

## Prestatiemeting: vijf valkuilen

Iedereen is het erover eens dat organisaties moeten meten hoe ze presteren. De vijf meest voorkomende valkuilen:

1. Het gaat er niet om of je binnen je budget bent gebleven, maar of je beter presteert dan je concurrenten. Benchmarken dus!
2. Het gaat er niet om of de cijfers van 2009 beter zijn dan die van 2008. Terugkijken heeft niet zoveel zin. Zoek naar maatstaven die de winst van morgen bepalen.
3. Cijfers vertellen nooit het hele verhaal, geven vaak een vervormd beeld van de situatie en zijn kwetsbaar voor beïnvloeding (bijvoorbeeld door de manier waarop ze worden verzameld).
4. Het is aan de orde van de dag: prestatienormen stellen betekent dat de manager of medewerker zaken gaan manipuleren zodat zij er goed uitspringen. Het is beter dit te accepteren dan net te doen alsof het niet zo is. Het helpt om met een verscheidenheid aan prestatienormen te werken (zowel financiële als niet-financiële), en bonussen minder sterk te koppelen aan prestatienormen.
5. De omstandigheden veranderen, dus moeten de prestatienormen mee veranderen. Wees expliciet in wat er gemeten wordt, en zorg dat iedereen hier helderheid over heeft.

Bron: *Harvard business review*

## Ochtendmensen hebben meer energie

Ochtendmensen voelen zich energiekeker dan andere Nederlanders, ook door de dag heen. Het moment waarop de Nederlander de meeste energie heeft is in de ochtend ((36%), gevolgd door de avond (22%) en de middag (14%).

Bron: *onderzoeksbureau GfK*

## Opzeggen jaarcontract dure grap

Het is al eerder aan de orde geweest in deze nieuwsbrief, maar sinds 8 juli 2009 ligt er weer een gerechtelijke uitspraak over het opzeggen van een jaarcontract waarin geen tussentijds opzegbeding opgenomen is.



Een werknemer treedt op 1 augustus 2008 in dienst op basis van een jaarcontract. Vanwege gebrek aan opdrachten ontslaat de werkgever de werknemer per 1 februari 2009, met toestemming van het CWI. De werknemer stelt zich op het standpunt dat een jaarcontract niet tussentijds kan worden beëindigd, en eist doorbetaling van loon over de resterende periode.

De kantonrechter in Haarlem stelt dat een tijdelijk arbeidscontract alleen maar opgezegd kan worden als dat uitdrukkelijk in het contract of in de CAO is overeengekomen. De werkgever kon de arbeidsovereenkomst daarom niet opzeggen. Dat het CWI een ontslagvergunning heeft afgegeven, doet daar niets aan af.

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Stappeno. Heeft u vragen of opmerkingen over onderwerpen in deze nieuwsbrief, neem dan telefonisch contact op met Liesbeth van Asselt op 06 1316 2430 of mail naar [info@stappeno.nl](mailto:info@stappeno.nl).

Hoewel de uiterste zorg is besteed aan de inhoud van deze uitgave, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden/onjuistheden, noch voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze uitgave.

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming worden vermenigvuldigd of overgenomen.

De werknemer heeft recht op een schadevergoeding gelijk aan het salaris over 6 maanden (1 februari – 1 augustus).

## Vrijwilliger en werknemer

Een zorginstelling wil een vrijwilliger voor zeven uur in dienst nemen. Kan dat?

Wanneer een vrijwilliger voor een aantal uren in loondienst treedt, wordt het arbeidsrecht op hem van toepassing. Inclusief het in de Flexwet genoemde “vermoeden van arbeidsomvang”.

Dit artikel houdt in dat het werkelijke aantal uren dat iemand in een bepaalde functie werkt, doorslaggevend is voor het bepalen van de arbeidsomvang. Wanneer de vrijwilliger over een periode van drie maanden meer uren aan zijn functie besteedt dan in de arbeidsovereenkomst vermeld staat, dan heeft hij daarmee in feite een arbeidsovereenkomst voor die meerdere uren. Ook al werkte hij die uren als vrijwilliger.

## Vakantie zieke medewerkers

Heeft een zieke medewerker nu wel of niet recht op vier weken vakantie per jaar? Rechter komen er niet goed uit. Geen wonder, want de Nederlandse wetgeving zegt iets anders dan de Europese richtlijn.

Dat betekent dat werkgevers in de ene regio slechter af zijn dan werkgevers in de andere regio. In Amsterdam volgde de kantonrechter de Nederlandse wet: de zieke medewerker bouwt alleen vakantiedagen op over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.

Maar in Utrecht volgde de kantonrechter de uitspraak van het Europese Hof van justitie. Dat wil zeggen dat medewerkers verlofdagen opbouwen gedurende de hele ziekteperiode. Een medewerker die twee jaar ziek geweest was, en over die twee jaar de vakantiedagen vergoed wilde krijgen, kreeg van de Utrechtse kantonrechter gelijk.

Wat kunnen werkgevers intussen doen? Ten eerste zieke medewerkers stimuleren om met vakantie te gaan (tenzij ze hier te ziek voor zijn natuurlijk) en hierbij af te spreken dat gedurende deze periode vakantiedagen opgenomen worden. Het Europese Hof zegt immers dat er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen zieke en gezonde werknemers. Als gezonde werknemers op vakantie gaan, moeten ze vakantiedagen opnemen. Dan moeten zieke medewerkers dat dus ook.



Verder is het verstandig alvast een voorziening te treffen voor het geval er nog claims komen van medewerkers die de afgelopen vijf jaar tijdens hun ziekte te weinig vakantiedagen opbouwden.

*Bron: Stibbe advocaten*

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Stappeno. Heeft u vragen of opmerkingen over onderwerpen in deze nieuwsbrief, neem dan telefonisch contact op met Liesbeth van Asselt op 06 1316 2430 of mail naar [info@stappeno.nl](mailto:info@stappeno.nl).

Hoewel de uiterste zorg is besteed aan de inhoud van deze uitgave, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden/onjuistheden, noch voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze uitgave.

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming worden vermenigvuldigd of overgenomen.