

Dit is een commerciële uitgave van Contentway bij deze krant

JOIN 1000+ LEADERS AT

Europe's most significant energy conference

**FUTURE OF UTILITIES
ENERGY TRANSITION
SUMMIT**

🕒 19 - 20 MARCH 2025

📍 SUGARFACTORY, AMSTERDAM



Find out more



USE CODE
HFD10 AT
CHECKOUT
FOR 10%
OFF

FUTURE OF FINANCE & TECH

 contentway

Februari 2025

KUNST ALS INVESTERING

08

DE MENS ACHTER DE CIJFERS

10

**WAT BETEKENT WET DBA VOOR
ZZP'ERS EN OPDRACHTGEVERS?**

12




Galerie Montulet



Ontdek de kracht van kunst als investering,
bouw aan waarde met stijl. Meer weten? Scan de QR-code!

Slimmere administratie voor HR en Finance



De administratieve druk op HR- en financiële afdelingen groeit gestaag. Personeelstekorten, complexe wet- en regelgeving en een hoog verloop zorgen ervoor dat strategische taken steeds vaker ondersneeuwen onder een berg repetitief werk. Hierdoor blijven essentiële controles liggen, lopen werkgevers subsidies mis en worden belangrijke dossiers niet of te laat opgepakt. Dit is niet alleen inefficiënt, maar kan ook leiden tot aanzienlijke kosten en risico's voor organisaties.

Waar traditionele HR- en salarissoftware zich voornamelijk richt op basisfunctionaliteiten zoals salarisverwerking en verzuimbeheer, schiet de ondersteuning bij aanvullende administratieve processen vaak tekort. “Codex heeft een Software as a Service-platform ontwikkeld dat specifiek is gericht op het automatiseren van deze aanvullende HR- en Financeprocessen”, aldus Stroo. Door koppeling aan de HR- en salarissoftware kunnen aanvullende processen worden uitgevoerd, juist op de herhalende, arbeidsintensieve en omvangrijke werkzaamheden. Denk aan het controleren van diploma's, aanvragen en valideren van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) of het benutten van loonkostenvoordelen. Dit voorkomt in de praktijk gemiste kansen en onnodige fouten of loonschade.

“Recent was weer volop in het nieuws dat verpleegkundigen zonder diploma nachtdiensten draaiden. Maar we zien ook organisaties die onterecht te veel premie betaalden door gemiste no-risk statussen”, zegt Huub Stroo, oprichter en mede-eigenaar van Codex. “Dergelijke situaties zijn te voorkomen met gerichte softwareoplossingen.”

Complementair aan bestaande systemen

Het platform van Codex vult gangbare salarissoftware zoals AFAS en Visma aan. “Zij verzorgen de basis, wij automatiseren alles daaromheen, ‘van instroom tot en met uitstroom’ van medewerkers: ID-controle, monitoring van loonkostenvoordelen en subsidieclaims, maar ook de onderbouwing

van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) en de Social Return on Investment (SROI)”, aldus Stroo. “Onze software communiceert proactief met medewerkers via geautomatiseerde mails. Aanvullend bellen we zelfs na indien nodig. Dat verhoogt de respons en helpt werkgevers om meer kansen te benutten.”

De uitdagingen verschillen per sector. In de uitzendbranche draait het om grote aantallen werknemers met korte dienstverbanden en veel verloop. In de zorgsector gaat het juist om duizenden medewerkers en vrijwilligers, die allemaal gescreend moeten worden. “Bij een grote zorginstelling ben je gemiddeld een half uur tot drie kwartier bezig met de administratieve verwerking per nieuwe medewerker. Dat kan bij honderden of duizenden instromers per jaar oplopen tot een fulltime administratieve functie. Software kan dat proces aanzienlijk versnellen en verbeteren. Robotisering en het koppelen van softwareplatforms is hierbij essentieel”, zegt Stroo.

“

Veel werkgevers benutten beschikbare subsidies niet

Schade voorkomen en subsidies benutten

Een belangrijk aspect van de software is het signaleren en voorkomen van fouten die werkgevers duur kunnen kosten te staan.



Huub Stroo,
Oprichter en mede-eigenaar, Codex

Stroo noemt als voorbeeld de No-riskpolis van de overheid: “Als je niet weet welke medewerkers hiervoor in aanmerking komen, kan dat leiden tot onnodige kostenposten die tot twaalf jaar doorlopen. De software helpt om dergelijke risico's tijdig te signaleren. We gaan hierin zelfs zo ver dat we WGA-dossiers beoordelen om onterechte toerekening aan de werkgever te voorkomen. Een werknemer die bijvoorbeeld tijdens een skivakantie een dwarslaesie oploopt en daardoor langdurig uitvalt, kan zonder de juiste registratie enorme financiële gevolgen hebben voor de werkgever.” Het platform biedt daarnaast inzicht in beschikbare subsidies en compensatieregelingen. “We hebben een uitgebreide database met alle relevante subsidieregelingen op landelijk, branchen- en gemeentelijk niveau. Zodra een medewerker in dienst treedt, controleert onze software automatisch welke voordelen van toepassing zijn en worden de juiste stappen ondernomen”, legt Stroo uit. “Veel bedrijven laten hier geld liggen omdat ze onvoldoende weten wat er mogelijk is of omdat het aanvraagproces te complex is.”

Controle op premiebetalingen en wetgeving

Daarnaast helpt de software ook bij het voorkomen van onnodige premiebetalingen. “Vooral in de zorg, waar medewerkers onder PFZW vallen, kunnen

afwijkingen in pensioenpremies grote financiële impact hebben. Wij analyseren ook jaarlijks Whk-beschikkingen en signaleren mogelijke afwijkingen die anders onopgemerkt zouden blijven. Software helpt om dergelijke verschillen tijdig te signaleren en te kunnen corrigeren”, zegt Stroo. Wet- en regelgeving verandert continu, wat vaak directe gevolgen heeft voor werkgevers. “We zien nu bijvoorbeeld ontwikkelingen in de WIA-regeling die impact kunnen hebben, maar ook de stimuleringsregelingen van de WTL zijn in beweging”.

Beveiliging en dataveiligheid

Omdat het platform werkt met gevoelige personeelsgegevens, is dataveiligheid een absolute prioriteit. “Wij werken alleen met gecertificeerde softwarepartners, zijn zelf ISO-27001 gecertificeerd en ondergaan regelmatig pentests om onze systemen optimaal te beveiligen. Data-uitwisseling gebeurt via versleutelde koppelingen met bestaande HR- en salarissystemen, en back-ups worden gescheiden opgeslagen om ransomware-risico's te minimaliseren”, licht Stroo toe.

Verbinding en efficiency

De software fungeert niet alleen als administratief hulpmiddel, maar ook als verbindende factor binnen organisaties. “Door personeelsverloop en fusies is er vaak onduidelijkheid over welke informatie al beschikbaar is. We zien regelmatig dat een afdeling dagenlang informatie verzamelt die gewoon in onze dashboards te vinden is. Een centraal systeem voorkomt dubbel werk en maakt processen efficiënter”, zegt Stroo. Door administratieve processen te automatiseren, kunnen HR- en financiële teams focussen op taken waar ze echt waarde toevoegen. “Het gaat er niet om mensen te vervangen, maar om ze te ondersteunen bij taken die eigenlijk niet meer handmatig te doen zijn”, besluit Stroo.