bezwaren tegen onderdelen van de wet. Of, en zo ja in welke vorm, deze wet ook daadwerkelijk aan de Tweede Kamer en Eerste Kamer wordt voorgelegd is dus nog onduidelijk. Tot die tijd is er nog niet echt reden om er beleid op maken. Daarnaast dicht de overheid zich meer macht toe dan zij in werkelijkheid bezit. Net als alle andere markten wordt ook de arbeidsmarkt grotendeels bepaald door vraag en aanbod. Uit het feit dat de WAB nodig is blijkt al dat met de WWZ (Wet Werk en Zekerheid) het beoogde doel niet is bereikt. *EvdS*



## Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)



Vanaf 1 januari 2019 hebben werknemers recht op extra geboorteverlof. De maximumduur van het verlof is gelijk aan de wekelijkse arbeidsduur. De werkgever is verplicht om het geboorteverlof volledig door te betalen. Vanaf 1 juli 2019 komt er ook een mogelijkheid voor het opnemen van aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof heeft een maximum duur van vijf maal de wekelijkse arbeidsduur. Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.

### Geen wettelijk rouwverlof

Binnen enkele partijen bestond er de behoefte om naast de WIEG ook het recht op een wettelijk rouwverlof te regelen. Dit voorstel heeft het niet gehaald. Rouwverwerking blijkt namelijk zeer persoonlijk. Waar de een behoefte heeft aan rust is een ander juist gebaat bij afleiding. Ook biedt de huidige wetgeving voor calamiteiten- en kort verzuimverlof hiertoe al (beperkte) mogelijkheden.

Uiteraard bestaat er de mogelijkheid om hier individueel of via de cao aanvullende afspraken over te maken. Dit kan variëren van het (gedeeltelijk) opnemen van vakantiedagen tot het (gedeeltelijk) vergoeden van verlof door de werkgever. Een "oplossing" die ook vaak gekozen wordt is de ziektewet. *EvdS*

Dit blad word je aangeboden door Eric van de Straat, AInstIB

**STRAIGHT** Human Support

Wij helpen u bij de oogst!!

Kan het werkplezier binnen jouw organisatie ook een boost gebruiken?  
Of zit je met andere vraagstukken op het gebied van HR? Neem dan contact op!

Cor Hilbrinkstraat 36 - 7622 EW Borne - M 0647 212 630  
E [info@straight-hs.nl](mailto:info@straight-hs.nl) - [www.straight-hs.nl](http://www.straight-hs.nl) - [www.iib.ws](http://www.iib.ws)

Geen interesse meer in Zaken Doen? Dan graag afmelden!

## Management en consultants vaagtaal

Als IIB-adviseur willen we ons onderscheiden door "Praktisch advies dat werkt". Maar, ..... eerlijk is eerlijk. Soms laten wij ons ook beïnvloeden door de buitenwacht, hypes en rages. We hopen dus niet dat je ons kunt betrappen op vaagtaal als:

- Je rol pakken (op de camping kan dit trouwens heel nuttig zijn)
- Vanuit je purpose werken (afkomstig van Simon Sinek die inmiddels zeer vele volgers kent, alleen weet niemand waarom)
- In je kracht staan (Waar sta je dan?)
- Op gelijke vlieghoogte komen (waarschuwing: levensgevaarlijk, doe dit vooral niet)
- Eigenaarschap tonen
- Liquid Leadership (management is geen positie, maar een rol die iedereen kan vervullen)
- Transitie (vaagtaal voor veranderen, ook aangeduid als kantelen of omwentelen)

Zo kunnen we nog wel even doorgaan met woorden en terminologieën waar je jeuk van krijgt waartegen niet valt te krabben. Mocht je je eigen IIB-adviseur hierop betrappen, tenslotte is niets menselijks ons vreemd, help ons dan even weer herinneren waarom je ons hebt ingeschakeld. *EvdS*

## Maximum transitievergoeding naar € 81.000,-

De transitievergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt voor 2019 € 81.000,-. Voor medewerkers met een hoger bruto jaarinkomen maximaal een jaarsalaris. Om aanmerking te komen moet twee jaren hebben geduurd onvrijwillige beëindiging aan de werknemer niet te transitievergoeding wordt maandsalaris en het aantal dienstjaren ontvangt hoogte van 1/6 maandsalaris daarna is de vergoeding 1/4 Vanaf het moment dat bedraagt de vergoeding 1/2 Minister Koolmees stelt in de verlagen. Dit is met name langere dienstverbanden. Het criterium dat men pas in aanmerking komt voor een transitievergoeding nadat er twee jaar is gewerkt komt dan te vervallen. *EvdS*



bedraagt de transitievergoeding voor transitievergoeding in een dienstverband minimaal en moet er sprake zijn van een de kant van de werknemer die verwijten valt. De hoogte van de bepaald door het bruto dienstjaren. Over de eerste 10 werknemer een vergoeding ter per half jaar. Over de periode maandsalaris per half jaar. iemand 50 jaar of ouder is maandsalaris per half jaar. WAB voor de vergoeding te ongunstig voor werknemers met

## Premie sectorfondsen gaat fors omlaag

Komend jaar gaat de premie sectorfondsen fors omlaag. Hiervoor zijn twee oorzaken aan te wijzen:

- De gunstige economische omstandigheden maken dat er veel minder een beroep wordt gedaan op de ww;
- Er wordt een voorschot genomen op nieuwe wetgeving waarbij er vanaf 2020 in het geheel geen sprake meer zal zijn van sectorpremies.

De intentie is dat per 1 januari 2020 de hoogte van de premie niet meer afhankelijk is van de sector waarin men actief is. De hoogte wordt dan bepaald door de vorm van het dienstverband. Bij een flexibel of tijdelijk contract is de premie hoger dan bij een vast dienstverband.

## Stagevergoedingen weer fors gestegen

Uit onderzoek van magmet.me (carrière website voor studenten en afgestudeerden) blijkt dat de gemiddelde stagevergoeding voor HBO- en WO-stagiairs de afgelopen twee jaren is gestegen van € 524,- naar € 588,- per maand. In de sectoren waar al sprake was van een bovengemiddelde vergoeding is sprake van de hoogste stijging. Dus het verschil tussen sectoren neemt alleen maar toe. In een aantal sectoren is er zelfs sprake van stagevergoedingen die € 2.500,- of meer bedragen. Dit steekt wel schril af tegen sectoren die in het geheel geen stagevergoeding bieden.

### Oorzaak

De oorzaak van deze stijging is de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Werkgevers doen er daarom alles aan om in een zo vroeg mogelijk stadium bij studenten in de picture te komen en hen aan hun te binden. Een stage is een ideale manier om mogelijk toekomstige medewerkers te screenen. Bedenk eens wat een mismatch aan kosten met zich meebrengt. Overigens is dit fenomeen verre van nieuw. In de voetballerij zie je dat kinderen van een jaar of acht al worden gescout. Profclubs doen hun uiterste best om deze kinderen binnen te halen.

## Fictieve dienstbetrekking

In principe is een stage een fictieve dienstbetrekking. Er hoeven dus geen werknemersverzekeringen te worden betaald. Dit wordt anders als er sprake is van een reële beloning.

!Zodra er een vergoeding wordt betaald die **gelijk of hoger** is dan het wettelijk minimumloon is er sprake van een echte dienstbetrekking. In dat geval moeten dus ook de werknemersverzekeringen worden betaald.

## Agile Scrum

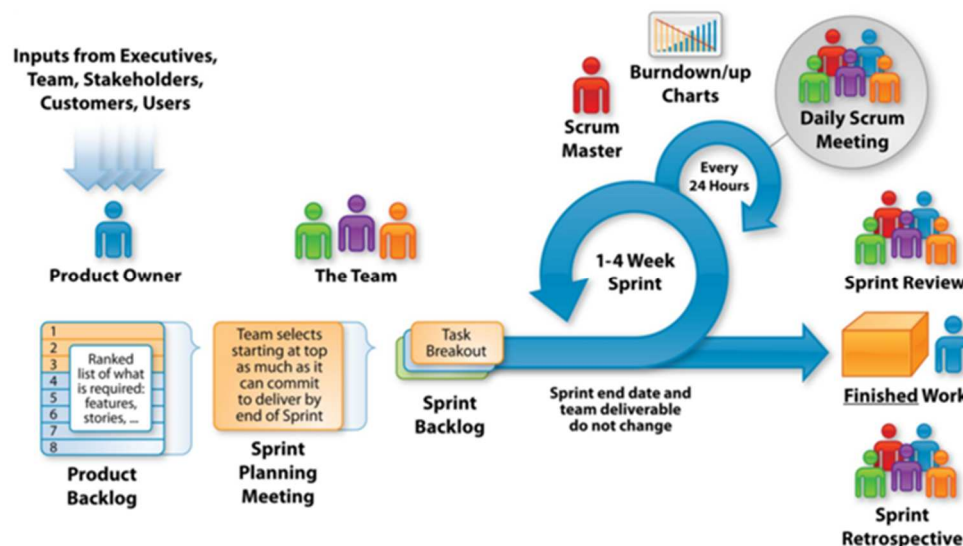
De afgelopen jaren is het gebruik van de Agile Scrum methode enorm toegenomen. Van grote tot kleine ondernemingen, in allerlei sectoren en branches wordt Scrum steeds meer en vaker toegepast. Maar, wat is Scrum precies?

### De essentie van Scrum

Scrum is niet voor niets afgeleid van de rugbyterm. Het staat voor een snelle, effectieve en flexibele manier van werken. De bedoeling is dat een Scrumteam projecten op een effectieve wijze oplevert en eventuele problemen snel kan tackelen.

### Wat zijn de voordelen van Scrum?

- Het verhoogt de effectiviteit van het team.
- Het biedt een optimale Return On Investment (ROI).
- Het zorgt ervoor dat iedere 2-4 weken een "product" opgeleverd wordt.
- Het zorgt ervoor dat er inzicht en overzicht in de voortgang van het project bestaat.
- Het zorgt ervoor dat er enkel gewerkt wordt aan datgene wat nodig is.



### Hoe werkt het?

Hieronder enkele definities die gebruikt worden. Helaas is het woordgebruik in agile scrum alles behalve gespeend van managers- en consultantsjargon.

#### Product Owner

De taak van de Product Owner bestaat er uit om de eisen en wensen van de klant te waarborgen.

Deze wensen worden ook wel user stories genoemd en staan op de Product Backlog lijst.

De Product Owner beheert deze Product Backlog lijst en hij bepaalt dus in welke volgorde wat gedaan moet worden.

#### Product Backlog

De belangrijkste wensen staan altijd bovenaan omdat deze het meeste voordeel opleveren.

Daarna worden de wensen met de hoogste prioriteit opgenomen in de sprint backlog.

#### Sprint Backlog

Deze verwijst naar de taken waaraan gewerkt moet worden tijdens een bepaalde sprint.

#### Scrum Master

Degene die het proces begeleidt. Deze persoon zorgt ervoor dat het team zich aan de regels houdt en efficiënt kan doorwerken. De Scrum Master en het team werken voor de Product Owner, die als intermediair fungeert tussen de klant (voor wie het product gemaakt wordt) en het team (die het product daadwerkelijk maakt).

## Het team

Scrum werkt met zelf-organiserende teams bestaande uit verschillende specialisten met daarbij behorende Scrum rollen.

Zelforganisatie stimuleert een noodzakelijke beweging van "medewerkers beheersen en controleren" naar "kundige professionals vertrouwen".

Een beweging waarin niet meer vóór medewerkers, maar mét medewerkers wordt gedacht over werk.

Wanneer zelforganisatie goed uitgevoerd wordt leidt dit tot meer tevreden medewerkers.

Blijde medewerkers leiden vervolgens tot blije klanten.

Een mooie bijvangst van zelforganisatie is dat deze vorm van organiseren vaak lagere kosten met zich meebrengt.

## Werkwijze

### Scrum Sprint

Met een sprint wordt een afgebakende tijdsperiode van ongeveer 2 tot 4 weken aangeduid.

Een sprint begint met een planning. De hoeveelheid sprints verschilt per project.

### Daily Scrum

Om de taken binnen een sprint goed uit te voeren, is onderling overleg tussen de teamleden noodzakelijk. Daarom is er elke dag een kort overleg met het team; de Daily Scrum.

Om de meeting kort en effectief te houden blijft iedereen staan en beantwoordt de volgende 3 vragen:

- Wat heb ik gedaan sinds de vorige meeting?
- Wat ga ik doen tot de volgende meeting?
- Welke zaken staan me in de weg, en welke hulp heb ik daar bij nodig?

### Sprint review

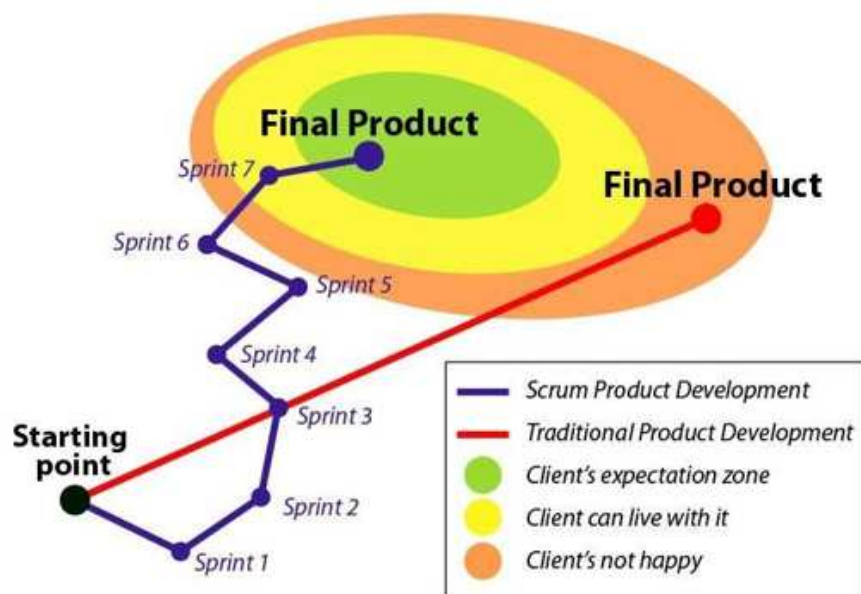
Na elke sprint wordt een (deel)product opgeleverd, waarna een evaluatie volgt en er ruimte is voor feedback vanuit onder andere de klant.

Dit wordt gedaan om ervoor te zorgen dat het functioneren van het team nóg beter wordt en er snel ingespeeld kan worden op eventuele aanpassingen.

### Retrospective meeting

Na deze meeting begint het proces weer opnieuw in de volgende sprint. *PdK*

*Schematische weergave van agile scrummethode t.o.v. traditionele productontwikkeling*



## De kracht van werkplezier! (III)

Het belang van employer branding is inmiddels voldoende belicht. Maar dan ben je er nog niet. Vanaf het eerste contact met een potentiële nieuwe medewerker moet je dit ook uitdragen. Daarom hieronder enkele tips die van belang zijn in het recruitmentproces:

- Voorkom clichés in vacatureteksten (flexibel, innovatief etc.)
- Een kennismakingsgesprek met een medewerker wordt meer op prijs gesteld dan een gesprek met slechts alleen een anonieme recruiter
- Zorg dat je daadwerkelijk inzicht krijgt. Een assessment, in welke vorm dan ook, geeft meer inzicht dan een vragenlijstje dat afgevinkt wordt
- Schets een helder en concreet beeld van het toekomstperspectief



- Weet waar je doelgroep zit. Praktisch geschoolden op LBO- en MBO-niveau vind je eerder op Facebook en Instagram dan op LinkedIn. Ook evenementen als De Zwarte Cross, trekker-trekwedstrijden, oldtimer shows etc. zijn ontmoetingsplekken
- Gebruik medewerkers als ambassadeurs. Laat hen meedenken en meedoen aan wervingsacties en plaats filmpjes daarvan op Youtube.
- Leg contacten met opleidingsinstituten voor stages en afstudeeropdrachten
- Maak het solliciteren gemakkelijk. Een druk op de knop en uploaden van een cv is als eerste stap afdoende. Dus geen lange vragenlijsten en motivatiebrieven, dat zijn afknappers!
- Reageer snel: verstuur direct een ontvangstbevestiging met het verloop van de procedure. Sollicitaties die een week bij de leidinggevende op het bureau liggen omdat hij/zij het te druk heeft om er aandacht aan te schenken staan gelijk aan vissen zonder aas.



! Kandidaten zoeken tegenwoordig voornamelijk via een smartphone of tablet. Dus niet via een desktop of laptop. Zorg dat pagina's snel geladen worden en dus goed zichtbaar zijn op smartphone en tablet.

! Salaris en arbeidsvoorwaarden staan niet voor niets nog steeds op één. Dus doe een passend voorstel!

! Als het dan gelukt is om door al je inspanningen de juiste kandidaat aan je te binden, denk dan aan een goed inwerkprogramma.

### *Column: Een nadenkertje!*

*De redactie van Zaken Doen en de onafhankelijke IIB-adviseurs van Nederland besteden per editie aandacht aan een bepaald onderwerp of vraagstuk; speciaal bedoeld om verder over na te denken.*

## Op ambitie te werk

Zo kort voor de jaarwisseling is het voor velen de gewoonte om nog even stil te staan bij het kalenderjaar dat ten einde loopt. Wat gaf jou aan het begin van het jaar de lust om aan bepaalde doelen te gaan werken?

Het is overigens volstrekt normaal en echt realistisch om te wensen, te willen, te dromen en te verwachten dat die dromen te realiseren zijn.

Des te meer een persoon ambitieus is, hoe meer hij/zij droomt, wil en verlangt. Ambitieuze personen zijn geneigd tot frustratie, omdat hetgeen er feitelijk, in werkelijkheid, gebeurt wordt ingeklemd door variabelen, waarover de mens geen controle heeft en waarop niet kan worden vooruitgelopen. Je realiseert nooit 100% van jouw doelen. Ter geruststelling: denkbaar is dat elke leider - terugkijkend op hoe het is verlopen - zich realiseert dat hij/zij niet heeft bereikt wat hij/zij aan doelen heeft uitgezet.

### *Ongelijkwaardigheid tussen doel(en) en realisatie*

Heb jij ook die ervaring? Dat hoe ambitieuzer de doelstellingen zijn, des te groter dan de ongelijkwaardigheid is tussen enerzijds de realisatie die je beoogt en waarop je jezelf richt en anderzijds wat je uiteindelijk in werkelijkheid bereikt!

Denk je wellicht ook dat je beslist teleurgesteld zou zijn, indien je - net voordat je de ogen voor altijd sluit - de balans van je leven zou moeten opmaken? Zou je jezelf dan realiseren hoeveel meer er te doen is, maar dat je eenvoudigweg onvoldoende tijd hebt (gehad) om het allemaal uit te voeren?!

### *Wat te doen?*

Dus, wat zouden we moeten doen? Het opgeven? Leven en ervan genieten? Nemen wat het leven ons biedt? Van het moment genieten en je geen zorgen maken, noch over het verleden, noch over de toekomst?

### *Wat is wijsheid?*

Onderstaand enkele serieuze overwegingen:

- Inperken van je ego tot een beheersbaar niveau en je realiseren dat je niet alles wat in jouw leven gebeurt volledig onder controle kunt hebben.
- Het niet bereiken van jouw levensdoelen is normaal en echt realistisch. Dat is wat tenminste mag worden verwacht, wanneer je in een wereld leeft waarin je geen 100% controle hebt.
  - Stel een doel en werk ernaar toe, maar heb niet de verwachting het te bereiken.
  - Volg met blij gemoed de 'club' van ambitieuze mensen en zie de realiteit van de beperkingen in het leven onder ogen.

- Ambities, doelstellingen en dromen kunnen het best met anderen worden gedeeld, indien deze zijn uit te voeren en vol te houden. Er zijn en zullen altijd mensen zijn die in jouw voetstappen willen volgen en jouw werk willen voortzetten. En wanneer dat niet zo is, dan was de droom die jij had alleen die van jou en eindigt deze wanneer jij ophoudt te bestaan. Het is dan niet anders!

*Uw IIB- geaccrediteerde adviseur/ondernemer staat u als 'luisterend oor' graag ter beschikking. En hij/zij kan verder samen met u een juiste koers bepalen. Bovendien kan hij/zij buiten zijn/haar eigen competenties nog beschikken over ervaren deskundigen vanuit zijn/haar netwerk. Doe er uw voordeel mee. TW*

## Wettelijk minimum(jeugd)loon 2019

	Maand	Week	Dag
vanaf 22 jaar	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58
21 jaar	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39
20 jaar	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21
19 jaar	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02
18 jaar	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43
17 jaar	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46
16 jaar	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73
15 jaar	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37

Per 1 januari 2019 gaan de minimumlonen met 1,35% omhoog. Gelijkijdig worden de bedragen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) aangepast. Deze volgen namelijk de stijging van het minimumloon over het jaar 2018. De stijging bedraagt 2,395%. Dit leidt tot de volgende uurlooncriteria voor 2019:

<i>Hoge tegemoetkoming LIV</i>	€ 10,05	t/m	€ 11,07	bruto per uur
<i>Lage tegemoetkoming LIV</i>	€ 11,07	t/m	€ 12,58	bruto per uur

**Wij wensen alle lezers goede feestdagen en een spetterend en fantastisch 2019 toe!**

