

# 'bespaar kosten in samenpraak MET JE WERKNEMERS'

JORRIT DRIEËNHUIZEN, ACCOUNT-  
MANAGER CENTRAAL BEHEER ACHMEA

Vanwege de crisis zomaar een beetje schrappen in de arbeidsvoorwaarden kan een werkgever beter niet doen, zegt Jorrit Drieënhuizen. "Creëer voor bezuinigingen eerst draagvlak bij je werknemers."

Onlangs hoorde hij dat de directie van een grote Nederlandse onderneming tegen haar medewerkers had gezegd: "Overwerk wordt niet meer betaald en iedereen moet een verlofdag inleveren." Onmiddellijk sloegen werknemers en vakbonden op tilt en riepen op tot verzet. Jorrit Drieënhuizen beschouwt dit als een schoolvoorbeeld van hoe het niet moet. "In deze tijd proberen veel werkgevers hun uitgaven te beperken. Logischerwijs kijken ze daarbij ook kritisch of er gesneden kan worden in de kosten die zij maken voor alle arbeidsvoorwaarden. Maar als je dat zo onhandig aanpakt dat je de loyaliteit van je werknemers verliest, ben je ver van huis." Als accountmanager bij Centraal Beheer Achmea bezoekt hij de meest uiteenlopende bedrijven, in grootte variërend van tien medewerkers tot een paar duizend, en praat hij dagelijks met werkgevers over de arbeidsvoorwaarden van hun medewerkers. "Goede arbeidsvoorwaarden zijn van essentieel belang voor het aantrekken en behouden van gekwalificeerde werknemers. Zij zijn jouw kapitaal en je wilt niet dat ze vertrekken."

## MEEDENKEN

Desondanks constateert hij dat arbeidsvoorwaarden op dit moment lager op het prioriteitenlijstje staan dan een paar jaar geleden. In de jacht op goed opgeleide werknemers stonden destijds fraaie leaseauto's klaar voor sollicitanten die een functie hadden geaccepteerd. Die tijd is voorbij. Werkgevers kijken nuchter naar al hun uitgaven. Wat is nodig, wat kan afvallen?

Gelukkig zijn er legio voorbeelden van bedrijven die het snijden in de bedrijfskosten verstandig en doelmatig aanpakken. Zoals bijvoorbeeld werkgevers die hun werknemers vragen mee te denken over hoe er kan worden bezuinigd. Juist vanuit de praktijk komen vaak goede ideeën voor kostenbesparingen, zegt Drieënhuizen.

# balans



## 'NIEMAND WIL DAT GOEDE WERKNEMERS VERTREKKEN'

Het is niet zo dat werknemers uitsluitend aan hun eigen belang denken, benadrukt hij. "Vaak genoeg stellen zij zélf voor om te bezuinigen op onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket in de hoop daarmee hun eigen ontslag en dat van collega's te voorkomen." Maar al wil een werkgever kosten reduceren, niemand wil dat zijn goede werknemers vertrekken. Zorg dus voor een open communicatie met je werknemers, adviseert Drieënhuizen. "Wees helder over hoe het bedrijf ervoor staat en waarom er moet worden bezuinigd. Leg uit dat als er niet wordt bezuinigd, ontslag dreigt of dat het bedrijf afkoerst op een faillissement. Stel voor om samen te bedenken hoe dat te voorkomen. Kweek begrip en overleg met de werknemers."

### CREATIEF

Maar volgens hem kan een werkgever méér doen. De gemiddelde werknemer heeft geen idee wat zijn baas allemaal voor hem uitgeeft aan arbeidsvoorwaarden en collectieve regelingen. "Over het algemeen is dat heel veel. Zet in deze tijd al die arbeidsvoorwaarden eens op papier door middel van een Employee Benefits Statement (kijk voor meer info op [centraalbeheer.nl/even](http://centraalbeheer.nl/even)) en voeg er de waarde aan toe die ze vertegenwoordigen. Zodat bij jouw medewerkers het besef groeit: wat wordt er veel voor mij geregeld en wat kost dat een hoop. Daarmee creëer je draagvlak voor bezuinigingen. Ingrepren in het arbeidsvoorwaardenpakket vallen of staan met dat draagvlak." Wees ook creatief, adviseert hij. Momenteel krijgen leasemaatschappijen grote partijen leaseauto's al tijdens de looptijd terug. Die zogenoemde jonggebruikte auto's komen met leuke kortingen opnieuw op de markt. Misschien

is dat een optie. En maak met werknemers eens afspraken over waar je het voordeligst kunt tanken. Weliswaar zijn dat kleine kostenbesparingen, maar die kunnen aardig oplopen.

### LANGE TERMIJN

Juist in deze tijd vindt Drieënhuizen het van belang dat werkgevers en werknemers nadenken over een regeling voor (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. De huidige WIA-wetgeving gaat uit van arbeidsvermogen en stimuleert en beloont werken. Maar in tijden waarin geen werk te vinden is, leidt dat voor werknemers tot een enorme financiële achteruitgang. Regel daar dus iets voor. Ook wijst hij op het Vitaliteitsprogramma ([achmeavitale.nl](http://achmeavitale.nl)), de Achmea Health Centers en op de fiscale voordelen van het aanbieden van een fitnessabonnement aan werknemers. "De crisis gaat voorbij en dan is daar weer die vergrijzing, krapte op de arbeidsmarkt en de mogelijke AOW-leeftijd van 67 jaar. Blijf dus investeren in de gezondheid van je werknemers. Ontwikkel een langetermijnvisie die gericht is op continuïteit. De centrale vraag daarbij is: hoe komen we zo goed mogelijk deze crisis door?"

## DOEN!

- Creëer draagvlak voor bezuinigingen
- Communiceer open over hoe het bedrijf ervoor staat
- Maak duidelijk wat er gebeurt als er niet wordt bezuinigd
- Stimuleer werknemers mee te denken over kostenreducties
- Wees creatief
- Zet op papier welke arbeidsvoorwaarden er allemaal zijn en wat die kosten