

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Ook anoniem klokkenluiden

Werkgevers met minimaal 50 werknemers moeten op termijn ook anonieme meldingen van (mogelijke) misstanden in ontvangst nemen en opvolgen. Op internetconsultatie.nl is hiervoor een regeling gepubliceerd. Deze komt nog voort uit de invoering van de Wet bescherming klokkenluiders in 2023. U wordt verplicht om in uw klokkenluidersregeling vast te leggen hoe een misstand anoniem gemeld kan worden, bij welke functionaris dit kan én welke functionaris de melding zorgvuldig opvolgt. De functionaris voor anonieme meldingen mag dezelfde zijn als die voor niet-anonieme meldingen. De functionaris moet in elk geval:

- deskundig en ervaren genoeg zijn;
- de anonimiteit van de melder waarborgen;
- minimaal één keer per jaar verslag uitbrengen aan de werkgever en aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over het aantal anonieme meldingen en de aard daarvan. Is er geen medezeggenschapsorgaan, dan wordt het verslag toegezonden aan de werknemers.

Voldoende tijd

Het is nog niet bekend wanneer de regels ingaan. U krijgt in elk geval genoeg tijd om de meldprocedure in te richten voor anonieme meldingen.

Minimumuurloon stijgt per 1 juli 2024 met 3,09%

Op pagina 2 heeft u kunnen lezen dat het wettelijk minimumloon niet extra omhooggaat per 1 juli 2024. Maar het minimumloon stijgt wel door de reguliere halfjaarlijkse indexatie. Het minimumuurloon per 1 juli 2024 is vastgesteld op bruto € 13,68 per uur. Dat is een stijging van 3,09% ten opzichte van het bedrag dat geldt sinds 1 januari 2024 (€ 13,27 per uur).

Systematiek

Door de invoering van de Wet invoering minimumuurloon is de systematiek van het

wettelijk minimumloon per 1 januari 2024 gewijzigd. U bent nu verplicht om werknemers minimaal het wettelijk minimumloon per uur te betalen. Er zijn geen wettelijke minimumbedragen per dag, week en maand meer. Werknemers onder de 21 jaar hebben recht op een percentage van het minimumuurloon. Daarbij gelden aparte, lagere minimumbedragen voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar die een arbeidsovereenkomst hebben in verband met een beroepsbeleidende leerweg (bbl).

Wel weg, niet verdwenen

Zoekt u op internet naar 'langdurig zieke werknemer', dan krijgt u tal van hits over hoe u dit praktisch moet regelen. Op verschillende websites kunt u tips en adviezen vinden over hoe uw organisatie moet omgaan met de kosten en verzekeringen en welke risico's u loopt. In al deze content wordt vaak één belangrijk aandachtspunt bij langdurige afwezigheid overgeslagen: het betrokken houden van de werknemer bij de organisatie.

De valkuil bij langdurig ziekteverzuim is dat een werknemer langzaamaan 'in de vergetelheid' belandt. Daardoor kan de werknemer het gevoel krijgen dat hij er niet meer bij hoort. En dat is zorgwekkend, want hiermee verslechtert de werkrelatie en wordt een mogelijke re-integratie moeilijker. Maar hoe zorgt een leidinggevende er dan voor dat hij verbinding houdt met de afwezige werknemer? Het is aan HR om daarover te adviseren!

Verbinding

Allereerst is het essentieel dat de leidinggevende altijd persoonlijk contact houdt met de afwezige werknemer en regelmatig vraagt wat hij nodig heeft en hoe de vlag erbij hangt. De leidinggevende moet daarin concreet zijn. Dus niet vragen hoe het met iemand gaat, maar vragen hoe iemand zich vandaag voelt of hoe iemand heeft geslapen en wat diegene van de leidinggevende verwacht. Het is goed om ook regelmatig met andere betrokkenen in de organisatie te delen hoe het met de werknemer gaat (uiteraard met aandacht voor de privacy), of er ontwikkelingen zijn en wat diegene van zijn collega's verwacht. Dat maakt het een stuk makkelijker om verbinding met elkaar te houden.

Op de hoogte

Naast het regelmatig 'inchecken' bij de afwezige werknemer, is het belangrijk om hem op de hoogte te houden van wat er speelt in de organisatie. Dat betekent bijvoorbeeld dat de leidinggevende de werknemer moet blijven uitnodigen voor teamzaken (tenzij de bedrijfsarts of de werknemer zelf aangeeft dat dit geen goed idee is). Kijk bovendien altijd of maatwerk mogelijk is. Is de werknemer bijvoorbeeld niet in staat om fysiek aan te sluiten bij een teamuitje? Laat die persoon dan simpelweg digitaal meekijken of deel een video. Vergeet hem ook niet mee te



Leest u dit blad liever digitaal? Kijk op rendement.nl/mb



nemen bij vaste beloningen, zoals een eindejaarspresentje of een cadeau bij de verjaardag. De leidinggevende doet er verder goed aan om met de werknemer af te spreken hoe hij op de hoogte wil blijven van zowel leuke als minder leuke ontwikkelingen in de organisatie. Vervolgens kan met de rest van het team worden afgestemd wie deze contactmomenten op zich neemt, zodat de afwezige werknemer niet drie keer over hetzelfde wordt gebeld door verschillende collega's. Bespreek ook praktisch hoe de afwezige collega in contact wil blijven, bijvoorbeeld via mail, een telefoongesprek of WhatsApp.

Zachte landing

Staat de werknemer op het punt om te re-integreren? Maak dan een persoonlijk plan voor een zachte landing. Misschien wil hij wel op kantoor werken, maar liever nog even in een aparte kamer zodat er weinig ruis is. Dat zal per functie, persoon en uitvalreden verschillen, dus een gesprek hierover is niet overbodig. Het is ook hierbij weer belangrijk dat de leidinggevende de behoefte en werkwijze van de werknemer met de rest van de collega's deelt, zodat zij hier rekening mee kunnen houden. Uw organisatie moet er daarnaast voor zorgen dat de werknemer bij terugkomst op de werkvloer niet wordt opgezadeld met 'nuttelooz' werk. Laat hem aansluiten bij een project met anderen om weer wezenlijk onderdeel te zijn van een team en in contact te komen met collega's. Dit zal de werknemer ervaren als een blijk van vertrouwen in zijn kennis en vaardigheden.

Carrièreontwikkeling

Tot slot: zorg ervoor dat u het salaris van de werknemer 'gewoon' gelijktijdig met dat van andere collega's verhoogt naar een hogere salarisschaal en ontzeg hem ook niet zomaar een promotie als hij daar aanspraak op maakt. Het is namelijk belangrijk om ook de carrièreontwikkeling van een werknemer die langdurig afwezig is in de gaten te houden en daarin kansen te blijven bieden.

Wencke Ester-Lorber, commercieel directeur bij Great Place To Work, www.greatplacetowork.nl

Streven naar inclusiviteit

Als een leidinggevende merkt dat een langdurig afwezige werknemer zich buitengesloten voelt en de afstand met de organisatie steeds groter wordt, is direct actie nodig. De leidinggevende kan regelmatig met de werknemer in gesprek gaan om erachter te komen wat hij nodig heeft en hem betrekken bij gebeurtenissen in de organisatie. Elk lid van een team moet zich gehoord en gezien voelen, zodat iedereen optimaal kan bijdragen en volledig tot zijn recht kan komen.

Mantelzorg valt zwaar

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat bijna de helft van alle dochters en een kwart van alle zonen van 80-plussers mantelzorg verleent. 14% van de dochters geeft minstens acht uur per week mantelzorg. Bij zonen is dat 7%. Hierbij voelen dochters zich zwaarder belast. Dit komt niet zozeer doordat ze meer tijd aan mantelzorg besteden, maar meer doordat ze ook andere zorgtaken hebben én vaak ook nog werken. Hierdoor ligt overbelasting op de loer en dreigt op het werk verzuim door stress.

Gesprek

Leidinggevendenden doen er goed aan oog te hebben voor deze belasting en open het gesprek over mantelzorg aan te gaan met werknemers. Om te helpen, kan uw organisatie werknemers financieel tegemoetkomen, maar bijvoorbeeld ook een mantelzorgcoach inschakelen. Houd er wel rekening mee dat veel werknemers niet durven te beginnen over mantelzorg en dat ze vaak ook niet op de hoogte zijn van alle regelingen.



Via rendement.nl/hrtools leest u in het artikel 'Ontzorgen bij mantelzorg' wat u nog meer kunt betekenen voor mantelzorgende werknemers.

Pensioenmelding hoeft nog niet op loonstrook

In de Wet toekomst pensioenen (WTP) is opgenomen dat uw organisatie op de loonstrook moet vermelden of werknemers wel of geen ouderdomspensioen opbouwen. Dit onderdeel van de WTP is echter nog niet ingegaan. Inmiddels is duidelijk geworden dat voor de uitvoerbaarheid van de regel een wetswijziging nodig is. Het gevolg is dat de regel voorlopig nog niet ingaat.

Inkomensniveau

De wijziging moet ervoor zorgen dat werknemers zich meer bewust worden van hun pensioen en dat zij het gesprek met hun werkgever aangaan als zij geen pensioen opbouwen. Het kabinet en de sociale partners willen het aantal mensen zonder pensioen sterk verlagen, zodat meer mensen hun inkomensniveau na pensionering in grote mate kunnen behouden.

Houd in de gaten dat u momenteel al wel op de loonstrook de inhouding van de pensioenpremie moet vermelden. Op rendement.nl/hrtools zijn alle verplichte loonstrookonderdelen voor u op een rijtje gezet.