

Nieuwsbrief mei 2011

Geachte relatie,

De dagen worden langer en zonniger; het is weer mei en het voorjaar snuiven we weer op. Met de donkere wintermaanden achter de rug, snakken we er allemaal naar om naar buiten te kunnen en te genieten van de prille zonnestralen. Het voorjaar is tekenend voor een nieuwe start en brengt hoop op leven mee. Na zo veel negatieve berichten in media over natuurrampen, kredietcrisis en ontslagen hebben we daar wel behoefte aan.

Wijbarsten ook van energie! Energie om innoverend te denken en ook te doen. Zo zijn we, onder leiding van Ad Wilbers, o.a. SBS Kwaliteit weer een push aan het geven o.a. op het gebied van BRL Kwalificaties en tevens wordt de website www.sbs-kwaliteit.nl geüpdate. Nog meer initiatieven van SBS kunt u verderop lezen. O.a. hoe de voortgang is bij De Paddenstoel (www.depaddenstoel.com).

Met trots melden we dat het concept wat SBS toepast, nl. een MKB- loket waar u terecht kunt met al u vragen op het gebied van bedrijfsvoering, een schot in de roos is. Het zesde jaar gaan we nu in en steeds meer bedrijven sluiten zich aan bij SBS. De meeste gehoorde motivatie hiervoor is “makkelijk: alles onder één dak” en “eindelijk persoonlijk contact”.

Als laatste wil ik u nog even melden dat we op 9 mei a.s. ons nieuwe kantoor in Breda in gebruik hebben genomen (Paardeweide 5, Breda).

Namens ons hele team,

Jac Verbeek MWO



SBS Nieuws.

Een opsomming (in willekeurige volgorde) van de voornaamste items waar we ons, naast het dagelijks werk, mee bezig houden.

Uitbreiding

De laatste maanden zijn we weer versterkt met 5 professionals.

Leny Postel (coach/docent), Maartje Nuyten (coach) en Rens Mesters (coach) voor SBS Reintegratie. Maartje ondersteunt met name bij het verder uitbouwen van De Paddenstoel. Mede door haar inzet vordert dit in snel tempo. Jan van Dijk werkt als hogere veiligheidskundige en arbeidshygiënist voor SBS Arbodienst. Jan heeft als werkgebied Noord Nederland. En Rolf de Konink, hij is een gecertificeerde Arbeidsdeskundig en heeft ook als werkgebied Noord Nederland. En dan Rolf de Konink. Hij is een gecertificeerde Arbeidsdeskundige en heeft ook als werkgebied Noord Nederland.

Fora

Vanwege de snelle uitbreiding van ons team en de spreiding van die mensen door heel Nederland, hebben wij een forum opgezet waar onze specialisten met elkaar snel, discreet en te allen tijd informatie kunnen uitwisselen. Interne communicatie is belangrijk met name in een groep die zich snel uitbreidt en waar veel zelfstandig gewerkt wordt. Naast onze kwartaalbijeenkomsten die natuurlijk gewoon blijven bestaan, willen wij dit medium gebruiken om te zorgen dat iedereen altijd up to date is.

Kantoor Breda

Zoals al eerder is genoemd hebben wij een nieuw kantoor in Breda sinds 9 mei. Dit delen wij met Swilion Business Development. Dit kantoor ligt centraler in de regio en de voorzieningen zijn beter dan aan de Rithsestraat. Al met al een vooruitgang. Ons streven is ook in Veenendaal een vestiging te openen (planning 2012/2013). We zijn dan in 4 regio's gepositioneerd.

Overeenkomst UWV

De samenwerkingsovereenkomst met het UWV is weer 1 jaar verlengd tot maart 2012. Dat is goed nieuws i.v.m. uitvoeren van de IRO's via het UWV.

De Paddenstoel

De Paddenstoel heeft haar site vernieuwd (www.depaddenstoel.com). Tevens is er een cliëntenbrochure en een boekenlegger ontworpen. Deze is op aanvraag verkrijgbaar bij het secretariaat (info@depaddenstoel.com).

Verder start de Paddenstoel een marketingproject in de gemeentes Breda en Baarn. Dit i.v.m. de uitvoering van de Wajong wat, zoals het er nu uitziet, in 2013 een verantwoordelijkheid wordt van elke gemeente. Een stappenplan is opgesteld. Het eerste gesprek is al gevoerd met de Nederlandse Vereniging van Autisten Voor meer info over Wajong, zie: www.uwv.nl

SBS P&O

De business unit P&O – waarover u verderop in deze nieuwsbrief uitgebreid over kunt lezen - is gestart met een GRATIS vacaturebank. Hierin kunt u gegarandeerd kosteloos uw vacatures plaatsen die wij eventueel voor u kunnen matchen met ons CV bestand.

Certificering

Vanaf dit jaar is DNV is onze auditor (KIWA is ermee gestopt); DNV audit SBS Arbodienst en SBS Reintegratie o.a. voor het keurmerk Blik op Werk. Eind april zijn wij dan ook ge-audit door DNV, o.a. voor het keurmerk Blik op Werk. Blik op Werk is het kwaliteitskeurmerk dat bijdraagt aan een leven lang gezond en met plezier werken aan het werk blijven en werk verkrijgen. Blik op Werk gebruikt daarvoor het Blik op Werk (BOW) Keurmerk en het concept van de Work Ability Index. Op de website (www.blikopwerk.nl) kunt u meer informatie vinden over het gebruik van de Work Ability Index.

Vertrouwenspersoon

Een 'vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op het werk' wordt veelal door organisaties aangesteld in het kader van het door de Arboret verplicht gestelde beleid inzake Seksuele intimidatie en Agressie en Geweld (artikel 4, Arboret). Wij werken samen met een ervaren vertrouwenspersoon die ook binnen uw bedrijf de medewerkers kan bijstaan in bovengenoemde onderwerpen. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Petra Twijnstra via het secretariaat.



SBS Personeel & Organisatie

SBS P&O kent 4 diensten nl. P&O contract - P&O product/project - P&O advies - P&O interim (www.sbs-personeelenorganisatie.nl)

Kennis is een van de belangrijkste kapitaalgoederen van uw onderneming. Medewerkers zijn de dragers daarvan. Het is daarom voor uw organisatie van essentieel belang om de kwaliteiten en competenties van elke medewerker optimaal in te zetten. SBS beschikt over de gespecialiseerde kennis en de geschikte instrumenten om u hierin op een juiste wijze te ondersteunen. Zo kunnen wij u bijstaan bij het gehele werving & selectieproces, de verzorging van uw salaris- en personeelsadministratie, de ondersteuning en inrichting van uw personeelszaken, arbeidsrecht en sociale wetgeving en personeelsverzekeringen. Tevens begeleiden wij ondernemingen op het gebied van organisatieontwikkeling en verandermanagement.

Sinds kort bieden wij onze relaties de gelegenheid kosteloos hun vacatures te plaatsen op een daarvoor speciaal ingericht stuk van onze website. Tevens worden hier geanonimiseerde CV geplaatst waarmee wij en sommige gevallen zelfs direct een match kunnen maken. Verder is ons nieuw ontwikkelde handboek klaar om in te

zetten in alle soorten bedrijven. Met een paar kleine aanpassingen heeft u een compleet handboek met uw huisregels en afspraken met uw personeel.

Geïnteresseerd? Neemt u dan contact op met ons secretariaat voor meer informatie (info@sbs-support.nl of 023-5581235).



© www.123rf.com

De Bedrijfsscan

Het afstemmen van de beschikbare middelen: mensen, productie capaciteit, producten, financiële ruimte in het kader van de cultuur van een organisatie en de markt, op de potentiële mogelijkheden van een bedrijf, is voor insiders – door hun dagelijkse betrokkenheid - moeilijk te bepalen. Ze kennen de organisatie tot in alle uithoeken, weten wat de reactie patronen zullen zijn, etc.

SBS P&O heeft een bedrijfsscan ontwikkeld die in korte tijd het management van een bedrijf een “foto” geeft van hun organisatie die de draagkracht op dat moment van de organisatie in relatie tot de plannen op korte en lange termijn laat zien.

In een kort tijdbestek (1 a 2 weken) wordt een dwars doorsnee van de organisatie gemaakt. De Quick-scan bestaat uit een bedrijfseconomische- en een organisatiescan.

Onderzocht wordt:

- bedrijfseconomische facetten w.o. omzet, marge, kosten, kengetallen
- strategie van de onderneming, w.o. doelstellingen, actieplannen, budgetten
- structuren, w.o. organisatie, communicatie en overleglijnen
- bemanning, w.o. management capaciteit en personeelsinzet

SBS P&O voert niet alleen de scan uit, maar omdat wij beschikken over deskundige projectmanagers met deskundigheid op alle gebieden van de bedrijfsvoering, kunnen wij ook actief een bijdrage leveren aan het actieplan dat volgt uit de scan. Waar nodig gaan we een partnership aan in de vorm van interim management of detachering. Ook helpen we bij het tijdelijk invullen van vacatures.

Kunt u onze hulp gebruiken bij het optimaliseren van uw onderneming? Neemt u dan contact op met Jac Verbeek: jac@sbs-support.nl of 023-5581235.



Nog even geen versoepeling van de RI&E regels

Op 1 januari 2011 zou een wetwijziging van kracht worden die een versoepeling van de regels voor de RI&E met zich mee zou brengen. Kleine organisaties met maximaal 25 werknemers zouden de RI&E niet meer aan een arbodeskundige hoeven laten voorleggen als ze voor het opstellen ervan een erkend RI&E-instrument gebruiken. De Tweede en Eerste Kamer waren vorig jaar al akkoord met deze plannen, maar ze zijn nog niet in de Staatscourant gepubliceerd. Dat betekent dat de wetwijziging nog niet officieel is, zo heeft de Arbeidsinspectie onlangs laten weten.

Niet standaard vrij op feestdagen

Naast de vakantiedagen waar u en uw medewerkers ieder jaar weer recht op hebben, bestaat er een aantal officieel erkende feestdagen. Vaak denken werknemers dat zij op die dagen altijd vrij zijn of meer loon zouden moeten ontvangen als zij werken, maar dit is een misverstand. Dat is namelijk afhankelijk van wat hierover is afgesproken in een arbeidsovereenkomst of CAO.

Arbeidsovereenkomsten of CAO's vermelden vaak dat werknemers vrij zijn op een officieel erkende feestdag. In sommige sectoren is dit echter niet mogelijk, waarbij de zorgsector het bekendste voorbeeld is. In de zorg gaat het werk immers altijd door, zeven dagen per week en 24 uur per dag. In zulke gevallen heeft CAO vaak een bepaling dat werknemers die op een feestdag moeten werken, een toeslag krijgen.

Maar als hierover niets geregeld is, kunt u uw medewerkers gewoon verplichten om op een feestdag te werken, tegen hun reguliere loon. Uiteraard mag u hiervan afwijken in het voordeel van de werknemer door toch een vrije dag te geven of een toeslag uit te betalen.

Feestdagen 2011

In 2011 zijn de volgende elf dagen aangewezen als officieel erkende feestdag:

22 april: Goede Vrijdag

24 en 25 april: eerste en tweede paasdag

30 april: Koninginnedag

5 mei: Bevrijdingsdag

2 juni: Hemelvaartsdag

12 en 13 juni: eerste en tweede pinksterdag

25 en 26 december: eerste en tweede kerstdag



Op kosten van de baas thuiswerken en dan de fiscus?

Thuiswerken wordt steeds gebruikelijker. Hoe langer hoe meer medewerkers omzeilen de files door één of meer dagen per week vanuit hun eigen huis te werken. Dat maakt het ook eenvoudiger voor hen om werk en privé op elkaar af te stemmen. De overheid wil thuiswerken ook stimuleren. Daarom heeft de Belastingdienst een paar speciale vergoedingsregelingen voor thuiswerkers.



Een werknemer die één of meerdere dagen in de week thuis gaat werken moet natuurlijk wel de beschikking hebben over een goede werkplek. Hij zal bijvoorbeeld een goede stoel met dito bureau moeten hebben. De werkgever mag dit soort zaken onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen tot een maximum van € 1.815 (inclusief BTW). De fiscus staat niet toe dat een werknemer ieder jaar zijn werkplek opnieuw inricht. Daarom mag hij deze vergoeding slechts eens in de vijf jaar ontvangen.

Arbowetgeving

Bovendien stelt de Belastingdienst nog wat extra voorwaarden aan het vergoeden van de inrichting van een werkplek thuis:

- de werkgever moet in de loonadministratie een gedagtekend thuiswerkcontract bewaren, met daarin minstens vermeld de naam en het adres van de thuiswerker en de dag of dagen in de week waarop de werknemer thuis werkt.
- de medewerker moet ten minste eenmaal per week een dag thuiswerken zonder dat hij naar zijn werkplek op kantoor bij uw organisatie reist.
- de werkplek thuis moet voldoen aan de eisen van de arbowetgeving.

Fiscus en thuiswerken

De vergoeding voor de thuiswerkplek is bedoeld voor meubilair en verlichting. Maar de medewerker heeft waarschijnlijk ook een computer (en bijbehorende apparatuur) nodig. Ook een pc of laptop mag de werkgever onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. De fiscus heeft hier wel regels voor opgesteld. Zo moet de

medewerker de computer voor minstens 90% zakelijk gebruiken. Als hij maar één dag in de week thuis werkt en de computer op de overige dagen wel privé gebruikt, zal aan deze eis niet snel voldaan worden.



Gebruikt een werknemer de computer voor meer dan 10% privé, dan moet de werkgever de vergoeding of de waarde van de verstrekte computer tot het loon rekenen. Bij ter beschikking gestelde apparatuur geldt dat drie jaar lang 30% van de waarde in het economisch verkeer ten tijde van de ingebruikneming bij het loon moet worden gerekend. Voor telecommunicatieapparatuur bestaan weer aparte regels. Internet- en telefoonaansluitingen en telefoons mag de werkgever onbelast vergoeden of verstrekken als de werknemer deze voor meer dan 10% zakelijk gebruikt. Dit is bijvoorbeeld te bewijzen door middel van een nummerspecificatie. Ook een tweede telefoonaansluiting mag de werkgever onbelast vergoeden.

Een medewerker die naar kantoor komt, mag u een vaste reiskostenvergoeding geven van € 0,19 per kilometer. Bij een fulltime dienstverband mag u uitgaan van 214 werkdagen per jaar. Sinds 1 januari 2009 eist de fiscus dat de werknemer voor een fulltime vergoeding minstens 128 dagen naar kantoor reist. Dat betekent in de praktijk dat de werkgever hem gewoon een volledige vaste reiskostenvergoeding kan blijven geven als hij twee dagen in de week thuis werkt. Het is niet verplicht om de werkelijke reiskosten uit te rekenen en te vergoeden. Overigens mag de werkgever van de fiscus onder voorwaarden ook de huurwaarde van de werkruimte vergoeden, maar alleen als de werkruimte een zelfstandig onderdeel van de woning is. Dat zal meestal niet het geval zijn.

Is uw organisatie al overgestapt op de werkkostenregeling? Dan vallen alle vergoedingen en verstrekkingen rondom thuiswerken in principe binnen het forfait van 1,4%. Mobiele telefoons en laptops die u voor de medewerker koopt en die aan de regels voor zakelijk gebruik voldoen, mag u wel op nihil waarderen. Ze snoepen dan niet van de forfaitaire ruimte. Voor de vaste reiskostenvergoeding verandert er niets, want hiervoor geldt onder de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling.

Het is verstandig om afspraken met een medewerker over thuiswerken duidelijk op papier te zetten. Maak afspraken over het aantal dagen dat de werknemer gaat thuiswerken en over de vergoedingen of verstrekkingen. Deze afspraken moeten in de administratie worden bewaard. Dat is niet alleen als naslagwerk wel zo overzichtelijk, maar mocht de Belastingdienst ooit vragen stellen over eventuele vergoedingen of verstrekkingen aan thuiswerkers, dan heeft de werkgever in ieder geval duidelijke afspraken om naar te verwijzen.

Loonsanctie is gewoon 70% van het loon

Bij een verlengde loondoorbetalingsplicht bij ziekte moet de werkgever in principe 70% van het loon uitbetalen, tenzij daarover vooraf afwijkende afspraken zijn gemaakt. Ook al kreeg een medewerker tijdens de eerste twee ziektejaren een hoger percentage uitbetaald, hij krijgt dat tijdens de zogeheten loonsanctie niet automatisch nog steeds.

Een werkgever die zich niet genoeg inspant om de re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen, kan van UWV een loonsanctie opgelegd krijgen. Dat houdt in dat hij het loon van de zieke werknemers langer moet doorbetalen dan de gebruikelijke twee jaar. In de wet staat duidelijk dat de werkgever tijdens de loonsanctie 70% van het loon moet uitbetalen. Alleen als er andere afspraken zijn gemaakt in de cao of individuele arbeidsovereenkomst, kan de werkgever voor een hoger percentage opdraaien. De meeste cao's regelen alleen de normale loondoorbetalingperiode.

