

HR Winternieuwsbrief

Editie: december '22

Met deze nieuwsbrief sluiten we het jaar af. Nog even een reminder over de arbeidsvoorwaarden die per 1 januari 2023 ingaan, een aantal tips over hoe je omgaat met de lastige arbeidsmarkt en hoe je medewerkers met financiële zorgen kunt helpen. Bij al deze onderwerpen kunnen we je natuurlijk ondersteunen en uiteraard staan we ook in 2023 weer voor je klaar.



Reminder: arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2023

1. 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.

2. 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. Je mag met je medewerkers afspraken maken over een vaste vergoeding op basis van de verwachte thuiswerkdagen per week. Dan hoef 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.

3. Tijdelijk 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. De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) gaat per 1 januari 2023 omhoog, naar

3 % 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.

Een lastige arbeidsmarkt – het sleutelwoord blijft: Aandacht

De strijd om de gunst van de werknemers is heviger dan ooit. Tegelijkertijd hebben we te maken met een aangekondigde recessie en willen we dus straks niet met een overschot aan personeel zitten. Hoe win je als werkgever de aandacht? Employer branding is daarbij de laatste tijd het toverwoord. Wie wil je zijn als bedrijf. Maar hoe zet je het in? Wat komt daarbij kijken?

25% van werkend NL is latent op zoek naar een andere baan. Het loont dus de moeite om te proberen die groep te bereiken. Dat doe je door kenbaar te maken wie je bent als werkgever.

Employer branding: wat is jouw onderscheidend vermogen?

Het goede nieuws is, alles is er al. Je hebt de informatie in huis, je hoeft het alleen maar op te halen. Hoe doe je dat?

- Maak je eigen verhaal: interview je collega's: wat maakt het nou leuk om hier te werken? De bijvangst van deze gesprekken is dat je trots intensiveert. Want door stil te staan bij wat hen bindt aan de organisatie creëer je ambassadeurs. Gesprekken voer je met verschillende collega's, dus ook de mensen van de werkvloer. Noteer de quotes van je collega's, die kun je later gebruiken voor testimonials.
- Maak op basis van de opgehaalde verhalen een 'Werken bij' pagina op je website.
- Zorg vervolgens dat je vacature opvalt. Maak er bijvoorbeeld een filmpje van in plaats van een lange tekst.

Goede talenten behouden: waar houd je rekening mee?

Met goede talenten vinden, ben je er echter niet! Zeker niet als ze bij de achterdeur weer naar buiten lopen. Hoe behoud je waardevolle collega's? Wat is daarvoor nodig?

Er zijn vier hoofdredenen waarom mensen vertrekken:

1. Geen ontwikkelmogelijkheden
2. De stijl van leidinggeven. Medewerkers willen graag een leidinggevende die hen stimuleert en niet iemand die op hun vingers kijkt. Ze willen graag mee kunnen denken en inspraak hebben.
3. Behoeftte aan autonomie. Medewerkers willen hun werk zelf in kunnen richten.
4. Werksfeer: fijne collega's waar je bij terecht kunt om te sparren of een lolletje mee te maken.

Wat kun je doen?

- Maak je beloftes waar. 26% medewerkers constateert een ander beeld van de werkgever dan van tevoren geschetst. Heb je bijvoorbeeld aangegeven dat ontwikkeling belangrijk is bij jouw organisatie, zorg dan ook dat de medewerker de nodige opleidingen kan volgen. Niet alleen dat daar budget voor is, maar ook dat hier daadwerkelijk ruimte voor is.
- Mensen, met name jongeren willen zich graag ontwikkelen. Zij willen weten 'wat kan ik hier leren'. Maak met hen zo snel mogelijk bij aanvang een ontwikkelplan voor de komende jaren. Zo bind je ze aan je bedrijf.

- Overweeg direct een vast contract aan te bieden, daarmee geef je aan dat je commitment met elkaar aangaat. Bovendien scheelt het 5% met je werkgeverspremie ten opzichte van een tijdelijk contract.
- 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 de organisatie verlaten waarom zij vertrekken en vraag goed door. En luister.
- Heb samen met je leidinggevenden het gesprek over personeelsplanning. Waar zien jullie risico's voor vertrekkende medewerkers en wat kan je hen eventueel bieden. Bespreek het onderwerp ook met je medewerkers: Heb je het nog naar je zin? Word je voldoende uitgedaagd? Wat kunnen we doen om je te behouden?

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

Hoe kunnen we onze medewerkers met financiële zorgen helpen?

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 een rol spelen bij geldzorgen van je medewerkers? En zo ja, welke rol en hoeveel wil je investeren?
- Wil je zo vroeg mogelijk geldzorgen signaleren en proactief hulp aanbieden of reageer je alleen 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 alvast een aantal ideeën en maatregelen op papier gezet.

Goed werkgeverschap

Uitgangspunt is dat met de huidige arbeidsmarkt en de daarbij horende personeelstekorten het 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 je als 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: Breng het onderwerp schulden en financiële problemen uit de taboesfeer en in het daglicht. 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 willen sommige medewerkers extra veel uren werken, of alleen nachtdiensten 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 leidinggevendenden vinden dat lastig. Ze zijn vaak bang om een beerput open te trekken '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. Probeer structurele afspraken te voorkomen, 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 collega's gebruik van kunnen maken. Als werkgever is het raadzaam om aan te sturen op de inzet van schuldhelpverlening 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? Verwijfs hem dan door naar zelfjeschuldenregelen.nl. Schat je in dat jouw medewerker zijn geldproblemen komende jaren niet kan oplossen? Verwijfs hem dan door naar het telefoonnummer 0800-8115 van Geldfit voor schuldhelpverlening. 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

We merken ook dat door de vele vacatures en soms een hoog ziekteverzuim, het gevoel van werkdruk bij veel medewerkers toeneemt. Ingewikkeld in deze arbeidsmarkt zeker omdat diezelfde medewerkers actief benaderd worden door andere spelers in de markt die ook kampen met personeelstekorten.

Hoe gaat dat bij jullie? Lukt het om voldoende aandacht te hebben voor al die trouwe medewerkers die de boel draaiende houden? Nemen of krijgen jullie medewerkers voldoende tijd voor hun eigen ontwikkeling? Voor al die collega's die aan de slag willen met hun persoonlijke ontwikkeling, is het goed om te weten dat onze Quiris open leergangen weer van start gaan in het nieuwe jaar.

<u>Leergang HR Meesterschap</u> In deze leergang leer je over de verschillende rollen van HR professional en de manier waarop je daar invulling aan kunt geven. Je krijgt inzicht in verschillende gedragstijlen, ook die van jezelf, zodat je weet wat het effect van jou is op een ander. Je leert over omgaan met weerstand, het creëren van draagvlak en beïnvloeden. Je geeft invulling aan de rol die jij inneemt in HR besluitvorming en strategie, en hoe jij leiding geeft, inspireert en coacht. We verdiepen ons in het krachtenveld van jouw organisatie, en hoe je er je voordeel mee kunt doen.	Start op 28 februari 2023	Duur: 4 dagen
<u>Leergang Middle Management</u> In deze leergang leer je allerlei vaardigheden die je nodig hebt in jouw rol als manager in een organisatie. Je leert over gedrag en gedragsvoorkeuren en ontdekt welke voorkeur jij zelf hebt en wat het effect daarvan is op anderen. Je leert hoe je de samenwerking kunt verbeteren door effectieve communicatie en het geven van feedback. Daarnaast staan thema's als het managen van verwachtingen, omgaan met weerstand en de werking van groepsprocessen. Als het gaat om jouw leiderschap en stijl leer je over beïnvloeden, (coachend)leidinggeven, motiveren, prioriteiten stellen en je eigen agenda bewaken. Je verdiept je in het voeren van goede gesprekken en effectief overleg.	Start op 28 maart 2023	Duur: 8 dagen
<u>Leergang Praktisch Leidinggeven</u> In deze leergang leer je allerlei vaardigheden die je nodig hebt in jouw rol als startende of operationeel leidinggevende in een organisatie. Je leert over gedrag en gedragsvoorkeuren en ontdekt welke voorkeur jij zelf hebt. Je ontwikkelt je in effectieve communicatie met anderen en het geven van feedback. Je leert over de uitdagingen van leidinggeven aan uitvoerend personeel en het organiseren van je eigen werk. Het gestructureerd voeren van gesprekken en overleggen én het maken van heldere afspraken is hierbij belangrijk.	Start op 9 maart 2023	Duur: 6 dagen
<u>Training Krachtig Communiceren</u> In deze leergang leer je over diverse communicatietechnieken en over de effectiviteit en sturing in gesprekken. Je leert over beïnvloeden, omgaan met weerstand en het managen van verwachtingen.	Start op 11 april 2023	Duur: 3,5 dagen
<u>Training Praktisch Projectmanagement</u> Tijdens deze training leer je stap voor stap de grondbeginselen van projectmatig werken. Onze vakkundige trainers begeleiden je langs de verschillende basisprincipes en koppelen die aan jouw dagelijkse praktijk. Je eigen project is hierbij leidend.	Startdatum n.t.b.	Duur: 4 dagen

Nog even de kenmerken van onze leergangen en trainingen:

- 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

De leergangen vinden plaats op ons nieuwe kantoor op het World Food Centre in Ede, in een van onze nieuwe trainingszalen. Modern, comfortabel en op een bruisende plek naast station Ede-Wageningen. Er zijn nog plekken beschikbaar. Zie voor meer informatie en data onze website: <https://quiris.nl/trainingen/>

Uiteraard behoort een (ontwikkel)assessment, maatwerktraining of (team-)coaching ook altijd tot de mogelijkheden. De training kan zowel op jullie kantoor als op onze trainingslocatie plaatsvinden. Wil je hierover meer advies? 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.

Alvast de beste wensen en tot ziens in het nieuwe jaar!

Martine, Agnes, Denise & Regina!

