



Voorjaar 2023



HR special

U bent flink aan de weg aan het timmeren met uw bedrijf. En met succes. Naarmate uw bedrijf groeit, kunt u niet alles meer zelf. U neemt personeel aan. Of misschien heeft u al een aanzienlijk aantal personeelsleden in dienst. In de afgelopen jaren is de waarde van het juiste personeel weer eens gebleken. De krapte op de arbeidsmarkt, veranderende wensen van medewerkers en werken in coronatijd heeft onze kijk op werken voor altijd veranderd.

U wilt goed voor uw personeel zorgen en daar komt ontzettend veel bij kijken. Naast de reguliere administratie en het uitbetalen van salarissen, kunt u te maken krijgen met zieke medewerkers, mensen die een studie willen gaan doen, contracten, arbeidsvoorwaarden, subsidies en nog ontzettend veel meer. Dit kan best een uitdaging zijn wanneer u geen eigen HR afdeling heeft.

In de krappe arbeidsmarkt waar werknemers steeds hogere eisen stellen aan hun werkgevers is het echter belangrijker dan ooit om aan de slag te gaan met arbeidsvoorwaarden, goede contracten, scholing en ontwikkeling.

En heeft u misschien al eens nagedacht over het aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt? U staat er niet alleen voor. De overheid biedt aantrekkelijke regelingen en ondersteuning. Wij vertellen u er graag meer over.

Een HR vraagstuk waar u over van gedachten wilt wisselen? Neem contact met ons op!

We leven in een wereld waarin digitalisering en robotisering centraal staan. Ondanks deze ontwikkeling is uw personeel waarschijnlijk nog altijd het belangrijkste kapitaal van uw onderneming. Het succes van uw onderneming hangt af van hun prestaties, maar bovenal van hun betrokkenheid. Met ons team van adviseurs en hr-medewerkers ondersteunen wij dagelijks werkgevers op dit gebied. In deze nieuwsbrief komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
- Mogelijkheden op de krappe arbeidsmarkt
- Klanten Eurogros en Voois aan het woord
- Mogelijkheden om uw complete HR- en salarisadministratie te digitaliseren

Veel leesplezier!



Nieuwe wet arbeidsvoorwaarden van kracht

in juni organiseert Mulderij & Partners een informatiebijeenkomst over dit onderwerp!

Werkgevers zijn verplicht hun personeel open en transparant te informeren over de arbeidsvoorwaarden. Het verwijzen naar een document is niet langer voldoende!

Sinds 1 augustus 2022 is de "Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden" van kracht. Deze wet zorgt ervoor dat werknemers extra informatie en duidelijkheid krijgen over hun arbeidsvoorwaarden, zodat zij beter weten waar ze aan toe zijn. De werkgever heeft de verplichting hierover proactief te informeren. Lysanne Mulder zorgt er bij Mulderij & Partners voor dat wij onze klanten van een kant en klaar advies kunnen voorzien. Voor klanten waarvoor wij al arbeidscontracten verzorgen, wordt de wet standaard geïmplementeerd.



Lysanne Mulder onderzoekt de impact van de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden



Lennart Mateboer in de showroom van Eurogros. De showroom is te bezoeken door bedrijven.

"Door het personeelshandboek bieden we ons personeel houvast en structuur. Nu we groeien ben ik blij dat we dit gewoon goed voor elkaar hebben."

Al meer dan vier decennia levert Eurogros vloerkleden, tafelkleden, traplopers en traproedes aan wooncentra en woningstylisten door heel Nederland. Opa Mateboer ontgroeide zijn werkgever en begon voor zichzelf in de voor hem zo bekende wereld van tapijten. De derde generatie staat nu aan het roer van dit mooie familiebedrijf in Hoogeveen. Eurogros maakt een snelle groei door en werkt er in een hecht team hard en met succes aan, om hun beloften waar te maken: kwalitatief hoogwaardige producten leveren, hoofdzakelijk geproduceerd in Europa. Hiermee onderscheidt het bedrijf zich van de concurrentie. Snel schakelen, korte afstanden, hoge en stabiele kwaliteitseisen en -levering.

Lennart: "Onze productie vindt voor 95% plaats in Europa, voornamelijk België. Vanwege relatief korte afstanden is het contact met de producent makkelijker. Door de hoge kwaliteit van onze producten ontvangen wij nagenoeg geen klachten, maar mocht er echt iets mis zijn dan kun je je voorstellen dat we makkelijker schakelen met België dan met China."

De afgelopen tijd is het bedrijf hard gegroeid en nam het personeel aan. "Waar je in een klein team nog veel onderling overlegt en afstemt, wordt dat anders zodra er meer mensen bij komen. Ik voelde de drang om zaken op papier te zetten en werkafspraken te maken.

Ik wil een goede en betrouwbare werkgever zijn. Ook in het aantrekken en vasthouden van personeel speelt dat een belangrijke rol. We willen ons blijven ontwikkelen en verder professionaliseren, daarom moeten de basis en dus je personele zaken op orde zijn. We zijn blij met deze belangrijke stap die gezet wordt, door het personeelshandboek in te voeren."

Het personeelshandboek is een relevante bundeling van de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement. Hiermee voldoet u aan de nieuwe wet en biedt u uw personeel een betrouwbare basis.

Werkgevers en arbeidsmarkt

Personeel met arbeidsbeperking

Gezien de enorme krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat werkgevers hun medewerkers weten te behouden en voorkomen dat mensen uitvallen. Van belang is daarnaast dat zij kansen benutten om mensen die nu geen baan hebben aan het werk te helpen. Komt u lastig aan personeel? Voert u een actief MVO beleid en wilt u graag bijdragen aan werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Er liggen op kansen op u te wachten.

U kunt tegemoetkomingen krijgen wanneer u iemand aanneemt uit de volgende doelgroepen

+ oudere werknemers met een uitkering

+ werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

+ werknemers met een arbeidsbeperking

Begeleiding team HR

Bij Mulderij & Partners werken we dagelijks aan HR vraagstukken voor onze klanten. Vaak hebben werkgevers geen of weinig weet van de regelingen waar zij aanspraak op kunnen maken. Niels Woudstra, teamleider HR: "Ik hoor veel werkgevers die kampen met personeelstekort. Ik ben er echter ook van overtuigd dat er nog veel arbeidspotentieel onbenut blijft. Wanneer je iemand met een arbeidsbeperking aanneemt krijgt de werkgever vaak ook ruimte om begeleiding in te schakelen en wordt hij gecompenseerd in de loonkosten."

Voordelen voor werkgevers

Er zijn legio aan regelingen beschikbaar. Denk aan subsidie voor jobcoaching, werkpleksubsidie, loonkostenvoordeel, proefplaatsing bij twijfel en no-riskpolis. Mariska: "Dit laatste betekent dat een werkgever een Ziektewet-uitkering krijgt bij ziekte als compensatie voor het loon en dat hij geen hogere premie hoeft te betalen voor de Ziektewet of de WGA. De voorzieningen zijn ervoor bedoeld om de drempels bij werkgevers zoveel mogelijk weg te nemen.



Vooraf in sectoren waar tekorten dreigen te ontstaan, kan het aantrekkelijk zijn om te investeren in studenten

Ons team is op de hoogte van alle regelingen. Hiermee kunnen we de werkgever flink ontlasten. Als het dan loopt geeft dat voor alle partijen ontzettend veel voldoening."

Subsidie praktijkleren

Ook in het aannemen van studenten op een praktijk- of werkplek kunt u als werkgever ondersteuning krijgen: de subsidie praktijkleren. De regeling is bedoeld om de extra kosten die u maakt om een student te begeleiden te compenseren.

Niels: "Aantrekkelijk voor werkgevers die graag jonge mensen zelf opleiden in een tak waar tekorten dreigen te ontstaan. Denk aan: techniek, ICT, gezondheidszorg, landbouw, horeca, recreatie en conjunctuurgevoelige sectoren."

"Met de bereidheid van een werkgever, de financiële ondersteuning van de overheid en de juiste begeleiding van een HR adviseur, brengen we dit samen tot een succes: een tevreden werkgever en een medewerker die een eerlijke kans krijgt"

Advies of hulp nodig?

Ons team HR staat voor u klaar. U mag altijd contact met ons opnemen voor vragen over genoemde regelingen of om te sparren over de mogelijkheden binnen uw bedrijf.

HR en groeiende bedrijven



Zorgaanbieder Voois pakt de zorg voor haar cliënten anders aan

Het belang van de cliënten staat voorop. Een veel gehoorde kreet in de zorg. Dat Christiaan Voois echt een verandering teweeg wil brengen in de zorg blijkt uit het feit dat het personeel veel vrijheid krijgt in het plannen van hun agenda en de manier waarop zij denken dat ze de beste zorg kunnen verlenen.

"En ja, daar hoort dus soms ook een leuk uitstapje of het meegaan naar een doktersbezoek bij. Mijn visie is dat we veel meer moeten kijken naar wat een cliënt écht nodig heeft. Daarbij moeten we het aandurven om onze eigen belangen opzij te zetten. Uiteindelijk komt dat iedereen ten goede."



Er is veel meer mogelijk

"Met het maken van de juiste keuzes is er prima zorg te verlenen voor de huidige tarieven. Veel grote bedrijven zitten met dure bestuurslagen en onnodige bureaucratie. Ik denk dat dat anders kan en beoog dat ook voor onze organisatie. De reden dat ik de zorg in ben gegaan is dat ik echt een verschil wil maken en wil doen wat een ander onmogelijk acht.

Hoe? Door te investeren in onze cliënten en personeel: de begeleiding geven die zij nodig hebben en medewerkers op alle mogelijke manieren ondersteunen, zodat zij ook gefaciliteerd worden om de beste zorg te verlenen."

Wetten en regels

Volgens Voois is binnen de huidige regelgeving meer mogelijk dan er veelal wordt uitgevoerd. "Neem het gat tussen jeugd- en volwassenenzorg. Dat is een serieus probleem, waarbij voor de oplossing naar de politiek gewezen wordt. Voois neemt het heft in eigen hand en investeert in de kwaliteit van haar dienstverlening, zodat zowel jeugd- als volwassenenzorg geboden kan worden. Zo willen we ervoor zorgen dat er geen onnodige wisseling van zorgverleners hoeft plaats te vinden nadat iemand 18 is geworden. Vaak spelen er bij zorgverleners toch andere bedrijfsmatige belangen. Dat neemt niet weg dat er een rol ligt voor de politiek om ervoor te zorgen dat de regels de praktijk niet tegenwerken."

Toekomst

Voois heeft een snelle groei doorgemaakt. De organisatie wordt geroemd door de positieve ontwikkelingen die de cliënten doormaken. Ook zorgpersoneel dat verlangt naar meer tijd voor de cliënt weet zijn weg te vinden naar Voois. Christiaan: "We willen zeker verder groeien. Ik blijf het daarbij belangrijk vinden dat ik het grootste deel van onze cliënten ken en het overzicht kan houden. Groei brengt ook uitdagingen met zich mee. Ik ben blij dat ik op HR gebied kan leunen op Mulderij & Partners. We maken dankbaar gebruik van het systeem Loket. Zo kan ik mij blijven richten op dat wat mijn aandacht nodig heeft: onze cliënten en medewerkers."

Loket: Complete HR- en salarisadministratie

Bij Mulderij & Partners werken alle klanten, die wij van HR advies voorzien en ontzorgen met salarisadministratie, met het systeem Loket. Met Loket hebben werkgevers en hun medewerkers standaard inzicht in verlofuren en salarisstroken. De mogelijkheden zijn legio.

Informeer naar de mogelijkheden voor uw organisatie bij de HR-afdeling

+ Sjablonen en arbeidscontracten genereren

+ Documenten vastleggen en declaraties indienen

+ Automatische bewaar- en vernietigingstermijn

+ Inzicht in o.a. loonkosten en openstaand verlof

+ Salarischecker

+ Automatisch signaal van belangrijke momenten voor medewerker

"Het MKB is de motor van de economie. Door uw bedrijf bij te staan willen we ons steentje bijdragen aan een gezonde regio"

Stationsstraat 19 | 7900 AB | Hoogeveen | www.mulderijenpartners.nl

