



Is jouw organisatie klaar voor de WAB?

Kies voor een zorgeloze overgang naar de WAB
met de dienstverlening van Visma | Raet



HR Core Beaufort | Payroll Gemal

Per 1 januari 2020 treedt de WAB (Wet arbeidsmarkt in balans) in werking. De wet bevat een pakket maatregelen voor het herstel van de balans tussen vast en tijdelijk werk. We passen onze software aan zodat je straks de juiste gegevens naar de Belastingdienst kunt sturen en voldoet aan alle vereisten van de wet.

Graag gaan we nog een stapje verder en helpen we je met een efficiënte inrichting van je HR-systeem. Je voorkomt zo veel handmatig en dubbel werk en weet zeker dat alle handelingen correct en tijdig worden afgehandeld.

Let op: De dienstverlening in deze leaflet is alleen van toepassing als je werkt met HR Core Beaufort (Online) en Payroll Gemal.

Is jouw organisatie klaar voor de WAB?

De WAB heeft verstrekkende gevolgen voor de personeelsadministratie van jouw organisatie. Uiteraard passen we onze software aan, maar hoe zorg je ervoor dat alle HR-processen in lijn zijn met de nieuwe wetgeving en je meer inzicht krijgt in de financiële consequenties? Met onze dienstverlening helpen we je onder meer met de inrichting van best practices voor verschillende selfservice-processen en actieve signaleringen en bieden slimme oplossingen voor meer inzicht in de financiële gevolgen voor jouw organisatie.

WAB menukaart

In Youforce kun je alle veranderingen zelf doorvoeren maar uiteraard staan onze specialisten ook voor je klaar. Op onze 'menukaart' lees je welke best practices, actieve signaleringen en oplossingen we bieden voor de verschillende onderdelen van de wet. Pas je alles zelf aan, of maak je gebruik van onze kennis en ervaring voor het doorvoeren van aanpassingen in jouw systemen? De menukaart bestaat uit de verschillende onderdelen:

- Het ontslagrecht
- Flexibele arbeid
- Premiedifferentiatie WW

Ontslagrecht

- [Selfservice & Personeelsdossier Online](#)

Met de komst van de WAB krijg je veel vaker te maken met een transitievergoeding. Dit geldt namelijk voor elke medewerker die op initiatief van de werkgever uit dienst gaat. Voor de uitbetaling zijn er nieuwe rubrieken

beschikbaar in HR Core Beaufort (online) en Payroll Gemal. Je kunt ook ons Selfservice-proces 'uitbetalen transitievergoeding' inzetten voor een efficiënte afhandeling. Niet alleen de betaling verloopt dan vlekkeloos maar ook het informeren van de manager en medewerker en de vastlegging in Personeelsdossier.

Investering: Onze Implementation Office richt dit formulier in twee uur in.

Uitbetalen transitievergoeding	
Omschrijving	Nieuwe gegevens
Gegevens uitdiensttreding <i>ter info</i>	
Datum einde contract (t/m)	31-12-2020
Reden uit dienst	30 Rechtswege bepaalde tijd
Reden uitdienst loonaangifte	
Gebruik resultaten uit Payroll Gemal	
<p>Een berekening voor een transitievergoeding is opgebouwd uit drie delen: een formule voor het vaste salaris over de laatste stand, een formule voor de 'vaste' componenten over de voorliggende 12 maanden en een formule voor 'variabele' loonbestanddelen over de voorliggende 3 hele jaren. Voor elk van deze onderdelen is een grondslag in Payroll Gemal opgenomen. Er wordt een uitvoerresultaat per periode per grondslag gepresenteerd. De volgende uitvoercodes in Payroll Gemal kunnen u helpen bij het berekenen van de transitievergoeding:</p> <ul style="list-style-type: none"> 02557 grondslag transitievergoeding variabel vorig jaar 02558 grondslag transitievergoeding variabel twee jaar terug 02559 grondslag transitievergoeding variabel drie jaar terug 01658 grondslag transitievergoeding salaris 01659 grondslag transitievergoeding vast 01660, 02556 grondslag transitievergoeding variabel huidig jaar 	
Uitbetalen transitievergoeding	
Transitievergoeding (P03699 variabel)	
Ontslagvergoeding (P00694 variabel)	

Flexibele arbeid

Ketenbepaling







- Selfservice en HR Core Beaufort

De WAB brengt een verandering aan in de Ketenbepaling. Voordat je overgaat tot een vast dienstverband mag je nog steeds drie tijdelijke contracten aanbieden maar de periode waarin je dit doet, wordt verlengd van twee naar drie jaar. In HR Core Beaufort zijn nieuwe velden beschikbaar om de begin- en einddata van de contracten vast te leggen. Wij hebben een Selfservice-proces gebouwd met de nieuwe velden waarbij je ook een waarschuwing krijgt als een van de contracten de wettelijke termijn van drie jaar overschrijdt.

Investering: Onze Implementation Office richt dit formulier in vier uur in.

Vastlegging ketenbepaling door PSA

De afdeling PSA kan op onderstaande velden handmatig de begin- en einddatums van contracten noteren die meetellen in de ketenbepaling. De begin- en einddatum worden vastgelegd op persoonsniveau. Hierdoor is het mogelijk om beter grip te houden op de ketenbepaling bij meerdere dienstverbanden. De geregistreerde datums kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden in rapportages of bij actieve signalering.

Begindatum 1e contract	01-01-2019	
Einddatum 1e contract	31-12-2019	
Begindatum 2e contract	01-01-2020	
Einddatum 2e contract	31-12-2020	
Begindatum 3e contract	01-01-2020	
Einddatum 3e contract	31-12-2022	

Let op!

Controleer of de medewerker conform de ketenbepaling mogelijk recht

Oproepkrachten

- **Selfservice**

Oproepkrachten die met ingang van 1 januari 2020 twaalf maanden in dienst zijn, moet je een aanbieding doen voor een vast-uren-contract met het gemiddeld aantal gewerkte uren in de afgelopen periode. In Selfservice kunnen we een workflow inrichten die start bij de salarisadministratie en eindigt met een aanbod bij de oproepkracht. In dit aanbod vul je het aantal te werken uren in en de ingangsdatum van de nieuwe arbeidsovereenkomst. Deze gegevens vind je terug in Payroll Gemal. De keuze van de medewerker wordt automatisch vastgelegd in Personeelsdossier.

Investering: Onze Implementation Office richt de workflow 'Aanbod vaste contractomvang' in zes uur in.

- **Actieve signalering**

Werk je met HR Core Beaufort Online, dan kun je Actieve signalering inrichten op het moment dat je een vast-uren-contract moet aanbieden. De manager krijgt dan een taak toegewezen om een Selfservice-proces te starten voor het aanbod van een vast dienstverband.

Investering: Onze Implementation Office richt de 'Actieve signalering' in twee uur in.

Aanbod vaste arbeidsomvang oproepkracht

Omschrijving

Nieuwe gegevens

Oude gegevens op 03-12-2019

Informatie aanbod

Conform de Wet arbeidsmarkt in balans heeft een oproepwerkner na 12 maanden recht op een aanbod van een nieuw contract met een vast aantal uren.

Meer informatie is te vinden op de website van de Rijksoverheid

[Informatie website Rijksoverheid](#)

Mocht u vragen hebben neem dan contact op met de personeelsadministratie (email/telefoon:)

Uitleg werking aanbod

Hieronder worden uw huidige contractgegevens getoond. Tevens vindt u hier het aanbod voor vaste uren.

U kunt dit aanbod aanvaarden door op de knop "akkoord" te drukken. De Personeelsadministratie zal voor u een nieuwe arbeidscontract gaan aanmaken.

Wilt u als oproepkracht blijven werken? Dan kiest u voor de knop "afkeuren"

Huidige contract gegevens

Oprichtgever	24744		Raet - Template omgeving	24744 Raet - Template omgeving
Instelling	2			2
Organisatorische een	HCADM		Healthcare- Administratie	HCADM Healthcare- Administratie
Registratienummer	900282			900282
Soort arbeidsrelatie	T		Tijdelijk dienstverband	T Tijdelijk dienstverband
Functie	0120		Verpleegkundige	0120 Verpleegkundige
Uren per week	0.00			0.00
Datum in dienst	01-03-2019			01-03-2019
Datum in dienst CAO	01-03-2019			01-03-2019

Aanbod vaste arbeidsom

Binnen Payroll Gemal is op code 1843 het aantal uren inzichtelijk.

Gemiddeld aantal uren afgelopen 12 maanden

Ingangsdatum vaste uren bij akkoord aanbod

• Digitale handtekening

Door de WAB bied je waarschijnlijk veel vaker nieuwe dienstverbanden aan dan voorheen. De wet bepaalt dat zowel werkgever als werknemer deze schriftelijk moeten ondertekenen. De digitale handtekening in Youforce is een praktische en duurzame oplossing voor tweezijdig ondertekenen waarmee een volledig digitale afhandeling van dit proces wordt gerealiseerd. Digitaal ondertekenen geeft niet alleen meer grip op processen zoals indiensttreding, maar biedt ook gebruikersgemak aan (nieuwe) medewerkers en draagt bij aan modern werkgeverschap.

Bij de inrichting van de digitale handtekening starten we altijd met een korte intake. Hierin bepalen we samen met jou de scope. We bespreken welke documenten je digitaal wilt laten ondertekenen en of je de beschikbare modelovereenkomsten wilt gebruiken of eigen templates. Kies je voor onze basisdienstverlening, dan richt onze Implementation Office twee workflows en templates voor je in. Wil je meer, of een consultant bij jou op locatie voor de inrichting van de digitale handtekening, dan rekenen we daar extra kosten voor.

Investing: Een dag consultancy voor basisdienstverlening.*



* Exclusief de kosten voor de software van de Digitale handtekening



Premiedifferentiatie WW*

* Ben je eigenrisicodragers voor WW-premie dan is deze dienstverlening voor jou niet van toepassing.

Verplichte velden

- **Selfservice**

De regels voor de hoogte van de af te dragen WW-premie per medewerker veranderen per 1 januari 2020. Je moet voor elke medewerkers een aantal gegevens vastleggen om de juiste hoogte te bepalen. In HR Core Beaufort (online) en Payroll Gemal zijn hiervoor vijf velden beschikbaar die in onderstaande selfserviceprocessen worden toegepast:

- Indiensttreding
- Verlengen contract
- Aanbieden vast contract
- Aanzegging
- Uitdienst

Investerings: Onze Implementation Office past de formulieren aan met de nieuwe rubrieken.*

* Je moet zelf aangeven welke workflows je voor deze processen gebruikt.

Registratie tijdelijke uitbreiding uren

• Selfservice

De WAB schrijft voor dat het aantal verloonde tijdelijke uren niet méér mag bedragen dan 30% van het vaste aantal contracturen om in aanmerking te komen voor het lage WW tarief. Gebeurt dit wel, dan betaal je over alle gewerkte uren het hoge WW-tarief. De Belastingdienst verwacht dat je elk jaar controleert of medewerkers binnen deze 30% blijven. Voor het vastleggen van de tijdelijke uren beschik je straks in HR Core Beaufort over nieuwe velden. Dankzij deze velden voer je eenvoudig de controles uit voor de Belastingdienst en weet je altijd precies hoeveel extra uren je medewerkers nog mogen werken. Zo voorkom je onnodig hoge WW-premies.

In HR Selfservice komt de registratie van tijdelijke uren terug in de processen 'Indiensttreding', 'Contractwijziging' en 'Overplaatsing'. Binnen deze processen kunnen wij de formulieren waarop de je de tijdelijke uren vastlegt aanpassen en vervangen met de nieuwe velden. Ook de workflows, dialogen en templates* bouwen we opnieuw voor je op.

Investering: Onze Implementation Office past de formulieren aan en bouwt de nieuwe workflows in één dag. We kunnen ook voor eventueel gekoppelde templates de veld-verwijzingen indien nodig aanpassen, hiervoor is de prijsindicatie op aanvraag.

* Je moet zelf aangeven welke workflows je voor deze processen gebruikt.

Grip op loonkosten en je personeelsbestand

• Scenario Planning

Hoe de WAB financieel gaat uitpakken is voor elke organisatie anders. Werk je vaak met oproepkrachten en flexwerkers, zijn er veel of weinig kortlopende dienstverbanden, hoeveel Zzp'ers zijn actief in je organisatie? Allemaal factoren die van invloed zijn op het uiteindelijke prijskaartje dat aan de WAB komt te hangen.

Met onze Scenario Planning software helpen wij je graag grip te krijgen op je personeelsbestand en de samenhangende kosten. Je kunt scenario's opstellen waarin je doorrekent hoeveel je af te dragen WW-premie bedraagt bij verschillende samenstellingen van vast en flexibel personeel. Maar ook bereken je hoeveel de transitiekosten bedragen voor je huidige personeelsbestand. Zo weet je op elk moment wat de kosten zijn als je afscheid neemt van medewerkers.

Investing: Prijsindicatie op aanvraag.

Meer weten?

Wil je meer weten over HR Core Beaufort en Payroll Gemal?
Laat het ons weten, wij nemen contact met je op.

 [Vraag meer informatie aan](#)

Over Visma | Raet

Visma | Raet is marktleider in cloudoplossingen en daaraan gerelateerde services, met name op het gebied van HR-processen en salarisverwerking. Met haar software en services helpt Visma | Raet klanten om de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plek te hebben. Visma | Raet en haar strategische partners bieden een geïntegreerd platform dat de waardeketen van haar klanten ondersteunt met relevante analytics en gebruikersbeheer. Gebruikers kunnen vanuit het Visma | Raet-platform op elk moment toegang krijgen tot de gewenste applicaties.

Visma | Raet is onderdeel van het Noorse Visma AS, marktleider in Scandinavië en behorend tot de top 10 van Europese business softwarehuizen. Visma AS heeft in totaal 800.000 klanten en 10.000 medewerkers.

Kijk voor meer informatie op: www.raet.nl of bel +31 (0)88 - 230 23 00.