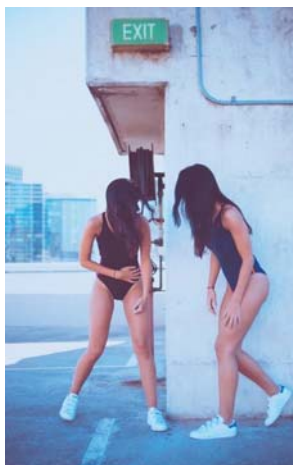


## Twee arbeidscontracten voordeliger dan één! Hoe kan dat?



Per 1 januari 2020 komt de [sectorpremie](#) te vervallen. Voor medewerkers met een vast arbeidscontract voor een vaste duur gaat de ww-premie waarschijnlijk 2,94% bedragen. In alle overige situaties bedraagt de ww-premie 5%-punt meer. Heb je een medewerker met

een min-maxcontract van bijvoorbeeld 20-40 uren dan betaal je over het gehele bedrag de hoge ww-premie. Je kunt er echter ook voor kiezen om de medewerker een vast contract

aan te bieden voor 20 uren en daarnaast een min-maxcontract voor 1-20 uren. Voor het vaste contract betaal je dan de lage en voor het overige deel de hogere ww-premie.

### Checklist

Op de website van de Rijksoverheid staat een uitgebreide [checklist](#) hoe je je als werkgever kunt voorbereiden op de nieuwe wetgeving.

! Er blijven twee situaties waarbij met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie moet worden voldaan:

- ♦ De werknemer gaat binnen twee maanden weer uit dienst.
- ♦ De werknemer heeft in een kalenderjaar meer dan 30% extra uren gemaakt dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

*EvdS*

## Uitspraak Hoge Raad: verplicht einde aan slapend dienstverband

Op 8 november heeft de [Hoge Raad](#) uitspraak gedaan, waardoor de werkgever in principe verplicht is om aan een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te voldoen. Het gaat hier dus om verzoeken die betrekking hebben op beëindiging vanwege

langdurige ziekte van de werknemer. De situatie is nu dat veel werkgevers het dienstverband niet beëindigen, om daarmee de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding te omzeilen.

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!

## *Uitspraak*

Het niet willen overgaan tot beëindiging en het dus niet willen betalen van een transitievergoeding wordt in strijd geacht met goed werkgeverschap. De werkgever mag het ontslag van de langdurig arbeidsongeschikte werknemer ook niet uitstellen totdat de werknemer AOW-gerechtigd is, om op die manier de transitievergoeding te ontlopen. Dit omdat vanaf 1 april 2020 werkgevers worden gecompenseerd voor de door hen te betalen transitievergoeding. Voor werkgevers die niet in staat zijn om de transitievergoeding ineens te betalen bestaat de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen te betalen, of uit te stellen tot 1 april 2020.

## *Uitzonderingen*

Er is een uitzondering op de regel. Het kan zijn dat het dienstverband slapend wordt voortgezet omdat de verwachting van partijen is dat er nog sprake is van re-integratie. In dat geval mag het dienstverband slapend worden voortgezet.

## *Wat staat ons te wachten?*

Juristen en advocaten staan te trappelen om zoveel mogelijk medewerkers te attenderen op deze uitspraak. Het is dus niet onlogisch dat

## **MKB Ontzorgverzekering**

Als er sprake is van langdurige ziekte, dan word je als werkgever niet alleen opgezadeld met hoge lasten, maar daarnaast leidt het tot veel administratieve rompslomp. Het voorstel om de loondoorbetalingsverplichting terug te brengen naar één jaar heeft het niet gehaald. Vandaar dat er gekeken is naar een andere oplossing om werkgevers meer zekerheid te bieden als zij overgaan tot het aanbieden van een vast dienstverband. Hiervoor is de [MKB Ontzorgverzekering](#) in het leven geroepen. Deze verzekering is tot stand gekomen in gezamenlijk overleg tussen verzekeraars, arbodiensten, ministerie van SZW en werkgeversorganisaties.

## *Wat is het doel?*

Het idee is om met deze verzekering met name de kleinere werkgevers te ontzorgen en



een groot deel van deze slapers alsnog om beëindiging van de dienstbetrekking zal vragen. De compensatie van het UWV beperkt zich tot de wettelijk verschuldigde transitievergoeding na twee jaar ziekte. De Hoge Raad heeft tevens uitgesproken dat de

werkgever niet meer hoeft te betalen dan het bedrag aan transitievergoeding dat de werknemer op het moment van ontslag na twee jaar ziekte zou krijgen. Oftewel: er hoeft geen transitievergoeding te worden betaald over de periode dat er sprake was van een slapend dienstverband.

**!** Vanaf 1 april 2020 geldt dat de werkgever alleen een aanvraag voor compensatie kan indienen als hij de vergoeding al heeft uitbetaald aan de werknemer. Dit verplicht de werkgevers altijd tot voorfinanciering.

**!** Wil je als werkgever weten hoe hiermee om te gaan, neem dan contact op met je IIB bedrijfsadviseur. [EvdS](#)

ontlasten. Zowel de zieke werknemer als de werkgever worden gedurende het gehele traject begeleid. Uiteraard wordt de werkgever ook gecompenseerd voor de loondoorbetalingsverplichting.

## *Nut en noodzaak?*

De MKB Ontzorgverzekering kan interessant zijn voor kleine werkgevers. Zeker als het gaat om ingewikkelde re-integratietrajecten beschikken deze vaak niet over de vereiste deskundigheid. De verwachting is dat, door de volledigheid van het product, de prijsstelling aan de relatief hoge kant zal zijn. Het is daarom goed om te kijken of deze verzekering van toegevoegde waarde is of dat er goedkopere alternatieven zijn die de behoefte van de organisatie dekken. [EK](#)

## Succesvol Strategisch Gedreven Ondernemen II

Dit is een vervolg op het artikel dat in Zaken Doen van oktober is geplaatst.

### Voorbeelden van niet-klanten

Er zijn drie soorten niet-klanten te onderscheiden, met elk hun eigen afstand tot de onderneming cq markt.

- ♦ Kopers die een aanbod kopen uit noodzaak, maar mentaal geen klanten van de branche zijn;
- ♦ Potentiële kopers die het aanbod van de branche hebben gezien als een optie om aan hun wens te voldoen;
- ♦ Niet-klanten die het aanbod van de branche nooit als een optie hebben beschouwd.

Op basis van deze inzichten kun je gebruik maken van een stappenplan dat tot doel heeft om nieuwe markten te creëren waardoor je niet-klanten aan je kunt binden:

1. Kijk naar andere markten, zodat je niet alleen zicht hebt op je huidige concurrenten, maar tevens naar ondernemingen die alternatieve diensten of producten aanbieden.
2. Bepaal de strategische groep waartoe je wilt behoren. Zorg dat je inzicht verkrijgt welke factoren bepalend zijn voor de beslissing van kopers om van de ene strategische groep naar de andere over te schakelen.
3. Verkrijg inzicht in de koper ketens. Dus niet alleen in de beoogde koper(s),

maar tevens in de gebruiker etc. Hiermee kom je mogelijk andere potentiële kopers op het spoor.

4. Weinig producten en diensten worden op zich zelf ingezet / gebruikt. In de meeste gevallen beïnvloeden andere producten en diensten hun waarde. Maar ondernemingen kunnen nieuwe markten creëren door zich te concentreren op de onderdelen die eerder afbreuk deden aan de toegevoegde waarde van hun product of dienst.
5. Concentreer je op de marketingstrategie. Wil je concurreren op prijs en functie (rationeel), of kies je voor concurrentie op basis van emotie. Goede voorbeelden van het laatste zie je bij voorbeeld in de automobiellindustrie, maar Apple is ook een goed voorbeeld van concurrentie op basis van emotie.
6. Kijk naar trends. Teveel ondernemingen zijn in zichzelf gekeerd en onvoldoende gericht op wat er rondom hen heen gebeurt. Door trends en inzichten die vandaag waarneembaar zijn waar te nemen, kun je als ondernemingen je innovatiekracht vergroten en daarmee nieuwe markten ontplooien. *PdK*

### 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.*

## Wat houdt INNOVATIE tegen?

Innovatie is een zeer populair thema en dat heeft een goede reden. Immers wanneer een onderneming niet in staat is om binnen een veranderende omgeving echt te vernieuwen,

dan doet de betreffende ondernemer er beter aan om te beginnen met het schrijven van het 'overlijdensbericht' van zijn bedrijf!

### Wat komt erbij kijken?

Het gaat niet vanzelf om een innovatieve onderneming te worden en vooral ook te blijven.

Neem bijvoorbeeld de Japanse onderneming Sony. Dit bedrijf was ooit een leider van de Japanse economie en een technologische vernieuwer. Maar dat schijnt niet langer meer zo te zijn. Sony heeft nagelaten of is niet of onvoldoende erin geslaagd om te innoveren.

Een professor binnen het bedrijfsleven heeft daarover geschreven en gesteld dat het probleem van Sony is dat ze geen strategie hebben. En die hebben ze toch echt hard nodig

→ waarop moet Sony gefocust zijn? :

- ♦ moet Sony meedoen op internet?
- ♦ moet Sony actief zijn op markt van de spellen?
- ♦ moet Sony ..... ?

Maar kan het misschien zijn dat het niet de strategie van wat te vernieuwen het grootste probleem van Sony was? Gebrek aan een samenhangende strategie is de 'openbaring' van het probleem. De vraag is echter: ligt de oorzaak niet ergens anders?

### *Gevolg(en) van onderlinge strijd!*

Wanneer er sprake is van een interne strijd en een gebrek aan samenwerking, dan gaat er binnen een onderneming energie verloren. En zoals we van medicamenten weten is de energie erin vastgelegd.

### *Goed voorbeeld doet volgen*

Kijk naar vernieuwers of andere serieuze creatieve personen. Zij worden vaak beschouwd als 'hoofdrolspelers'. Zij willen alles om hen heen onder controle hebben, zodat niets van hun energie wordt verspild. Zij willen al hun mentale energie beschikbaar hebben om zich met hun creatie bezig te houden.

Echter, in landen waar sprake is van corruptie, bureaucratie en sterke overheidsregulering is

### *Leermoment*

Wat betreft de 'case Sony' is het de beste keus om niet meteen met de formulering van de strategie te starten. Allereerst moeten in een dergelijk geval de ontstane 'muren' binnen de organisatie worden neergehaald. Daarbij zijn de leidinggevenden als eerste aan bod.

Zij zullen zich bewust moeten worden van de onderlinge afhankelijkheid binnen het bedrijf. Vervolgens dient de MISSIE te worden vastgesteld, waarvoor onderlinge

In het artikel van de professor wordt een situatie beschreven waarbij de afdelingshoofden binnen Sony vooral veel met elkaar in de clinch liggen en elkaar niet ondersteunen. Er zou sprake zijn van een grote mate van onsamenhangendheid. En dat is wellicht de kern van de problematiek geweest.

Daarom zal er in zo'n geval weinig energie meer over zijn om te vernieuwen, terwijl dan juist erg veel energie voor innovatie wordt gevraagd.

het lastig om te innoveren. Daar worden grote hoeveelheden energie verspild. Vanuit landen waar geen goed rechtssysteem is, vertrekken ondernemers met hun geld naar landen waar hun energie niet wordt verspild. Vanuit het 'PBOI-model', dat in de oktobereditie van **Zaken Doen** is aangehaald, betekent het m.b.t. de managementstijl dat een drempelniveau van Beheerder en Integrator in dat geval nodig is om voor de Ondernemer het innoveren mogelijk te maken.

afhankelijkheid en wederkerige ondersteuning essentieel zijn.

Kortom, pas wanneer de cultuur van het bedrijf is gewijzigd, de 'muren' zijn weggehaald en de onderlinge strijd wordt gestopt, dan kan worden vervolgd met het formuleren van een strategie voor innovatie. De volgende stap is om de organisatorische structuur erbij te bedenken, teneinde ervoor te zorgen dat daadwerkelijk succesvol kan worden vernieuwd.

**Nadenkertje:** "Culture eats strategy for breakfast"

Bron: Peter Drucker

Management by objectives (MBO) is gebaseerd op het vaststellen van bepaalde doelen die worden bepaald door manager en medewerkers samen, na overleg. Hierdoor is er eenheid van leiding: iedere medewerker

streeft hetzelfde doel na. Het middel daartoe is afstemming van doelen door onderling overleg en een hiërarchie van doelen. Alle organisatieniveaus beslissen mee.

*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 minimumloon per 1 januari

Per 1 januari gaat het wettelijk minimumloon met 1,1% omhoog. Dit heeft dus ook effect op de daarvan afgeleide minimumjeugdlonen. Hieronder staan de bedragen zoals die vanaf 1 januari van kracht zijn.

! Er is geen wettelijk minimumloon per uur vastgesteld. Het minimumuurloon hangt dus af van wat binnen de organisatie als een fulltime werkweek wordt beschouwd. In de

praktijk betekent dit dus dat iemand die werkzaam is bij een bedrijf met een 36-urige werkweek een hoger uurloon ontvangt dan iemand die werkt bij een bedrijf met een 40-urige werkweek.

Voor BBL-ers is, zoals te zien is, sprake van een lager minimumloon.

Leeftijd	Percentage	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.653,60	€ 381,60	€ 76,32
20 jaar	80%	€ 1.322,90	€ 305,30	€ 61,06
20 jaar BBL	61,5%	€ 1.016,95	€ 234,70	€ 46,94
19 jaar	60%	€ 992,15	€ 228,95	€ 45,79
19 jaar BBL	52,5%	€ 868,15	€ 200,35	€ 40,07
18 jaar	50%	€ 826,80	€ 190,80	€ 38,16
18 jaar BBL	45,5%	€ 752,40	€ 173,65	€ 34,73
17 jaar	39,5%	€ 653,15	€ 150,75	€ 30,15
16 jaar	34,5%	€ 570,50	€ 131,65	€ 26,33
15 jaar	30%	€ 496,10	€ 114,50	€ 22,90