

WHITEPAPER

Efficiënt omgaan met personeelskosten



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Houd je achterdeur dicht: werven = duur!	2
3.	Focus op het boeien, binden en behouden van medewerkers	2
4.	De ideale verhouding van flexibel en vast	3
5.	Het hele jaar rond ervaren krachten en vertrouwde gezichten	4
6.	Oudere medewerkers en/of medewerkers met een arbeidsbeperking	4
7.	Zorg dat medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen	5
8.	Ziekteverzuim verminderen	5
9.	Heb aandacht voor je medewerkers	5
10.	Medewerkers die met plezier naar hun werk gaan	6
11.	Niemand vindt het fijn om te verzuimen	6

1. INLEIDING

Personeelskosten vormen een aanzienlijk onderdeel van het totale kostenplaatje van een bedrijf. Daarom is het belangrijk om deze kosten in de hand te houden en waar mogelijk zelfs te verlagen. Maar hoe doe je dit, zonder jezelf in de vingers te snijden? Waar kun je op sturen, zonder in te boeten aan de productiviteit, continuïteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers?

2. HOUD JE ACHTERDEUR DICH: WERVEN = DUUR!

Veel bedrijven hebben hun voordeur wijd open staan. Zij nemen regelmatig nieuwe medewerkers aan, die helaas ook net zo hard weer uitstromen. Een enorme verspilling van tijd én kosten, want steeds opnieuw moeten sollicitatiegesprekken worden gevoerd en kandidaten worden ingewerkt die, tegen de tijd dat ze gaan renderen, al lang weer zijn vertrokken. Een goed onboardingsprogramma biedt hiervoor een oplossing. Onboarden betekent letterlijk 'aan boord gaan' en staat voor het uitgebreid inwerken van nieuwe medewerkers. De belangrijkste doelen zijn om medewerkers:

- inzicht te geven in hun rol, functie en werkzaamheden.
- kennis te laten maken met hun team en leidinggevende(n).
- vertrouwd te maken met de branche- en bedrijfscultuur, missie, visie en kernwaarden.
- bekend te maken met alle beleidsmatige regels, voorschriften en bedrijfsprocessen.

Een goed onboardingsprogramma heeft een positief effect op de tevredenheid én prestaties van nieuwe medewerkers en draagt bij aan een snellere integratie. Bovendien leidt onboarding tot aanzienlijk minder verloop.

3. FOCUS OP HET BOEIEN, BINDEN ÉN BEHOUDEN VAN MEDEWERKERS

Om te zorgen dat medewerkers ook ná de onboardingsperiode aangehaakt blijven, zijn regelmatige ambitiegesprekken essentieel. Immers zijn ambities de basis

voor duurzame inzetbaarheid én effectiviteit – en dus voor het boeien, binden en behouden van medewerkers. Welke vaardigheden hebben medewerkers? Wat zijn hun kwaliteiten? En waar willen zij nog verder in groeien? Wat zijn hun ambities op korte én lange termijn? En hoe kun je hier als bedrijf in ondersteunen? De laagdrempelige en open ambitiegesprekken kunnen uitstekend worden gevoerd in aanvulling op de driemaandelijke functioneringsgesprekken.

4. DE IDEALE VERHOUDING VAN FLEXIBEL EN VAST

Zeer interessant als het gaat om personeelskosten, is de verhouding tussen vaste en flexibele medewerkers. Denk hierbij niet alleen aan uitzend- en detachingskrachten, maar ook aan tijdelijke contracten. Hoe ziet de balans binnen jouw organisatie eruit? En wat is jouw ideale verhouding, volgens jou?

Onder andere de coronapandemie heeft heel duidelijk gemaakt dat een flexibele schil noodzakelijk is om als bedrijf te kunnen overleven. Welke functies binnen jouw bedrijf kunnen uitstekend door flexibele krachten worden ingevuld? En waar zijn vaste krachten noodzakelijk? Maar ook: hoe kun je je poolmanagement efficiënter inrichten, om verspillingen te voorkomen? Geef je de voorkeur aan fulltimers, parttimers of is een goede mix aan te bevelen? Hoe groot is je behoefte om flexibel op en af te kunnen schalen? Heb je te maken met (seizoens)pieken? En wat betekent dit voor je (wervings) strategie?

De arbeidsmarkt bestond decennia geleden voor 80% uit vaste medewerkers en voor 20% uit flexibele krachten. Inmiddels is die verhouding 60/40 en het percentage flexwerkers groeit nog steeds.... Daarnaast hebben we te maken met een nieuwe generatie medewerkers, met een andere arbeidsethos. Veel millennials gaan anders met hun tijd om en vinden bijvoorbeeld een contract van maximaal 32 uur al voldoende. Als je hier je poolmanagement niet op aanpast, mis je straks de slag. Waarom zou je niet twee medewerkers van 30 uur en één van 20 uur aannemen, in plaats van twee medewerkers van 40 uur? Ook opvallend dat steeds meer mensen meerdere banen combineren. Zeker voor bedrijven met (seizoens)pieken biedt dat interessante nieuwe mogelijkheden.

5. HET HELE JAAR ROND ERVAREN KRACHTEN EN VERTROUWDE GEZICHTEN

Bijvoorbeeld bedrijven in de tuinbouw, bloemenexport, tuinzaden, AGF, food en industrie hebben te maken met complementaire (seizoens)pieken. Uitzend- en recruitmentbureaus spelen hier handig op in, door bedrijven met aansluitende pieken in dezelfde regio te verbinden en bijvoorbeeld productiemedewerkers, proces- en verpakingsoperators, logistiek medewerkers, heftruckchauffeurs en reachtruckchauffeurs naar behoefte door te schuiven.

De zogenaamde 'jaar rond dienstverlening' biedt diverse voordelen. Doordat de arbeidskrachten al bekend zijn met het bedrijf, de bedrijfscultuur én de gewenste werkwijze bijvoorbeeld, zijn zij snel fulltime inzetbaar. Slechts een korte opfrissessie is voldoende. Bovendien komen jaarlijks terugkerende gezichten de arbeidsrelaties ten goede. Voor de arbeidskrachten zelf zorgt de 'jaar rond' dienstverlening voor zekerheid op werk, evenals een prettige afwisseling én dynamiek. Het mes snijdt dus aan twee kanten! Sluiten jouw werkzaamheden en seizoenspieken aan bij een bedrijf in de regio?

6. OUDERE MEDEWERKERS EN/OF MEDEWERKERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Biedt jouw bedrijf mogelijkheden voor oudere medewerkers, medewerkers met een arbeidsbeperking of jongeren met een Wajong-uitkering? Zowel uit sociaal-maatschappelijk als financieel oogpunt is het raadzaam om deze mogelijkheden te onderzoeken. Bijvoorbeeld een chauffeur die pakketten moet afleveren, kan heel goed iemand van 65 jaar of ouder zijn. En een medewerker met een arbeidsbeperking kan uitstekend assisteren in het magazijn, schoonmaak- en inpakwerkzaamheden verrichten of producten assembleren. Door hier ruimte voor te bieden, werk je aan je bedrijfsimago, sluit je aan bij de 'Banenafspraken 2026' van de overheid én kom je in aanmerking voor aantrekkelijke subsidies, zoals een Loonkostenvoordeel (LKV).

7. ZORG DAT MEDEWERKERS ZICH GEZIEN EN GEWAARDEERD VOELEN

Denk niet in aantallen 'poppetjes' en 'fte's', maar in mensen en zorg dat je medewerkers zich gezien én gewaardeerd voelen. Stimuleer kwaliteiten, in plaats van iemands tekortkomingen of fouten steeds uit te vergroten. Dit kan al heel laagdrempelig, door het uitdelen van een compliment. 'Als je niks hoort, is het goed' is vandaag de dag echt niet meer voldoende. Wees je daarvan bewust en probeer het eens uit. Complimenten als 'je hebt goed gewerkt vandaag', 'ik ben trots op je' of 'dit heb je heel netjes gedaan' kosten geen enkele moeite of geld, maar worden wel als enorm waardevol ervaren. Door hier hoog op in te zetten, ontstaan een nieuwe cultuur en sfeer binnen je bedrijf. Ook is het belangrijk dat er regelmatig wordt gelachen op de werkvloer en dat successen worden gevierd. Dit betekent niet dat je iedere dag taart moet eten, maar wel dat je oprecht blij moet kunnen zijn met én voor elkaar.

8. ZIEKTEVERZUIM VERMINDEREN

Een enorme kostenpost voor bedrijven is verzuim. Dit verzuim is niet alleen afhankelijk van ziekte of gezondheidsproblemen, maar wordt ook beïnvloed door betrokkenheid en werkdruk. Bij een lagere betrokkenheid, in combinatie met een hoge werkdruk, is het verzuim volgens cijfers zelfs tot twee keer zo hoog als bij werknemers met een hoge betrokkenheid. Deze betrokkenheid hangt vooral samen met zelfstandigheid in het werk, afwisseling in werkzaamheden, goede en voldoende ontwikkelmogelijkheden én een duidelijke communicatie.

9. HEB AANDACHT VOOR JE MEDEWERKERS

Om mensen te boeien, binden en behouden en om verzuim te beperken, is het cruciaal dat je je medewerkers goed leert kennen. Want hoe ervaart iemand zijn werk en werkomgeving? Hoe wordt deze persoon begeleid? Wat heeft hij/zij nodig om optimaal te kunnen functioneren? Wat geeft hem/haar energie? En hoe kun je daar binnen de mogelijkheden én redelijkheid van je bedrijf invulling aan

geven? Hoe kun je voor alle medewerkers een passende werkomgeving creëren? Belangrijke tools hierbij zijn observeren, het regelmatig voeren van gesprekken en het bespreekbaar maken van gedrag. Je kunt veel aflezen aan de manier waarop iemand zich op de werkvloer gedraagt. Hoe energiek is iemand? En wanneer wordt het hem/haar te veel? Hoe uit zich dat? Hier is ook een belangrijke taak weggelegd voor de werkplaatschefs, groepsleiders, teamleiders en voormannen.

10. MEDEWERKERS DIE MET PLEZIER NAAR HUN WERK GAAN

Belangrijk is dat iedereen binnen de organisatie weet hoe met verzuim wordt omgegaan. Maar ook dat iedereen deze aanpak omarmt én zich hieraan houdt. Inclusief de werkplaatschefs, groepsleiders, teamleiders en voormannen. Help hen om de best mogelijke werkomstandigheden voor alle medewerkers te creëren, maar ook om de communicatie te verbeteren en drempels te verlagen. Immers: wanneer medewerkers goed in hun vel zitten en met plezier naar hun werk gaan, zijn zij minder geneigd om te verzuimen.

11. NIEMAND VINDT HET FIJN OM TE VERZUIMEN

Verzuim en verzuimpreventie zijn zaken die vaak als lastig worden ervaren. Er zijn behoorlijk wat wetten en regels waar je je als bedrijf aan moet houden. Bovendien is het aangaan van gesprekken hierover niet eenvoudig. Toch is dit nodig om je doel te bereiken: zo min mogelijk verzuim. Je bent geen slechte werkgever, wanneer je kritisch bent over verzuim en/of wanneer je de mogelijkheden voor vervangend werk onderzoekt. Sterker nog: het maakt je zelfs een betere werkgever, mits je hier op een juiste manier handen en voeten aan geeft. Het terugdringen van verzuim én behouden van medewerkers kunnen heel goed samengaan. Ook medewerkers zullen dit zo ervaren. Immers: niemand vindt het fijn om te verzuimen. Niemand wil ziek zijn en/of niet lekker in zijn vel zitten. Wanneer je dit in je achterhoofd houdt, worden verzuimpreventie én het verlagen van kosten ineens een stuk toegankelijker.