

Vandelanotte *news*

ALTERNATIEVE VERLONINGSVORMEN

Zo beloont u
uw medewerkers

VEILIG THUISWERKEN

Enkele tips
voor digitaal werken

EEN SCHAT AAN INFORMATIE

3 analyses
van personeelsgegevens



INHOUD

VANDELANOTTE NEWS
JAARGANG 8 • EDITIE 2
JUNI 2021

07

Verzekeringen als
deel van het loonpakket

08

4 stappen voor een
doordacht loonbeleid

13

Zo blijven uw medewerkers
gemotiveerd in tijden van corona

14

Hoe laat u uw medewerkers
veilig thuiswerken

18

Agenda & contact



04

Client case
“Ook advocaten mogen
niet ter plaatse blijven trappelen”



Zo belooft u
uw medewerkers

10

16

Personeelsgegevens bevatten
schat aan informatie

Het ‘oude normaal’ is terug

Na de aankondiging van een hele reeks versoepelingen, kunnen we opnieuw beginnen hopen op een terugkeer naar een normaler sociaal en economisch leven. Daarmee komt ook de *war on talent* weer op gang. In april alleen al steeg het aantal vacatures bij de VDAB tot het hoogste peil in vijf jaar tijd, en het ziet er niet naar uit dat die tendens snel zal keren. Het aantrekken en behouden van talent wordt dan ook één van de grote uitdagingen van het post-coronatijdperk. Gelukkig bestaan er heel wat financiële en andere instrumenten die u hierin kunnen ondersteunen.

Alles begint natuurlijk met een loonbeleid op maat van uw onderneming. Wie goed voorbereid wil zijn, bepaalt bijvoorbeeld niet alleen het brutoloon per functieniveau, maar brengt het volledige loonbeleid in lijn met de doelstellingen van de onderneming. Als dat gebeurd is, is het belangrijk om na te gaan hoe u het loonbeleid zo fiscaalvriendelijk mogelijk kunt toepassen. Personeelsverzekeringen kunnen daar ongetwijfeld een belangrijk onderdeel van zijn.

Naast de gekende extralegale voordelen zullen ook andere arbeidsvoorwaarden een grote rol spelen in de strijd om talent. Na meer dan een jaar verplicht telewerk, waarbij zowel de voor- als de nadelen duidelijk zijn geworden, is de kans namelijk reëel dat een deel van deze medewerkers niet meer fulltime naar kantoor zal komen. Hybride werken, waarbij medewerkers deels op kantoor en deels thuis werken, zal in veel ondernemingen wellicht de norm worden. Goede afspraken over (veilig) thuiswerken, ook op het vlak van cybersecurity, zijn daarbij geen overbodige luxe. Om uw medewerkers goed op te volgen, kan een duidelijke analyse dan weer heel wat inzichten brengen.

U merkt het al, deze editie werd een handige gids die u met praktische tips op weg helpt naar een goed personeelsbeleid. Al is de belangrijkste tip misschien nog wel het waken over de betrokkenheid van uw medewerkers en de sfeer binnen uw onderneming. Want net zoals voor corona vormen zij ook erna nog steeds de belangrijkste motor van uw onderneming.

Veel leesplezier,

Nikolas Vandelanotte





Advocatenkantoor Dekeyzer

- » Oppericht in 1980 door Hugo Dekeyzer
- » Allround advocatenkantoor voor alle rechtstakken
- » In oktober 2020 geassocieerd met Depla-Lantsoght uit Brugge
- » Voor de associatie werken 4 secretariaatsmedewerkers en 15 advocaten

VLOTTE OVERSTAP NAAR VANDELANOTTE PAYROLL

“Ook advocaten mogen niet ter plaatse blijven trappelen”

40 jaar na de oprichting van zijn kantoor kan advocaat Hugo Dekeyzer uit Zedelgem uitpakken met een mooi groeiverhaal. Vorig jaar ging hij een associatie aan met Depla-Lantsoght uit Brugge. “De wetgeving is de laatste jaren veel geëvolueerd. Om alle kennis in huis te hebben, moet je als kantoor steeds verder specialiseren en professionaliseren”, vertelt hij. Daar kadert ook zijn recente overstap naar Vandelanotte Payroll in.

Hugo Dekeyzer startte in 1980 als stagiair-advocaat. Het kantoor groeide in de loop der jaren tot 7 advocaten en 2 secretariaatsmedewerkers, onder wie zijn echtgenote Marinka Vanhollebeke. “We zijn een allround kantoor waar particulieren en ondernemingen terecht kunnen voor alle rechtstakken. Persoonlijk richtte ik me de laatste jaren vooral op familierecht, handelsrecht en faillissementen. Daarnaast word ik regelmatig aangesteld als curator en ben ik ook plaatsvervangend rechter bij de Ondernemingsrechtbank Gent, afdeling Oostende”, steekt hij van

wal. Om de toekomst van het kantoor te verzekeren – zelf is hij 63 jaar – bundelde hij vorig jaar de krachten met de collega's van Depla-Lantsoght uit Brugge. “We deelden dezelfde aanpak”, legt hij uit. “Door de associatie kunnen we bovendien een bredere regio van dienst zijn.” In de 2 kantoren in Zedelgem en Brugge werken nu in totaal 15 advocaten en 4 secretariaatsmedewerkers.

Het voordeel van die schaalvergroting is dat elke advocaat zich kan specialiseren en in een bepaald domein expertise en ervaring kan opbouwen. “Vergelijk het maar met geneeskunde. Een huisdokter heeft een brede algemene kennis. Voor specifieke problemen verwijst hij of zij door naar een arts-specialist. Dat is ook zo voor een advocaat die alleen werkt: die moet vaak cliënten doorsturen. Als groter advocatenkantoor hebben we heel wat kennis zelf in huis.”

“OM ALLE KENNIS IN HUIS TE HEBBEN, MOETEN WE STEEDS VERDER SPECIALISEREN EN PROFESSIONALISEREN.”

Hugo Dekeyzer

En dat is belangrijk, zeker omdat de sector zo in evolutie is. "De wetgeving in ons land evolueert enorm. Als je alle wijzigingen grondig wil bijhouden, kom je er niet met de 20 uur verplichte bijscholing per jaar. Ons beroep is op dat vlak enorm aan verandering onderhevig. Kijk maar naar het faillissementsrecht: de eisen die gesteld worden aan curatoren, worden almaar strenger. Je moet je er bijna exclusief op toeleggen om nog in aanmerking te komen als curator."

Justitie heeft nog een ietwat oubollig imago, maar ook dat is volop in beweging. Want door corona is ook daar de digitalisering in een stroomversnelling terechtgekomen. "Vroeger werden vonnissen per post bezorgd. Voor strafzaken moest je vaak zelfs langsgaan op de griffie om de uitspraak te kennen. Nu kunnen dossiers ook digitaal worden neergelegd en worden vonnissen doorge-maild."

Weinig rompslomp

Het is duidelijk: ook in een vrij traditionele sector als de advocatuur is het cruciaal om niet ter plaatse te blijven trappelen. Dat is meteen ook de reden waarom het kantoor voor de loonadministratie is overgestapt naar Vandelanotte. Op termijn zal de hele associatie de overstap maken. "We hoorden via positieve zaken over Vandelanotte Payroll", vertellen Hugo en Marinka. "We gebruiken het systeem sinds januari. De overgang verliep gelukkig vlot, met weinig rompslomp. Op basis van de loonbrieven van 2020 maakte Vandelanotte de nodige berekeningen en deed het een check-up. Er werden enkele fouten uit het verleden ontdekt én meteen rechtgezet", vertelt Marinka. "Voor mij persoonlijk bleek het voordeel alle aard bijvoorbeeld niet correct berekend te zijn. Dankzij de aanpassing door Vandelanotte komt het fiscaal nu beter uit dan voordien", vult Hugo aan. Het is vooral Marinka die met de

online tool werkt. "Het systeem is zeer gebruiksvriendelijk. De kalenders zijn vooraf ingevuld. Dus als medewerkers geen vakantie hebben opgenomen of ziek zijn geweest, kan je alles met één klik op de knop bevestigen. Het correcte aantal maaltijdcheques wordt meteen berekend en besteld. Ik moet alleen nog de factuur betalen". (lacht) "We weten dat er ook een verlofaanvraagstelsel bestaat. Wij gebruiken het zelf niet, want we vinden het platform nu al heel gebruiksvriendelijk."

Het belangrijkste argument om Vandelanotte Payroll aan andere ondernemingen aan te raden, is de vaste contactpersoon bij wie je terecht kan, klinkt het. "Het is aangenamer om per-

soonlijk contact te hebben met iemand die je kent. Bovendien vermijd je zo dat je jouw situatie telkens opnieuw moet uitleggen. We voelen trouwens dat ons dossier proactief wordt opgevolgd, ook al zijn we een kleine onderneming. In een duidelijke mail kregen we bijvoorbeeld ruim op tijd de nodige informatie over de registratie van telewerk bij de RSZ."

"Mensen denken vaak dat wij als advocaten alle wetgeving kennen, maar dit soort praktische zaken zijn natuurlijk onze corebusiness niet. Dan is het handig om een sociaal dienstverrichter te hebben die proactief en helder communiceert. Het zorgt voor heel wat tijdswinst", besluit Hugo.

"WE VOELEN DAT ONS DOSSIER PROACTIEF WORDT OPGEVOLGD, OOK AL ZIJN WE EEN KLEINE ONDERNEMING."

Hugo Dekeyzer



EXTRA TROEF IN DE ZOEKTOCHT NAAR MEDEWERKERS

Verzekeringen als deel van het loonpakket

Bij het aantrekken en behouden van kwaliteitsvolle medewerkers is een competitief verloningspakket erg belangrijk. Naast de gekende opslag, loonbonus of alternatieve loonvormen, kunnen ook verzekeringen een fiscaal interessante manier zijn om werknemers te belonen. We zoomen in op de voordelen van een groeps- of hospitalisatieverzekering.

1 Groepsverzekering

De groepsverzekering zorgt ervoor dat u op een fiscaalvriendelijke manier een aanvullend pensioen voor uw werknemers opbouwt. Hoewel dat voor hen geen onmiddellijk voordeel geeft, wordt een groepsverzekering door veel medewerkers wel als een belangrijk deel van het loonpakket gezien. Aan de groepsverzekering kunnen ook een aantal aanvullende waarborgen worden gekoppeld die voor extra gemoedsrust zorgen.

Zo is er bijvoorbeeld de uitkering bij overlijden of de uitkering bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of ongeval. De wettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid is namelijk vaak onvoldoende om de levensstandaard te behouden. Via een gewaarborgd inkomen kan de wettelijke uitkering dan worden aangevuld tot bijvoorbeeld 70 of 80 procent van het inkomen. Deze dekking kan bovendien ook als losstaand voordeel worden aangeboden. Op die manier kan u als werkgever tegen een relatief beperkte kostprijs een extra veiligheid bieden aan de werknemers.

2 Hospitalisatieverzekering

De hospitalisatieverzekering vergoedt de kosten van een ziekenhuisopname of ernstige ziekte die niet door de mutualiteit worden gedekt. De maandelijkse kost voor u als werkgever is hier beperkt in vergelijking met een volwaardige groepsverzekering. Daarnaast kunt u bij de opstart van de hospitalisatieverzekering ook de mogelijkheid voorzien om gezinsleden van de werknemer aan te sluiten. De kosten voor de gezinsleden kunnen dan zowel door u als door de medewerker worden gedragen. Daarnaast is het ook mogelijk om een tandverzekering aan te bieden. Ook hierbij kunnen gezinsleden worden meegenomen in de verzekering.

Op maat

Zowel de groepsverzekering als de hospitalisatieverzekering kunnen op maat van uw onderneming worden uitgewerkt. De voordelen moeten echter altijd aan een objectieve groep van werknemers worden aangeboden. Zo is het mogelijk dat kaderleden meer voordelen genieten dan andere werknemers. Afhankelijk van het budget kan dus per werknemerscategorie een voordelenpakket worden aangeboden. De kostprijs voor een hospitalisatieverzekering of een gewaarborgd inkomen is beperkt en het aanbieden ervan kan bovendien een extra troef zijn in de zoektocht naar nieuwe medewerkers.



— Willem De Bock

4 stappen voor een doordacht loonbeleid

Wanneer het hr- en loonbeleid duidelijk gekoppeld zijn aan het algemeen bedrijfsbeleid, worden ze een extra middel in het bereiken van de korte- en langetermijnvisie, de missie en de duurzame groei van uw onderneming. Maar hoe begint u hier nu aan?

1

Leg de doelstellingen vast

Wanneer we het hebben over een doordacht loonbeleid, ligt de focus vaak op wat de concurrentie biedt, wat financieel haalbaar is voor het bedrijf en hoe fiscaalvriendelijk de gekozen loonvormen zijn. Loon wordt hier met andere woorden een doel op zich, terwijl het eigenlijk als een middel moet gezien worden om het uiteindelijke doel te bereiken. Daarom wordt bij de opmaak van het loonbeleid altijd gestart met een duidelijke analyse van het hoe en waarom van de onderneming. Waarvoor sta ik als onderneming, waarop wil ik inzetten en wat wil ik op lange termijn bereiken? Pas wanneer de doelstellingen vastliggen, kan beslist worden hoeveel u wilt en kunt uitbesteden om dat doel te bereiken. Zo gaat er geen geld verloren aan verloningen die niet bijdragen aan het succes van de onderneming.

2

Maak de vertaling naar het hr-beleid

Nadat de doelstellingen vastliggen, is het tijd om ze te vertalen naar een hr-beleid op maat. Pas in een laatste fase wordt de vertaling naar een doordacht en motiverend loonbeleid gemaakt. Bij de vertaling spelen meerdere elementen een belangrijke rol. Waar wil ik met mijn onderneming naartoe? Hoe verhouden de doelstellingen zich ten opzichte van de financiële realiteit? Wat is de impact van maatschappelijke ontwikkelingen? Het is dus belangrijk om uzelf de vraag te stellen of de strategische doelstellingen ook ondersteund worden door de financiële situatie van de onderneming. Het is bijvoorbeeld moeilijk om mensgerichtheid te prediken wanneer er op dat moment harde herstructureringen doorgevoerd moeten worden. De uitspraak 'walk your talk' is in dit geval heel belangrijk. Anders zou de inzet wel eens contraproductief kunnen zijn. Daarnaast mag ook de maatschappelijke realiteit niet onderschat worden. Zo is er vandaag een zekere schaarste op de arbeidsmarkt, zien we steeds meer mobiliteitsproblemen opduiken en is er nood aan werkbaar werk. Ook de toenemende internationalisatie speelt een grote rol. Bovendien zijn de gemiddelde werknemers steeds hoger opgeleid en mondiger. Ze zijn op zoek naar een individualistische werkomgeving die tegemoetkomt aan hun wensen en behoeften en die hun ritme volgt.

Stem het beleid af op uw medewerkers

Bij de vertaling is het belangrijk om ook rekening te houden met de medewerkers in uw onderneming. Welke rollen wenst u graag in te vullen? Gaat het om schoolverlaters of ervaren krachten? Bent u op zoek naar high performers of stabiele steunpilaren? En welk loonbeleid hebt u nodig om hen optimaal te motiveren? Maar ook de psychologische kant is van belang. Medewerkers die intrinsiek gedreven zijn, hebben andere verwachtingen dan medewerkers die extrinsiek gedreven zijn. Per type medewerker zullen dus andere nuances worden gelegd. En die keuzes zijn belangrijk, want ze zullen bepalend zijn voor de verdere groei van uw bedrijf én van uw bedrijfscultuur.

3



4

Leg de basis voor het loonbeleid vast

Wanneer het beleid is afgestemd op uw (potentiële) medewerkers en op de financiële en maatschappelijke randfactoren, is het tijd om het loonbeleid vast te leggen. De keuzes die in deze fase gemaakt worden, hangen af van de rol die uw medewerkers innemen binnen de organisatie. Het is belangrijk dat de verloning als rechtvaardig wordt gepercipieerd, zowel ten opzichte van de markt als ten opzichte van collega's. Wilt u inzetten op tijdelijke, definitieve of eenmalige voordelen? Werkt u met individuele of collectieve bonussen? Zijn de voordelen op lange termijn of op korte termijn? En zet u in op een voorspelbaar loonpakket of werkt u met variabele verloningen? Het antwoord op deze vragen is bovendien afhankelijk van de levensfase waarin uw medewerker zich bevindt. Een cafetariaplan kan hierop een antwoord bieden.

Kortom...

Het opstellen van een doordacht loonbeleid in lijn met het DNA van uw onderneming vergt heel wat stappen en beslissingen. Toch mag het belang ervan niet onderschat worden. Dankzij een competitief loonbeleid kunt u namelijk optimaal inzetten op het aantrekken van goede medewerkers én kunt u hen optimaal motiveren. Zo behaalt u samen uw strategische doelstellingen.

“LOON MOET EIGENLIJK GEZIEN WORDEN ALS EEN MIDDEL OM HET UITEINDELIJKE BEDRIJFSDOEL TE BEREIKEN.”



—Anneleen Wydooghe

Zo beloont u uw medewerkers

ALTERNATIEVE VERLONINGSVORMEN

Om medewerkers extra te motiveren, wordt al snel gedacht aan opslag of een extra loonbonus. Jammer genoeg worden de klassieke verloningsvormen in België nog altijd erg hoog belast. Daarom gaan steeds meer werkgevers op zoek naar alternatieve en fiscaalvriendelijke vormen van verloning en beloning. Maar welke mogelijkheden bestaan er zoal? En wat is voor uw onderneming de beste keuze? Wij zochten het voor u uit.

KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER OF THUISWERKVERGOEDING

Kosten die werknemers persoonlijk maken maar die eigenlijk ten laste van de werkgever zijn, kunnen worden vergoed onder de noemer 'kosten eigen aan de werkgever'. Het kan bijvoorbeeld gaan om parkeerkosten, carwashkosten of een thuiswerkvergoeding. Omdat het administratief tijdrovend zou zijn om alle kosten via onkostennota's te verwerken, bieden 'kosten eigen aan de werkgever' een interessante oplossing. Het bedrag wordt dan forfaitair geraamd op basis van administratieve instructies ('ernstige normen'), waarna het vrij van belastingen en socialezekerheidsbijdragen aan de werknemer wordt uitbetaald. Om er zeker van te zijn dat de kosten onder de noemer 'kosten eigen aan de werkgever' vallen, wordt meestal een ruling aangevraagd.

Nu heel wat werknemers als gevolg van het coronavirus verplicht moeten thuiswerken, kiezen veel werkgevers ervoor om de kosten van dat thuiswerken via een thuiswerkvergoeding op te vangen. Om een overvloed aan rulingaanvragen te vermijden, stelden de fiscus en RSZ een algemeen regelgevend kader op dat verduidelijkt voor welke thuiswerkvergoedingen geen belastingen en socialezekerheidsbijdragen betaald moeten worden.

Algemeen wordt gesteld dat werknemers een thuiswerkvergoeding van maximaal 129,48 euro per maand kunnen ontvangen, op voorwaarde dat ze structureel en op regelmatige basis van thuis uit werken. Dat betekent dat ze minstens één werkdag per week thuiswerken. De thuiswerkvergoeding dekt dan de algemene kantoorkosten zoals water, elektriciteit en kantoorbenodigdheden. Voor de terugbetaling van andere specifieke kosten zoals het gebruik van een privé-internetabonnement of de terugbetaling van



“AANDELENOPTIES OF WARRANTS KUNNEN EEN EXTRA STIMULANS ZIJN OM BIJ TE DRAGEN AAN DE GROEI VAN DE ONDERNEMING.”

aangekocht kantoormeubilair gelden afzonderlijke regels. Een overzicht:

- Kantoorkosten: maximaal 129,48 euro per maand, met een tijdelijke verhoging tot 144,31 euro per maand tijdens het 2^{de} kwartaal van 2021
- Gebruik van privé-internet: maximaal 20 euro per maand
- Gebruik van een privécomputer met randapparatuur: maximaal 20 euro per maand
- Gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm, printer of scanner zonder privécomputer: maximaal 10 euro per maand
- Aankoop kantoormeubilair/informaticamateriaal: terugbetaling op basis van werkelijke bewijsstukken in functie van normale gebruiksduur

AANDELENOPTIES OF WARRANTS

Een andere alternatieve verloningsvorm is het aanbieden van een aandelenoptie- of warrantsplan. Bij de toekenning van aandelenopties krijgen werknemers het recht om binnen een vooropgestelde termijn een aantal aandelen te kopen tegen een vastgelegde prijs of uitoefenprijs. Warrants zijn inschrijvingsrechten die de werknemers toelaten om, op een latere datum en tegen een vooraf vastgestelde prijs, aandelen te verwerven die uitgegeven worden in het kader van een kapitaalverhoging. In beide gevallen ontvangt de werknemer dus het voordeel om aandelen te kunnen kopen tegen een vooraf vastgestelde (lagere) prijs. Gaat het om aandelen van de werkgever zelf, dan kan de werknemer meegenieten van een waardestijging van de vennootschap. Het kan dus ook een extra stimulans zijn om bij te dragen aan de

groeit van de onderneming. De Aandelenoptiewet van 26 maart 1999 voorziet bovendien in een voordelig taxatieregime voor de toekenning van aandelenopties of warrants. Als het plan voldoet aan de voorwaarden van de optiewet, dan wordt het voordeel belast op het ogenblik van de toekenning van de opties, en niet op het ogenblik van de uitoefening van de opties. Werknemers betalen met andere woorden belasting op een forfaitair voordeel in plaats van op de werkelijk gerealiseerde meerwaarde. Aandelenopties en warrants kunnen interessant zijn voor start-ups die nog niet de nodige fondsen hebben om hoge lonen te betalen. Maar ook voor bedrijven waarvan de waarde van de aandelen als gevolg van de coronacrisis is gedaald, kan deze alternatieve verloningsvorm interessant zijn. Aandelenopties of warrants kunnen namelijk aan een lagere uitoefenprijs worden toegekend.

DE ELEKTRISCHE BEDRIJFSWAGEN

De bedrijfswagen blijft in heel wat ondernemingen nog steeds één van de meest populaire alternatieve verloningsvormen. Een bedrijfswagen aanbieden is namelijk fiscaal voordeliger dan het uitbetalen van een gelijkwaardig nettobedrag. Toch is deze alternatieve verloningsvorm al jaren een doorn in het oog van de overheid. Om de bedrijfswagen te ontmoedigen, werden daarom al heel wat alternatieven uitgewerkt. Zo werd het mobiliteitsbudget opgesteld en werd de kostenaftrek in de vennootschap beperkt, waardoor het fiscale voordeel een stuk minder interessant werd. Daarnaast heeft ons land de doelstelling om tegen 2030 over een emissieloos bedrijfswagenpark te beschikken. Om deze doelstelling



“IN TEGENSTELLING TOT DE WINSTPREMIE IS DE CAO90- PREMIE NIET GEBONDEN AAN DE WINST, MAAR AAN COLLECTIEVE RESULTATEN.”

te realiseren werd een wetsontwerp ingediend waarbij de fiscale aftrek van bedrijfswagens verder wordt afgebouwd en waarbij er enkel nog fiscale voordelen voor zero-emissiewagens zijn. Hoewel het vandaag nog om een eerste wetsontwerp gaat, zullen we het bedrijfswagenpark de komende jaren wellicht zien evolueren naar uitsluitend elektrische wagens.

DE (ELEKTRISCHE) BEDRIJFSFIETS

Door de toenemende files, gaan steeds meer werknemers met de fiets naar het werk. Om hen hierin te ondersteunen, kunnen werkgevers een (elektrische) bedrijfsfiets aanbieden. Het gevolg hiervan is een voordeel alle aard voor de werknemer, dat vrijgesteld is van belastingen en socialezekerheidsbijdragen op voorwaarde dat de bedrijfsfiets voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt. De bedrijfsfiets kan toegekend worden als extra op het bestaande loon, of kan een deel van het brutoloon of de eindejaarspremie vervangen.

DE WINSTPREMIE EN CAO90

Om werknemers te belonen, wordt vaak een bonus toegekend. Wordt de bonus als loon uitbetaald, dan is er een groot verschil tussen de kostprijs voor de werkgever en de effectieve nettovergoeding voor de werknemer. Het kan daarom interessant zijn om de bonus in de vorm van een CAO90- of winstpremie uit te betalen. Zowel de CAO90-premie als de winstpremie zijn collectieve premies waarbij het bedrag van de bonus afhankelijk is van het behalen van objectieve criteria.

In tegenstelling tot de winstpremie is de CAO90-premie niet gebonden aan de winst, maar aan collectieve resultaten zoals bijvoorbeeld het aantal werkonvallen of het aantal nieuwe klanten. Beide premies zijn fiscaal veel voordeliger dan een loonbonus. De CAO90-premie is financieel iets interessanter dan de winstpremie, maar de procedure van de winstpremie is eenvoudiger.



—Eline Demeyere

Medewerkers gemotiveerd houden in tijden van corona

Na meer dan een jaar thuiswerken wordt de werksfeer in onze ondernemingen steeds meer op de proef gesteld. We missen allemaal wel dat babbeltje aan de koffiemachine, de sfeer van het samenwerken of de informele ‘hoe is ‘t nog?’-gesprekjes. De afstand is met andere woorden niet alleen fysiek voelbaar, maar ook emotioneel. Maar hoe zorgt u ervoor dat uw medewerkers zich nog steeds betrokken voelen? En hoe kunt u hen blijven motiveren?

Het gevoel hebben om ergens bij te horen heeft een belangrijke invloed op het werkgeluk. Dat net dat werkgeluk de voorbije maanden een flinke deuk heeft gekregen, zal niemand verbazen. De fysieke afstand zorgt ervoor dat heel wat medewerkers zich eenzaam voelen. Als werkgever is het dus belangrijk om ervoor te zorgen dat zij zich verbonden blijven voelen, niet alleen met hun collega's maar ook met de onderneming. Dat creëert minder verloop, een hogere productiviteit en een lager ziekteverzuim.

Wees duidelijk en transparant

Omdat het fysieke luik in heel wat ondernemingen is weggefallen, is het nog belangrijker dat iedereen dezelfde informatie op (indien mogelijk) hetzelfde moment ontvangt. Op die manier is er geen verwarring mogelijk over beslissingen vanuit het management of over bepaalde procedures en werkinstructies. Geef bovendien duidelijk aan

wat er van uw medewerkers wordt verwacht en wat de standpunten rond thuiswerk zijn. Zorg ervoor dat u een centraal platform hebt waarop medewerkers documenten en richtlijnen kunnen terugvinden en durf ook andere middelen in te zetten. Met een interne nieuwsbrief, het intranet of een maandelijkse Teams-meeting houdt u uw medewerkers op de hoogte van de laatste beslissingen.

Toon appreciatie en bied ondersteuning

Het voorbije jaar was zonder twijfel uitdagend. Thuiswerkende partners, kinderen die vanop afstand les volgen en weinig ontspanningsmogelijkheden maakten het thuiswerken er niet makkelijker op. Medewerkers doen echter hun uiterste best om de vele ballen in de lucht te houden en de nodige resultaten op het werk te behalen. Een extra schouderklopje kan voor veel mensen wonderen doen. Wie zich gewaardeerd

voelt, zal sneller geneigd zijn om dat extraatje te doen en samen het doel te bereiken. Een schouderklopje hoeft trouwens niet altijd fysiek te zijn. Een oprechte dankjewel, een luisterend oor of een extra verrassing aan de deur werkt net zo motiverend. Heb ook oog voor wie het moeilijk heeft en durf in gesprek te gaan. Mensen vinden het belangrijk om zich gehoord te voelen.

Organiseer contactmomenten

De sfeer erin houden wanneer iedereen op afstand werkt, is niet altijd eenvoudig. Toch is het belangrijk om op vaste tijdstippen contact te houden. Dat kan bijvoorbeeld door een dagelijkse koffiebreek, een wekelijks overlegmoment met het team of een maandelijks virtueel aperitief met de baas. Tijdens de vele videocalls ontbreekt namelijk vaak de tijd om te vragen hoe het écht met uw collega's of medewerkers gaat. Motiveer uw medewerkers ook om hun camera aan te zetten. Dat zorgt meteen voor een informelere sfeer en zet mensen aan om in gesprek te gaan.

Denk vooruit

Het is nu al een goed moment om u voor te bereiden op het post-coronatijdperk. Een goede evaluatie van de huidige werkprocessen is daarbij onmisbaar. Welke processen verlopen vandaag goed? Waar is er verbetering mogelijk? Is thuiswerken ook na corona mogelijk? En welke rol kunnen de huidige medewerkers in dit proces spelen? Betrek bij de opmaak van het post-coronaplan ook de managers en de hr-afdeling en ga samen met hen op zoek naar werkbare oplossingen. Misschien ligt er op dit moment ook wel een opportuniteit voor u klaar?



—Robin Raes

Creëer bewustzijn

Veilig thuiswerken staat of valt met het creëren van bewustzijn bij uw medewerkers. Het is dan ook belangrijk dat iedereen alert is bij het openen van e-mails of het bezoeken van websites. Die alertheid is namelijk cruciaal voor het beschermen van uw organisatie tegen bijvoorbeeld phishing en ransomware-aanvallen. Ook de coronapandemie wordt vaak misbruikt voor het uitsturen van mails die zogenaamd afkomstig zijn van de overheid. Voorzichtigheid is hier dus aangewezen.

Het coronavirus heeft een serieuze impact gehad. Medewerkers moesten van de ene dag op de andere verplicht thuiswerken en fysieke meetings werden plots vervangen door videomeetings. Voor veel werkgevers bracht de overgang naar digitaal werken de nodige uitdagingen met zich mee. Want hoe zit het bijvoorbeeld met de veiligheid van uw gegevens wanneer alles zich plots in de cloud afspeelt?

Hoe laat u uw medewerkers veilig thuiswerken?

ZORG VOOR DE NODIGE SOFTWARE-ONDERSTEUNING

Om veilig en efficiënt te kunnen thuiswerken, is het belangrijk dat uw medewerkers over de nodige softwaretools beschikken om met elkaar te kunnen communiceren of om bestanden te kunnen delen. Een voorbeeld daarvan is Microsoft Teams. Door zelf de nodige tools te voorzien, voorkomt u dat uw medewerkers oplossingen zoeken die eigenlijk niet voldoen aan de beveiligingsvereisten van uw organisatie, zoals bijvoorbeeld het gebruik van WhatsApp.

VOORZIE EEN BEVEILIGDE LAPTOP OF COMPUTER

Om er zeker van te zijn dat uw medewerkers op een veilige manier thuiswerken, gebruiken ze idealiter een laptop of computer die door uw IT-dienst werd opgezet en die enkel voor professioneel gebruik dient. Op deze laptop kan dan bijvoorbeeld geen andere

software geïnstalleerd worden. Ook updates gebeuren het liefst automatisch en zo snel mogelijk. Daarnaast is ook een degelijke antivirusoplossing (het liefst met centrale logging die door IT gemonitord kan worden) noodzakelijk.

GEBRUIK BETROUWBARE TOOLS OM TE VIDEOCHATTEN

Maak gebruik van gekende oplossingen om te videochatten, zoals Microsoft Teams of Google Hangouts. Zorg ervoor dat de oplossingen compatibel zijn met de andere tools die in de organisatie gebruikt worden. Medewerkers zullen ze namelijk sneller gebruiken wanneer ze aangereikt worden. Daarnaast bestaan er ook andere onafhankelijke oplossingen, zoals Zoom, Webex, GoToMeeting en Jitsi. Bij deze tools is het gebruik van de extra beveiligingsinstellingen aan te raden, zoals het gebruik van (geheime) invitatiecodes om toegang tot de vergadering te beperken en end-to-end-versleuteling om uw gesprek en gedeelde documenten te beschermen tegen luistervinken.

DEEL DOCUMENTEN OP EEN VEILIGE MANIER

Documenten kunnen veilig gedeeld worden via cloudoplossingen van bijvoorbeeld Mi-

crosoft (Office365, SharePoint, OneDrive, Teams) of Google (Google Drive). Oplossingen zoals WeTransfer of Dropbox worden beter vermeden in een professionele context, zeker wanneer de documenten persoonsgegevens bevatten. De gebruikerovereenkomsten zijn namelijk vaak niet compatibel met een professioneel gebruik of met de AVG/GDPR. De bekende cloudoplossingen kunnen ook gebruikt worden om documenten te delen met externen. Op die manier voorkom je dat het document via een onveilige e-mail naar bijvoorbeeld een verkeerde ontvanger wordt gestuurd. Sommige cloudoplossingen voorzien bovendien de mogelijkheid om een link aan te maken die enkel werkt voor de correcte ontvanger en waarbij de toegang achteraf weer kan worden ingetrokken. Als uw bedrijf gebruik maakt van een eigen fileserver, is het belangrijk dat uw medewerkers hier veilig mee kunnen verbinden. Het blootstellen van dergelijke systemen aan het internet introduceert namelijk te veel risico's. Daarom is het veiliger om een VPN-infrastructuur op te zetten.

GEBRUIK VPN ALS VEILIG NETWERK

Omdat het thuisnetwerk van uw medewerkers vaak niet over dezelfde beveiligingsmaatregelen beschikt als het netwerk op kantoor, kan het gebruik van VPN een oplossing bieden. Een Virtual Private Network laat namelijk toe om het internetverkeer van uw medewerkers te beveiligen met de extra filters en firewalls die op kantoor aanwezig zijn. Bij het uitrollen van VPN op grote schaal kan het wel nodig zijn om extra netwerkcapaciteit te voorzien om eventuele vertragingen te voorkomen.



—Stijn Crevits

Werkbaarheidscheques verlengd tot eind 2021

Niet alleen werknemers, maar ook werkgevers schenken steeds meer aandacht aan de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming. Het valt op dat onderwerpen zoals werkdruk, autonomie, afwisseling in de job, emotionele belasting en veiligheid en gezondheid steeds belangrijker worden. De zoektocht naar 'werkbaar werk' is de laatste jaren dan ook sterk op de voorgrond getreden. Om dat 'werkbaar werken' mogelijk te maken, besloot de Vlaamse regering om de reeds bestaande werkbaarheidscheque te verlengen tot en met 31 december 2021. Met de werkbaarheidscheque biedt de Vlaamse overheid financiële steun aan ondernemers om de huidige arbeidsomstandigheden een flinke boost te geven. Dat kan aan de hand van:

- een meting of scan waarbij de werkbaarheidsgraad in de organisatie in kaart wordt gebracht;
- begeleiding bij het uitvoeren van die meting of scan;
- advies en/of opleidingen om het mentaal welzijn van de medewerkers te stimuleren.

Op die manier kunnen ondernemingen bijvoorbeeld een duurzaam beleid rond telewerken opzetten, de interne regeling rond arbeidsduur herzien of een beleid rond mentale gezondheid op de werkvloer uitwerken. De werkbaarheidscheque financiert daarbij 60 procent van de projectkosten, met een steunplafond van 10.000 euro per onderneming. Zowel grote ondernemingen, kmo's, vzw's, als eenmanszaken met een vestiging in het Vlaamse Gewest komen in aanmerking voor de werkbaarheidscheque. Elke onderneming kan maximaal 3 keer steun aanvragen tot het maximum bereikt is of tot het budget van de werkbaarheidscheques uitgeput is.

We helpen graag

Hebt u ondersteuning nodig bij de aanvraag? Dan kunt u terecht bij onze specialisten via subsidi@vdl.be.

“EEN VIRTUAL PRIVATE NETWORK LAAT TOE OM HET INTERNETVERKEER VAN UW MEDEWERKERS TE BEVEILIGEN.”

De 3 belangrijkste analyses opgelijst

Heel wat ondernemers houden aan de hand van hun financiële cijfers de personeelskosten nauwlettend in de gaten. De gegevens van de personeelsadministratie bevatten echter nog heel wat meer schatten aan informatie. Historieken bieden namelijk interessante inzichten in de eigen personeelsgegevens en kunnen helpen bij het beter begrijpen van bepaalde pieken en dalen. Zo wordt voorspellingen maken een stuk eenvoudiger en krijgt u sneller inzicht in strategische oorzaak-gevolgrelaties.

KRIJG INZICHT IN DE PRESTATIECODES

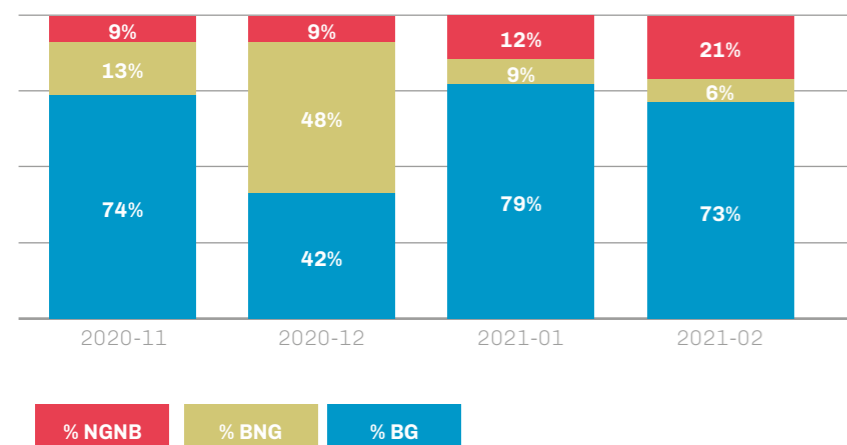
In bedrijven waar arbeiders aan de slag zijn, zien we naast de gewone werkuren nog heel wat andere prestatiecodes, denk maar aan verlof, feestdagen, ziekte, klein verlet of technische werkloosheid. Deze codes

worden doorgegeven aan het sociaal secretariaat. Sommige uren betaalt u als werkgever zelf, andere uren worden dan weer door andere instanties vergoed. Om hierin een duidelijk inzicht te krijgen, kunnen de prestatiecodes in drie groepen worden ingedeeld:

- gepresteerde uren die door het bedrijf worden betaald;
- niet-gepresteerde uren die door het bedrijf worden betaald;
- niet-gepresteerde uren die niet door het bedrijf worden betaald.

In het voorbeeld valt op dat er in december heel wat betaalde maar niet-gepresteerde uren zijn. Dat is op zich niet zo verwonderlijk, aangezien er tijdens de eindejaarsperiode nog heel wat (collectief) verlof wordt ingepland. Opvallend is dat februari uitzonderlijk veel niet-gepresteerde uren kent die niet door het bedrijf werden uitbetaald. Via onze tool kan eenvoudig doorgelinkt worden om de diepere oorzaak te zoeken. In dit geval was dit te wijten aan een aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens deze maand. In de dienstensector worden eerder termen als productiviteit en aanrekenbaarheid (of chargeability) gehanteerd. Deze termen kunnen op een gelijkaardige manier grafisch worden voorgesteld.

(Niet-) gepresteerde uren die al dan niet door het bedrijf worden betaald



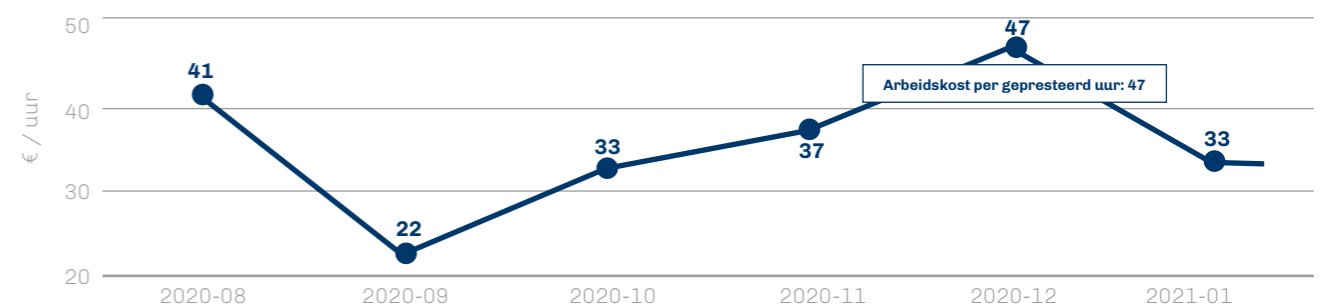
MAAK SPECIFIEKE ANALYSES

Als werkgever hoopt u natuurlijk dat uw werknemers in goede gezondheid blijven. Afwezigheid door ziekte kan namelijk problemen opleveren in de planning, met mogelijk ontevreden klanten en minder omzet als gevolg. Door deze afwezigheden nauwkeurig in kaart te brengen, kunt u sneller anticiperen en, bij langdurige ziekte, op zoek gaan naar vervanging.

Daarnaast kan het ook interessant zijn om de verlopen in detail te analyseren. Hoeveel verlofdagen hebben mijn werknemers al opgenomen? Wanneer is hun verlof ingepland? Zijn er potentiële problemen voor de werkplanning? En hoeveel openstaande verlofdagen zijn er nog over?

Ten slotte zien we ook een groeiende aandacht voor de verdeling man/vrouw, de gemiddelde anciënniteit of de ratio tussen interne en externe functies.

Arbeidskost per gepresteerd uur



VANDELANOTTE PAYROLL

De ideale tool

Ook binnen ons eigen platform Vandelanotte Payroll ging de nodige aandacht naar het beschikbaar stellen van de belangrijkste hr-gegevens. De rapporten, grafieken en tabellen worden standaard ter beschikking gesteld voor u als bedrijfsleider of hr-manager. Zo kunt u snel en accuraat bijsturen waar nodig.

COMBINEER FINANCIËLE EN HR-DATA

Omdat het sociaal secretariaat ook het aantal uren per prestatiecode kan aanleveren, kunnen we de deze gegevens combineren met de personeelskosten die uit de boekhouding voortvloeien. Op die manier kunnen we de kost per gepresteerd uur eenvoudig berekenen.



VANDELANOTTE IN DE KIJKER



Jan Plasman als jongste vennoot ooit

Begin dit jaar mochten we Jan Plasman verwelkomen als vennoot. Met zijn 34 jaar is hij onze jongste vennoot ooit. Dat bewijst nog maar eens hoe belangrijk de menselijke factor voor ons is. "Als jonge gast is het leuk dat je mag participeren in het kantoor en kunt meedenken over de uitbouw van de groep", aldus Jan. Jan bouwde zijn carrière bij Vandelanotte uit als accountmanager van een groot aantal kmo's. Vandaag staat hij ondernemers bij in alle aspecten van het bedrijfsleven. Betrokkenheid naar onze klanten toe is daarbij een belangrijke factor. Met een frisse blik zal Jan zijn schouders zetten onder de verdere uitbouw van onze activiteiten. Veel succes, Jan!

Kantoor Doornik in een nieuw jasje

Na een periode van hevige verbouwingen, zit ons kantoor in Doornik in een nieuw jasje. Niet alleen de muren, maar ook de plafonds en de vloeren werden volledig aangepakt en maakten plaats voor een frissere aankleding. We creëerden een inspirerende werkomgeving waar medewerkers en klanten zich volledig kunnen ontplooiën. De nieuwe werkomgeving werd intussen getest én goedgekeurd door onze collega's.



Afscheid van een icoon

Na bijna 35 jaar trouwe dienst namen we begin april afscheid van 'ons Linda'. Linda Van de Walle was én is een icoon binnen Vandelanotte. Haar betrokkenheid met klanten en collega's weerspiegelden de waarden van Vandelanotte. Levenslang leren was voor Linda de norm, nog voor het een modewoord werd. Het is dan ook geen toeval dat onze afdeling HR Solutions is uitgegroeid tot wat het vandaag is. Linda, bedankt voor je inzet, je betrokkenheid en je fenomenale kennis. Bedankt om met maar liefst 3 generaties Vandelanotte mee te werken aan de uitbouw van ons kantoor. We zullen je missen, maar geniet nu vooral van je pensioen!

AGENDA

— 21 juni 2021

Btw-aangifte en IC-listing voor de maand mei

— 29 juni 2021

Uiterlijke datum voor de indiening van de samenvattende opgaven 325.50 en van de individuele fiches 281.50

— 30 juni 2021

Indieningsdatum van de aangifte personenbelasting aanslagjaar 2021 op papier (zonder mandataris)

— 12 juli 2021

Voorafbetalingen (VA 2) om een belastingvermeerdering te vermijden

— 15 juli 2021

Indieningsdatum van de aangifte personenbelasting aanslagjaar 2021 via Tax-on-web (zonder mandataris)

— 20 juli 2021

Btw-aangifte en IC-listing voor de maand juni of voor het tweede kwartaal 2021 (in principe uitstel tot 10 augustus, met uitzondering van de betaling)

— 20 augustus 2021

Btw-aangifte en IC-listing voor de maand juli (in principe uitstel tot 10 september, met uitzondering van de betaling)

— 20 september 2021

Btw-aangifte en IC-listing voor de maand augustus

— 30 september 2021

Uiterste indiendatum voor het verzoek om teruggave van de btw betaald in 2020 in een andere lidstaat van de Europese Unie

— 11 oktober 2021

Voorafbetalingen (VA 3) om een belastingvermeerdering te vermijden

— 20 oktober 2021

Btw-aangifte en IC-listing voor de maand september of voor het derde kwartaal 2021

— 21 oktober 2021

Indieningsdatum voor mandatarissen van de aangifte personenbelasting aanslagjaar 2021

— 28 oktober 2021

Indieningsdatum aangiften vennootschapsbelasting, BNI-vennootschappen en RPB aanslagjaar 2021 voor rechtspersonen met balansdata van 31/12/2020 t.e.m. 28/02/2021

CONTACT

Vandelanotte Aalst

Gentse Steenweg 55
9300 Aalst
053 72 95 00

Vandelanotte Brugge

Torhoutse Steenweg 250
8200 Brugge
050 39 28 75

Vandelanotte Kortrijk

Pres. Kennedypark 1A
8500 Kortrijk
056 43 80 60

Vandelanotte Tournai

Avenue de Maire 101
7500 Tournai
069 22 64 95

Vandelanotte Antwerpen

Posthofbrug 6/4
2600 Berchem
03 320 97 97

Vandelanotte Brussel

Esplanade 1/85
1020 Brussel
02 427 44 53

Vandelanotte Gent

Bijenstraat 22
9051 Gent
09 381 51 81

Vandelanotte Zele

Nachtegaalstraat 8/w5
9240 Zele
052 21 85 07

Colofon

'Vandelanotte News' is een magazine van Vandelanotte.

Ontwerp en realisatie: Capone.be

Interview: Capone.be

Fotografie: Choisil

Druk: Drukta

Verantwoordelijke uitgever: Nikolas Vandelanotte,
Vandelanotte, Pres. Kennedypark 1A, 8500 Kortrijk

Nog meer weten over Vandelanotte?

Surf naar onze website www.vandelanotte.be.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, online publicatie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

 contact@vdl.be

 www.vandelanotte.be

 +32 56 43 80 60

 facebook.com/vandelanotteacc

 linkedin.com/company/vandelanotte

 instagram.com/vandelanotte.be

