

HR coach

Wat kan de HR coach voor u en uw medewerkers betekenen?



1. Inleiding	
Jeroen Rodewijk & Peter Peters	3
2. Arbeidsvoorwaarden	
Iris de Vos	4
3. Arbeidsrecht	
Tessa Viragh	5
4. Verzuim & re-integratie	
Bert Boermans	6
5. Subsidies	
Henk Troost	7
6. Loonbelasting en sociale premies	
Maria Mulder	8
7. Pensioen	
Edzo Boven	9
8. Personeels-/salarisadministratie	
John Peek	10
9. Cyber security & privacy	
Alex Verbiest en Micha Groeneveld	11
10. Coaching	
Yvonne Drieduite	12
11. Internationaal	
Saeedeh Farsi	13
12. Search & Interim	
Minke Apontoweil	14

© Grant Thornton

Niets uit deze publicatie mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op andere wijze, hetzij elektronisch, door fotokopieën, opnamen of op andere wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs. Modellen, onderzoeksgegevens, technieken en instrumenten, waaronder ook software, die zijn gebruikt voor de uitvoering van de opdracht of zijn opgenomen in het advies of het onderzoeksresultaat, blijven het eigendom van de auteur.

1. Inleiding

- » Heeft u behoefte aan een HR afdeling maar is uw bedrijf daarvoor te klein?
- » Is een HR coach op afroep iets voor u?

Veel ondernemingen met personeel hebben geen beschikking over een HR afdeling. Gezien de omvang van het personeelsbestand is het niet rendabel om een eigen HR afdeling te hebben. De oplossing daarvoor is een HR coach. Op die manier is een HR afdeling voor alle ondernemingen binnen handbereik. De HR coach kan de taken van de HR afdeling waarnemen en de geschikte disciplines inschakelen al naar gelang de behoefte. Zo heeft u toch een HR afdeling maar tegen beheersbare kosten.



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met één van onze HR coaches:



Jeroen Rodewijk
HR Coach
T 088 676 90 81
E jeroen.rodewijk@nl.gt.com



Peter Peters
HR Coach
T 088 676 91 82
E peter.peters@nl.gt.com

2. Arbeidsvoorwaarden

Iris de Vos



Heeft u een reglement met arbeidsvoorwaarden en/of huisregels waarvoor uw personeelsleden getekend hebben en heeft u deze aan uw personeelsleden verstrekt?

In een personeelsreglement kunnen arbeidsvoorwaarden opgenomen worden die voor het gehele personeel of een groep personeelsleden gelden, deze arbeidsvoorwaarden kunnen een aanvulling vormen op de wettelijke regels en/of de regels die de mogelijk van toepassing zijnde cao stelt. Arbeidsvoorwaarden kunnen in principe niet zomaar, eenzijdig, door een werkgever worden opgelegd of gewijzigd.

Onderstaand treft u een kort stappenplan voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden

- Stap 1** Over welke soort regels gaat het?
- Stap 2** Is er een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst en is deze toe te passen op de te wijzigen arbeidsvoorwaarde(n)?
- Stap 3** Stemt de werknemer in met de wijziging, wanneer er geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen?
- Stap 4** Is er een redelijke aanleiding vanuit de werkgever welke het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde(n) rechtvaardigt?
- Stap 5** Is het door de werkgever gedane voorstel tot wijziging redelijk?
- Stap 6** Kan het aanvaarden van de wijziging in redelijkheid van de werknemer worden gevraagd?



3. Arbeidsrecht

Tessa Viragh



Heeft u met al uw personeelsleden een arbeidsovereenkomst gesloten alvorens de werknemer zijn werkzaamheden voor u aanvangt?

Een werknemer oproepen om te komen werken op piekmomenten. De werknemer naar huis sturen als het rustig is. Alleen die uren betalen die de werknemer daadwerkelijk gewerkt heeft. Kan dat? En zo ja hoe lang mag een dergelijk contract duren? Of is het inhuren van een uitzendkracht of gebruikmaken van een zzp-er voor dat soort momenten verstandiger? Beide opties hebben zo hun eigen voor- en nadelen.

Als ondernemer wordt u regelmatig geconfronteerd met nieuwe verplichtingen en wijzigingen in de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving. Hoe blijft u op de hoogte en zorgt u dat ook uw arbeidsrechtelijke zaken onder controle blijven? Iedere ondernemer loopt tegen juridische vragen aan: mag ik een proeftijd bedingen, welk soort contract gebruik ik, mag ik een non-concurrentiebeding overeenkomen, hoe ontsla ik mijn werknemer en moet ik dan nog een vergoeding betalen?

De specialisten van Legal services bieden u juridisch advies en helpen u op juridisch gedegen en pragmatische wijze met het beantwoorden van uw arbeidsrechtelijke vragen. Zo nodig kunnen wij u ook bijstaan in het voeren van een arbeidsrechtelijke procedure. Wij nemen het probleem graag van u over en helpen bij het realiseren van de oplossing.



4. Verzuim & re-integratie

Bert Boermans



Hoe gaat u om met verzuim?
Re-integratie, (tweede spoor), hoe werkt dat?

Als werkhervatting of een andere functie in hetzelfde bedrijf (spoor 1) niet gaat, niet realistisch is, dient er mede naar aanleiding van de fml lijst en het opschudmoment (gehouden tussen week 46 en 52 van het eerste ziektejaar) gekozen te worden voor spoor 2, (herplaatsing buiten het eigen bedrijf, dus bij een ander bedrijf). Maar let op: indien al eerder dan tussen week 46-52 van het eerste ziektejaar blijkt dat er geen andere functie voor werknemer voorhanden is binnen het bedrijf van werkgever, dan is het raadzaam om op dat moment al spoor 2 in te zetten!

Onderstaand treft u een schematisch overzicht aan van de aandachtsmomenten gedurende langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid van uw medewerker.

Ieder moment heeft zo zijn eigen specifieke aandachtspunten. Vragen daarover? Wij staan u graag met raad en daad terzijde.



5. Subsidies

Henk Troost



Maakt u optimaal gebruik van (loonkosten)subsidies en scholingsfondsen?

We hebben een checklist subsidies op onze website staan die door het hele bedrijfsproces loopt. Rode draad door alles heen; u en uw medewerkers werken hard om de continuïteit te waarborgen. Subsidies kunnen bijdragen aan het krijgen/behouden van een juiste mix tussen senioriteit en aanstormend talent in huis.

Veel MKB bedrijven zijn op een of andere manier aangesloten bij scholingsfondsen die opleidingen verzorgen voor haar leden, zodat de werknemers regelmatig bijgeschoold kunnen worden. Bijna elke branche heeft een opleidingsfonds. Als uw medewerker gebruik maakt van de cursussen die daar worden aangeboden, kunt u een deel van de gemaakte kosten declareren. Ervaring leert dat dit vaak wordt vergeten. Het gaat hier over medewerkers die bij u op loonlijst staan en een basiskwalificatie hebben. Weet u ook dat daarnaast subsidie beschikbaar is voor de tijd die u besteedt aan de begeleiding van VMBO-ers, BBL-ers, medewerkers die in deeltijd een

technische HBO opleiding doen, of bijvoorbeeld promovendi? Daarnaast is er voor organisaties in de zorg ook nog een aparte stagevergoeding. Augustus is de maand waarin deze subsidies moeten worden aangevraagd. Vaak zijn er ook nog wel regionale/provinciale regelingen, die bijvoorbeeld vouchers geven om mensen met specifieke kennis in te huren. Kortom er zijn leuke subsidies beschikbaar voor bedrijven en organisaties die werk van leren en werken maken. Weet dat de focus op techniek en zorg ligt. Die sectoren die veel vacatures hebben en die moeizaam kunnen invullen.



6. Loonbelasting en sociale premies

Maria Mulder



Benut u de mogelijkheden die de WKR u biedt dit jaar?

We hebben een checklist subsidies op onze website staan die door het hele bedrijfsproces loopt. Rode draad door alles heen; u en uw medewerkers werken hard om de continuïteit te waarborgen. Subsidies kunnen bijdragen aan het krijgen/behouden van een juiste mix tussen senioriteit en aanstormend talent in huis.

Ondernemers vertrouwen erop dat alle transacties binnen hun geautomatiseerde accountingsystemen goed zijn vastgelegd en ook dat de keuzes die gemaakt zijn in het kader van het behandelen van vergoedingen en verstrekkingen fiscaal optimaal zijn verwerkt. Uit de ruime ervaring die Grant Thornton heeft bij het analyseren van deze gegevens, blijkt echter dat de werkkostenregeling niet altijd juist wordt verwerkt.

Grant Thornton kan u helpen om alle vergoedingen en verstrekkingen aan het personeel in kaart te brengen en juist te categoriseren. Daarmee kunt u risico's voorkomen en kansen optimaal benutten.

Ook is het voor u als ondernemer van belang om uw arbeidsvoorwaarden na te lopen op WKR gerelateerde items en eventueel uw arbeidsvoorwaarden op dit punt aan te scherpen om een onverwachte belastingheffing van 80 procent te voorkomen.

Hieronder vindt u een stappenplan dat u kunt doorlopen:

- ⌚ Zorg dat u weet hoe de werkkostenregeling werkt.
- ⌚ Zet uw arbeidsvoorwaarden op een rij.
- ⌚ Bepaal wat de werkkostenregeling betekent voor uw arbeidsvoorwaarden.
- ⌚ Pas uw arbeidsvoorwaarden eventueel aan.
- ⌚ Pas uw administratie eventueel aan.
- ⌚ Bepaal of de vergoedingen en verstrekkingen uit de arbeidsvoorwaarden belastbaar loon zijn.
- ⌚ Ga na of er sprake is van gerichte vrijstellingen, intermediaire kosten of nihil waarderings.
- ⌚ Indien dat niet het geval is: kies voor eindheffingsloon (vrije ruimte) of de normale wijze van belasten (loon van de werknemer).
- ⌚ Bereken de vrije ruimte.
- ⌚ Bereken over het bedrag boven de vrije ruimte 80 procent eindheffing.



7. Pensioen

Edzo Boven



Het aangaan van een pensioenverzekering of het overstappen naar een andere pensioenverzekeraar? U weet wat u te doen staat?

Het pensioencontract dient aan te sluiten op de wensen van de werkgever en de werknemer. De productkeuze wordt ondersteund door een passend advies welke is gebaseerd op de wensen van partijen. Ook verplicht de Pensioenwet de werkgever om de werknemer goed te informeren over de wijzigingen en mogelijkheden van het nieuwe pensioencontract. Een goede voorlichting aan de werknemers voorkomt in de toekomst juridische geschillen.

Het traject om een nieuw pensioencontract bij afloop van de contractduur over te sluiten naar een nieuw contract duurt gemiddeld 6-9 maanden. Dit betekent dat tijdig moet worden begonnen met het inventariseren van de wensen (werkgever én werknemers). De Autoriteit Financiële Markten heeft daarbij een aantal voorwaarden gesteld welke tijdens het traject doorlopen moeten worden.

Een van de voorwaarden is het controleren of de onderneming verplicht aangesloten dient te zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds. Onder andere door wijziging van werkzaamheden binnen de onderneming kan sprake zijn van een verplichte aansluiting. Deze aansluiting heeft doorgaans een terugwerkende kracht en kan voor grote financiële consequenties voor de onderneming zorgen. Daarbij kunnen ook bestuurders in privé aansprakelijk worden gesteld.



8. Personeels-/ salarisadministratie

John Peek



Eenvoudig uw salarisadministratie verder uitbreiden tot een volwaardige HR/personeelsadministratie?

In Payroll Loket is de basis uw salarisadministratie, maar er is meer mogelijk om een volwaardige personeelsadministratie op te tuigen en meer te digitaliseren in een handomdraai. U kunt meer gegevens van uw personeelslid vastleggen, uw personeelslid digitaal toegang geven tot zijn personeelsgegevens en een digitaal werknemersdossier inrichten met daarbij een verlof- en of een verzuimadministratie. Dit alles in één Payroll Loket administratie. Tevens kunt u andere pakketten koppelen zoals uw financiële administratie, arbodienst et cetera.

Met de wereld van Payroll Loket heeft u vele mogelijkheden om andere pakketten te koppelen en om meer te digitaliseren.

U heeft in Payroll Loket een volwaardige HR administratie en kunt een compleet Werkgever en Werknemer dossier digitaal opzetten.



9. Cyber security & privacy

Alex Verbiest en Micha Groeneveld



Welke maatregelen heeft u getroffen om de beveiliging van uw HR administratie te waarborgen?



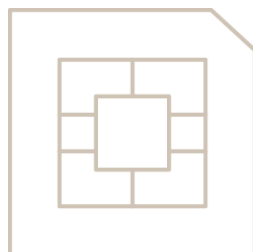
Personeelsgegevens zijn vertrouwelijk en waardevol. U wilt niet dat die informatie zomaar op straat komt te liggen, of dat de data gegijzeld wordt door ransomware en u er niet meer bij kunt. Kent u uw data risico's?

De personeels- en salarisgegevens die u opslaat in uw HR systeem zijn vertrouwelijk en privacy gevoelig. Elke organisatie heeft de verantwoordelijkheid deze goed te beschermen. Datalekken door bijvoorbeeld het verlies van een onversleutelde USB stick of een aanval door cybercriminelen komen steeds vaker voor. Daarnaast vallen dergelijke gegevens onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Niet voldoen aan de AVG kan niet alleen leiden tot een verhoogd risico op boetes of een tijdelijk verbod op het verwerken van persoonsgegevens, maar ook verlies van vertrouwen. Het is verstandig een privacy-addendum af te sluiten met uw werknemers en het nemen van passende maatregelen om de risico's te beperken is een harde verplichting uit de AVG. Ook hier geldt: voorkomen is beter dan genezen.

Een cyber incident of data lek kan grote gevolgen hebben voor uw organisatie. Mogelijke risico's bij een incident zijn:

- ⊗ Hoge kosten bij reactie op een incident en herstel en beveiliging van uw systemen.
- ⊗ Verlies van bedrijfsgevoelige informatie.
- ⊗ Boetes of een tijdelijk verbod op het verwerken van persoonsgegevens door schending Algemene Verordening Gegevensbescherming.
- ⊗ Reputatieschade.
- ⊗ Geen toegang tot uw IT-systemen en data. Dit kan uw bedrijfsvoering verstoren en een bedreiging vormen voor uw continuïteit.

Onze specialisten kunnen u helpen bij het identificeren van kwetsbaarheden ten aanzien van informatiebeveiliging en privacy en de daaruit voortvloeiende risico's in kaart te brengen om passende maatregelen te nemen.



10. Coaching

Yvonne Drieduite

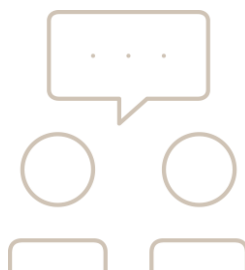


Is de balans tussen het personeel en leidinggevende(n) in evenwicht? Coachen kan daarbij helpen.

Als je veel tijd besteed aan het instrueren en controleren van je medewerkers en regelmatig dezelfde vragen krijgt, kan dit voor frustratie zorgen en voelen alsof er te weinig kennis bij de medewerkers aanwezig is. Gun jezelf focus op jouw primaire taak én gun je medewerkers de mogelijkheid zich te ontwikkelen. Ga coachend leidinggeven!

Herkenbaar? Zoveel te doen, maar zo weinig tijd? Niet toekomen aan je eigen taken, maar vooral bezig zijn met de ander(en)? Het werkplezier verdwijnt en de werkdruk neemt toe. Tijd om eens in de spiegel te kijken. Past jouw stijl van leidinggeven bij het team én bied je de ander(en) voldoende ruimte om zichzelf te ontwikkelen? Of lijkt het gewoonweg

makkelijker/snel om zelf oplossingen te bieden of de klus te klaren? Zie je dit bij jezelf of bij een collega en heb je er last van, dan is het tijd om eens te reflecteren met een coach. Hoe doorbreek je dit patroon en welk gedrag is wel effectief om in te zetten? Dat is de essentie van coaching: 'het vrijmaken van iemands potentieel om zijn prestaties te maximaliseren'.



11. Internationaal

Saeedeh Farsi



Werft u personeel uit het buitenland of gaat u personeel naar het buitenland uitzenden?

In de huidige markt doen steeds meer ondernemers internationaal zaken. Ook worden in toenemende mate werknemers uit het buitenland aangeworven of naar het buitenland uitgezonden. Dat brengt allemaal nogal wat rompslomp met zich mee. De specialisten van Grant Thornton Global Mobility Services weten perfect hoe u dat moet aanpakken en waar u aan moet denken.

Als u werknemers uitzendt naar het buitenland, aanneemt in het buitenland of werknemers uit het buitenland aanwerft voor werk in Nederland, dan zijn er een aantal zaken die u goed en op tijd geregeld wilt hebben. Al is het maar welke afspraken u maakt over arbeidsvoorwaarden en beloning. Heeft u hier een beleid voor? En hoe zit het met de fiscale verplichtingen van uw onderneming en uw werknemers in het buitenland? Grant Thornton kan u helpen de juiste strategie en processen te vinden.

Hieronder bijvoorbeeld een aantal punten die u niet mag vergeten:

- ⤵ Zorg dat u weet hoe het arbeidsrecht in het buitenland in elkaar zit.
- ⤵ Zet uw arbeidsvoorwaarden op een rij.
- ⤵ Bepaal wat de buitenlandse fiscale verplichtingen zijn van uw onderneming en uw werknemer.
- ⤵ Ga na of er werk- of verblijfsvergunningen nodig zijn.
- ⤵ Kan gebruik worden gemaakt van de (onbelaste) 30%-regeling?
- ⤵ Kan de pensioenregeling in stand blijven?
- ⤵ Waar is de werknemer sociaal verzekerd tijdens zijn uitzending?
- ⤵ Wat als de werknemer in meerdere landen werkt?

Samen met onze collega's van de Grant Thornton kantoren in het buitenland kunnen wij u helpen om alles in kaart te brengen. Daarmee kunt u risico's voorkomen en kansen optimaal benutten.



12. Search & Interim

Minke Apontoweil



Is de instroom van Finance en IT talent topprioriteit op uw agenda? Heeft u behoefte aan extra recruitment expertise om de ambities van uw onderneming te realiseren?

Grant Thornton Search & Interim zoekt en selecteert (internationale) IT, Finance, HR en Sales kandidaten voor key posities op senior professional, managers, directie en executive niveau.

Wij bieden proactieve Sourcing Power, het direct benaderen en enthousiasmeren van kandidaten. Wij zetten uw vacature bovendien op voorsprong in de arbeidsmarkt door slimme jobmarketing. Altijd met kennis van de laatste Recruitment Technologie. Zo bereiken wij schaars talent. Wij beschikken over kennis van het IT en Finance werkveld van u en onze kandidaten. Onze recruiters denken dus mee met uw recruitment vraagstuk en kandidaten vinden in ons een echte gesprekspartner.

Onze recruitment oplossingen? Wij bieden naast Werving & Selectie, ook Global Recruitment, Recruitment Proces Outsourcing, en Interim Bemiddeling. Schaars talent vind je over de hele wereld, internationale recruitment kunt u gerust aan ons overlaten.

Wij combineren in Global Recruitment de sourcing en selectie met onze Visa en 30% Ruling dienstverlening voor een volledige ontzorging. Recruitment Proces Outsourcing is een flexibele schaalbare recruitment dienstverlening waarbij we een deel van het recruitmentproces overnemen en uitvoeren.

De vijf stappen naar talent aan tafel:

- Stap 1 Bespreking van de recruitment behoefte
- Stap 2 Recruitment oplossing afstemmen
- Stap 3 Sourcing, jobmarketing en selectie
- Stap 4 Kandidaten presenteren
- Stap 5 Kandidaat aannemen



