

# Wat ons opviel in week #25

23-06-2023 08:00



*Naast onze eigen artikelen, lezen wij natuurlijk ook veel interessante dingen over arbeidsvoorwaarden elders op het web. Deze content bundelen wij elke week voor jullie met een korte introductie per artikel. Hierdoor kan je snel zien wat jouw interesse heeft en welk artikel je volledig wilt lezen.*

## **1. Gelijktrekken van arbeidsvoorwaarden na fusie of overname? Houd rekening met deze juridische aspecten**

Werkgevers worden na een fusie of overname vaak geconfronteerd met werknemers met verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten. Collega's worden dan anders beloond voor hetzelfde werk, wat veelal leidt tot scheve gezichten binnen de organisatie. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden kan dan gewenst zijn. In deze [blog](#) lees je met welke juridische aspecten je als werkgever hierbij rekening moet houden.

## **2. Discretionaire bonus: werkgever heeft niet helemaal de vrije hand**

Gedacht wordt dat bonussen de werknemer kunnen stimuleren om dat stapje extra te zetten. Geld is bij tijd en wijlen een aardige drijfveer immers. Daniël Maats schreef hier een interessant [artikel](#) over.

Meer weten over het financieel fit maken / houden van jouw werknemers? Check [hier](#) ons artikel die wij samen hebben geschreven met Salarise.

### **3. Handige tips voor een inclusieve cao- en arbeidsvoorwaarden**

Er zijn maar weinig uitingen waarin je gelijke kansen in je organisatie zo expliciet kunt maken als in een cao of in arbeidsvoorwaarden. Daar staat het immers zwart op wit. Inclusieve arbeidsvoorwaarden zijn gelijkwaardige voorwaarden voor alle medewerkers ongeacht gender, leeftijd, culturele achtergrond, arbeidsvermogen en seksuele voorkeur. Check hier het praktijkvoorbeeld van de [ANWB](#).

### **4. Duurzaam werkgeverschap: van human resources naar human relations**

Het werkgeverschap van deze tijd is niet meer gericht op het uitnutten van medewerkers als bron, maar op het investeren in mensen. HR zou dan ook moeten staan voor human relations, zeggen Tom van Disseldorp, managing consultant Open, en Martine Bolhuis, Business Partner Duurzame Inzetbaarheid bij Centraal Beheer. Ze [leggen uit](#) waarom je als duurzaam werkgever met je medewerkers niet alleen een arbeidsovereenkomst, maar ook een ideologisch contract sluit.

***Dit nieuwsoverzicht is geschreven door Paul Brink. Founder van Not Secondary en mede-eigenaar van ArbeidsvoorwaardenNieuws.nl. Heb je suggesties voor het overzicht, of wil je iets anders delen. Neem dan contact met ons op via [info@arbeidsvoorwaardennieuws.nl](mailto:info@arbeidsvoorwaardennieuws.nl)***

Redactie