

# driessen

HRM \_ Payroll

Schootense Dreef 15  
5708 HZ Helmond  
Postbus 748  
5700 AS Helmond  
t. 0492 - 50 66 66  
f. 0492 - 50 66 50

info@driessen.nl  
www.driessen.nl

## HRM trends en ontwikkelingen 2013

*Goed bekend met het nieuwe jaar*

Datum: 1 januari 2013

**Helmond, 1 januari 2013 00.01 uur**

“Er zal veel gaan veranderen”, dit is een zin die in 2012 bijzonder vaak de revue is gepasseerd binnen de publieke sector. Het lijkt misschien vreemd om dit artikel, dat gericht is op het komende jaar, te beginnen met een verwijzing naar het afgelopen jaar. Toch is dat goed verklaarbaar. Na een jaar waarin de publieke sector veel voor zijn/haar kiezen heeft gekregen en waarbij men vooral aan het inventariseren was wat er allemaal anders zou gaan worden, wordt 2013 een jaar waarin de veranderingen in de praktijk gebracht zullen moeten worden.

De zin voor 2013 zou daaropvolgend kunnen zijn “aan de slag met verandering”. Nu het stof neer begint neer te dalen na onder andere één gevallen en één nieuw kabinet die in beide gevallen forse bezuinigingen aankondigden, is het tijd om van de eerste reactie over te gaan tot actie. Op basis van de gesprekken die wij het hele jaar door voeren met HRM’ers en HRM-verantwoordelijken uit de publieke sector, wordt 2013 een jaar van aanpakken en resultaten boeken. Een korte opsomming van thema’s die we in 2013 vaak voorbij zullen zien komen:

- Zonder beweging kom je nergens
- Delen is het nieuwe vermenigvuldigen
- E-HRM maakt effectiever

Verder zullen we de vijf voornaamste nieuwe en aangepaste wetten en regels voor 2013 kort beschrijven.

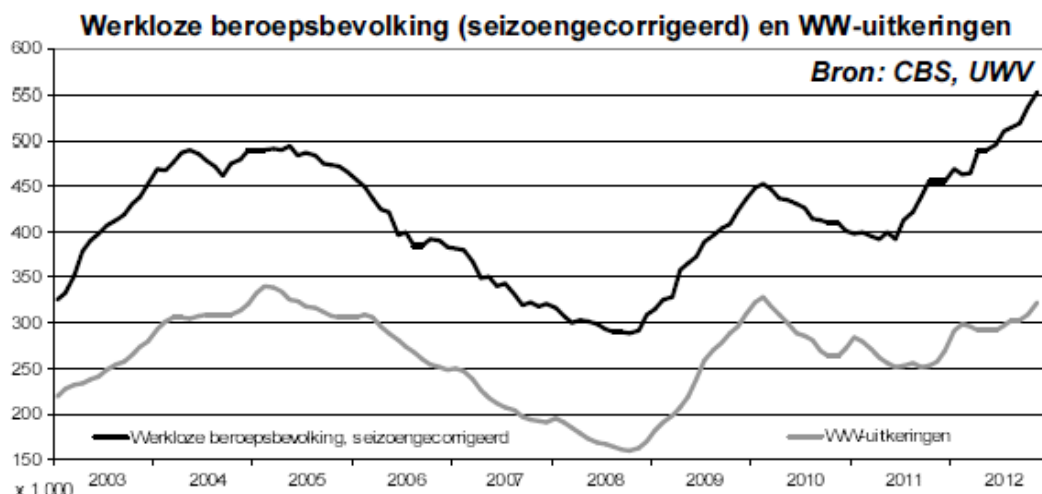
**Zonder beweging kom je nergens**

Met het strenge pakket bezuinigingen van 18 miljard euro en de verwachte economische krimp van -0,5% in 2013 (CPB), is het duidelijk dat er niet op extra (personeels)budget gerekend hoeft te worden. Dit is een gegeven waar veel organisaties zich ook bij neergelegd hebben. Daarmee is niet gezegd dat organisaties daardoor uit het veld geslagen zijn. In 2013 wordt er meer dan de afgelopen jaren gekeken hoe men met een (beperkte) personeelsbezetting het meest optimale resultaat geboekt kan worden. De juiste mens op de juiste plek is uiteindelijk het middel om het doel van de organisatie te bereiken. Mobiliteit speelt een grote rol om uiteindelijk de juiste mens op de juiste plek te krijgen én te houden.

Tot nu toe lijkt de mobiliteit van personen zich vooral binnen de sector af te spelen. Bijvoorbeeld boventallige medewerkers die binnen dezelfde organisatie een andere functie krijgen. De verwachting is dat de toepassing van mobiliteitstrajecten in 2013 gaat toenemen en dat daarbij ook de variatie van mobiliteitstrajecten gaat toenemen. Binnen de bestaande organisaties is, bijvoorbeeld bij gemeenten, simpelweg niet meer voor iedereen plek. Andere organisaties in de publieke sector zitten echter te springen om mensen, zoals sommige organisaties in de sector zorg & welzijn. 14% van alle vacatures in Nederland eind 2012 betrof bijvoorbeeld een baan in de sector zorg & welzijn. Intersectorale mobiliteit, de beweging van mensen tussen sectoren biedt veel onbenut potentieel in 2013. *Lees meer over mobiliteit in de whitepaper “Werkgever en werknemer, kom in beweging.”*

**Toekomst ~~van~~ door mobiliteit**

Wat voor de komende jaren de belangrijkste les wordt op het gebied van mobiliteit, is dat dit niet slechts een middel is om (boventallig) personeel nieuwe kansen te bieden, maar een manier van denken die een organisatie gezond en dynamisch houdt. De snelheid waarin de wereld verandert zal niet afnemen. Op 1 januari 2008 dachten we nog dat de economische groei niet op kon en dat geschikt personeel nog schaarser was dan sneeuw in de woestijn. Nu 5 jaar later ziet de wereld er totaal anders uit. De tweede economische recessie in 5 jaar tijd is een feit en voor het eerst is sinds lange tijd is het werkloosheidspercentage boven de 7% uitgekomen (CBS).



Grafiek werkloosheid, 552.000 Nederlandse werklozen komt overeen met 7% van de beroepsbevolking

Organisaties kunnen zich niet permitteren om na een korte geforceerde beweging weer in een vaste structuur terug te vallen die weinig ruimte overlaat voor beweging. Organisaties in de publieke sector zullen dynamisch moeten blijven, zodat zij zich makkelijker aan kunnen passen aan veranderingen in doelstellingen en budget. Mobiliteit betekent in beweging blijven voor zowel werkgever als werknemer.

#### *Flexibiliteit en beweging*

Een manier om organisaties beweeglijk te houden is de inzet van flexibel personeel, naast de vaste personeelskern. Dat flexibele arbeidsrelaties, ondanks de soms verhitte discussies, bestaansrecht hebben op de arbeidsmarkt wordt naast werkgevers én werknemers ook erkend door bijvoorbeeld het CPB. In een notitie uit april 2012 aan de vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schrijven zij het volgende:

*“Flexibele arbeidsrelaties vervullen een nuttige functie op de arbeidsmarkt. Ten eerste geven ze werkgevers de gelegenheid zich aan te passen aan veranderende economische omstandigheden. Ten tweede geven tijdelijke banen zowel werkgevers als werknemers de kans om over elkaar te leren. Ten derde kunnen werknemers een tijdelijke baan gebruiken om werkervaring op te doen. Dit laatste geldt voor jongeren die net een opleiding hebben afgerond of voor herintredende vrouwen. Van de personen in de leeftijdsgroep van 15-25 jaar heeft bijna de helft een tijdelijke baan en dit aandeel neemt vervolgens af als ze ouder worden. Tot slot bieden flexibele arbeidsrelaties mogelijkheden voor personen die geen of weinig behoefte hebben aan zekerheid, zoals personen met veel beroepservaring. Vanaf de leeftijd van 45 jaar werkt bijna één op de vijf werkenden als zelfstandige en dit aandeel neemt toe met de leeftijd, zeker onder hoogopgeleiden. Deze vorm van arbeid biedt flexibiliteit aan hen, zeker als zij geen personeel in dienst hebben, en aan hun opdrachtgevers.”*

Er zijn de laatste jaren steeds meer geluiden opgegaan dat men te ‘vast’ zat aan vaste medewerkers, maar dat flexibele arbeidscontracten weer te flexibel waren. Het kabinet is akkoord gegaan met voorstellen van om de arbeidsmarkt in 2013 te hervormen. Werkgevers kunnen straks werknemers zonder voorafgaande toets ontslaan, maar betalen wel de eerste periode van werkloosheid. Werknemers krijgen bij ontslag een financiële vergoeding die ingezet moet worden voor scholing of voor het vinden van een nieuwe baan (transitiebudget, vanaf 1 januari 2014). Het transitiebudget komt in de plaats van de huidige ontslagvergoeding en geldt in beginsel voor zowel vaste als tijdelijke werknemers. Het onderscheid tussen vast en flexibel wordt in 2013 zo verkleind.

### **Delen is het nieuwe vermenigvuldigen**

De afgelopen jaren zien we dat steeds meer organisaties binnen de publieke sector gaan samenwerken. Vroeger fuseerden vooral hele organisaties en nu zie je steeds meer dat ze op bepaalde gebieden gaan samenwerken. Zoals in de publicatie HRM Trends en ontwikkelingen 2012 ook stond "Doe als organisatie waar je goed in bent en zoek samenwerking met anderen op het gebied van administratie, organisatie en advies. Dit kan in de vorm van participatie in een shared service centre of door zaken te outsourcen naar leveranciers die dankzij schaalgrootte efficiënter en goedkoper werken."

Zo zie je bijvoorbeeld binnen de gemeenten in Nederland steeds meer ambtelijke organisaties die werken voor twee colleges en twee gemeenteraden. Eind 2012 heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten hier nog een speciale voorlichtingsdag voor georganiseerd om haar leden bij dit proces te helpen in de komende jaren.

Op HRM-gebied wordt er in 2013 ook meer samengewerkt. De opkomst van het gezamenlijk opgezette mobiliteitsbureau of een gezamenlijk gedeeld flexbureau is daar een voorbeeld van. Meerdere organisaties delen daarbij hun vacatures, opdrachten en kandidaten. Door een groter gezamenlijk aanbod is de kans vele malen groter dat de juiste mens ook op de juiste plek terecht komt.

### **E-HRM maakt effectiever**

De afgelopen 5 jaar zijn veel organisaties in de publieke sector overgestapt op een nieuw e-HRM systeem. Informatie opslag werd daardoor veelal makkelijker en via Employee Self Service (ESS) en Manager Self Service (MSS) hadden werknemers en werkgevers toegang tot hun eigen gegevens en vaak ook de mogelijkheid om relatief eenvoudige zaken zelf aan te vragen of aan te passen. Voorbeelden daarvan zijn de aanvraag van verlofdagen of het aanpassen van naw-gegevens. In 2013 zien de opkomst van de add-ons of apps die organisaties toe kunnen voegen aan hun basissysteem. Via specialistische applicaties is het mogelijk om een pool met vervangers te beheren of om een complete gesprekkencyclus te beheren. Na jaren van standaardiseren van werkprocessen in grotere systemen, bieden de e-HRM ontwikkelen in 2013 meer de mogelijkheid om soms zelfs per organisatie specifieke apps of add-ons te ontwikkelen.

#### *User Generated Content*

Een andere ontwikkeling die binnen het e-HRM spectrum duidelijk merkbaar is, is de opkomst van User Generated Content. Oftewel inhoudelijke bijdragen en toevoegingen aan e-HRM systemen door de gebruikers zelf. Traditioneel wordt een e-HRM systeem gebruikt om informatie in te winnen. Het kan echter ook gebruikt worden om kennis te delen. Een e-HRM kennisnetwerk waar men snel en effectief informatie vandaan kan halen en informatie kan delen heeft de toekomst in 2013.

#### *E-matching*

Naast kennis delen bieden nieuwe (e-HRM) toepassingen ook de mogelijkheid om sneller kennis te maken met mensen. Solliciteren via Skype of Face Time, waarbij men dankzij webcams contact heeft via de computer zijn in opmars. Dat is ook logisch te verklaren want het elimineert de factor reistijd voor de betrokkenen, omdat dit vanuit elke locatie mogelijk. Deze technieken zijn nu al breed beschikbaar, maar het potentieel wordt nog niet volledig benut.

### **Nieuwe en aangepaste wetten en regels**

Wet- en regelgeving blijft aan verandering onderhevig. In 2013 zullen een aantal wetten en regels aangepast worden die een duidelijke invloed hebben op het HRM- en salaris werkveld. Hieronder de vijf voornaamste op een rij:

- *Verhoging vrije ruimte werkkostenregeling*

De vrije ruimte van de werkkostenregeling gaat omhoog van 1,4% naar 1,5%. Deze forfaitaire ruimte is het percentage van het totale fiscale loon (vrije ruimte) dat de werkgever mag gebruiken voor onbelaste onkostenvergoedingen en verstrekkingen aan personeel. Staatssecretaris Weekers van Financiën had eerder aangegeven dat de vrije ruimte met nog 0,1% extra omhoog zou gaan van 1,4% naar 1,6%.

Hiervan is nu echter geen sprake meer. Uit een evaluatie van de werkkostenregeling blijkt namelijk dat veel werkgevers voldoende hebben aan de verhoging naar 1,5%.

- *Wet uniformering loonbegrip*

Per 1 januari 2013 treedt de Wet uniformering loonbegrip in werking. Hierdoor worden de grondslagen voor het berekenen van het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de Zvw gelijk, het zogenoemde uniforme loonbegrip. Het loonstrookje wordt daardoor overzichtelijker en duidelijker. Doel van de wet is om de administratieve lasten voor organisaties terug te dringen.

- *Mobiliteitsbonus voor werkgevers*

De huidige premiekorting voor het in dienst hebben van een werknemer van 62 jaar of ouder verval. In plaats daarvan komt er een mobiliteitsbonus voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van vijftig jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte. De mobiliteitsbonus wordt maximaal drie jaar uitgekeerd.

- *Pensioenleeftijd omhoog*

De pensioengerechtigde leeftijd zal in 2013 voor het eerst worden verhoogd. De AOW-leeftijd gaat in 2013 met 1 maand omhoog. In de jaren daarna zal de AOW-leeftijd – in stappen – verder worden verhoogd. Dit leidt ertoe dat uiterlijk in 2019 de pensioengerechtigde leeftijd van 66 wordt bereikt, en uiterlijk in 2024 een leeftijd van 67. Een overgangsregeling kan de omvang van de inkomensgevolgen beperken voor mensen die weinig mogelijkheden hebben om het verlies te compenseren.

- *Nieuwe aanbestedingswet in werking*

Het aanbestedingstraject wordt eenvoudiger en transparanter. Het midden- en kleinbedrijf krijgt bovendien meer kansen op opdrachten in de nieuwe aanbestedingswet. Opdrachten mogen niet langer geclusterd worden, er mogen geen onredelijke contractvoorwaarden gesteld worden en de aanbestedingsregels zijn vereenvoudigd. Bovendien wordt er een commissie opgericht waar ondernemers terecht kunnen met klachten over een aanbesteding.

## **Overige ontwikkelingen**

We zouden ook dit jaar nog veel meer trends en ontwikkelingen voor 2013 kunnen behandelen, maar dat zou de leesbaarheid van dit artikel niet ten goede komen. Om toch nog wat laatste zaken te noemen hebben we nog een aantal aanvullende zaken hieronder kort onder elkaar gezet.

### **Overheid**

- *Aanstelling in algemene dienst*

In het regeerakkoord is het al aangekondigd. Iedere gemeenteambtenaar heeft met ingang van 1 januari 2013 een aanstelling 'in algemene dienst'. Voor de medewerkers die nu al werkzaam zijn bij de gemeente, heeft deze wijziging geen directe gevolgen. Maar in de toekomst wordt het hierdoor wel gemakkelijker om over te stappen naar een andere functie binnen de gemeente.

- *Keuze zorgverzekering*

Ambtenaren hebben per 1 januari 2013 de keuze uit twee zorgverzekeraars. De verenigingen VNG, IPO en de Unie van Waterschappen hebben besloten de nieuwe collectieve zorgverzekering te gunnen aan twee zorgverzekeraars: Zilveren Kruis Achmea en IZA Zorgverzekeraar N.V.

### **Onderwijs**

- *Geld voor kwaliteit*

Ook in 2013 blijft het onderwijsbeleid gericht op kwaliteit. Voor versterking van de kwaliteit van leraren en schoolleiders is een extra bedrag van €75 miljoen beschikbaar.

- *Meer tijd voor onderwijs*

Vanaf schooljaar 2013-2014 verandert de centraal vastgestelde zomervakantie in het voortgezet onderwijs. Deze wordt teruggebracht van 7 naar 6 weken. Scholen, ouders en leerlingen krijgen meer mogelijkheden om samen de onderwijstijd in te vullen.

### **Cultuur**

- *Culturele basis infrastructuur*

In totaal kent het Rijk in 2013 bekostiging toe aan 83 culturele instellingen en 6 fondsen voor een bedrag van €458 miljoen. Deze instellingen en fondsen vormen samen de culturele basis infrastructuur 2013-2016.

### **Zorg & Welzijn**

- *WMO, zorg voor gemeenten*

De functie extramurale begeleiding (zorg buiten het verzorgingshuis) gaat over van de AWBZ naar de WMO. Dit betekent dat gemeenten vanaf 2013 verantwoordelijk worden voor de nieuwe aanvragers en vanaf 2014 worden gemeenten verantwoordelijk voor alle cliënten die op dit moment extramurale begeleiding ontvangen in de AWBZ.

### **Meer informatie**

Aan de totstandkoming van dit artikel hebben diverse collega's bij Driessen meegewerkt. Wilt u meer informatie of heeft u vragen over een specifiek onderwerp? Neem dan contact op met ons op.

#### **Thema**

Juiste mens - juiste plek, mobiliteit, flex- en vervangingspools, werving en selectie

#### **E-mail**

[michel.vanhoeij@driessen.nl](mailto:michel.vanhoeij@driessen.nl)

Werkkostenregeling

[tessa.cornelissen@driessen.nl](mailto:tessa.cornelissen@driessen.nl)

Nieuwe wet- en regelgeving (HRM-helpdesk)

[helpdesk@driessen.nl](mailto:helpdesk@driessen.nl)

Focus op kerntaken, E-HRM

[patrick.adriaansen@driessen.nl](mailto:patrick.adriaansen@driessen.nl)

Uitbesteden personeels- en salarisadministratie, payroll

[ad.vanzutphen@driessen.nl](mailto:ad.vanzutphen@driessen.nl)

U kunt uiteraard ook telefonisch contact opnemen met bovenstaande collega's via 0492 – 50 66 66. Algemene vragen en of opmerkingen kunt u richten aan [communicatie@driessen.nl](mailto:communicatie@driessen.nl).

### **Bronvermelding**

Naast de ervaring uit de praktijk van de professionals van Driessen, is voor de totstandkoming van dit artikel gebruik gemaakt van openbare informatie van het Centraal Planbureau, Centraal Bureau voor de Statistiek en de rijksoverheid.

### **Over Driessen**

Mensen maken de publieke sector en werken vaak op basis van sterke idealen. Hoewel de ideale mens wellicht niet bestaat, het ideale team bestaat wel. Wij helpen u om uw ideale team vorm te geven. Driessen HRM\_Payroll biedt advies en ondersteuning op HRM-gebied. Samen met u zorgen wij voor de juiste mens op de juiste plek (HRM\_Solutions), met het juiste salaris en een helder contract (Payroll\_Solutions). En indien gewenst maken we dit eenvoudiger door middel van e-HRM (E-HRM\_Solutions). Zo kunt u het beste uit uw mensen halen. [www.driessen.nl](http://www.driessen.nl)