

Hoe zorg ik voor een flexibel personeelsbestand?

Een flexibel personeelsbestand kan voor- en nadelen hebben.

Voordelen zijn dat je je personeelsbestand relatief gemakkelijk kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Wanneer je een seizoensgevoelig bedrijf hebt is een flexibel personeelsbestand pure noodzaak. Maar ook in economisch uitdagende tijden is het verstandig om flexibel te zijn. Bij een verminderde vraag zit je dan niet met duimendraaiend personeel.

Een nadeel kan zijn dat die flexibiliteit (op korte termijn) duurder uitpakt. Neem daarom weloverwogen beslissingen wanneer het aankomt op de flexibilisering van je personeelsbeleid.

Welke maatregelen kun je zelf nemen om de personele inzet af te stemmen op de vermindering van het werk? Hier volgen enkele voorbeelden van maatregelen:

- Het aanpassen van de arbeidsduur van je werknemers, bijvoorbeeld door het handig inzetten van:
 - Afspraken maken met werknemers over hun eventuele verlofreservoir, collectieve blokdagen afspreken tussen kerst-oud en nieuw.
 - Maak je personeelsinzet flexibeler, bijvoorbeeld door invoering van een jaargurenmodel (werkuren per kwartaal/half jaar/ jaar vaststellen en niet meer per week/maand).
- Tijdelijke contracten/uitzendkrachten aangaan in plaats van contracten voor onbepaalde tijd.
- Stel een vacature-stop in.
- Bekijk de mogelijkheden van de CAO. Zo kan bijvoorbeeld als de onderneming onder de CAO metaal en techniek valt een vergunning aangevraagd worden om (tijdelijk) af te wijken van de CAO-afspraken (art. 75 CAO metaal en techniek). Deze vergunning moet bij de vakraad worden ingediend.
- In -en uitlenen van personeel met andere bedrijven.
- Gebruik (deeltijd) pensioen stimuleren.
- Indien je niet bent gebonden aan CAO afspraken kan een beperkte(re) loonstijging met medewerkers worden afgesproken.
- Honoreren wens korter werken.
- Arbeidstijdverkortings inlevering tegen inlevering van loon.