

De 10 belangrijkste HR issues voor ondernemers in de horeca



Inhoudsopgave

INLEIDING	4
HR – HET ONMISBARE INGREDIËNT VOOR HORECASUCCES	4
ISSUE 1. PERSONEELSTEKORT	5
De effecten van te weinig personeel	5
De aanpak	5
ISSUE 2. BEHOUD VAN WERKNEMERS & WERKGELUK	8
Waarom is dit belangrijk?	8
De aanpak	8
Kunnen we leren van anderen?	10
ISSUE 3. FLEXIBELE VERSUS VASTE CONTRACTEN	11
Flexibele versus vaste contracten	11
Flexibele Contracten	11
Vaste Contracten	12
De voordelen	12
De nadelen	13
ISSUE 4. LOONKOSTEN & ARBEIDSVOORWAARDEN	14
Loonkosten & arbeidsvoorwaarden	14
Componenten van loonkosten	14
Rekenvoorbeeld voor loonkosten	15
Arbeidskostenpercentage	15
Arbeidsvoorwaarden	16
ISSUE 5. OPLEIDING & ONTWIKKELING	18
Waarom is dit belangrijk?	18
Bied ruimte voor kansen	19
ISSUE 6. GEZONDHEID & DUURZAME INZETBAARHEID	20
Hoe (on)gezond is werken in de horeca?	20
Tips voor duurzame inzetbaarheid	20
ISSUE 7. ZIEKTE EN PREVENTIE	22
De impact van zieke werknemers	22
Wat kun je als horecaondernemer doen?	22
ISSUE 8. WET VERBETERING POORTWACHTER	24
Wat is de Wvp precies	24
Waar moet je als horecaondernemer op letten	24
Wettelijke stappen	25
Verplichtingen van de werkgever	26
ISSUE 9. VERZEKEREN TEGEN VERZUIM	27

Waarom zou je je willen verzekeren tegen verzuim?.....	27
Wat wordt gedekt door een verzuimverzekering.....	27
Wat dekt een verzuimverzekering niet?.....	28
Voor- en nadelen	28
ISSUE 10. HR ADMINISTRATIE.....	30
Waarom zou je tijd besteden aan de administratie	30
Wat zijn de minimale vereisten	30
De risico's	31
Payroll.....	32



INLEIDING

HR – HET ONMISBARE INGREDIËNT VOOR HORECASUCCES

Als horecaondernemer ben je gastheer/gastvrouw in hart en nieren. Ondernemen zit in je bloed en het je gasten naar de zin maken is waar je het allemaal voor doet. Maar of je nu een café runt, een pannenkoekenrestaurant of een hippe beachclub, tevreden gasten staat of valt met goed personeel. Je kunt het immers nooit alleen. En daar zit vaak het probleem. Horecapersoneel is lastig te vinden, ze hebben vaak onredelijke eisen (in ieder geval in jouw ogen) en net als je denkt dat alles lekker loopt, gaan ze weg of worden ze ziek.

In dit whitepaper zetten we graag op een rijtje met welke HR-issues je als horecaondernemer geconfronteerd kunt worden. En waar je aan kunt denken als je op zoek bent naar een oplossing.

Per onderdeel leggen we kort uit wat we ermee bedoelen en wat het effect is op je onderneming op korte of lange termijn. Daarna geven we aan wat je er zelf aan kunt doen en geven we voorbeelden van succesvolle strategieën bij andere bedrijven. Uiteraard hoeft je niet alles zelf in je eentje op te lossen.

Als specialist op HR-gebied voor horecaondernemers denken wij graag met je mee, wat je vraag of probleem ook is. Hoe groot of hoe klein je onderneming ook is. Of je nu een startende ondernemer bent of al jarenlang een dijk van een reputatie hebt.

Wij staan voor je klaar!

Mr Einstein



ISSUE 1. PERSONEELSTEKORT

De effecten van te weinig personeel

Met minder personeel kan het moeilijk zijn om de hoge standaarden van service te handhaven, wat kan leiden tot ontevreden gasten en negatieve recensies. Het bestaande personeel kan als gevolg van een te krappe bezetting overbelast raken, wat uiteindelijk kan leiden tot ziekteverzuim en een nog krappere bezetting. Om de druk te verlichten, kun je je genoodzaakt voelen het menu in te korten of de openingstijden te beperken, wat gevolgen kan hebben voor de omzet. Gasten kunnen ervoor kiezen om naar concurrenten te gaan die betere service kunnen bieden, wat resulteert in een daling van inkomsten. Langere wachttijden, fouten in bestellingen en de onvermijdelijke spanningen kunnen de reputatie van je zaak schaden, wat op lange termijn moeilijk te herstellen is.

Zonder voldoende personeel wordt het al helemaal lastig om uit te breiden, nieuwe gasten aan te trekken of op kansen in de markt in te spelen.

De aanpak

Het is dus cruciaal voor horecaondernemers om proactieve oplossingen te vinden, zoals investeren in het welzijn van personeel, efficiëntere werkprocessen, en het aantrekken en behouden van getalenteerde medewerkers. Dat is een proces dat voortdurend aandacht behoeft en dat een aantal specifieke elementen heeft.

We noemen de belangrijkste onderdelen om mee aan de slag te gaan.

Recruitmentstrategie:

Zorg ervoor dat je wervingsproces gestroomlijnd is. Gebruik sociale media en online vacaturesites om je bereik te vergroten. Overweeg ook om wervingsbonussen aan te bieden voor doorverwijzingen van huidige medewerkers.

Werkomgeving:

Creëer een positieve en ondersteunende werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Dit kan bijdragen aan hogere medewerkerstevredenheid en dus ook meer loyaliteit van je werknemers.

Competitieve Salarissen en Voordelen:

Bied concurrerende salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden aan om je bedrijf aantrekkelijker te maken voor potentiële werknemers.

Gebruik van Technologie:

Implementeer technologie om de efficiëntie te verhogen en de werkdruk te verminderen. Denk aan het gebruik van tablets voor bestellingen of software voor personeelsplanning.

Flexibele Werkschema's:

Bied variabele werktijden aan die aansluiten bij de voorkeuren van je medewerkers, zoals deeltijdwerk of flexibele uren. Dit kan helpen om een breder scala aan werknemers aan te trekken, waaronder studenten en ouders.

Opleidings- en Ontwikkelingsprogramma's:

Bied opleiding en doorgroeimogelijkheden aan om medewerkers aan te trekken en te behouden. Dit kan hen motiveren om langer bij je bedrijf te blijven en hun vaardigheden te verbeteren.

Tijdelijke en Seizoensgebonden Krachten:

Overweeg om tijdelijke of seizoensgebonden werknemers in te huren tijdens piekperiodes. Dit kan helpen om de druk op je vaste team te verlichten.

Samenwerking met Scholen en Opleidingsinstituten:

Werk samen met lokale scholen en horeca gerelateerde opleidingen om stages en werkervaringsplekken aan te bieden. Dit kan een bron van gemotiveerde medewerkers opleveren.

Gebruik van Technologie:

Implementeer technologie om de efficiëntie te verhogen en de werkdruk te verminderen. Denk aan het gebruik van tablets voor bestellingen of software voor personeelsplanning.

Diversiteit en Inclusie:

Zorg ervoor dat je een inclusieve werkplek biedt waar iedereen zich welkom voelt. Dit kan je helpen om een breder scala aan kandidaten aan te trekken.

Netwerken en Community Engagement:

Neem actief deel aan netwerkevenementen en wees zichtbaar in de lokale gemeenschap. Dit kan je helpen om bekendheid te krijgen en potentiële medewerkers aan te trekken. Het geeft je ook de kans om jezelf als ondernemer te profileren en de missie van je bedrijf uit te dragen.

Het UWV bracht in november 2022 een rapport uit met 27 oplossingen voor werkgevers om personeelstekorten aan te pakken. Hoewel niet toegespitst op de horeca, is het beslist het lezen waard. Je kunt het [hier](#) inzien.



ISSUE 2. BEHOUD VAN WERKNEMERS & WERKGELUK

Waarom is dit belangrijk?

Het behoud van werknemers is essentieel omdat het een directe impact op de algehele bedrijfsvoering heeft. Ervaren medewerkers hebben vaak meer productkennis en begrijpen beter hoe ze gasten tevreden kunnen stellen. Dit draagt bij aan een consistente en hoogwaardige service. Bovendien kost het aannemen en inwerken van nieuw personeel tijd en geld. Het behouden van werknemers kan deze kosten aanzienlijk verminderen. Een stabiel team bevordert een goede werksfeer en samenwerking. Dit verhoogt de productiviteit en vermindert de stress van medewerkers. Werknemers die tevreden zijn, zullen positief over hun werkgever praten, wat helpt bij het aantrekken van nieuw talent en het verbeteren van de bedrijfsreputatie. Minder personeelsswisselingen betekenen minder onderbrekingen in werkprocessen en hogere tevredenheid bij je gasten.

Investeren in het behoud van werknemers betekent niet alleen dat je hen waardeert, maar ook dat je een stevige basis legt voor duurzame groei en succes in een concurrerende markt zoals de horeca. Bij een stabiele bezetting kun je je aanbod en openingstijden aanpassen aan de lokale marktomstandigheden en zoals jij het zelf graag ziet. Je bent flexibel en kunt inspelen op omstandigheden. Dat maakt dat je als horecaondernemer de concurrentie altijd net die stap voor kunt zijn!

De aanpak

Er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden. Kies in je aanpak om je personeel tevreden te houden vooral die elementen die ook passen bij jouw onderneming en waar jij je zelf als ondernemer prettig bij voelt. Er gelden wel algemene elementen die altijd effectief zijn. En opvallend: loonsverhoging staat niet in het lijstje! Het is een kostbare manier die vaak niet succesvol op de lange termijn is. Wat werkt wel:

Open Communicatie:

Zorg voor een open en transparante communicatiecultuur. Luister naar de feedback van je medewerkers en geef hen de ruimte om hun ideeën en zorgen te uiten. Houd wekelijkse of maandelijkse teamvergaderingen waarin alles aan bod kan komen.

Waardering en Erkenning:

Toon waardering voor het harde werk van je medewerkers. Dit kan variëren van mondelinge complimenten tot formele erkenning. Creëer een positieve en plezierige werkcultuur waar iedereen zich gezien en gehoord voelt.

Gezonde Werk-Privé Balans:

Moedig een gezonde werk-privé balans aan. Bied flexibele werktijden en wees begripvol ten opzichte van persoonlijke verplichtingen. Moedig voldoende rust en pauzes aan om stress te verminderen.

Teambuilding Activiteiten:

Organiseer regelmatig teambuilding activiteiten om de band tussen medewerkers te versterken en een gevoel van gemeenschap te creëren. Je hoeft niet meteen vlotten te gaan bouwen. Een personeelsborrel of meedoen aan een buurtactiviteit valt hier ook onder.

Betrokken Leiderschap:

Toon betrokkenheid als leidinggevende. Wees toegankelijk en toon oprechte interesse in het welzijn van je team. Geef regelmatig feedback. Geef het goede voorbeeld door zelf enthousiasme en vriendelijkheid uit te stralen.

Werk Autonomie:

Geef je medewerkers autonomie en verantwoordelijkheid in hun werk. Dit kan hen motiveren en hun betrokkenheid vergroten.

Goede Arbeidsvoorwaarden:

Bied concurrerende salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden aan, zoals ziektekostenverzekering, pensioenplannen en betaalde vrije dagen.

Visueel wordt werkgeluk vaak als volgt uitgebeeld:



De afbeelding is genomen uit een artikel op Frankwatching.com waarin Arjan Broere beschrijft dat werkgeluk meer is dan goede koffie en een fijne sfeer.

Kunnen we leren van anderen?

Jazeker. Waarom het wiel opnieuw uitvinden als er prachtige voorbeelden van gerenommeerde bedrijven voorhanden zijn?

Coolblue, bijvoorbeeld, staat bekend om zijn bijzondere bedrijfscultuur met interne waarden als 'Vrienden' en 'Gewoon Verwonderen'. Collega's worden gestimuleerd om elkaar als vrienden te zien, en de klant tijdens het gehele aankoopproces te verwonderen. Niet voor niets is hun motto 'Alles voor een glimlach'.

In de Formule 1 is het elke race weer een uitdaging om in crossfunctionele teams details vanuit elke expertise aan te passen, daar volledig transparant in te zijn en absoluut te leren van fouten en te verbeteren. Hoe 'agile' wil je het hebben?

Bij softwarebedrijf AFAS krijgen nieuwe medewerkers ludieke mijlpalen aangereikt die ze binnen drie maanden bereikt moeten hebben. De gedachte erachter is om medewerkers het vertrouwen te geven dat er ook gelachen mag worden. De mijlpalen worden gekscherend 'Monkey Milestones' genoemd.

Er zijn ook bedrijven die een 'happiness officer' in dienst hebben die in de gaten houdt of werknemers lekker in hun vel zitten en welk onderdeel in de bedrijfscultuur bijdraagt aan hun werkgeluk.

Met deze voorbeelden willen we vooral laten zien dat met een beetje creativiteit en 'out of the box' denken veel mogelijk is. Misschien wel het belangrijkste is dat jouw medewerkers zien dat werkgeluk de aandacht krijgt die het verdient.

Bron: www.trendsinthr.nl



ISSUE 3. FLEXIBELE VERSUS VASTE CONTRACTEN

Flexibele versus vaste contracten

Flexibele en vaste contracten zijn twee veelvoorkomende vormen van werkovereenkomsten, elk met hun eigen voordelen en uitdagingen. Waar vaste contracten stabiliteit en zekerheid bieden voor zowel werknemers als werkgevers, richten flexibele contracten zich op aanpasbaarheid en vrijheid, wat aantrekkelijk kan zijn in veranderende marktomstandigheden. Voor werkgevers in de horeca is het belangrijk om een balans te vinden tussen deze twee opties, afhankelijk van je behoeften en die van je werknemers. Door de verschillen en impact van beide contractvormen te begrijpen, ben je beter in staat doordachte beslissingen te nemen die bijdragen aan een succesvolle en duurzame bedrijfsvoering. De overheid wil flexwerk beperken en vaste contracten aantrekkelijker maken. Dit kan een uitdaging zijn in een branche waar seizoenswerk en wisselende drukte normaal zijn.

Flexibele Contracten

In de horeca zijn flexibele contracten vaak aantrekkelijk vanwege de unieke dynamiek en uitdagingen van de sector. In de horeca kunnen piekperiodes, zoals feestdagen en evenementen, zorgen voor een toename in gasten. Met flexibele contracten kun je gemakkelijk inspelen op deze fluctuaties door extra personeel in te zetten wanneer dat nodig is. Door alleen personeel in te zetten tijdens drukke periodes, beperk je de loonkosten in rustige tijden. Flexibele contracten maken het mogelijk om een groter personeelsbestand te hebben, zoals studenten of parttimers, die bereid zijn om op oproepbasis te werken. Flexibele contracten kunnen ook aantrekkelijk zijn voor werknemers die een betere balans willen tussen werk en privé, bijvoorbeeld studenten, ouders of mensen met meerdere banen. En tenslotte kunnen flexibele contracten helpen om snel personeel beschikbaar te hebben wanneer er onverwachte uitval is of extra hulp nodig is.

Welke typen flexibele contracten zijn er zoal:

Tijdelijke Contracten:

Deze contracten worden afgesloten voor een bepaalde periode, zoals een jaar of de duur van een project. Je kunt maximaal drie tijdelijke contracten aanbieden binnen een periode van drie jaar. Na deze periode wordt het contract automatisch omgezet in een vast contract, de zg. Ketenregeling.

Oproepovereenkomsten:

Dit type contract kan zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd worden aangegaan. Het biedt de flexibiliteit om werknemers op te roepen wanneer nodig, maar er zijn regels. Je moet minimaal vier dagen van tevoren een oproep doen. Bij annulering binnen deze termijn moet je alsnog loon betalen.

Seizoensarbeid:

In de horeca is seizoensarbeid gebruikelijk. Dit type arbeidsovereenkomst is handig voor piekperiodes, zoals de zomermaanden of feestdagen. Deze contracten kunnen flexibel zijn, zoals nul-urencontracten of min-max contracten, wat handig is als je van tevoren niet precies weet hoeveel werk er zal zijn. Goed om te weten is dat je voor het beëindigen van een seizoensarbeidsovereenkomst geen ontslagvergunning nodig hebt. Dit betekent dat je geen opzegtermijn hoeft af te spreken en niet gebonden bent aan de ontslagverboden. In het contract moet duidelijk worden vastgelegd wanneer het eindigt. Dit kan een specifieke datum zijn, bijv. het einde van een seizoen. **Let op:** Seizoensarbeiders vallen onder de ketenregeling, wat betekent dat na drie opeenvolgende tijdelijke contracten binnen drie jaar, het vierde contract automatisch een vast contract wordt.

Vaste Contracten

De voordelen

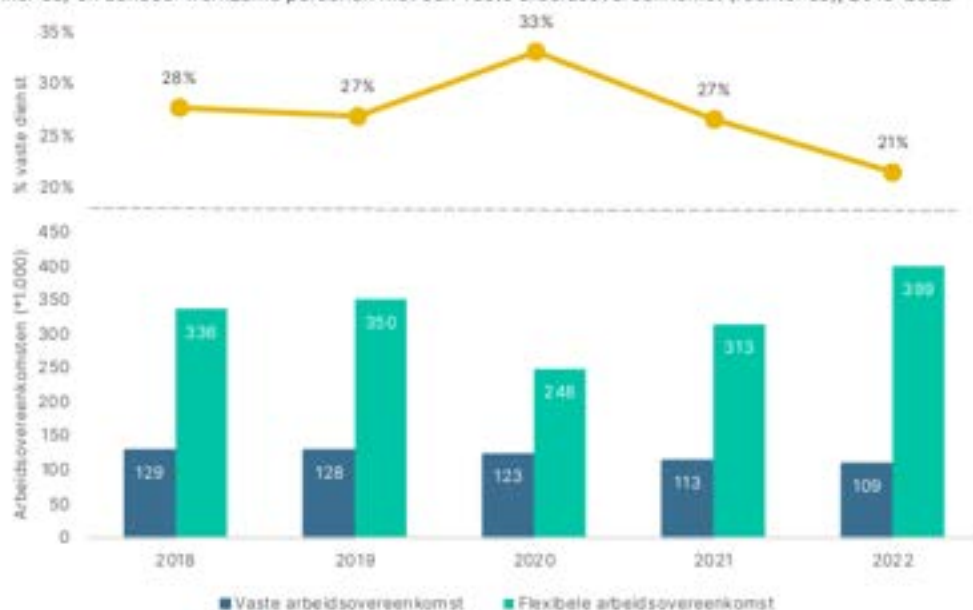
Werken met vaste arbeidscontracten – dat zijn contracten zonder einddatum – in de horeca biedt verschillende voordelen, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Werknemers met een vast contract voelen zich vaak meer verbonden met het bedrijf, wat bijdraagt aan een hogere motivatie en betrokkenheid. Dit kan resulteren in betere servicekwaliteit en klanttevredenheid. Een stabiel personeelsbestand helpt bij het opbouwen van een hecht team, wat de samenwerking en werksfeer verbetert. Met vaste werknemers heb je minder kosten en tijd nodig voor het werven, inwerken en trainen van nieuw personeel. Vaste medewerkers bouwen waardevolle kennis en ervaring op binnen het bedrijf, wat cruciaal is voor het consistent draaien van de organisatie. Vaste contracten bieden werknemers zekerheid en sociale voordelen, zoals vakantiegeld en pensioenopbouw, waardoor je aantrekkelijker bent als werkgever. Ten slotte, een stabiel personeelsbestand maakt het eenvoudiger om strategisch te plannen en te groeien, zonder afhankelijk te zijn van wisselende beschikbaarheid.

Hoewel vaste contracten meer commitment van de werkgever vragen, wegen de voordelen vaak op tegen de investering.

De nadelen

Hoewel vaste arbeidscontracten in de horeca veel voordelen hebben, zijn er ook enkele nadelen die je in overweging moet nemen. Het aanbieden van vaste contracten betekent dat je verplicht bent om werknemers door te betalen, zelfs tijdens rustige periodes. Dit kan de financiële flexibiliteit van je onderneming beperken. Verder maken vaste contracten het moeilijker om het personeelsbestand aan te passen aan piek- of dalmomenten, wat een uitdaging kan zijn in een sector met wisselende drukte. Werknemers met een vast contract hebben vaak meer rechten, waardoor het ontslaan van personeel complexer en kostbaarder kan zijn bij een veranderende bedrijfsvoering. Het plannen van roosters kan lastiger zijn als je vaste krachten hebt met specifieke voorkeuren of beperkingen in hun beschikbaarheid. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het doorbetalen van loon bij ziekte, wat een financiële belasting kan zijn als een vaste medewerker langdurig uitvalt.

Figuur 2-3: Werkzame personen in de horecasector naar vaste en flexibele arbeidsovereenkomst in duizenden (linker as) en aandeel werkzame personen met een vaste arbeidsovereenkomst (rechter as), 2018-2022



Bron: [Horeca arbeidsmarktrapportage 2023 Koninklijke Horeca Nederland](#)

Volgens het [Centraal Bureau voor de Statistiek](#) had in het vierde kwartaal van 2024 ongeveer **27% van de werkzame beroepsbevolking** een flexibel contract, terwijl **56% een vaste arbeidsrelatie** had. Dit omvat alle sectoren, maar de horeca heeft traditioneel een hoger percentage flexibele contracten vanwege de seizoensgebonden aard van het werk.



ISSUE 4. LOONKOSTEN & ARBEIDSVOORWAARDEN

Loonkosten & arbeidsvoorwaarden

Loonkosten en arbeidsvoorwaarden in de horeca zijn cruciale onderwerpen, omdat ze vaak een aanzienlijk deel van de operationele kosten uitmaken en direct invloed hebben op het aantrekken en behouden van personeel. Loonkosten zijn alle kosten die een werkgever maakt om werknemers in dienst te nemen en te behouden. Het gaat niet alleen om het bruto salaris dat een werknemer verdient, maar omvat ook diverse bijkomende kosten. In de horeca zijn loonkosten vaak een van de grootste uitgavenposten vanwege het arbeidsintensieve karakter van de sector. Slim personeelsbeheer en het optimaliseren van werkroosters kunnen helpen om deze kosten in balans te houden zonder in te boeten op kwaliteit.

Componenten van loonkosten

Bruto salaris

Minimumlonen zijn van toepassing afhankelijk van leeftijd en functie. Vanaf 2025 is het minimumloon voor een werknemer van 21 jaar of ouder gestegen naar ongeveer €1.995 bruto per maand (op fulltime basis), afhankelijk van de cao.

Sociale premies

Werkgevers moeten bijdragen aan pensioenpremies. Vaak is dat een percentage van het brutoloon. En aan premies sociale verzekeringen, zoals voor ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (WW, ZW, WIA).

Vakantiegeld

In Nederland moet de werkgever 8% van het brutoloon uitkeren als vakantiegeld. Dit wordt meestal in mei of juni betaald.

Bijzondere toeslagen

Toeslagen voor overwerk, nacht- of weekenddiensten kunnen de kosten flink verhogen. Bijvoorbeeld: Een werknemer die op zondag werkt, krijgt vaak een toeslag van 50% of meer, afhankelijk van de cao.

Overige kosten

Horecaondernemers investeren vaak in trainingen, zoals HACCP of gastvrijheidstrainingen. Verder zijn er vaak voorzieningen voor personeel zoals maaltijden tijdens werkuren of werkkleding. Ook dragen werkgevers de loonkosten bij ziekte, vaak tot 2 jaar lang.

Optioneel: winstdeling

Wil je mede-eigenaarschap stimuleren bij je werknemers, dan kan winstdeling een optie zijn. Bij winstdeling verdeel je een bepaald percentage van de winst onder je medewerkers, gekoppeld aan allerlei afspraken. Het is laagdrempelig en gemakkelijk uit te leggen. Het kan per jaar, maar bijvoorbeeld ook per maand uitgekeerd worden. Houd er rekening mee dat de Belastingdienst de hoogste schijf hanteert voor winstdeling.

Op de [website van het SNPI](#) (Stichting Nederlands Participatie Instituut) is meer informatie te vinden over manieren om medewerkers te laten participeren.

Rekenvoorbeeld voor loonkosten

Stel dat een werknemer €2.000 bruto per maand verdient. De totale loonkosten kunnen oplopen tot 20-35% bovenop dat brutoloon, afhankelijk van premies en toeslagen. Dit betekent dat de ondernemer mogelijk €2.400 - €2.700 per maand kwijt is aan één werknemer.

Arbeidskostenpercentage

Het arbeidskostenpercentage is een meetinstrument dat wordt gebruikt om te bepalen welk deel van de totale omzet van een bedrijf wordt uitgegeven aan arbeidskosten. Dit percentage is vooral belangrijk in sectoren zoals de horeca, waar loonkosten vaak een groot deel van de bedrijfskosten uitmaken.

Hoe bereken je het arbeidskostenpercentage?

$$\text{Arbeidskostenpercentage} = \left(\frac{\text{Totale arbeidskosten}}{\text{Totale omzet}} \right) \times 100$$

Waarbij **Totale arbeidskosten** alle kosten zijn die met personeel te maken hebben, zoals bruto salarissen, sociale premies, vakantiegeld en toeslagen. En **Totale omzet** de totale inkomsten van het bedrijf betreft over dezelfde periode.

Voorbeeld

Als een horecabedrijf in een maand €50.000 omzet behaalt en de totale arbeidskosten €15.000 bedragen, dan is het arbeidskostenpercentage:

$$\left(\frac{15.000}{50.000} \right) \times 100 = 30\%$$

Waarom is dit percentage belangrijk?

Uit het oogpunt van kostenbeheersing: Het helpt ondernemers te begrijpen hoeveel van hun inkomsten naar personeel gaat. Dit percentage kan vervolgens worden vergeleken met branchegemiddelden om te zien of een bedrijf efficiënt opereert. Een te hoog arbeidskostenpercentage kan wijzen op inefficiënties, terwijl een te laag percentage kan betekenen dat er niet genoeg wordt geïnvesteerd in personeel.

In de horeca ligt het arbeidskostenpercentage doorgaans tussen 25% en 35%, afhankelijk van factoren zoals type onderneming en de mate van automatisering. Het percentage ligt logischerwijs hoger in luxe restaurants of locaties met uitgebreide bediening dan in fastfoodrestaurants of zelfbedieningsconcepten.

Twijfel je of de arbeidskosten in jouw onderneming in de pas lopen met vergelijkbare ondernemingen elders? Op websites als horecatweepunt.nl en zin.sligro.nl staan allerlei handige kengetallen op een rijtje.

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden in de horeca zijn vastgelegd in de Horeca cao. De huidige cao loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. Je kunt [hem hier inzien](#).



Je hebt primaire (de wettelijke basisvoorwaarden) en secundaire arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden in de horeca kunnen variëren afhankelijk van het bedrijf, de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) en de functie, maar over het algemeen bevatten ze enkele specifieke kenmerken die passen bij de dynamiek van de sector.

Wettelijke Basisvoorwaarden

- **Salaris:** Het loon in de horeca is vaak gebaseerd op de Horeca-CAO, inclusief minimumlonen voor verschillende leeftijdsgroepen en functies.
- **Vakantiedagen:** Werknemers hebben recht op minimaal vier keer het aantal werkdagen per week aan betaalde vakantiedagen per jaar (bijvoorbeeld 20 dagen bij een werkweek van 5 dagen).
- **Vakantiegeld:** Dit bedraagt in Nederland 8% van het bruto jaarsalaris en wordt meestal in mei of juni uitgekeerd.
- **Ziekteverzuim:** Werknemers hebben recht op loondoorbetaling bij ziekte, meestal 70% tot 100% afhankelijk van de afspraken.

Secundaire Arbeidsvoorwaarden

- **Toeslagen:** Voor werk in de avonden, weekenden of feestdagen zijn vaak extra toeslagen van toepassing.
- **Werkkleding en Maaltijden:** Veel horecaondernemingen voorzien in gratis werkkleding en maaltijden tijdens werktijden.
- **Reiskostenvergoeding:** In sommige gevallen wordt een vergoeding voor woon-werkverkeer verstrekt.



ISSUE 5. OPLEIDING & ONTWIKKELING

Waarom is dit belangrijk?

Opleiding en ontwikkeling spelen een cruciale rol in de horecasector. In de horeca draait alles om het bieden van een uitstekende gastervaring. Door training kunnen medewerkers vaardigheden ontwikkelen zoals gastvrijheid, communicatie en probleemoplossing, wat leidt tot een betere ervaring voor gasten. In een sector waar voedselveiligheid en hygiëne cruciaal zijn, zorgen trainingen ervoor dat werknemers op de hoogte zijn van de nieuwste regelgeving en *best practices*. De horeca verandert snel door nieuwe culinaire trends en technologieën. Door constante ontwikkeling blijven medewerkers en bedrijven up-to-date en concurrerend. Investeren in de ontwikkeling van personeel geeft hen het gevoel dat ze gewaardeerd worden. Dit kan leiden tot meer betrokkenheid, motivatie en een lager verloop. Voor medewerkers biedt opleiding een kans om hun carrière in de horeca te laten groeien, bijvoorbeeld om door te stromen naar managementposities.

Het bieden van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden is dus een uitstekende strategie om personeel aan je te binden. Stel voor elke medewerker een individueel ontwikkelingsplan op. Bespreek hun carrière doelen en bied de juiste opleidingen en trainingen aan om deze doelen te bereiken. Koppel nieuwe medewerkers aan ervaren medewerkers voor begeleiding en ondersteuning. Mentorschap kan helpen bij de professionele groei en het bevorderen van een gevoel van gemeenschap.

Horeca Stichting Nederland spreekt niet van mentorschap maar van leermeesterschap. HSN ziet dit als een bijzonder waardevolle investering in je bedrijf. Lees er [hier](#) meer over.

Organiseer regelmatig interne trainingen en workshops over relevante onderwerpen, zoals klantenservice en managementvaardigheden. Dit kan ook prima als teambuildingsactiviteit!

Bied ruimte voor kansen

Natuurlijk ben je eerlijk over doorgroeimogelijkheden binnen je bedrijf en geef je regelmatig feedback aan je mensen. Een prettige werkcultuur creëer je door ook regelmatig te vragen naar ideeën ter verbetering.

Je kunt je medewerkers ook de mogelijkheid bieden om zelf een opleiding of cursus te volgen. Denk bijvoorbeeld aan:

Koksopleidingen: Bied basis- en gevorderde koksopleidingen aan om de culinaire vaardigheden van je keukenpersoneel te verbeteren.

Barista Trainingen: Geef barista trainingen om de koffiekennis en -vaardigheden van je medewerkers te vergroten.

Leiderschapstrainingen: Bied trainingen aan voor het ontwikkelen van leiderschaps- en managementvaardigheden, vooral voor medewerkers met de potentie om door te groeien naar leidinggevende functies. Zijn die doorgroeimogelijkheden niet aanwezig, wees daar dan ook eerlijk over en bied eerder een andere training aan.

Taalcursussen: In een internationale omgeving kunnen taalcursussen helpen om beter te communiceren met gasten en collega's.

Gastvrijheidstrainingen: Bied trainingen aan die gericht zijn op het verbeteren van de klantgerichtheid en gastvrijheid.

Als medewerkers een training of opleiding met succes hebben afgerond, denk dan ook aan het uitreiken van een certificaat of diploma. Dit geeft medewerkers erkenning voor hun inspanningen en prestaties. Overweeg bonussen of promoties voor medewerkers die met succes aanvullende opleidingen of trainingen hebben voltooid.

Door te investeren in de opleiding en ontwikkeling van je personeel, kun je de betrokkenheid en loyaliteit vergroten, wat uiteindelijk bijdraagt aan het succes en de groei van je horecabedrijf.



ISSUE 6. GEZONDHEID & DUURZAME INZETBAARHEID

Hoe (on)gezond is werken in de horeca?

Werken in de horeca kan fysiek en mentaal belastend zijn. Horecamedewerkers zijn altijd bezig en lopen voortdurend heen en weer. Ook veel staan kan leiden tot rug- en gewrichtsklachten. Daarnaast kunnen avond-, nacht- en weekenddiensten de balans tussen werk en privé verstoren en leiden tot slaaptekort of vermoeidheid. Piektijden en hoge druk om snel te presteren kunnen stress veroorzaken, zeker wanneer er ook nog eens sprake is van personeelstekort. Ten slotte kan de toegang tot ongezonde snacks of maaltijden op werk op lange termijn invloed hebben op de gezondheid. Anderzijds kan het contact met gasten en het werken in een team ook zorgen voor sociale verbinding en zelfrespect.

Tips voor duurzame inzetbaarheid

Een horecaondernemer kan veel doen om de duurzame inzetbaarheid van personeel te bevorderen, wat zowel het welzijn van medewerkers verbetert als bijdraagt aan het succes van de onderneming. Hier zijn enkele praktische acties:

Gezonde Maaltijden:

Bied gezonde maaltijden aan voor je personeel. Zorg voor een gevarieerd aanbod van verse, voedzame gerechten.

Beweging en Fitness:

Stimuleer beweging door bijvoorbeeld korting te geven op sportschoolabonnementen of door gezamenlijke sportactiviteiten te organiseren. In Zweden gaat softwarebedrijf Mimer AB zover dat werknemers door te sporten extra verlofdagen kunnen sparen. Elk uur sporten levert 12 minuten extra vakantie op, met een maximum van één week extra vakantie per jaar. In twee jaar tijd daalde het ziekteverzuim met maar liefst 30 procent.

Op de website van De Ondernemer staat een uitgebreid artikel. Lees het [hier](#).

Uit onderzoek onder 8000 werkenden en 500 werkgevers uit het RTL Nieuwspanel blijkt dat bij 40 procent van de werkgevers initiatieven worden aangeboden op het gebied van fitheid, zowel fysiek als mentaal. Lees hier [het hele artikel](#).

Mentale Gezondheid:

Bied ondersteuning voor mentale gezondheid, zoals toegang tot een vertrouwenspersoon of psychologische hulp. Organiseer workshops over stressmanagement en mindfulness.

Ergonomische Werkplekken:

Zorg voor ergonomische werkplekken om lichamelijke klachten te voorkomen. Denk aan goede stoelen, werktafels op de juiste hoogte en voldoende pauzes. Waar je allemaal aan kunt denken, legt Margriet van Heesch, uitbater van restaurant Hart van de Betuwe uit in een artikel op de website van De Ondernemer. Lees het hele artikel [hier](#).

Flexibele Werktijden:

Bied flexibele werktijden aan om een betere werk-privébalans te ondersteunen. Dit kan helpen om stress te verminderen en de tevredenheid te verhogen.

Gezonde Werkplek:

Zorg voor een schone en veilige werkplek. Dit omvat regelmatige schoonmaak, goede ventilatie en voldoende verlichting.

Communicatie:

Houd open communicatielijnen met je personeel. Luister naar hun feedback en zorg ervoor dat ze zich gehoord en gewaardeerd voelen.

Beloningen en Erkenning:

Bied beloningen en erkenning voor goed werk. Dit kan variëren van bonussen en promoties tot informele bedankjes en complimenten.

Werkdruk Verminderen:

Zorg voor een evenwichtige werkdruk door taken eerlijk te verdelen en voldoende personeel in te zetten tijdens drukke periodes.

Bron: [RIVM Toolkit gezondheid en duurzame inzetbaarheid op de werkplek](#)



ISSUE 7. ZIEKTE EN PREVENTIE

De impact van zieke werknemers

De impact van ziekte in de horeca kan aanzienlijk zijn en heeft zowel financiële als operationele gevolgen voor ondernemers en teams. Zieke medewerkers moeten volgens de wet doorbetaald worden, wat de loonkosten verhoogt zonder dat daar productiviteit tegenover staat. Het inschakelen van tijdelijk personeel of uitzendkrachten om zieke medewerkers te vervangen brengt bovendien extra kosten met zich mee. Daarnaast verstoort ziekte de planning en wordt de werkdruk voor de overgebleven medewerkers hoger. Met minder ervaren of overwerkte medewerkers kan de kwaliteit van service dalen, wat invloed heeft op de klanttevredenheid. Collega's moeten vaak extra taken overnemen, wat tot stress en mogelijk meer ziekteverzuim kan leiden. De sfeer binnen het team wordt er sowieso niet beter op.

Ziekte kan dus een domino-effect hebben, waarbij één uitval kan leiden tot bredere operationele en financiële uitdagingen.

Goed nadenken over preventie en heldere stappen bij ziekte zijn dus cruciaal om een gezonde en productieve werkomgeving te behouden.



Wat kun je als horecaondernemer doen?

Hier zijn enkele basisstappen die je als horecaondernemer kunt nemen:

Verzuimbeleid Opstellen:

Stel een duidelijk verzuimbeleid op waarin je de regels en procedures rondom ziekteverzuim vastlegt. Dit beleid moet voor alle medewerkers toegankelijk zijn en kan opgenomen worden in het personeelshandboek.

Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E):

Voer een Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uit om de arbeidsgerelateerde veiligheids- en gezondheidsrisico's in kaart te brengen. Dit is wettelijk verplicht en helpt je om preventieve maatregelen te nemen.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO):

Bied je medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Dit jaarlijkse onderzoek geeft inzicht in de gezondheid van je medewerkers en helpt bij het identificeren van mogelijke gezondheidsrisico's.

Mentale Ondersteuning:

Bied ondersteuning voor mentale gezondheid door gesprekken met therapeuten of coaches te faciliteren. Voorlichting over psychische klachten kan ook helpen om mentale problemen te voorkomen.

Preventiemedewerker Aanstellen:

Stel een preventiemedewerker aan die verantwoordelijk is voor het verbeteren van de veiligheid en gezondheid binnen je organisatie. Bij meer dan 25 werknemers is dit verplicht, maar ook bij minder werknemers kan het nuttig zijn.

Goede Communicatie:

Zorg voor open en transparante communicatie met je medewerkers. Luister naar hun feedback en zorg ervoor dat ze zich gehoord en gewaardeerd voelen.

Gezonde Werkplek:

Creëer een gezonde werkplek door te zorgen voor ergonomische werkplekken, goede ventilatie en voldoende verlichting. Dit helpt om lichamelijke klachten te voorkomen.

Flexibele Werktijden:

Bied flexibele werktijden aan om een betere werk-privébalans te ondersteunen. Dit kan helpen om stress te verminderen en de tevredenheid te verhogen.

Re-integratie na Ziekte:

Houd contact met zieke medewerkers en werk samen aan een plan voor hun terugkeer. Bied aangepast werk aan of een gefaseerde opbouw van uren om de re-integratie te vergemakkelijken

Koninklijke Horeca Nederland beschrijft [in dit artikel](#) waar je als horecaondernemer mee te maken krijgt bij ziekte van een werknemer.



ISSUE 8. WET VERBETERING POORTWACHTER

Wat is de Wvp precies

De Wet verbetering poortwachter is een Nederlandse wet die in 2002 is ingevoerd om langdurig ziekteverzuim te verminderen en werknemers sneller te laten re-integreren. De wet legt zowel werkgevers als werknemers specifieke verplichtingen op om samen te werken aan herstel en terugkeer naar werk.

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) heeft een aanzienlijke impact op de horecasector, die zich kenmerkt door een dynamische en vaak fysiek intensieve werkomgeving. Door de Wvp worden horecaondernemers verplicht om actief bij te dragen aan de re-integratie van zieke medewerkers. Dit betekent dat zij tijd en middelen moeten investeren in bijvoorbeeld het aanpassen van taken of het zoeken naar mogelijkheden buiten het bedrijf (tweede spoor). Voor horecaondernemers, vaak kleinere bedrijven, brengt de Wvp extra administratieve lasten met zich mee. Ze moeten re-integratieplannen opstellen, voortgangsevaluaties uitvoeren en communiceren met arbodiensten en het UWV. Dit kan een uitdaging zijn. Bij onvoldoende inspanningen in het re-integratieproces kan het UWV een loonsanctie opleggen, wat de financiële druk op horecazaken verder vergroot.

De Wvp vraagt dus om een proactieve benadering van ziekte en herstel in de horeca. Voor ondernemers biedt dit zowel uitdagingen als kansen om een gezonde, productieve werkomgeving te creëren. Dit kan op de lange termijn leiden tot een lagere uitstroom van personeel en een betere arbeidsomstandigheden.

Waar moet je als horecaondernemer op letten

Als horecaondernemer is het belangrijk om bij de Wet verbetering poortwachter (Wvp) een proactieve en goed georganiseerde aanpak te hanteren. Zorg ervoor dat je een zieke medewerker direct meldt bij je arbodienst of bedrijfsarts. Laat binnen zes weken een probleemanalyse opstellen door de bedrijfsarts, en stel samen met de medewerker een plan van aanpak op. Verder is het van belang dat je regelmatig contact houdt met de zieke medewerker. Dit helpt niet alleen bij de re-integratie,

maar voorkomt ook misverstanden over verwachtingen. Werk samen met de bedrijfsarts, arbodienst en eventueel een re-integratiebureau om de medewerker zo goed mogelijk te ondersteunen. Als horecaondernemer heb je ook administratieve verplichtingen: bewaar alle documenten rondom ziekte en re-integratie zorgvuldig, zoals het plan van aanpak, voortgangsverslagen en communicatie met de arbodienst.

Wanneer je ervoor zorgt dat je aan alle verplichtingen voldoet, kun je een loonsanctie van het UWV voorkomen.

Wettelijke stappen

Er zijn duidelijk gedefinieerde stappen die elke ondernemer moet zetten in een ziekteproces. We noemen ze hier op:

Ziekmelding (Week 1):

Meld de werknemer binnen een week ziek bij de arbodienst of bedrijfsarts. Zorg ervoor dat de werknemer duidelijk communiceert over de reden en aard van de ziekte.

Probleemanalyse (Week 6):

Uiterlijk zes weken na de ziekmelding maakt de bedrijfsarts een probleemanalyse. Hierin wordt vastgelegd waarom de werknemer niet kan werken en welke mogelijkheden er zijn voor herstel en re-integratie.

Plan van Aanpak (Week 8):

Stel samen met de werknemer een plan van aanpak op. Dit plan bevat concrete afspraken over hoe de werknemer kan re-integreren, wie verantwoordelijk is voor welke acties en hoe vaak het plan geëvalueerd wordt.

Regelmatige Evaluaties:

Evalueer en pas het plan van aanpak regelmatig aan. Beide partijen zijn verplicht om actief mee te werken aan het herstelproces.

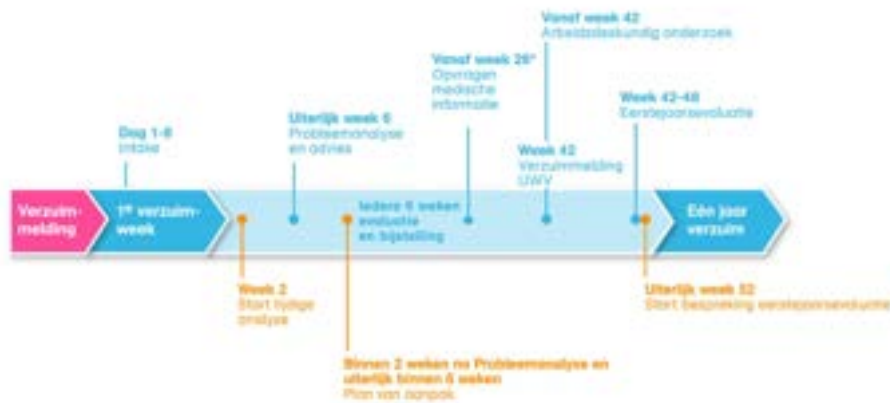
Eerstejaars Evaluatie (Week 52):

Na één jaar wordt er een uitgebreide evaluatie gedaan. Hierbij wordt gekeken wat er goed is gegaan, waar verbeteringen mogelijk zijn en of aanvullende maatregelen nodig zijn.

WIA-aanvraag (Week 88):

Als de werknemer na bijna twee jaar nog niet volledig aan het werk is, kan er een aanvraag worden gedaan voor een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen).

Jaar 1



Jaar 2



Bron: [ArboNed](#)

Verplichtingen van de werkgever

Als werkgever heb je enkele duidelijke verplichtingen. Je zult een arbodienst of bedrijfsarts in moeten schakelen. Je betaalt het loon van de werknemer door tijdens ziekte (minimaal 70%, met een maximum van twee jaar). Verder dien je te zorgen voor passende re-integratieactiviteiten, zoals aangepast werk of een andere functie. Houd een re-integratiedossier bij. Dit dossier wordt beoordeeld door het UWV bij een WIA-aanvraag.

Als het UWV concludeert dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie, kun je worden verplicht om nog een jaar langer loon door te betalen.



ISSUE 9. VERZEKEREN TEGEN VERZUIM

Waarom zou je je willen verzekeren tegen verzuim?

Als horecaondernemer kan het verzekeren tegen verzuim een verstandige keuze zijn vanwege de unieke uitdagingen in de sector. Met vaak wisselende contracten en een fysiek zwaar beroep is de kans op ziekteverzuim namelijk relatief hoog. Een verzekering kan je helpen om deze specifieke uitdagingen beter aan te pakken.

Volgens de wet ben je verplicht om zieke medewerkers tot twee jaar door te betalen. Een verzuimverzekering dekt deze kosten (gedeeltelijk), waardoor je de financiële risico's beperkt. De verzekering dekt ook de kosten van het inhuren van tijdelijk personeel. Dankzij de verzekering kun je in ieder geval snel actie ondernemen om vervanging te regelen, zodat de bedrijfsvoering niet in gevaar komt.

Veel verzuimverzekeringen bieden daarnaast ook extra diensten zoals toegang tot een arbodienst, begeleiding bij re-integratie en advies om ziekteverzuim te voorkomen.

Hoewel een verzuimverzekering een extra uitgave is, kan het je op de lange termijn dus veel geld en stress besparen.

Wat wordt gedekt door een verzuimverzekering

Een verzuimverzekering is een verzekering die werkgevers helpt de financiële lasten te dekken die ontstaan wanneer een medewerker ziek wordt. Het is in feite een vangnet dat bedrijven beschermt tegen de kosten van loondoorbetaling bij ziekte, wat wettelijk verplicht is in Nederland. De belangrijkste kenmerken zijn:

Dekken van loonkosten:

De verzekering vergoedt (volledig of gedeeltelijk) het loon dat je moet doorbetalen aan een zieke medewerker voor een periode van maximaal twee jaar.

Preventiediensten:

Veel verzekeringen bieden extra ondersteuning, zoals advies over ziektepreventie, trainingen en begeleiding bij re-integratie.

Arbodienstverlening:

In sommige gevallen wordt de samenwerking met een arbodienst verplicht gesteld en vergoed door de verzekering.

Flexibiliteit:

De dekking en premie worden vaak afgestemd op de grootte van het bedrijf en de specifieke risico's in jouw branche, zoals de horeca.

Wat dekt een verzuimverzekering niet?

AOW-premies en werknemersverzekeringen (zoals pensioenpremies) worden meestal niet gedekt. Soms zijn er uitsluitingen, zoals voor medewerkers met al bestaande gezondheidsproblemen op het moment van afsluiten.

Voor- en nadelen

Als je de bovenstaande punten leest, zou je bijna denken dat elke horecaondernemer minimaal een verzuimverzekering afsluit. Toch is het goed om alle voor- en nadelen van de opties op een rijtje te zetten.

Voordelen**Bescherming tegen loonkosten:**

In de horeca zijn ziekteverzuimpercentages vaak hoger door de fysieke aard van het werk en de lange of onregelmatige werktijden. De verzekering dekt een groot deel van de loonkosten bij ziekte, wat financiële stabiliteit biedt.

Ondersteuning bij re-integratie:

Veel verzuimverzekeringen bieden toegang tot een arbodienst, re-integratieadvies en andere diensten. Dit kan je als horecaondernemer helpen om zieke medewerkers sneller en efficiënter weer aan het werk te krijgen.

Preventieve voordelen:

Sommige verzekeringen bieden preventieprogramma's, zoals ergonomische trainingen of advies over werkplek inrichting, wat kan helpen om ziekteverzuim te voorkomen.

Gemoedsrust:

Een verzekering vermindert de financiële en operationele zorgen bij ziekteverzuim, waardoor jij je meer kunt richten op het runnen van je horecazaak.

Nadelen**Kosten:**

De premie van een verzuimverzekering kan hoog zijn, vooral voor kleinere horecaondernemingen. Bovendien wordt niet alles gedekt, zoals pensioenpremies en AOW-bijdragen.

Complexiteit:

De regels en voorwaarden van een verzekering kunnen ingewikkeld zijn, en het vergelijken van verzekeraars kost tijd en energie.

Mogelijke uitsluitingen:

Medewerkers met bestaande gezondheidsklachten kunnen soms beperkt of niet worden gedekt.

Afhankelijkheid:

Het kan verleidelijk zijn om minder te investeren in eigen ziektepreventie, zoals het verbeteren van werkplekken of werkomstandigheden, doordat de verzekering als vangnet fungeert.

Een verzuimverzekering kan dus een waardevolle investering zijn, zeker in een sector als de horeca waar ziekteverzuim relatief vaak voorkomt. De uiteindelijke keuze hangt af van jouw specifieke situatie en behoeften.

Koninklijke Horeca Nederland geeft ook tips over hoe je als horecaondernemer aan de slag kunt met verzuimpreventie. Lees [hier](#) het hele artikel.



ISSUE 10. HR ADMINISTRATIE

Waarom zou je tijd besteden aan de administratie

In de horeca heb je te maken met arbeidscontracten, werktijden, minimumlonen, en verlofregelingen. Een goede HR-administratie helpt je om overzicht te houden en te voldoen aan de geldende regels. Doe je dat namelijk niet, dan kun je tegen forse boetes aanlopen. Bovendien biedt een goede administratie ook veel voordelen voor de horecaondernemer zelf.

Horecawerk draait vaak om onregelmatige uren en wisselende roosters. Door het efficiënt plannen van werktijden, het bijhouden van overuren en het beheren van verlofaanvragen, kun je de bezetting optimaliseren. Door accurate urenregistratie kun je ook onnodige fouten voorkomen die tot hogere kosten of ontevreden medewerkers kunnen leiden. Medewerkers die hun contracten, salarisstroken en vakantiedagen gemakkelijk kunnen inzien voelen zich vaak meer gewaardeerd. Een georganiseerde administratie draagt bij aan duidelijkheid en vertrouwen.

Als je horecabedrijf groeit, wordt het beheren van personeel complexer. Een sterke HR-administratie helpt om de overgang soepel te laten verlopen en biedt structuur voor bijvoorbeeld het onboarden van nieuw personeel.

Door gegevens zoals ziekteverzuim, opleidingen en beoordelingen bij te houden, kun je strategische beslissingen nemen om de duurzame inzetbaarheid van je team te verbeteren.

Kortom, een efficiënte HR-administratie is niet alleen nodig om je bedrijf draaiende te houden, maar ook om te groeien en personeel gemotiveerd te houden.

Wat zijn de minimale vereisten

Om aan alle regels te voldoen en juridische problemen te voorkomen, sommen we onderstaand de minimale zaken op die je als horecaondernemer dient te hebben.

Arbeidsovereenkomsten:

Zorg voor duidelijke en juridisch correcte arbeidsovereenkomsten voor al je medewerkers. Dit omvat informatie over werktijden, salaris, verlofregelingen, en andere arbeidsvoorwaarden.

Personeelsdossiers:

Houd voor elke medewerker een personeelsdossier bij. Dit dossier moet bevatten:

- Kopie van een geldig identiteitsbewijs (geen rijbewijs)
- Arbeidsovereenkomst
- Loonbelastingverklaring
- Kopieën van diploma's en certificaten
- CV
- Beoordelings- en functioneringsgesprekken
- Eventuele correspondentie over wijzigingen in arbeidsvoorwaarden

Verzuimregistratie:

Houd een nauwkeurige registratie bij van ziekteverzuim en zorg voor een verzuimprotocol dat voldoet aan de Wet verbetering poortwachter.

Functieprofielen:

Stel duidelijke functieprofielen op waarin de taken, verantwoordelijkheden en vereiste competenties van elke functie zijn vastgelegd.

Personeelshandboek:

Een personeelshandboek met bedrijfsregels, gedragsregels, verlofregelingen, en andere relevante informatie.

De risico's

Zonder correcte arbeidsovereenkomsten en personeelsdossiers loop je het risico op juridische geschillen met medewerkers. Dit kan leiden tot boetes en juridische kosten. Gebrek aan duidelijke communicatie en documentatie kan leiden tot ontevredenheid onder medewerkers, wat kan resulteren in een hoog personeelsverloop. Zonder goed georganiseerde HR-administratie kan het moeilijk zijn om efficiënt te werken en snel toegang te krijgen tot belangrijke informatie. Medewerkers kunnen het vertrouwen in het management verliezen als de HR-administratie niet op orde is, wat de algehele werksfeer kan beïnvloeden.

Het niet naleven van de Wet verbetering poortwachter en andere arbeidswetten kan leiden tot boetes en sancties van de overheid. Het is dus van groot belang om je HR-administratie goed te organiseren en bij te houden om deze risico's te vermijden en een gezonde, productieve werkomgeving te creëren.

Payroll

Is administratie niet echt jouw ding of ben je simpelweg op zoek naar meer flexibiliteit wat personeel betreft, denk dan ook eens aan payroll, of anders gezegd, het uitbesteden van je loonadministratie aan een gespecialiseerd payrollbedrijf. Dit bedrijf wordt dan juridisch gezien de werkgever van het personeel, terwijl jij als ondernemer de dagelijkse leiding behoudt. Het payrollbedrijf neemt verantwoordelijkheden op zich zoals het opstellen van arbeidscontracten, ziekmeldingen, en het voldoen aan wettelijke verplichtingen, wat jou als ondernemer administratieve lasten en juridische risico's kan besparen.

payroll

/noun/English

The whisperer skillfully maneuvers through the maze of tax codes and deductions with the grace of a diplomat, ensuring that every employee's salary resonates with the harmonious tune of financial balance.

Payroll heeft dus beslist een aantal voordelen.

- **Het bespaart tijd:** In de horeca heb je te maken met wisselende werktijden, overuren en seizoensgebonden personeel. Een payrollbedrijf houdt nauwkeurig de loonadministratie bij, berekent overuren en vakantiegeld en verwerkt de salarissen.
- **Minder risico's:** Payrollbedrijven nemen vaak de juridische werkgeverstaak over. Dit betekent dat zij verantwoordelijk zijn voor arbeidscontracten, ziekmeldingen en naleving van arbeidswetten, waardoor je als ondernemer minder risico loopt.
- **Kostenbeheer:** Door payroll kunnen kosten beter worden beheerd. Ze zorgen ervoor dat salarissen nauwkeurig worden berekend, inclusief belastingen en sociale premies, wat je kan helpen bij het vermijden van fouten en boetes.
- **Flexibiliteit:** In een dynamische sector als de horeca is flexibiliteit belangrijk. Payrollbedrijven maken het eenvoudiger om tijdelijke werknemers aan te nemen en te beheren.
- **Focus op de kernactiviteit:** Door payroll uit te besteden, kun je meer tijd en energie besteden aan het runnen van je zaak en het verbeteren van de gastbeleving.

Op de website van de [Kamer van Koophandel](#) staat uitgelegd wat de voor- en nadelen zijn van payrollen.

MR

EINSTEIN

HR diensten voor de horeca



VERWIJZINGEN EN VERANTWOORDING

Bij het opstellen van dit whitepaper is gebruik gemaakt van vrij toegankelijke informatie via internet. Bij de verschillende hoofdstukken staan voor zover van toepassing bronnen vermeld. Bij het samenstellen van de informatie is uiterste zorgvuldigheid betracht. De informatie is bedoeld ter informatie en ter inspiratie. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Vragen?



www.mreinstein.nl