

HR Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Bijbaan komt met bonus

De vlag kan weer uit voor veel examenkandidaten én de zomervakantie is (bijna) begonnen. Dat betekent ook dat scholieren weer vakantiebaantjes kunnen aanpakken en jij aan de slag kunt met de studenten- en scholierenregeling. Door toepassing van de regeling hoeft je organisatie soms minder of geen loonbelasting/premie volksverzekeringen te berekenen voor vakantiekrachten.

Kinderbijslag

Om de regeling te mogen toepassen, moet de werknemer recht hebben op kinderbijslag, een gift of prestatiebeurs, of een tegemoetkoming in de studiekosten. Ook moet hij je

zelf schriftelijk om toepassing van de regeling vragen. Dat kan via het Model opgaaf gegevens voor de loonheffingen (studenten- en scholierenregeling) op de site van de fiscus. Dit verzoek moet je in de loonadministratie bewaren.

Internationaal

De studenten- en scholierenregeling kan ook gelden voor een scholier of student uit een ander land van de Europese Unie of uit IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein. Deze scholier of student moet beschikken over een International Student Identity Card (ISIC). Ook van de ISIC moet je een kopie bewaren in de loonadministratie.

Vier talen van vitaliteit

Plannen, jaaragenda's en dashboards kunnen kloppen, terwijl teams toch 'zwaarder' gaan klinken. Dat hoor je vaak eerder dan je het terugziet in cijfers. De toon verandert, onderwerpen verdwijnen uit het gesprek. En waar eerst werd onderzocht, wordt nu vooral vastgesteld. Met kleine vragen en duidelijke taalafspraken kunnen jij en de leidinggevendenden in je organisatie gesprekken (weer) werkbaar maken als ze negatief (dreigen te) worden.

Cijfers laten vaak achteraf zien dát er iets is verschoven. Gesprekken laten vaak eerder horen wát er verschuift: nabijheid of afstand tot vertrouwen, eigenaarschap, samenwerking en besluitvaardigheid. Deze signalen hoor je waar mensen minder sociaal wenselijk praten, zoals tijdens gesprekken over inzetbaarheid, belastbaarheid en grenzen, opvolging van uitkomsten van een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), exitgesprekken of escalaties. Zie deze gesprekken als een gespreksmeter met vier taalstanden: meedenken (groen), bijsturen (geel), overleven (oranje) of afhaken (rood). Hoe weet je welke taalstand van toepassing is en hoe kom je (terug) bij meedenken?

Groen

De 'groene' taalstand kenmerkt zich door open, nieuwsgierig en coöperatief taalgebruik. Zo klinkt het vaak:

- Hoe kijken jullie hiernaar?
- Wat is een goede eerste stap voor deze week?
- Wat hebben we nodig om dit goed te doen?

Hier kun je borgen. Groen biedt de kans om vast te leggen wat werkt: welke gewoontes, besluitregels, overlegvormen en verwachtingen houden het licht? Maak dit expliciet, zodat het ook overeind blijft als het drukker wordt.

Geel

Gele taal is taalgebruik met wrijving, meer 'gedoe'. Maar het getuigt nog wel van betrokkenheid. Zo klinkt het vaak:

- Het gaat, maar het voelt zwaarder dan eerder.
- We zijn steeds aan het bijregelen.
- Het kost ons meer afstemming dan normaal.

In geel is de reflex vaak extra overleg, extra rapportage, extra communicatie. Wat beter werkt is concreet maken wat het zwaar maakt en versimpelen wat onnodig energie kost. Bij een redelijke MTO-score kan een team alsnog



Snel en simpel scoort beter

Het verspreiden van vacatures via sociale media is allang geen zeldzaamheid meer. Maar vaak moet iemand bij interesse vervolgens alsnog met bijvoorbeeld een sollicitatiebrief over de brug komen. Dit kan vooral jonge sollicitanten afschrikken, stellen YoungCapital en Jumbo in het AD. Jonge werkzoekenden haken namelijk snel af bij een lang(er) sollicitatieproces. Op het Instagram-kanaal van YoungCapital hoeven geïnteresseerden in een vacature alleen hun interesse kenbaar te maken en telefoonnummer achter te laten, waarna ze worden geappt of gebeld door een recruiter. Jumbo heeft het mogelijk gemaakt om via WhatsApp te solliciteren, waarna een AI-

agent de sollicitant appt met de belangrijkste vragen. Het Instagram-solliciteren heeft YoungCapital ruim 8.500 sollicitaties opgeleverd, het WhatsApp-solliciteren Jumbo zo'n 1.000 werknemers.

Keerzijde

Een korter en makkelijker sollicitatieproces kan zorgen voor meer jonge sollicitanten, die ook met het oog op de personeelstekorten en de vergrijzende samenleving natuurlijk heel hard nodig zijn. Een keerzijde is dat je minder informatie over de sollicitant krijgt. Een snelle en laagdrempelige manier van solliciteren is dan ook vooral geschikt voor functies die om weinig kwalificaties vragen, erkent ook YoungCapital.



aan het compenseren zijn. Gebruik MTO-data om het gesprek te openen met: 'Wat kost jullie nú de meeste energie in het werk?' en: 'Wat zou jullie meer lucht geven?'

Oranje

Oranje taalgebruik verradt een kort lontje, weinig rek, vooral constateren. Zo klinkt het vaak:

- Dit is onhaalbaar.
 - We hebben dit echt al honderd keer aangekaart.
 - Het maakt niet uit wat we zeggen, er verandert niks.
- Hier kun je ontlasten en keuzes maken. In oranje helpt 'nog een keer uitleggen' zelden, omdat het probleem meestal niet in begrip zit, maar in draagkracht. Wat wél helpt: prioriteiten expliciet maken, scope verkleinen, werk herverdelen en één besluit nemen dat merkbaar lucht geeft. Oranje vraagt dus niet om motivatie, maar om bescherming van capaciteit. Waar is de rek eruit, en welke afspraak over prioriteit, capaciteit of besluitvorming moet opnieuw worden gemaakt?

Rood

Rood is escalierend of 'afhakend' taalgebruik, zoals:

- Ik ben er helemaal klaar mee.
- Zeg maar wat ik moet doen, dan doe ik dat.

Hier kun je veiligheid en stabilisatie vooropstellen. In rood werkt inhoud pas weer als de basis veilig genoeg is. Dat vraagt soms om een reset: besluiten pauzeren, een korte horizon (48-72 uur) en afspraken over wat nu níét hoeft.

Patrick Nijhoff, organisatieontwikkelaar en auteur van 'De Bedrijfsburn-out', www.futurefactors.nl

Het gesprek kantelen

Je kunt veel gesprekken kantelen door deze volgorde te bewaken: erkennen (zonder meteen iets te fiksken), focus (wat is het kleinste deel dat we wél kunnen aanpakken?) en de eerste stap (wie doet wat, wanneer?). Kies deze week één overleg en luister goed naar welke zinnen ruimte maken, welke zinnen druk opvoeren en welke zinnen wijzen op geel/oranje/rood taalgebruik. Breng één observatie in, neutraal en zonder oordeel: 'Ik hoor veel onhaalbaar/geen invloed/weer bijsturen, herkennen jullie dat?' Stel tot slot één groenere vraag:

- Wat is hier de kern?
- Wat kan er wél als we het kleiner maken?
- Welke randvoorwaarde moeten we herstellen om verder te kunnen?



Rendement Boeken

BOOST JE OPLEIDINGS- BELEID

Experts over leren en ontwikkelen in organisaties

TIP!



Bestel dit boek via rendementshop.nl



 **Rendement Uitgeverij**