

Onderzoeksrapport

HR Kennistest 2023

Weten HR-professionals
wat hen te wachten staat?

Onderzoek onder Nederlandse uitvoerenden,
(mede)beslissers en eindverantwoordelijken
op het gebied van HRM/personeel.

Oktober 2023



Onderzoeksrapport

HR Kennistest 2023

Inhoud

| | |
|--|----|
| Inleiding | 4 |
| 1 • Stijging belastingschijftarief | 5 |
| 2 • Wettelijk minimumuurloon | 6 |
| 3 • Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding | 7 |
| 4 • Stimulering van het OV | 8 |
| 5 • Wet 'Werken waar je wilt' | 9 |
| 6 • Nulurencontracten | 10 |
| 7 • Werkkostenregeling | 12 |
| 8 • Verlofregelingen | 13 |
| Zijn HR-professionals klaar voor 2024? | 14 |





Inleiding en onderzoeksverantwoording

De krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden, het zittende kabinet is demissionair, wetsvoorstellen blijven ingediend - en soms ook weer afgewezen - worden. In het huidige klimaat ervaren HR-professionals uitdagingen bij het bijhouden van de wet- en regelgeving omtrent HR-zaken. Desalniettemin is het, vooral in deze tijd, van cruciaal belang om op de hoogte te zijn van de actuele wet- en regelgeving en de plannen voor het komende jaar.

Uit recent onderzoek van Visma YouServe blijkt dat bijna de helft van de HR-professionals zich zorgen maakt over wijzigingen of uitstel van HR-wetten vanwege het demissionaire kabinet. Maar in hoeverre zijn ze daadwerkelijk op de hoogte? Visma YouServe heeft meer dan 300 HR-professionals getest op hun kennis van de wet- en regelgeving binnen hun vakgebied.

De belangrijkste onderwerpen met betrekking tot HR die het nieuwe kabinet straks moet oppakken, zijn volgens HR-professionals als volgt:

| | |
|---|------------|
| Moderniseren en eenvoudiger maken van de belastingwetgeving en premieheffing | 45% |
| Wettelijk rouwverlof van twee weken | 33% |
| Moderniseren van de werkkostenregeling | 30% |
| Hervorming van de arbeidsmarkt voor meer gelijkheid tussen werknemers met verschillende contracten (vast, flexibel, zzp) | 28% |
| Belonen van duurzame initiatieven van werknemers | 24% |



Niet op de hoogte van wijzigingen

De kennistest bevatte zeven meerkeuzevragen over de veranderende HR wet- en regelgevingen. Respondenten hadden maximaal 35 seconden per vraag om te antwoorden. Uit de resultaten blijkt dat de actuele kennis van HR-professionals over recente en opkomende wijzigingen momenteel niet toereikend is. Naast de meerkeuze kennisvragen, zijn de respondenten ook gevraagd naar hun mening over regelingen in hun vakgebied. Zo werden hen verschillende stellingen voorgelegd.

Onderzoeksverantwoording

| | |
|--------------------------|---|
| Doelgroep | 325 Nederlandse uitvoerenden, (mede)beslissers en eindverantwoordelijken op het gebied van HRM/ personeel van 18 jaar en ouder. Het onderzoek vond plaats onder leden van PanelWizard Nederland: een exacte en representatieve afspiegeling o.b.v. de kenmerken leeftijd, geslacht, gezinssituatie, arbeidsparticipatie, opleiding en regio. Deze indeling is opgesteld volgens de Gouden Standaard opgesteld door het Data & Insights Network i.s.m. het CBS. |
| Veldwerkperiode | 23 tot 27 oktober 2023 |
| Onderzoeksmethode | Er is in dit onderzoek gebruik gemaakt van een online vragenlijst, die is voorgelegd aan de geselecteerde doelgroep. |

1

Stijging belastingenschijftarief

“Met hoeveel procent stijgt het eerste belastingenschijftarief?” Bijna drie op de vijf respondenten (58%) kon hier geen antwoord op geven. Hoewel dit percentage hoog is, weerspiegelt het de zorgen en prioriteiten die HR-professionals hebben met betrekking tot de modernisering en vereenvoudiging van belastingwetten en premieheffingen. Voor bijna de helft van hen (45%) staat dit zelfs bovenaan de lijst als het belangrijkste onderwerp voor het nieuwe kabinet.

Naast degenen die het antwoord niet wisten, bleken er ook veel foutieve antwoorden te zijn gegeven. Een opvallende 12 procent dacht dat het eerste belastingenschijftarief met 0,04% zou stijgen, terwijl 11 procent geloofde dat het juiste antwoord 0,05% was. Het correcte antwoord, een stijging van 0,03%, werd slechts door 8 procent van de respondenten gegeven. De leeftijdsgroep ‘jonger dan 30 jaar’ was met 17 procent het best geïnformeerd over het juiste stijgingspercentage. In vergelijking scoorden de andere leeftijdsgroepen aanzienlijk lager in het juist beantwoorden van de vraag, variërend tussen de zes en tien procent.

Met hoeveel procent stijgt het eerste belastingenschijftarief?

 = juiste antwoord



2



*“Voor de invoering van het **wettelijk minimumuurloon** is een aantal aanpassingen belangrijk. Zo is het nodig de afspraken in (collectieve) arbeidsovereenkomsten aan te passen aan de nieuwe systematiek. Het wettelijk minimumloon per uur wordt net als het huidige minimumloon per maand per 1 januari en 1 juli van elk jaar geïndexeerd. Het is dus belangrijk om het loon van werknemers die het minimumloon verdienen ieder half jaar opnieuw te berekenen. Op de loonstrook per 2024 vermeld je het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon per uur. Salarisschalen op het niveau van het huidige minimumloon (per maand, week of dag) moet je herberekenen naar het nieuwe minimumloon per uur. Bij bijvoorbeeld betaling van het vaste minimumloon per maand, kan het maandbedrag straks anders uitvallen afhankelijk van het vaste aantal contracturen per week van de werknemer.”*

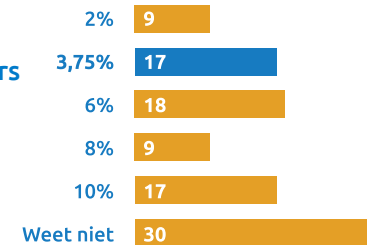
Jan Dekkema, Kennismanager wet- en regelgeving Visma YouServe

Wettelijk minimumuurloon

De meerderheid van de professionals had moeite met de vraag over de gemiddelde stijging van het wettelijk minimumuurloon voor werknemers die meer dan 36 uur werken. Opnieuw gaf het grootste deel van de respondenten (30%) aan het antwoord niet te weten. Het correcte antwoord, een stijging van 3,75% procent, werd door slechts 17 procent gegeven. Andere veel voorkomende antwoorden waren: een stijging van zes procent (18%) en een stijging van tien procent (17%). Net als bij de vorige vraag toonde de leeftijdsgroep van professionals jonger dan 30 jaar meer kennis, een kwart (24%) van deze groep wist het correcte antwoord te geven.

Met hoeveel procent stijgt het wettelijk minimumuurloon gemiddeld voor werknemers die meer dan 36 uur werken?

 = juiste antwoord



Ondanks dat uit de kennistest bleek dat maar liefst 83 procent niet het juiste antwoord wist te geven, geeft 37 procent van de respondenten aan deze verhoging te laag te vinden. Dit staat tegenover 41 procent die de verhoging niet te laag vindt. Toch blijkt ook uit de kennistest dat velen het idee hadden dat de verhoging hoger was dan 3,75 procent, zo werden de antwoorden 6 procent (18%) en tien procent (17%) ongeveer even vaak gegeven. Vier op de tien (42%) professionals vreest dat de verhoging van het wettelijk uurloon sommige organisaties fataal zal worden. Een iets kleiner percentage (38%) is het hier niet mee eens.

Opvallend is dat maar liefst 63 procent aangeeft dat het bepalen van nieuwe lonen en loonschalen binnen hun organisatie geen prioriteit heeft. Wellicht heeft dit te maken met het feit dat 64 procent denkt dat werknemers vrije tijd belangrijker vinden dan een hoger loon.

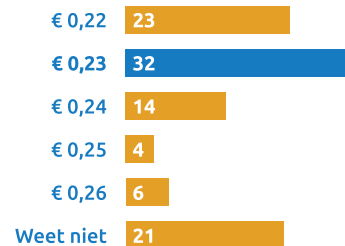
3

Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding

Per 1 januari 2024 wordt de nieuwe onbelaste reiskostenvergoeding vastgesteld op €0,23 per kilometer. Opvallend genoeg was slechts een derde (32%) van de professionals hiervan op de hoogte. Bijna een kwart (23%) dacht dat het correcte bedrag €0,22 per kilometer was. Daarnaast gaf maar liefst een vijfde (21%) aan geen idee te hebben wat het juiste antwoord was.

Wat wordt de nieuwe onbelaste reiskostenvergoeding per 1 januari 2024?

■ = juiste antwoord



4



“Naast de hoge kosten voor mobiliteit, stoten medewerkers met elke afgelegde kilometer ook CO2 uit. Door efficiënter met vervoer om te gaan en vaker te kiezen voor het openbaar vervoer, kunnen we bijdragen aan het verminderen van onze CO2 voetafdruk. Vanaf juli 2024 wordt het voor grote organisaties verplicht om te rapporteren over zakelijke reisbewegingen. Het is belangrijk om je software hier op aan te passen zodat je alle verplichte registraties kunt doen.”

**Danny de Boer, Product Consultant
Visma YouServe**

Stimulering van het OV

Tijdens Prinsjesdag werd een plan voorgesteld om, met ingang van 1 januari 2024, het gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren vanuit werkgevers. Meer dan de helft (53%) van de respondenten was niet op de hoogte van de specifieke veranderingen die deze maatregel met zich meebracht. Slechts 17 procent kon het juiste antwoord geven, namelijk de vrijstelling voor het privégebruik van zowel de OV-kaart als het OV-abonnement van de werkgever.

De oudere generatie (60 jaar en ouder) bleek beter geïnformeerd te zijn bij deze vraag; bijna een kwart (23%) wist het juiste antwoord te geven. In tegenstelling was van de jongere generatie (jonger dan 30 jaar), slechts 10 procent op de hoogte van deze verandering.

De meerderheid van de HR-professionals (67%) vindt de vrijstelling voor het privégebruik van de OV-kaart en het OV-abonnement van de werkgever een goede zaak. Toch geloven ook drie van de vijf (60%) dat de wetwijziging geen invloed zal hebben op het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van het openbaar vervoer. Dit terwijl meer dan de helft (54%) van hen binnen hun organisatie de wens heeft om meer werknemers met het OV naar het werk te laten reizen. Enkele organisaties bieden reeds mogelijkheden; ongeveer een derde (36%) staat werknemers soms toe hun OV-abonnement of -kaart zowel privé als zakelijk te gebruiken.

Waar het merendeel van de professionals het over eens is, is dat de kosten van het OV veel te hoog zijn. Maar liefst vier op de vijf (80%) is het eens met deze stelling.

Tijdens Prinsjesdag is er een plan voorgesteld om het gebruik van OV te stimuleren vanuit de werkgever richting de werknemers. Wat verandert er vanaf 1 januari 2024?

| | |
|--|----|
| Vrijstelling voor het privégebruik van de OV-kaart en het OV-abonnement van de werkgever | 17 |
| Fiscale bijtelling voor het rijden van een niet elektrische of hybride auto wordt verhoogd met 3 procent | 13 |
| Vrijstelling voor het privégebruik van de OV-kaart en het OV-abonnement van de werkgever in de daluren | 15 |

 = juiste antwoord

Weet niet  53

5

Wet 'Werken waar je wilt'

In juli 2022 keurde de Tweede Kamer het voorstel voor de wet 'Werken waar je wilt' goed met 125 van de 150 stemmen, maar afgelopen september heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel verworpen. Ondanks deze belangrijke ontwikkeling, lijken niet alle professionals hiervan op de hoogte te zijn. Op de (strik)vraag over wanneer de wet 'Werken waar je wilt' in werking treedt, gaf 38 procent aan dit niet te weten. Drie op de tien (28%) respondenten waren wel op de hoogte van de verwerping van de wet. Een opmerkelijke 11 procent was in de veronderstelling dat de wet op 1 januari 2024 zijn intrede zou doen. Een andere 11 procent dacht dat deze wet in werking zou treden vanaf 1 januari 2025.

Per wanneer treedt de wet 'Werken waar je wilt' in werking? ■ = juiste antwoord



Bijna de helft (45%) van de HR-professionals steunt de beslissing van de Eerste Kamer om de wet 'Werken waar je wilt' af te wijzen, terwijl een kwart (27%) het hier niet mee eens is. Toch verwacht de helft (49%) dat het verwerpen van de thuiswerkwet nog voor veel discussie zal zorgen. Daarnaast merkt een derde (34%) op dat veel organisaties beloften doen over het toestaan van remote werken, terwijl ze dit in de praktijk verbieden. Een kwart (27%) geeft zelfs aan dat hun eigen organisatie niet altijd eerlijk is tegen werknemers over het toestaan van remote werken. Daarbij komt dat de helft (48%) het onnodig vindt dat werknemers meer dan twee dagen in de week thuiswerken.

6

Nulurencontracten

Er is een wetsvoorstel om nulurencontracten binnenkort te verbieden en te vervangen door vaste basiscontracten met een minimaal aantal ingeplande uren. Werkgevers mogen echter nog steeds extra beschikbaarheid van hun medewerkers vragen, maar de overgrote meerderheid van HR-professionals weet eigenlijk niet hoeveel. Maar 11 procent gaf het juiste antwoord op deze vraag, namelijk dat werkgevers 30% extra beschikbaarheid mogen vragen. Bijna de helft (46%) wist het antwoord op deze vraag niet. Opvallend was dat 16 procent van de professionals in de veronderstelling was dat werkgevers helemaal geen extra beschikbaarheid mochten vragen.



“Door het wetsvoorstel om nulurencontracten te verbieden wordt de druk groter voor organisaties om vaste contracten aan te bieden. Wij verwachten dat er een toename gaat komen in de vraag naar flexibele HR-professionals.”

Konrad Ongersma
Senior Manager YouFlex,
interim HR services

Er is sprake van een verbod op de nulurencontracten. In plaats daarvan komen er vaste basiscontracten met een minimaal aantal ingeroosterde uren. Hoeveel procent beschikbaarheid mag je dan extra vragen van je werknemer?

■ = juiste antwoord

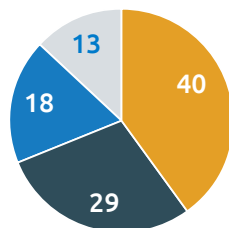




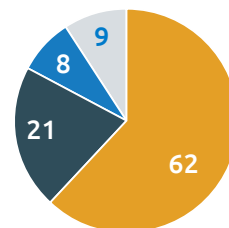
- Geldt zeker niet voor mij/mijn organisatie %
- Geldt enigszins voor mij/mijn organisatie %
- Geldt zeker wel voor mij/mijn organisatie %
- Weet niet/geen mening %

Tijdelijke contracten

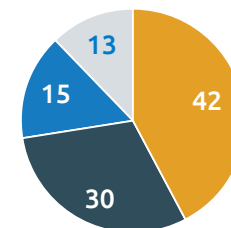
Bijna de helft (47%) van de HR-professionals ziet op tegen het vervallen van de tussenperiode van zes maanden na drie contracten voor bepaalde tijd. De reden hiervoor is dat ze liever niet iedereen een vast contract willen aanbieden. 29 procent geeft de voorkeur aan het zoeken naar nieuwe werknemers na drie opeenvolgende contracten, in plaats van het aanbieden van een vast contract. Toch zegt maar liefst 45 procent dat organisaties die tijdelijk contracten aanbieden eigenlijk niet meer passen in de huidige arbeidsmarkt.



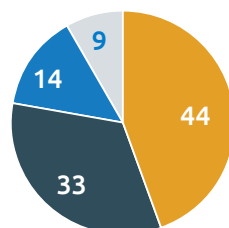
Ik baal dat de tussenperiode van zes maanden na drie bepaalde tijd contracten vervalt, omdat ik liever niet iedereen een vast contract bied.



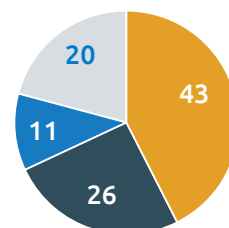
Na drie bepaalde tijd contracten zoek ik liever naar nieuwe werknemers dan dat ik een werknemer een vast contract bied.



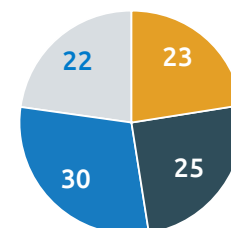
In vind organisaties die tijdelijke contracten bieden niet meer passen in de huidige arbeidsmarkt.



Ik geef nieuwe werknemers het liefst direct bij aanstelling een vast contract, omdat ik hoop dat ze dan minder snel ontslag nemen.



Ik verwacht dat het wetsvoorstel waarbij zelfstandigen als schijnzelfstandig kunnen worden gezien mij veel problemen gaat opleveren.



Ik vind dat de praktijken waarbij er met schijnzelfstandigen wordt gewerkt hard aangepakt moet worden.

7



“Veel organisaties weten niet dat er voor werknemers eenvoudig fiscale voordelen mogelijk zijn met de WKR. Denk aan het aanschaffen van een fiets of een vergoeding voor sportabonnementen. Ook is het interessant om bonussen onder te brengen in de WKR, waardoor werkgevers minder belasting betalen en werknemers maximaal kunnen profiteren. Bij het inzetten van de WKR is het belangrijk om een gebruikelijkheidstoets uit te voeren. Daarnaast is het goed om jaarlijks het WKR-beleid te herzien en te kijken of de WKR voldoende benut wordt.”

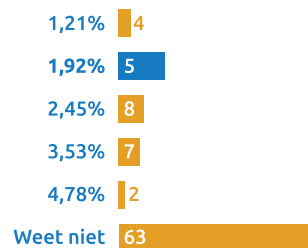
Danny de Boer
Product Consultant Visma YouServe

Werkkostenregeling

Recentelijk is de hoogte van de vrije ruimte (WKR) aangepast, maar het lijkt erop dat niet alle HR-professionals op de hoogte zijn van de nieuwe regeling. Op de vraag naar het nieuwe percentage over de loonsom tot 400.000 euro antwoordde maar liefst 63 procent met ‘weet ik niet’. Het juiste antwoord, een nieuwe vrije ruimte van 1,92% over de loonsom tot €400.000, werd slechts door een kleine 15 procent van de respondenten gegeven.

De hoogte van de vrije ruimte (WKR) is aangepast. Wat is het nieuwe percentage over de loonsom tot 400.000 euro?

 = juiste antwoord



8

Verlofregelingen

De huidige verlofregelingen staan niet goed in de boeken bij de meerderheid van de HR-professionals. Maar liefst 56 procent beschouwt het huidige verlofstelsel als 'een rommeltje'. Daarnaast denkt 53 procent dat werknemers binnen hun organisatie wel eens te weinig of juist te veel verlof hebben ontvangen. Toch zegt maar liefst 60 procent liever geen verdere wijzigingen te willen zien in de verlofwetgeving. 56 procent vindt zelfs dat er een groeiende neiging is naar een verzorgingsstaat door alle nieuwe en gewenste wetten, zoals die voor transitie, rouw en vaderschapsverlof. Deze weerstand blijkt ook wel uit het feit dat slechts een kwart (24%) van de ondervraagden aangeeft een beleid te hebben opgesteld voor het bieden van transitieverlof; verlof voor personen die een geslachtsverandering gaan ondergaan.



Zijn HR-professionals klaar voor 2024?

Veel HR-professionals zijn zich bewust van de uitdagingen bij het volgen van wet- en regelgeving, maar velen hebben nog niet het vereiste kennisniveau. De complexiteit van wijzigingen en onduidelijkheden door politieke situaties, zoals een demissionair kabinet, bemoeilijkt het proces. Hierdoor blijken velen niet goed op de hoogte te zijn van recente of komende veranderingen, wat zowel uitdagingen als risico's met zich meebrengt. Belastingwetgeving, arbeidsmarkthervorming en modernisering van regelingen zijn volgens HR-professionals belangrijke onderwerpen voor het nieuwe kabinet. Toch lijken veel professionals moeite te hebben met specifieke kennis over deze onderwerpen. Ook de meningen over deze regelingen zijn verdeeld. Zo worstelen sommigen met het huidige verlofstelsel en de afschaffing van nulurencontracten. Er lijkt een kloof te zijn tussen de gewenste kennis en het daadwerkelijke kennisniveau bij veel HR-professionals, terwijl het juist nu van essentieel belang is om op de hoogte te blijven van alle veranderingen in wet- en regelgeving.

Advies nodig over wijzigingen op het gebied van HR en Payroll?

Visma YouServe helpt organisaties met alle uitdagingen om HR-zaken goed te regelen. Wijzigingen in wet- en regelgeving zijn belangrijk om in de gaten te houden. Dit heeft direct impact op je HR-beleid en salarisadministratie. Wil je meer weten over de wijzigingen die eraan komen?

- ▶ Bekijk ons [laatste webinar](#) over de nieuwe belastingplannen.
- ▶ Blijf op de hoogte van alle wijzigingen op het gebied van wet- en regelgeving en [abonneer je op onze maandelijkse nieuwsbrief](#) of volg ons op één van de volgende kanalen:



Over Visma YouServe

Elke onderneming drijft op mensen. Zij maken het verschil. Daarom is het zaak om je mensen als je grootste goed te behandelen. Ze gelukkiger te maken én te houden. Dat doe je met Human Resource Management in optima forma.

Visma YouServe biedt je hiervoor elke vorm van ontzorging. Van het ondersteunen van je salaris- en personeelsadministratie tot het behalen van je HR-doelstellingen. Wij zijn dé serviceprovider die je het werk uit handen neemt en naar een hoger niveau tilt. Voorloper in HR-dienstverlening, kennishuis en software provider ineen.

Vernieuwend, deskundig, betrouwbaar, relevant en nieuwsgierig tot op het bot. Altijd op zoek naar wat mensen drijft en wat ze verder brengt. Zo maken we medewerkers én ondernemingen gelukkiger. Maximaal gefaciliteerd.

Daarom werk je met Visma YouServe. Omdat mensen je grootste kapitaal zijn.

Contact

+31 88 23 02 700 | info@youserve.nl | youserve.nl

Omdat mensen je **grootste kapitaal zijn**