

Ben je ook zo druk met al die laatste klussen voor de vakantie begint? Vacatures, voortgangsgesprekken, begrotingen, de nasleep van Corona, hybride werken en dan ook nog veranderende wet- en regelgeving die deze zomer ingaat. Als vaste relatie van AAD Advies helpen we je graag op orde te blijven. Met onze HR zomernieuwsbrief weet je zeker dat je gerust op vakantie kunt gaan!

Kijkend naar de wetgeving, staat er aantal (HR) wijzigingen aan te komen waar wij jullie middels deze nieuwsbrief over willen informeren. We gaan in op de relevante wetgeving en met behulp van een aantal checklists helpen we je op weg om te zien welke stappen jij (nog) moet zetten om op het gebied van HR weer helemaal up-to-date te zijn. Daar waar nodig kunnen we je altijd helpen hierbij.

Daarnaast vind je in deze nieuwsbrief meer informatie over de open leergangen die na de zomer weer van start gaan bij onze zusterorganisatie Quiris Adviesgroep. Nieuw in het programma is een leergang HR Meesterschap voor HR professionals die samen met vakgenoten nog krachtiger willen worden in de rol van adviseur/business partner.

Wij wensen jullie heel veel leesplezier en alvast een hele fijne zomerperiode!

Veranderingen in de wetgeving per 1 augustus 2022:

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Uitbereiding informatieplicht voor werkgevers;

Als werkgever heb je naast een zorgplicht ook een informatieplicht. De al bestaande informatieplicht van de werkgever wordt met ingang van 1 augustus a.s. uitgebreid. Dit betekent dat je vanaf dan in ieder geval onderstaande extra informatie aan (nieuwe) werknemers moet verstrekken (artikel 7:655 BW):

- Of het werk op een vaste standplaats wordt verricht, of op verschillende plaatsen of dat de werknemer vrij is om zelf zijn werkplek te bepalen;
- Op welk betaald verlof de werknemer recht heeft;
- De procedure die werkgever en werknemer in acht moeten nemen als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- De regeling rondom recht op overwerk;
- In geval van onvoorspelbaar werkpatroon: referentiedagen en –uren;
- Het door de werkgever geboden recht op scholing.

De gegevens moeten binnen een week of maand na aanvang van het werk worden verstrekt. Je kan deze gegevens opnemen in de cao/personneelsregeling of de arbeidsovereenkomst. Veelal zal deze informatie al zijn opgenomen, maar wel goed om een extra check te doen. Voldoe je namelijk niet

aan de (uitgebreidere) informatieplicht, dan kan de werknemer vorderen dat je zijn schade moet vergoeden.

Verbod op nevenwerkzaamheden nietig:

Een nevenwerkzaamhedenbeding is vanaf 1 augustus a.s. nietig, tenzij de werkgever zich kan beroepen op een 'objectieve rechtvaardigingsgrond'. Deze grond hoeft je niet vooraf vast te leggen en mag je per geval bekijken.

Studiekosten verplichte opleiding voor werkgever:

De werkgever mag de kosten van bepaalde verplichte opleidingen vanaf 1 augustus a.s. niet meer verhalen op de werknemer. Het moet dan gaan om opleidingen die nodig zijn voor het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden van de werknemer. Denk aan opleidingen op gebied van veiligheid of een verplichte taalcursus.

Naast het vergoeden van deze kosten moet de werknemer deze verplichte opleidingen onder werktijd kunnen volgen.

Daarnaast kunnen, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de kosten van deze opleidingen niet meer worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Werknemer mag een verzoek indienen om een meer voorspelbare vorm van arbeid:

In de Wet flexibel werken (WFW) zijn voor werknemers nu al mogelijkheden opgenomen om te verzoeken om wijziging van arbeidsduur, werktijden of werklocatie. Met ingang van 1 augustus a.s. geldt een uitbreiding op deze wet. De werknemer die minstens 26 weken in dienst is, kan een verzoek indienen om een vorm van arbeid met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Dit is vooral relevant voor werknemers met flexibele arbeidscontracten, zoals oproepkrachten en medewerkers met een min/max-arbeidscontract. Zij kunnen dus na 26 weken in dienst bijvoorbeeld een verzoek indienen voor een vaste arbeidsomvang.

Goed om te weten is dat je als werkgever wel tijdig moet reageren op een verzoek van de werknemer. Doe je dit niet? Dan wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd door de werkgever. Werkgevers met 10 of meer werknemers moeten binnen 1 maand reageren, alle andere werkgevers binnen 3 maanden.

Checklist voor HR

1. Vastleggen van belangrijke arbeidsvoorwaarden

- Controleer of je de belangrijkste arbeidsvoorwaarden (die in artikel 7:655 BW beschreven staan) ook daadwerkelijk schriftelijk hebt vastgelegd. Bedenk daarbij dat je de werknemer binnen 1 week na aanvang van de arbeidsovereenkomst over deze arbeidsvoorwaarden moet informeren.

2. Nevenwerkzaamheden

- Hanteren wij een nevenwerkzaamhedenbeding? Zo ja, hebben we dit echt nodig en hoe is het geformuleerd?

- Denk na over objectieve reden en voeg die zonodig toe aan nieuw nevenwerkzaamhedenbeding.

3. Scholing en studiekostenbeding

- Hanteren wij een helder studiekostenbeding?
- Voldoet dit beding aan de juridische eisen?
- Hebben wij vanuit de wet of cao de plicht om werknemers scholing te verstrekken? Zo ja, dan dient deze scholing kosteloos en zoveel mogelijk binnen de gebruikelijke arbeidstijd gegeven te worden.

<p>1 </p> <p>Uitbreiding informatieplicht voor werkgevers</p> <p>Heb je de belangrijkste arbeidsvoorwaarden ook daadwerkelijk schriftelijk vastgelegd?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verstrek gegevens binnen een week of maand na aanvang werk. • Aanpassen cao, arbeidsovereenkomsten of personeelsregeling. • Aanvullen personeelshandboek. • Stel ledingsverden op de hoogte. 	<p>2 </p> <p>Verbod op nevenwerkzaamheden nietig</p> <p>Tenzij je je kan beroepen op een 'objectieve rechtvaardigingsgrond' is jouw nevenwerkzaamhedenbeding vanaf 1 augustus nietig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas standaard nevenwerkzaamhedenbedingen zo nodig aan. • Stel een schriftelijke reactie op voor nevenwerkzaamheden van medewerkers. 	<p>3 </p> <p>Studiekosten verplichte opleidingen voor kosten werkgever</p> <p>De kosten van bepaalde verplichte opleidingen mag je vanaf 1 augustus niet meer verhalen op de werknemer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Check welke scholing in je bedrijf verplicht is. • Check individuele of collectieve afspraken over scholingskosten en pas zo nodig aan. • Pas het studietoelbeding zo nodig aan. 	<p>4 </p> <p>Werknemersverzoek meer voorspelbare vorm arbeid</p> <p>Werknemers die minstens 26 weken in dienst zijn, kunnen een verzoek doen om bijvoorbeeld een vast contract of vaste arbeidsomvang.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stel een regeling op hoe werknemers een verzoek kunnen doen. • Stel een genoteerde schriftelijke reactie op voor deze verzoeken.
--	--	--	--

4. Extra check op arbeidsvoorwaarden flexwerkers (voorspelbare arbeid)

- Wordt de juiste oproeptermijn gehanteerd?
- Leg referentiedagen en –uren vast (Bijvoorbeeld de werkzaamheden worden uitgevoerd van maandag t/m vrijdag tussen 8.30 en 17.00 uur)
- Vergeet daarnaast niet om jaarlijks werknemers met een oproepovereenkomst een vaste arbeidsomvang aan te bieden (Wet Arbeidsmarkt in Balans).

Betaald ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 worden de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald. Deze 9 weken kunnen beide ouders opnemen tot de eerste verjaardag van het kind. Dit verlof wordt door het UWV tot maximaal 70 % van het loon, gemaximeerd op 70% van het maximumdagloon betaald. Hierdoor kan er een toename zijn van jonge ouders die ouderschapsverlof willen opnemen.

Werknemers moeten het (betaalde en onbetaalde) ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aanvragen en dat moeten ze minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof doen. In de aanvraag moet de werknemer ook aangeven hoe hij het verlof op wil nemen.

Daarom is het belangrijk om het personeelshandboek (arbeidsvoorwaardenregelingen) plus de procedure omtrent het aanvragen van ouderschapsverlof te checken en aan te vullen voor 2 augustus. Zodat werknemers op tijd geïnformeerd zijn over de nieuwe regeling. En tot slot niet vergeten om als werkgever bij het UWV de uitkering betaald ouderschapsverlof aan te vragen.

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? De zomervakantie is voor iedereen een goed moment om even afstand te nemen en te kijken wat nodig is om dit jaar succesvol af te ronden. Voor al die collega's die nog dit jaar aan de slag willen met hun persoonlijke ontwikkeling, is het goed om te weten onze Quiris open leergangen weer van start gaan direct na de zomer.

<p>Leergang Middle Management</p> <p>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.</p>	<p>Start op 7 oktober</p>	<p>Duur: 8 dagen</p>
<p>Leergang Praktisch Leidinggeven</p> <p>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.</p>	<p>Start op 26 september</p>	<p>Duur: 6 dagen</p>
<p>Training Krachtig Communiceren</p> <p>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.</p>	<p>Start op 18 oktober</p>	<p>Duur: 3,5 dagen</p>
<p>Training Praktisch Projectmanagement</p> <p>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.</p>	<p>Start op 31 oktober</p>	<p>Duur: 4 dagen</p>
<p>Leergang HR Meesterschap</p> <p>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 gedragsstijlen, 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.</p>	<p>Start op 8 november</p>	<p>Duur: 4 dagen</p>

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 maatwerktraining of teamcoaching 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.

Wij denken graag met je mee en ook tijdens de zomerperiode is er altijd iemand van ons bereikbaar.

Zonnige zomergroet,

Martine, Agnes, Denise, Eline & Regina!

