

De 7 grootste voordelen om als bedrijf te investeren in personeelsbeleid

Als zaakvoerder of manager heb je ongetwijfeld gehoord van het belang van investeren in personeelsbeleid. Maar wat zijn nu precies de voordelen van deze investeringen? Van het aantrekken en behouden van toptalent tot het stimuleren van productiviteit en het verbeteren van de bedrijfscultuur, een doordacht personeelsbeleid kan een aanzienlijke impact hebben op het succes van een bedrijf.

Hier zijn de 7 grootste voordelen van investeren in personeelsbeleid voor bedrijven:

Talent aantrekken: een effectief personeelsbeleid helpt bij het aantrekken van hooggekwalificeerde en gemotiveerde werknemers. Het concurrentievermogen wordt sterker en je bekomt een sterke positie op de arbeidsmarkt.

Talent behouden: door te investeren in ontwikkelingsmogelijkheden, training en een positieve werksfeer behoud je je beste medewerkers. Dit vermindert niet alleen de kosten van werving en training van nieuw personeel, maar zorgt ook voor continuïteit en expertise binnen jouw bedrijf.

Verbeterde bedrijfscultuur: een goed doordacht personeelsbeleid verbetert je bedrijfscultuur door middel van transparant loonbeleid, duidelijke afspraken en motiveren bij functioneren.

Lager ziekteverzuim: een goed personeelsbeleid bevordert de gezondheid en het welzijn van medewerkers, wat kan leiden tot een vermindering van ziekteverzuim en verloren uren.

Verhoogde klanttevredenheid: tevreden en gemotiveerde medewerkers zijn vaak beter in staat om hoogwaardige producten en diensten te leveren, wat automatisch leidt tot een hogere klanttevredenheid en loyaliteit.

Innovatie stimuleren: door een omgeving te creëren die openstaat voor nieuwe ideeën en feedback van werknemers, stimuleer je innovatie past je bedrijf zicht gemakkelijker aan, aan veranderende marktomstandigheden.

Positief imago: investeer je als bedrijf in je werknemers, dan cultiveer je automatisch een positieve bedrijfscultuur. Dat merken ook je potentiële medewerkers op. Wedden dat je een streepje voor hebt bij hun keuze voor een nieuwe job?

Kortom, investeren in personeelsbeleid is essentieel voor bedrijven die streven naar groei, concurrentievoordeel en duurzaam succes. Door te investeren in mensen leggen bedrijven een solide basis voor toekomstige groei en bouwen veerkracht op in een steeds veranderende zakelijke omgeving.



"De aankondiging van de veranderingen in ons personeelsbeleid ging al bij al goed!"

WERKWIJZER MET MEDEWERKERS

● Sociale wetgeving

● Aanwerving

● Personeelsbeleid

● Tips & Advies



“
Verwarming Ansaelens:

**Focus op
klanttevredenheid dankzij
stressvrije
personeelszaken**

Brugge

Door extern juridisch advies in sociale wetgeving en ondersteuning bij personeelsaangelegenheden, heeft Verwarming Ansaelens aanzienlijk minder stress ervaren in hun personeelszaken. Hierdoor kunnen ze zich nu volledig concentreren op het bieden van hoogwaardige diensten op het gebied van sanitair en verwarming aan hun klanten.

Verwarming Ansaelens, een gerespecteerde naam in de Brugse regio voor hun deskundige diensten op het gebied van sanitair en verwarming, heeft altijd gestreefd naar uitmuntendheid in klantenservice en vakmanschap. Echter, zoals veel bedrijven, werden ze geconfronteerd met uitdagingen bij het effectief beheren van hun personeelszaken, wat soms een bron van stress en afleiding kon zijn van hun kernactiviteiten.

Om deze uitdagingen aan te pakken, heeft Verwarming Ansaelens recentelijk extern juridisch advies ingewonnen in sociale wetgeving en ondersteuning bij personeelsaangelegenheden. Dit omvatte niet alleen juridisch advies met betrekking tot arbeidsrecht en regelgeving, maar ook begeleiding bij het werven en ontslaan van medewerkers, en het voeren van groeigesprekken om de ontwikkeling van het personeel te bevorderen.

Deze strategische stap heeft een merkbare verschuiving teweeggebracht in de bedrijfscultuur van Verwarming Ansaelens. Door de stress te verminderen die vaak gepaard gaat met personeelszaken, heeft het team meer ruimte gekregen om zich te richten op hun kernactiviteiten: het

leveren van hoogwaardige diensten op het gebied van sanitair en verwarming aan hun klanten.

"Voorheen werden we soms afgeleid door HR-gerelateerde zaken, wat onze aandacht kon afleiden van onze klanten en hun behoeften," legt Serge Ansaelens, van Verwarming Ansaelens, uit. "Dankzij de externe ondersteuning kunnen we ons nu volledig richten op het bieden van de beste service aan onze klanten, zonder ons zorgen te maken over personeelszaken."

Deze verschuiving heeft niet alleen geleid tot een meer gestroomlijnde bedrijfsvoering, maar heeft ook geleid tot verbeterde klanttevredenheid. Met meer focus en efficiëntie kunnen klanten van Verwarming Ansaelens nu genieten van een nog betere ervaring.

"Dankzij de verminderde stress en afleiding zijn we in staat om onze klanten sneller en efficiënter van dienst te zijn," voegt Roland Ansaelens toe. "Het is geweldig om te zien hoe deze veranderingen niet alleen ons bedrijf, maar ook onze klanten ten goede komen."

Als een bedrijf dat gedreven wordt door passie voor vakmanschap en klanttevredenheid, is Verwarming Ansaelens een uitstekend voorbeeld van hoe effectief personeelsbeheer de kernactiviteiten van een bedrijf kan versterken.

* Bron: fictief. Elke gelijkis met bestaande personen of gebeurtenissen berust op louter toeval.



SCAN & BOEK EEN VRIJBLIJVENDE
BABEL MET EEN VAN ONZE
EXPERTS IN PERSONEELSZAKEN

Hoe groeigesprekken bijdragen aan bedrijfsgroei: het belang van luisteren

Wanneer is het beste moment om groeigesprekken met je medewerkers op te starten? Gisteren. Wanneer is het tweede beste moment om groeigesprekken te voeren? Vandaag!

Wat is een groeigesprek?

Tijdens een groeigesprek bespreek je het beeld dat jouw medewerkers hebben over hun toekomst in jouw onderneming. Het is een individueel, transparant en constructief gesprek.

Hoe pak je dit aan?

We geven je enkele tips mee.

Start voorbereid aan dit gesprek. Bespreek op voorhand met je medewerker wat het doel van dit gesprek is. Denk zelf ook na over wat je zeker wil bespreken.

Voorzie een checklist of een vragenlijst. Met dit handvat laat je jouw medewerker beter nadenken over zijn of haar groeimogelijkheden binnen je bedrijf.

Vat de besproken doelstellingen samen in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Leg hierbij ook vast hoe je die doelstellingen zal behalen.

Plan een opvolggesprek.

Schakel een objectieve partner in om de groeigesprekken te begeleiden. Zo leid je de aandacht weg van persoonlijke kwesties en richt je je volledig op het constructieve karakter van dit gesprek.

Waarom inzetten op groeigesprekken?

Tijdens een groeigesprek neem je echt de tijd om actief te luisteren naar je medewerkers. Je investeert in hun groei en ontwikkeling. Hierdoor stimuleer je in de eerste plaats hun betrokkenheid en motivatie. Bovendien zorg je er op deze manier ook voor dat hun persoonlijke groei meegaat met de groei van je bedrijf.

Dit creëert een mooie win-win-situatie.

"Dankzij de ondersteuning van BizPlus bij het opstellen van documenten en het navigeren door complexe wetgeving, konden we ons concentreren op de groei van Sivanco zonder ons zorgen te maken over juridische kwesties. Wat BizPlus echt onderscheidt, is hun vriendelijkheid en behulpzaamheid. Ze denken echt mee en zijn altijd bereid om extra stappen te zetten om te helpen."
Valerie Duval - office manager Sivanco



"Kwam dit groeigesprek te vroeg voor jou?"

WOORDZOEKER

Q	I	R	E	K	R	E	W	E	D	E	M	W	T	S	J	Y	D
A	O	N	T	S	L	A	G	G	W	T	U	M	C	Q	G	T	L
R	T	Q	L	O	O	N	F	I	C	H	E	B	K	N	P	K	E
B	V	N	A	M	E	I	T	A	T	I	C	I	L	L	O	S	G
E	A	P	E	U	I	N	L	F	O	S	A	Z	H	G	J	W	E
I	K	L	P	M	E	U	R	P	E	R	S	O	N	E	E	L	I
D	A	E	O	O	E	I	Z	E	R	U	T	A	C	A	V	Y	T
S	N	D	X	O	S	L	T	R	T	C	A	R	T	N	O	C	N
I	T	T	W	C	N	U	G	C	E	N	U	O	P	K	K	T	A
N	I	X	I	E	R	T	N	E	E	V	S	B	O	I	L	P	K
S	E	X	Q	E	R	L	X	O	R	L	E	S	V	R	L	G	A
P	D	N	B	S	S	V	T	S	B	S	E	T	G	C	M	H	V
E	A	E	C	F	J	T	I	Y	O	N	D	S	K	C	Z	E	D
C	G	D	N	N	J	I	S	N	H	S	O	I	J	E	D	O	C
T	E	X	T	G	T	I	Q	J	G	O	S	O	E	P	I	B	Q
I	N	D	O	N	D	E	R	N	E	M	E	N	L	B	H	Z	S
E	W	Q	N	J	P	E	G	B	M	E	I	K	V	J	R	E	O
F	D	K	E	R	P	S	E	G	I	E	O	R	G	O	T	A	S

arbeidsinspectie - arbeidsreglement - contract - groeigesprek - loon - loonbonus - loonfiche - medewerker - ondernemen - ontslag - personeel - selectie - sollicitatie - vacature - vakantiedagen - vakantiegeld - werving - ziekteverzuim

5 to do's ter voorbereiding van een arbeidsinspectie

Aangekondigde of onverwachte arbeidsinspectie? Vermijd stress en zorg vooraf voor de nodige documenten en aangiften. Zo kan je onmiddellijk het gevraagde aan de inspecteur voorleggen.

1. Het arbeidsreglement

Ook al werk je enkel met studenten of heb je slechts 1 vaste medewerker in dienst, het arbeidsreglement is een absolute must. Dit document bevat alle rechten en plichten van werknemer en werkgever binnen de onderneming. Het moet zowel aanwezig zijn op de werkvloer als in bestelwagens of op werven. Zorg dat je arbeidsreglement helemaal 'up to date' is en werd geregistreerd bij de inspectie van de sociale wetten.

2. Verplichtingen voor deeltijdsen

Start je deeltijdse medewerker soms wat vroeger of werkt hij/zij net wat langer, dan controleert de inspecteur zeker het verplichte afwijkingsregister. In dit document noteer je alle afwijkingen op het overeengekomen uurrooster. Ook de deeltijdse arbeidsovereenkomst moet je steeds kunnen voorleggen. Voor medewerkers met een variabele tewerkstelling moet het toepasselijke uurrooster vooraf uithangen.

3. Loonbarema's respecteren

Welke loonafspraken je met je medewerker ook maakt, het bruto uur- of maandloon moet minstens het minimum bedragen dat per sector wordt bepaald. Controleer regelmatig of dit nog het geval is. Loonregularisaties die meestal tot 3 jaar teruggaan in de tijd, kunnen een zware kost betekenen.

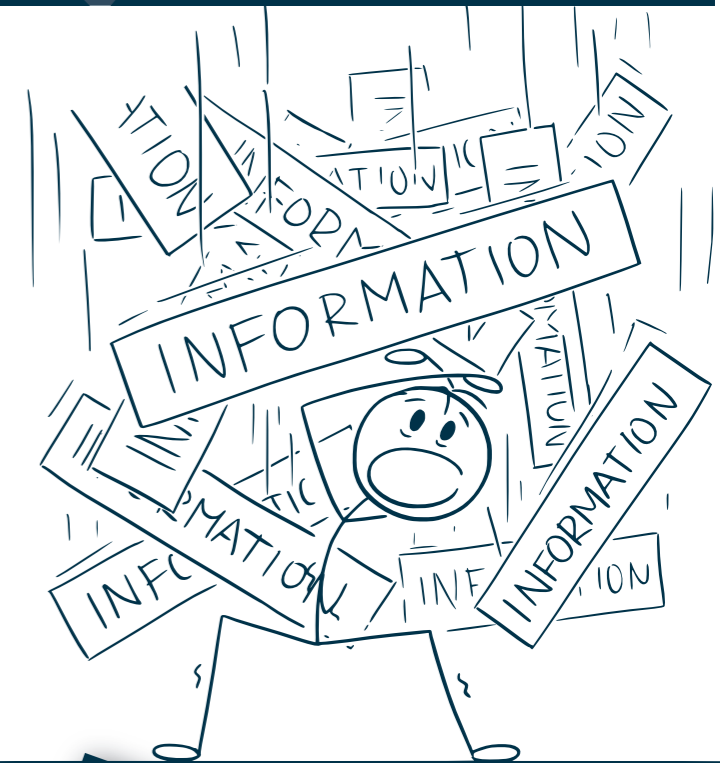
4. Kosten eigen aan de werkgever

Deze vorm van vergoeding is wellicht het stokpaardje van de inspecteur. Vooral hoge kostenvergoedingen waarvoor geen verantwoording is, komen in het vizier en worden zonder pardon verworpen. Met bewijsstukken zoals facturen, parkeerbonnen, logboek dienstverplaatsingen, ... kan je aantonen dat de terugbetaling gegrond is.

5. Voordelen alle aard

Bedrijfswagen, smartphone, laptop,.... Beschikt je medewerker over een van deze werkmiddelen en mag hij die ook privé gebruiken? Zo ja, dan is er sprake van een voordeel waarop belastingen en RSZ verschuldigd zijn. Voor het niet (correct) aangeven van een bedrijfswagen zijn de boetes niet min. Bovenop de gewone bijdrage komt een sanctie die gelijk is aan tweemaal de normaal verschuldigde bijdrage.

DOE GRATIS DE TEST
Hoe arbeidsinspectie proof is jouw bedrijf?



"BizPlus heeft ons concrete tips gegeven omtrent studentenjobs en hoe we structuur kunnen brengen in personeelszaken. Het zijn specialisten die alles weten omtrent personeelswetgeving."
Huurwagens DEWA-rent



MEER GETUIGENISSEN