

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Meer nodig om mensen met een beperking te helpen

Werkgevers in de overheids- en marktsector moeten in 2026 125.000 extra banen hebben gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. De tussentijdse doelstellingen van deze ‘banenafpraak’ uit het sociaal akkoord van 2013 worden al jaren niet gehaald. Dit is vooral te wijten aan de overheidswerkgevers, die de eigen doelstelling de afgelopen zeven jaar niet gehaald hebben. Vakbond FNV vindt dit onbegrijpelijk, mede gezien de grote arbeidsmarktcrisp, en heeft de Tweede Kamer daarom in een brandbrief opgeroepen om het recht op begeleiding naar en

tijdens werk voor mensen met een arbeidsbeperking wettelijk vast te leggen.

Onwetendheid

Volgens onderzoekers van de Universiteit Utrecht is de achterblijvende arbeidsparticipatie van deze groep te wijten aan onder meer beeldvorming en onwetendheid onder werkgevers over de regelgeving en subsidiemogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking.



Welke subsidies er zijn voor mensen met een arbeidsbeperking vindt u op rendement.nl/hrtools.

Aangepast wetvoorstel tegen schijnzelfstandigheid

Het voorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) is naar aanleiding van de kritische reacties op de internetconsultatie van het voorstel aangepast en vervolgens voor advies naar de Raad van State gestuurd.

Rechtsvermoeden

In het wetsvoorstel, dat moet verduidelijken wanneer iemand écht een zzp'er is en wanneer een werknemer (schijnzelfstandigheid), is het toetsingskader voor wanneer iemand werknemer is gewijzigd. Eén van de toetsen is namelijk of de werkzaamheden zijn ‘ingebed’ in de organisatie. Om dat te bepalen

noemde het oorspronkelijke voorstel als criterium dat het werk tot ‘de kernactiviteiten’ van de organisatie moet behoren. Dat criterium is geschrapt.

Ook wordt het uurtarief waaronder het rechtsvermoeden bestaat dat iemand werkt op basis van een arbeidsovereenkomst en niet als zelfstandige, in de toekomst naar boven afgerond op hele euro's. Daarmee zou de grens dus van € 32,24 naar € 33 gaan. Hoe de wijzigingen er exact uitzien, wordt echter pas duidelijk na het advies van de Raad van State. Er zijn twijfels of de (nieuwe) beoogde ingangsdatum van 1 januari 2026 haalbaar is.

Preventie en ondersteuning

Langdurig verzuim kost organisaties veel geld en inspanning. Gelukkig kunt u maatregelen nemen om verzuim te voorkomen en beperken. Eén van die maatregelen is preventieve en vroegtijdige inzet van een arbeidsdeskundige, toont onderzoek aan van Impact Centre Erasmus in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.

Een arbeidsdeskundige ondersteunt arbeidsongeschikte werknemers bij de terugkeer op de werkvloer en hun werkgevers bij de begeleiding hierbij. De arbeidsdeskundige stelt vast welke mogelijkheden iemand heeft om arbeid te verrichten, rekening houdend met zijn belastbaarheid. Dit helpt om te bepalen of iemand in dienst kan blijven of recht heeft op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Arbeidsdeskundigen worden voornamelijk ingezet aan het eind van het eerste ziektejaar, om na te gaan of er nog mogelijkheden zijn voor re-integratie in het eerste spoor of dat het verstandig is om re-integratie in het tweede spoor aan te vangen. De inzet van een arbeidsdeskundige is niet verplicht.

Verzuimduur

Het onderzoek toont aan dat de inzet van een arbeidsdeskundige in het eerste ziektejaar van werknemers met sociaal-emotionele klachten de verzuimduur verkort (zie het kader op de volgende pagina). Ook verkleint het de WIA-instroom: na arbeidsdeskundige inzet in de 13e week na de eerste verzuimdag maakte 4,8% van de werknemers de volledige twee jaar van de Wet verbetering poortwachter vol. Bij de controlegroep, die de in de organisatie gebruikelijke arbeidskundige begeleiding kreeg, was dat 11,2%.

Effecten

Het onderzoek laat verschillende effecten van preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen zien:

- Organisatorische effecten die de manier van inrichten en begeleiden van werkzaamheden in organisaties beïnvloeden. Denk aan het efficiënter inrichten van werkplekken en werkprocessen, aanpassen van de functie(belasting) aan de belastbaarheid van werknemers en bewust personeelsbeleid.
- Effecten op het re-integratieproces en de begeleiding hierin door werkgevers. Denk aan het eerder maken





van afspraken over aanpassing van de werktijden, werkplek en werktaken.

- Financiële effecten, zoals dalende verzuimkosten, vervangingskosten en kosten voor de bedrijfsarts.
- Sociaal-emotionele effecten op de psychologische toestand van werknemers. Werknemers worden zich bijvoorbeeld bewust van hun eigen inzetbaarheid en hun eigen verantwoordelijkheid in het vinden van werk.

Arbeidsdeskundigen adviseren ook over het moment van terugkeer. Leidinggevendenden hebben vaak de neiging om werknemers te snel weer beter te melden, wat de kans op herhaalde uitval vergroot.

Actieve rol

Een arbeidsdeskundige is preventief in te zetten om:

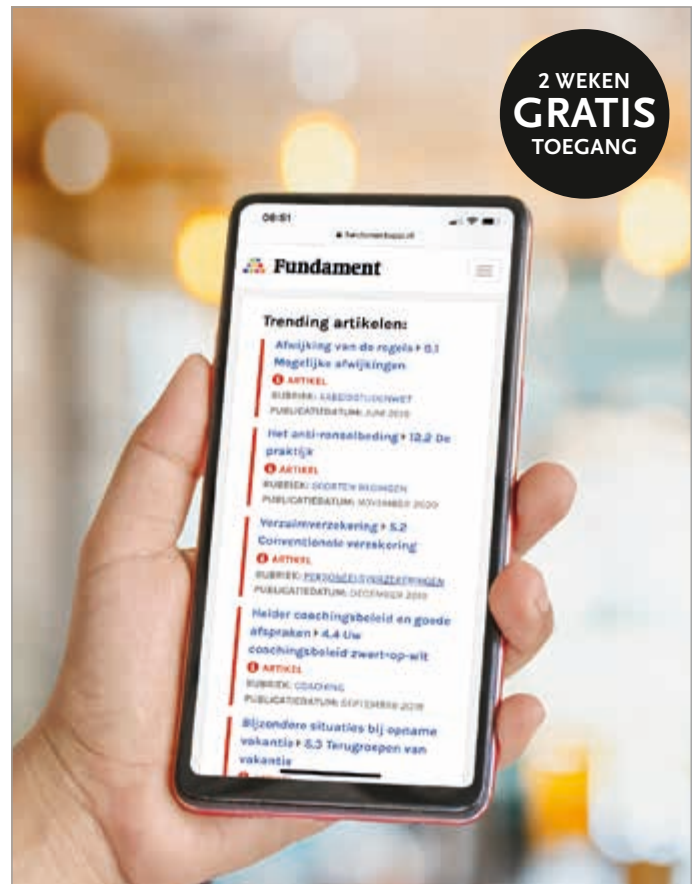
- te adviseren over aanpassing van de werkomstandigheden en de inzet van hulpmiddelen voor frequent verzuimende functiegroepen;
- een functiebelastingprofiel te maken om de werkzaamheden en werkprocessen te optimaliseren, waardoor de belasting van het werk wordt beperkt.

Voorwaarde voor een succesvolle vroegtijdige inzet van een arbeidsdeskundige is dat u werknemers goed informeert over wat een arbeidsdeskundige voor hen kan betekenen. Benadruk de samenwerking met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kijkt met een medische blik naar de beperkingen van de werknemer en de arbeidsdeskundige naar zijn belastbaarheid en de belasting van het werk. Samen werken zij aan gezonde en duurzame re-integratie. U kunt gecertificeerde en geregistreerde arbeidsdeskundigen vinden via arbodiensten en bij gespecialiseerde bureaus.

Marianne Holleman, directeur Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, e-mail: m.holleman@arbeidsdeskundigen.nl, www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

Besparing door korter verzuim

Werknemers die vroegtijdig arbeidsdeskundige ondersteuning kregen, verzuimden gemiddeld 171 dagen, gemeten vanaf de zesde verzuimweek. In de controle-groep was dit 214 dagen. Dit verschil levert een forse kostenbesparing op. Afhankelijk van de aard en omvang van het werk kost een verzuimende werknemer tussen de € 250 en € 400 per dag. 43 minder verzuimdagen betekent een besparing van € 10.750 tot € 17.200 per verzuimende werknemer, wat vele malen meer is dan de kosten van een arbeidsdeskundig onderzoek.



2 WEKEN
GRATIS
TOEGANG

FUNDAMENT VOOR ONDERNEMING & PERSONEEL

Hét digitale naslagwerk voor HR-professionals

Maak nu geheel gratis kennis met Fundament voor Onderneming & Personeel. Hiermee beschikt u over een online database boordevol HR-informatie. Met de talloze praktische tips en adviezen, altijd geschreven in heldere taal, behoren fouten in uw HR-werkzaamheden tot het verleden!

TWEE WEKEN GRATIS TOEGANG

Meld u nu aan en u krijgt **gratis en geheel vrijblijvend** twee weken toegang tot het vernieuwde Fundament voor Onderneming & Personeel. Na deze periode stopt uw toegang automatisch; u zit dus nergens aan vast. De voordelen van Fundament voor Onderneming & Personeel op een rij:

- hét fundament voor strategische beslissingen;
- altijd gebaseerd op relevante wet- en regelgeving;
- nu nóg specifiek voor uw vakgebied;
- gratis uw praktijkvragen stellen aan de adviesdesk als u er toch niet uitkomt.

Ga snel naar fundamentvoor.nl/proefaccount

 **Fundament**
VOOR ONDERNEMING & PERSONEEL