

AAD HR Herfstnieuwsbrief**Editie: september '22**

De vakantieperiode is voorbij en Prinsjesdag is achter de rug, dus we weten weer wat ons te wachten staat de komende periode. Ben je benieuwd naar de belangrijkste afspraken uit de Prinsjesdagstukken en de trends waar wij verwachten mee te maken te gaan krijgen? Lees dan onze nieuwsbrief en waar nodig staan we weer voor jullie klaar.

**Gevolgen Prinsjesdag 2022 voor werkgevers 2022:**

Jarenlang was de inflatie in Nederland heel laag, maar dat is sinds eind 2021 anders. De inflatie zit nu op 12% in 2022 (cijfer augustus 2022). Vooral de prijzen van energie en boodschappen stijgen hard. Dat brengt voor veel mensen grote problemen met zich mee. In 2023 blijven de prijzen waarschijnlijk stijgen. Daarom kondigt het kabinet plannen aan om mensen met lage en middeninkomens te helpen. Niet alleen volgend jaar, ook in de jaren daarna. Een van de maatregelen die het kabinet op Prinsjesdag heeft gepresenteerd, is een verhoging van het minimumloon. Werkgevers maken zich zorgen voor een opwaartse druk in het loongebouw. Hieronder de belangrijkste wijzigingen voor bedrijven.

Minimumloon met 10 procent omhoog

Het **wettelijk minimumloon** gaat flink stijgen. Op 1 januari 2023 zal het minimumloon direct met 10,15 % omhoog gaan. Werknemers van 21 jaar en ouder hebben dan recht op een brutoloon van minimaal € 1.934,45 per maand. Dat is € 14 per uur. Dat kan ertoe leiden dat beloningsverschillen voor functies tot op mbo-niveau verdwijnen. Aangezien beloningsverschillen tussen functies op termijn hersteld zullen worden, is er sprake van een flink opstuwend effect dat in het hele loongebouw kan doorwerken. De cao-lonen zullen naar verwachting ook flink stijgen.

De aan de minimumloon gekoppelde uitkeringen (zoals AOW uitkering) stijgen mee.

Meer arbeidskorting voor werknemers

Het kabinet trekt 500 miljoen euro uit voor de verhoging van de arbeidskorting waardoor medewerkers meer **netto** loon overhouden. Het is een van de maatregelen die worden genomen om de koopkracht in Nederland weer verder op gang te krijgen. De maximale arbeidskorting in 2023 bedraagt € 5.052.

Reiskostenvergoeding

De onbelaste reiskostenvergoeding zal in 2023 € 0,21 cent per kilometer bedragen. Veel bedrijven komen hun medewerkers tegemoet met een aanvulling op de reiskosten door de hoge kosten van de benzine prijzen. Mocht je hier komend jaar mee door willen gaan, dan mag er dus € 0,21 per kilometer onbelast vergoed worden in plaats van de huidige € 0,19.

In 2024 zal de onbelaste reiskostenvergoeding € 0,22 per kilometer bedragen.

Een medewerker mag overigens niet op dezelfde dag een thuiswerkvergoeding én een reiskostenvergoeding ontvangen. Werkt de medewerker de ochtend thuis en de middag op kantoor? Dan mag hij slechts één vergoeding ontvangen.



Thuiswerkvergoeding

We zien dat binnen steeds meer organisaties een hybride werken of een thuiswerkregeling is opgenomen. De overheid heeft bepaald dat de thuiswerkvergoeding voor 2023 € 2,13 per dag bedraagt (ingangsdatum 1 januari 2023).

Je mag met je medewerkers afspraken maken over een vaste vergoeding op basis van de verwachte thuiswerkdagen per week. Dan hoeft je niet per werkdag bij te houden of je medewerker thuis werkte of op kantoor. Als je medewerker een dagje meer of minder thuiswerkt hoeft de vaste vergoeding niet direct aangepast te worden. Wanneer dit structureel anders is, pas je de vaste vergoeding aan.

Uitbreiding werkkostenregeling (WKR)

Om loondienst aantrekkelijker te maken, worden de kosten voor werkgevers gecompenseerd. Hiervoor wordt de komende jaren 500 miljoen euro per jaar uitgetrokken en vanaf 2028 zelfs 600 miljoen euro.

Een van de maatregelen die wordt genomen is het verruimen van de werkkostenregeling (WKR). De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) gaat per 1 januari 2023 omhoog, waarschijnlijk naar 1,92 % over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Daardoor kun je werknemers meer cadeaus en vergoedingen geven zonder dat je daar loonbelasting over hoeft te betalen.

Meer aangekondigde wijzigingen Prinsjesdag

Rondom Prinsjesdag 2022 werden meer wijzigingen aangekondigd. Zoals:

- Eerder werd aangekondigd dat er een compensatie van de transitievergoeding zou komen als je door ziekte je bedrijf moet beëindigen. Deze regeling wordt op zijn vroegst pas in 2024 ingevoerd.
- Er is een wetsvoorstel ingediend om het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker te maken. Pensioenen moeten zo beter aansluiten op de huidige arbeidsmarkt.
- Er komen mogelijk nieuwe regels rondom het concurrentiebeding. In 2023 wordt de Tweede Kamer daarover geïnformeerd.

Uiteraard houden we je op de hoogte op het moment dat er concrete afspraken zijn gemaakt.

Veel gestelde vragen

1. Hybride werken – wist je dat

Als medewerkers thuiswerken moet je als werkgever zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden voor je werknemers, ook wel zorgplicht genoemd. Hoe pak je dat aan?

- Instructie: de werkgever moet zijn werknemers actief instrueren door het onderwerp terugkerend onder de aandacht te brengen. De volgende vragen kunnen helpen om het gesprek te voeren met de medewerker: Hoe staat het met de inrichting van je werkplek? En hoe ervaar je het thuiswerken - kan je bijvoorbeeld op tijd je dag afronden.
- Ergonomische werkplek: in het Arbeidsomstandighedenbesluit is neergelegd dat de thuiswerkplek zo moet zijn ingericht dat de werknemer zijn werk zo veel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier kan doen. De werkgever moet zorgen voor een 'doelmatige zitgelegenheid' en een 'doelmatig werkblad of doelmatige werktafel'. Daarnaast moet de werknemer zorgen voor een goede positie van het beeldscherm, het op elkaar afstemmen van de stoel- en tafelhoogte zodat de armen een ontspannen houding aan kunnen nemen, de muis dichtbij het lichaam plaatsen en de stoel zo instellen dat voeten, bovenbenen en onderrug goed worden ondersteund. Bij een laptop is het nodig om een extra toetsenbord, een muis en eventueel een beeldscherm te gebruiken.
- Neem in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) ook de risico's mee van het thuiswerken. Naast de inrichting van de werkplek kan de RIE gaan over de psychosociale arbeidsbelasting zoals werkdruk of eenzaamheid.

2. Ouderschapsverlof in de praktijk – wist je dat

Per 2 augustus 2022 worden de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald.

- Ouderschapsverlof is een recht van een werknemer dat is vastgelegd in de Wet arbeid en zorg. Iedere ouder heeft hier recht op en je kan het als werkgever niet weigeren, dus ook niet als er geen vervanging is of als projecten stilliggen. Wel kun je tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof, en na overleg met de werknemer, een andere verdeling van de uren afspreken. Bijvoorbeeld omdat het bedrijf anders in de problemen komt. De wijziging moet je schriftelijk motiveren.
- Betaald ouderschapsverlof moet in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen, daarna is het niet meer mogelijk. Het 'gewone' ouderschapsverlof wordt voor het achtste levensjaar van het kind opgenomen.

- En wat doe je als man met ouderschapsverlof? Mannen blijken nog maar weinig gebruik te maken van ouderschapsverlof omdat ze bang zijn dat er neerbuigend over wordt gedaan en/of dat ze op deze wijze carrière kansen mislopen. Het verlof is er juist op gericht om ook als jonge vaders meer betrokken te zijn bij het opgroeien van hun kind. Wees hier als organisatie alert op en attendeer de medewerker zelf op de mogelijkheid.

3. Een lastige arbeidsmarkt – het sleutelwoord is: Aandacht

In plaats van heel veel effort te stoppen in het zoeken naar nieuwe mensen kan je er ook voor kiezen om de aandacht te richten op het Binden & Boeien. Maar hoe doe je dat?

- Heb aandacht voor je eigen medewerkers, vraag wat zij nodig hebben om hun werk beter/uitdagender/efficiënter/leuker te maken. Vraag wat ze willen leren en waar ze tegenaan lopen. En luister.
- Vraag ook vooral de mensen in jouw team die organisatie verlaten waarom zij vertrekken en vraag goed door. En luister.
- Heb samen met je managers het gesprek over personeelsplanning. Waar zien jullie risico's voor vertrekkende medewerkers en wat kan je hen eventueel bieden.

Wanneer je weet wat er speelt kun je aan 'de juiste knoppen draaien'. Dan hoef je ze niet te 'binden' aan de organisatie want grote kans dat ze gewoon willen blijven. Uit zichzelf.

Hoe kunnen we onze medewerkers helpen met geldzorgen?

We hebben er allemaal mee te maken, onze boodschappen worden duurder, de gas en energieprijzen gaan door het dak. Van veel van onze klanten krijgen we de vraag; 'hoe kunnen we onze medewerkers helpen'. De problematiek rond geldzorgen neemt sterk toe en kan zorgen voor stress, minder productiviteit en uitval. Medewerkers zijn er wel, maar ze zijn niet productief met hun werk bezig. Tegelijkertijd is het betreden van het privé domein van de medewerkers spannend om te doen als werkgever. Het is dus zoeken naar evenwicht.

Over de volgende vragen kan je als werkgever een antwoord formuleren:

- Wil je als werkgever een rol spelen bij geldzorgen van je medewerkers? En zo ja, welke rol en hoeveel wil je investeren?
- Ga je proberen om zo vroeg mogelijk geldzorgen te signaleren en proactief hulp aan te bieden?
- Ga je alleen reageren op concrete hulpvragen? Hoe ga je om met vragen om voorschotten en leningen?
- Wat wil je als organisatie doen bij informatieverzoeken, loonbeslagen en CAK-meldingen?

Je kunt op basis van de antwoorden de vertaling maken naar beleid voor de organisatie. Wij hebben vast een aantal ideeën en maatregelen op papier gezet.

Goed werkgeverschap

Uitgangspunt is dat met de huidige arbeidsmarkt en de daarbij horende personeelstekorten het juist erg loont om goed voor je mensen te zorgen. Want dan zorgen zij voor jou! Je kunt als werkgever prima meedenken wanneer iemand financiële zorgen heeft. Door niets te doen verslechtert de

situatie in ieder geval. Uiteraard betekent het niet dat de werkgever alle problemen overpakt. De hulp zit meer in samen zoeken naar een oplossing waarbij maatwerk nodig is.

Wat kan je wèl doen?

- Uit de taboesfeer: Het is van belang om het onderwerp schulden en financiële problemen op de werkvloer uit de taboesfeer en in het daglicht te brengen. Bespreek het onderwerp binnen de organisatie, want geldproblemen, dat kan iedereen overkomen. Geef het thema aandacht op intranet in de trant van: 'We hebben aandacht voor het onderwerp schulden. Wij helpen hierbij, want we geven om onze mensen'. En verwijfs door voor een gesprek met de leidinggevende of HR. Ook kunnen medewerkers contact opnemen met bijvoorbeeld de bedrijfsarts of met de vertrouwenspersoon. Dat is anoniemer en maakt wellicht de drempel lager.
- Welke signalen vallen op? Naast het korte lontje en regelmatig afwezig zijn, zijn er ook andere signalen, bijvoorbeeld verzuim net voor de betaaldag. Mensen kunnen soms het geld voor de benzine om naar kantoor te komen niet meer betalen. Of ze mijden zorg, bijvoorbeeld de bril is stuk, 'ach ik loop er nog even mee door'. Ook komt het voor dat medewerkers veel extra uren willen werken, of alleen nachtdiensten willen draaien. Wanneer er sprake is van loonbeslag dan is dat een duidelijk signaal waar je altijd een gesprek over aan kunt gaan.
- Gesprek zonder oordeel: de gesprekken intern kunnen gevoerd worden door de leidinggevende of door HR. Veel leidinggevendens vinden het lastig. Ze zijn vaak bang om een beerput open te trekken en verzuchten regelmatig 'ik heb het al zo druk!' Geef ze dan wat bruikbare tips zoals: hoe je zo'n gesprek begint, en geef ze informatie over wat de organisatie eraan kan en wil doen. Het gesprek voer je door eenvoudig te vragen: 'Hoe gaat het met je?' en/of 'Ik maak me zorgen om je, ik heb het idee dat het niet zo goed met je gaat'. Als iemand hier boos op reageert, dan is er ZEKER wat aan de hand!
- Wat kan je aanbieden? Kijk vooral naar wat er nodig is. Soms kan de hulp zitten in een relatief klein bedrag per maand zoals een extra internet vergoeding. Zorg wel dat je het niet tot een structurele afspraak maakt, maar spreek bijvoorbeeld een periode van een jaar af. Naast financiële afspraken zoals vakantie geld eerder uitbetalen, een lening of extra uren draaien, is het van belang om door te kunnen verwijzen en op de hoogte te zijn van de regelingen waar mensen gebruik van kunnen maken. Als werkgever is het raadzaam om aan te sturen op de inzet van schuldhulpverlening als de problemen groot zijn.
- Hoe verwijfs je door? Heeft je medewerker een betalingsachterstand, maar schat je in dat hij in staat is zijn zaken zelf op orde te krijgen? Verwijs hem dan door naar zelfjeschuldenregelen.nl. Schat je in dat jouw medewerker zijn geldproblemen komende jaren niet kan oplossen? Verwijs hem dan door naar het telefoonnummer 0800-8115 van Geldfit voor schuldhulpverlening. Heeft je werknemer naast geldproblemen ook andere problemen? Of betreft het een medewerker met een cruciale positie in jouw bedrijf? Onderzoek dan de mogelijkheden om als werkgever een budgetcoach in te zetten. Lees meer op de website van www.nibud.nl

Ontwikkelmogelijkheden vanuit ons zusje: Quiris Adviesgroep

En we zeiden het al eerder: investeren in je mensen is belangrijk in deze periode van vele vacatures en soms een hoog ziekteverzuim. Voor sommige mensen betekent dat aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. We brengen je daarom graag onze Quiris open leergangen onder de aandacht die op korte termijn weer van start gaan.

Startdata trainingen najaar

1. Leergang **Middle Management** (8 dagen). Start: 7 oktober en 21 november
2. Leergang **Praktisch Leidinggeven** (6 dagen). Start: 26 september
3. Training **Krachtig Communiceren** (3,5 dag). Start: 18 oktober

Onze leergangen in het kort

- Een serie van meerdere bijeenkomsten van 1 dag verspreid over een periode van enkele maanden
- Vaardigheden en gedrag staan centraal: communicatie, gesprekstechnieken, leidinggeven, timemanagement, bedrijfsprocessen en resultaatgericht werken, presenteren, rapporteren, ect.
- Ervaringsgericht leren, beperkt theoretisch kader, casuïstiek uit de eigen werkpraktijk, tussentijdse praktijk opdrachten en vooral heel veel dóen.
- De eigen individuele leervraag staat centraal, aan het einde van het traject presenteert de deelnemer zijn leerproces aan zijn leidinggevende

Voor meer neem dan contact met ons op via info@quiris.nl of bel ons op 0318-551418.

Tot slot

Mocht je naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen hebben, kom je er niet helemaal uit met het toepassen van de nieuwe wetgeving of wil je even sparren over een van deze of een ander HR topics? Dan kun je uiteraard altijd één van onze HR Adviseurs contacteren via aad@aadadvies.nl.

Vriendelijke groet,

Martine, Agnes, Denise, Eline & Regina!

