

Kiezen voor vast personeel, uitzendkrachten of payrollmedewerkers?

16-02-2016 09:55

De nieuwe wet Werk- en Zekerheid zorgt voor een nieuwe situatie op de arbeidsmarkt. Hoeveel verantwoordelijkheid kun je als ondernemer verantwoord dragen? In het licht van deze nieuwe situatie zet Alfa Accountants de feiten en kosten eens op een rijtje. Flexibele arbeid is per uur immers een stuk duurder. Hoe bepaal je de meest optimale verhouding van vast en flex; en welke flexvorm krijgt daarbij de voorkeur?



Nieuwe wet Werk en Zekerheid In een eerder artikel op deze website '[Wet Werk en zekerheid doet recreatiesector op haar grondvesten schudden](#)' (Door Tentoo Payrolling) werden de

consequenties van de nieuwe wet al eerder beschreven. De nieuwe wet heeft o.a. consequenties voor de proeftijd, contractduur en frequentie, transitievergoeding, oproepcontracten en het concurrentiebeding.

Whitepaper flexibele arbeid De inzet van arbeidskrachten is voor veel werkgevers telkens weer een hele puzzel: 'Welke werknemers schakel ik in?' 'Wat zijn de taken die ik moet invullen in mijn bedrijf?' 'Hoeveel arbeidsuren heb ik nodig?' 'Wegen de kosten op tegen de baten?' Zomaar een paar vragen die ondernemers bezig kunnen houden. Bij de oplossing daarvan voelen zij zich niet zelden beperkt door wet- en regelgeving. Flexibele uren vormen bijvoorbeeld niet alleen een telkens terugkerende uit-daging, maar soms ook een aanzienlijke kostenpost. 'Zal ik medewerkers zelf aannemen of juist inlenen?' 'Welke risico's neem ik dan?' In de whitepaper van Alfa Accountants wordt de ondernemer, aan de hand van een aantal vragen, door het proces van personeelsplanning meegenomen: **Welke medewerkers schakel ik in?:** Werving en selectie van medewerkers is een tijdrovende klus. Daar staat tegenover dat een zorgvuldige werving en selectie een belangrijke succesfactor is voor uw onderneming. **Op welke taken zet ik deze medewerkers in?** Welke functies heeft mijn bedrijf nodig? Wat zijn de taken die tot deze functies behoren? Denk daarbij ook na over de continuïteit van de werkzaamheden. **Hoeveel arbeidsuren heb ik nodig?** Voor de vaste kern is (nagenoeg) het gehele jaar door wel werk. Bij de flexibele schil is de vraag hoeveel werkbare uren gedurende deze periode nodig zullen zijn en op welke momenten. **Wegen de kosten op tegen de baten?** Leent u personeel in via een payrollbedrijf of uitzendbureau, dan neemt deze organisatie de opslagkosten voor zijn rekening. De uitlener verrekenet deze opslagkosten én een winstmarge echter in het uurtarief. **Schijnzekerheid en -flexibiliteit** Inlenen staat niet gelijk aan risicoloos gemak, hoewel veel werkgevers dit wel verwachten. Dit wordt ook wel schijnzekerheid en schijnflexibiliteit genoemd. De whitepaper gaat in op de volgende aspecten: A. Inlenersbeloning B. Inlenersaansprakelijkheid C. Ontslagbescherming bij payrollwerknemers D. Transitievergoeding **De praktijk** Veel recreatieondernemers krijgen pas in het hoogseizoen te maken met de extra inzet van tijdelijke krachten. Het is wel verstandig om nu al uit te zoeken wat de nieuwe situatie voor consequenties heeft voor je bedrijfsvoering. Wijzigingen in de wet- en regelgeving bieden nieuwe beperkingen én mogelijkheden. Alfa adviseert werkgevers daarom hun strategische inzet van arbeid te heroriënteren. Wie vormen uw kern en wat is uw flexibele of aanvullende schil? Welke functies en taken behoren tot de kern, of zijn juist flexibel? Past de inzet binnen de wettelijke mogelijkheden? Welke afweging maakt u bij de keuze tussen zelf personeel in dienst te nemen en inlenen? Bekijk het complete artikel op: www.alfa.nl

Redactie