

Kmo's maken nog altijd aanzienlijk minder gebruik van deeltijds werken dan hun grote concurrenten

Flexibiliteit bij kmo's, een mes dat aan twee kanten snijdt?

Het maatschappelijk beeld van de moderne samenleving evolueert voortdurend. Het concept 'flexibiliteit' is al decennia een belangrijk onderwerp in discussies tussen werkgevers en werknemers. Toch is deeltijdse arbeid niet meer weg te denken uit het hedendaagse hr-beleid. In 2007 bijvoorbeeld werkte 43% van alle loontrekkende vrouwen deeltijds, dat is bijna een vijfde meer dan 20 jaar geleden. Vroeger waren het vooral vrouwen die hiervoor kozen, vooral om meer bij hun opgroeiende kinderen te kunnen zijn. Maar ook mannen ontdekken steeds meer flexibele en/of deeltijdse arbeid waardoor ze meer evenwicht hopen te vinden tussen werk en privé.

Flexibiliteit wordt door werknemers en werkgevers op uiteenlopende wijze geïnterpreteerd en gehanteerd. Werknemers beschouwen flexibiliteit als de mogelijkheid om gebruik te maken van één of andere vorm van deeltijdse arbeid of van glijdende werktijden. Werkgevers daarentegen, interpreteren de term veeleer als de bereidwilligheid van medewerkers om extra uren te presteren wanneer het werkvolume het hoogst is. De verschillende interpretaties van het begrip brengen onvermijdelijk vragen met zich mee.

“Bedrijven moeten er ook rekening mee houden dat een weigering om deeltijds te werken kan leiden tot demotivatie en een groter personeelsverloop.”

Els Pareit

Kmo's zijn weigerachtig

De bekommernissen over flexibiliteit zowel van werkgevers als werknemers leven vaak intenser in kmo's dan in grote bedrijven. Het zijn namelijk de kmo's die de pieken en dalen van de economie duidelijker voelen en bijgevolg meer nood hebben aan een flexibele ingesteldheid van hun werknemers. Uit navraag bij diverse kmo-bedrijfsleiders blijkt dat hun eerder weigerachtige houding tegenover deeltijds werken te verklaren is door een zekere angst voor hogere kosten en een complexere administratie. Maar een vlugge berekening illustreert dat dit niet noodzakelijk een hogere loonkost hoeft te betekenen. Stel dat in een kmo van ongeveer 80 werknemers, vijf deeltijdse bedienden kiezen voor een 4/5e werkregime op jaarbasis, dan is de loon-

kost gelijk aan het klassieke systeem van vier voltijdse bedienden (in de veronderstelling dat het loonniveau en de familiale situatie van de bedienden in kwestie gelijk blijven).

Veel bekommernissen

Dat het globale rendement van vijf deeltijdse bedienden lager zou liggen dan van vier voltijdse krachten is moeilijker te bevestigen of te ontcrachten. Dit argument blijkt in de gedachtengang van heel wat kmo-managers niet het enige te zijn wanneer zij vrezen voor een flexibele arbeidsorganisatie.

Ze hebben ook nog andere bekommernissen:

- een moeilijkere afstemming van verlofperiodes;
- stijgende opleidingskosten;
- extra waakzaamheid in de communicatie tussen twee deeltijdse collega's die werken aan éénzelfde dossier;
- meer 'verloren' uren om elkaar te informeren;
- het invullen van op elkaar aansluitende werkuurroosters (aangezien het niet evident is om iemand te vinden die enkel in de namiddag wil werken, als aanvulling op de collega die enkel in de voormiddag wil werken);

Flexibiliteit: een opportuniteit?

Cijfers van Easypay Group bevestigen dat de kmo's proportioneel nog altijd aanzienlijk minder inspelen op de mogelijkheden van deeltijds werk dan hun grotere concurrenten. Concreet blijkt ongeveer de helft van de kleine en middelgrote spelers met deeltijds personeel te werken – terwijl dat bij de Belgische filialen van multinationals oploopt tot 79%. Het soort deeltijds werk is bovendien ook verschillend, aangezien het bij bedrijven tot 200 werknemers meestal beperkt blijft tot een 4/5e regime, waar het bij grotere ondernemingen en organisaties frequent ook in een 3/5e systeem en halftijds kan.

Bedrijven die aarzelen, moeten er echter ook rekening mee houden dat een weigering om deeltijds te werken kan leiden tot



Els Pareit: “In de huidige, krappe arbeidsmarkt is de kost verbonden aan het behoud van een geëngageerd en flexibel werkend personeelsbestand, lager dan de volledige kost bij het vertrek van een medewerker, als gevolg van een meningsverschil over flexibiliteit.”

demotivatie en een groter verloop van medewerkers. Ook dit kan extra kosten betekenen voor rekrutering en opleiding van vervangers. En dat terwijl medewerkers met het juiste profiel soms zeldzaam zijn, en zelfs de meest performante vervanger enkele maanden tijd nodig heeft om zich de functie en de specifieke werkwijze van de onderneming eigen te maken.

Lagere kost dan bij vertrek

In de huidige, krappe arbeidsmarkt is de kost verbonden aan het behoud van een geëngageerd en flexibel werkend personeelsbestand lager dan de volledige kost bij het vertrek van een medewerker, als gevolg van een meningsverschil over flexibiliteit.

Bovendien kan een bedrijf de organisatorische knelpunten die het invoeren van een flexibiliteitsregeling met zich meebrengt, doeltreffend aanpakken met softwareoplossingen voor tijdsregistratie en planning. Deze toepassingen laten toe om een perfecte afstemming te vinden tussen de noden van werknemer en werkgever. Bovendien kunnen deze systemen ook andere organisatorische kopzorgen van een kmo-manager verlichten.

Els Pareit, Business Manager Services, Easypay Group

Loonadministratie
Tijdsregistratie
Personeelsplanning
Human Resources Management
Erkend Sociaal Secretariaat
Selectie en Reclutering
Erkend Opleidingscentrum
Sociaal-Juridisch Advies
On-Site Service
Competentiemanagement
Oracle HCM implementatie
Certified Oracle Partner



Innovation in HR processes, products & services

www.easypay-group.com

