

Arteel

Enkel een beloning na 25 jaar dienst? Volledig achterhaald!

Herent – De nood aan waardering van medewerkers was nog nooit zo hoog als vandaag. Toch wordt dat door de overheid te weinig erkend. Er bestaan dan wel maatregelen om medewerkers te belonen, maar die zijn hopeloos achterhaald én het zijn er niet genoeg. Ook met de nieuwe coronapremie van maximum 500 euro die vanaf morgen (1 augustus) ingaat, slaat de regering de bal mis.

Voor veel werknemers was de afstand tot de werkvloer en de bedrijfscultuur nog nooit zo groot als in de (voorbije) thuiswerktijden. Reden te meer waarom veel organisaties, van KMO's tot bedrijven als Deloitte, AG Insurance, Telenet, Soudal en Zorgbedrijf Antwerpen, gingen inzetten op erkenning en waardering van hun werknemers.

De war for talent maakt een positieve cultuur nog belangrijker

Nu werknemers met mondjesmaat terugkeren naar kantoor, blijkt dat het pover gesteld is met hun verbondenheid met de waarden en visie van hun organisatie. Uit een recent onderzoek van Antwerp Management School en het VBO¹, geeft één op de vier werknemers zelfs aan op zoek te zijn naar een andere job. Willen organisaties een aantrekkelijke werkgever blijven in de *war for talent*, dan hebben ze er meer dan ooit baat bij om in te zetten op een positieve bedrijfscultuur. Veel werknemers hebben immers nagedacht over hun jobinhoud en hoe ze zich voelen op hun werkplek.

Nog veel misverstanden over hoe je medewerkers betrokken houdt

Organisaties hebben meer oplossingen nodig om hun werknemers individueel te belonen. Geen enkele werknemer is hetzelfde en dat geldt daarom ook voor het type beloning.

En neen, betrokkenheid bereik je niet door meer loon te geven. Ook de groeiende populariteit van cafetariaplannen ten spijt, waarmee medewerkers voordelen in natura zoals extra vakantiedagen of een fitnessabonnement kunnen krijgen, helpt deze niet. Het effect hiervan is niet blijvend en velen gaan dit al snel als vanzelfsprekend beschouwen. Het zorgt ervoor dat ze in een gouden kooi terechtkomen: de vele voordelen willen ze niet meer kwijt waardoor ze wel blijven, maar daarom niet méér betrokken zijn of meer engagement hebben. Werknemers voelen dat niet in hun hart, en uiteindelijk is het dat wat telt.

Hetzelfde geldt voor de nieuwe coronapremie die vanaf morgen (1 augustus) ingaat. Bedrijven die tijdens de coronacrisis goede resultaten konden voorleggen, kunnen daarmee maximaal 500 euro coronapremie toekennen in de vorm van consumptiecheques. Dit kan enkel collectief en dus niet individueel gegeven worden, en daar knelt het schoentje.

Een individuele, persoonlijke benadering is de oplossing

Ik pleit voor **een eenvoudige oplossing** die bedrijven kunnen inzetten om elke werknemer die een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd, 'on the spot' en individueel te kunnen waarderen. In de

omliggende landen kan dat al. Kijk bijvoorbeeld naar Nederland waar het flexibel en fiscaalvriendelijk systeem om mensen te belonen een positieve impact heeft op de hele Nederlandse economie.

Hoewel steeds meer bedrijven momenten van erkenning en waardering inbouwen voor hun werknemers, ondanks dat ze daarop belasting moeten betalen, kijken velen nog de kat uit de boom. Dat doen ze uit

¹ https://www.vbo-feb.be/actiedomeinen/hr--personeel/hr--personeel/1-jaar-onderzoek-rond-de-impact-van-corona-op-menselijk-kapitaal-in-organisaties_2021-06-22/

Arteel

angst voor de complexe administratie en voor het effect van ‘een vergiftigd geschenk’. Er is te veel onduidelijkheid.

Wanneer wij **de ondernemerscultuur en de juiste mindset bij medewerkers verder willen stimuleren** in ons land, dan moeten wij het voor leidinggevendenden mogelijk maken om hun mensen aan te moedigen en te belonen op het moment dat ze iets goed hebben gedaan. **Dus niet maar één keer per jaar of alleen collectief.**

Onze wetgeving is achterhaald

Op dat vlak is het **Belgisch systeem hopeloos verouderd**. Enerzijds laat de wet niet toe om op een snelle en fiscaalvriendelijke manier mensen te waarderen. Anderzijds zitten onze bedrijven nog steeds vast aan wetten van de vorige eeuw. Denk maar aan het belonen van werkverjaardagen van 25 en 35 jaar, terwijl uit onderzoek van Acerta uit 2019² blijkt dat de gemiddelde anciënniteit in ons land op 11 jaar ligt.

Wat is dan wel de oplossing?

Concreet denk ik aan drie pistes waarbij allereerst het **fiscaal- en RSZ-vrij bedrag om werknemers te belonen, verhoogt moet worden van 40 naar 250 euro per persoon** per jaar. Net zoals dat al het geval is in de ons omringende landen. De bedoeling is dat dit bedrag niet cash wordt gegeven maar in de vorm van een incentive. Ik denk aan bloemen, chocolade, een cadeaudoosje, een concertticket, een restaurantbezoek, een bijdrage aan een goed doel, een opleiding, een beleving, of een ander geschenk.

Daarnaast moeten leidinggevendenden de mogelijkheid krijgen om op **individueel niveau** mensen te belonen, en dus niet alleen collectief. Zoals de situatie nu is, mogen geschenken enkel belastingvrij gegeven worden naar aanleiding van een feest of jaarlijkse gebeurtenis zoals Kerstmis, Nieuwjaar, Sinterklaas of een verjaardag.

Tenslotte moeten we **mijlpalen** in de carrière, zoals bijvoorbeeld 25 en 35 jaar dienst, **anders gaan definiëren**. Mensen moeten niet beloond worden voor het aantal jaren dienst maar in de eerste plaats voor hun ‘inzet’ en ‘bijdrage’.

Kortom; er is, zeker in deze post-thuiswerktijden, dringend nood aan een fiscaal vrijgesteld bedrag om werknemers snel én eenvoudig te belonen voor ‘goed werk’ doorheen het jaar. Het zijn net deze prestaties die het meest gewaardeerd moeten worden. Als je weet dat ‘waardering’ een van de basisbehoeften is van elk mens, dan is het nu echt tijd om de moed te hebben om deze dialoog aan te gaan en actie te ondernemen. Enkel zo blijft het voor organisaties mogelijk om op de krappe arbeidsmarkt goede mensen aan te trekken of om medewerkers te motiveren om voor ‘the extra smile’ te gaan.

Nathalie Arteel,

Waarderingsexpert en zaakvoerder van Arteel Groep

² <https://www.acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/werkgever-en-werknemer-blijven-elkaar-10-maanden-langer-trouw-dan-10-jaar-geleden>