



20

SOCIAAL JAARVERSLAG

BDO HOLDING B.V.

15

Omdat mensen tellen.





INHOUDSOPGAVE

Voorwoord.....	4
2015 in vogelvlucht.....	6
HR in cijfers.....	8
TOP.....	10
BDO Academie.....	12
Masterplan relatie & kwaliteit.....	14
Jong BDO.....	16
Talentmanagement.....	18
Recruitment.....	21
MVO.....	22
OR.....	24
Blik op 2016.....	24
HR fun facts 2015.....	25

20
15

ONZE KERNOPDRACHT? SAMEN BDO TALENT VOORUIT STUWEN

Beste collega,

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we 2015 het beste schetsen als een overgangsjaar. Denk daarbij om te beginnen aan de economische condities die in een korte tijd drastisch veranderden. Zo durfden we begin 2015 alleen maar te hopen op een forse groei van de vraag naar onze dienstverlening. En toch was dat precies wat er gebeurde. Deze kentering begon zo rond de zomer en zet zich nog steeds door.

Deze positieve ontwikkelingen vragen om veel energie en daadkracht op de arbeidsmarkt. De kracht van BDO ligt immers bij onze medewerkers. Zij maken letterlijk het verschil bij onze klanten. Voor HR is het dan ook een kernopdracht om niet alleen nieuwe talenten aan te trekken, maar juist ook om de aanwezige talenten te blijven uitdagen.

Ook voor HR zelf is 2015 een overgangsjaar. Na dertig jaar bevlogen inzet, gaf Jan de Lepper het stokje over aan ondergetekende op 1 september 2015. De ambitie en klantgerichtheid binnen BDO vielen me al snel op. Mensen zijn dagelijks bezig om hun klanten op een excellente manier te helpen. Binding, loyaliteit en betrokkenheid zijn thema's. BDO'ers leggen de lat hoog en stellen terecht hoge eisen aan hun omgeving en aan zichzelf. Dit getuigt van ondernemerschap.

HR heeft in 2015 diverse instrumenten beschikbaar gesteld om deze ambities te faciliteren. Zo werden kwalificatietrajecten voor talent, management en partner geobjectiveerd met behulp van assessments. Onze talentmanagers gingen aan de slag met individuen en groepen, er werden nieuwe online tests geïntroduceerd voor sollicitanten, de online activiteiten op de arbeidsmarkt namen toe en de inrichting van de Partneracademie gaf ervaren staf de gelegenheid hun ontwikkeling verder door te zetten. Al deze activiteiten zijn erop gericht om de groei van onze mensen en daarmee de groei van BDO mogelijk te maken. Tot slot blijft de ondersteuning op de locaties en de regio's op niveau en is de basis goed georganiseerd. Om een voorbeeld te noemen, iedere maand worden er foutloos 2200 salarissen betaald.

Waar 2015 een overgangsjaar was, willen we in 2016 een doorbraak creëren. De BDO Strategie tot 2020 is gericht op kwaliteit, dienstverlening en groei. Om dat te realiseren heeft HR vier kerndoelen: groei, retentie, efficiency en teamwork. Groei richt zich primair op kwaliteit en kwantiteit van de instroom. Daarvoor is een sterke en onderscheidende positionering op de competitieve arbeidsmarkt noodzakelijk.

Retentie heeft alles te maken met binding. Wat maakt dat ons talent blijft en hoe kunnen we dat verder uitbouwen? De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden spelen daarin zeker een rol, maar de relatie tussen leiding en medewerker is allesbepalend. Verbeterpotentieel is er zeker. Efficiency in HR is noodzakelijk in het kader van automatisering, snelheid en foutreductie. Daarvoor wordt geïnvesteerd in digitale toepassingen zodat medewerkers en leiding zelf toegang hebben tot hun gegevens en de systemen.

We werken binnen BDO allemaal aan hetzelfde doel, namelijk onze organisatie duurzaam succesvol laten zijn. Teamwork dus. Ik wil je van harte uitnodigen om daaraan deel te nemen: samen BDO vooruit stuwten. Als we het willen, dan kunnen we het!

Met vriendelijke groeten,

Eric van der Linden

Hoofd HR



2015

2015 IN VOGELVLUCHT



BDO Introductiedag

In 2015 werd vier keer de landelijke BDO Introductiedag gehouden bij SnowWorld in Zoetermeer. Tijdens die dag vertelt de Raad van Bestuur over de BDO strategie, is er ruim aandacht voor de kernwaarden en talentmanagement en wordt de BDO Quiz gehouden. In de middag gaan collega's in de winter samen de piste op. In de zomer is er een buitenprogramma bij Ayers Rock. Zo leren collega's elkaar én de organisatie beter kennen!



BDO Fuel Battle

In 2015 namen zo'n vijftig BDO-collega's deel aan een interne competitie zuinig rijden: de BDO Fuel Battle. Ook konden alle BDO'ers deelnemen aan een online training duurzaam rijden. Zo creëerden we bewustzijn voor het belang van duurzaam rijden binnen BDO; het grootste deel van onze CO2-footprint komt namelijk uit mobiliteit! De drie collega's die het zuinigst reden, wonnen een prachtige prijs. De hoofdprijs ging naar Hüseyin Duman. Met een totaal gemiddeld verbruik van 5,4 liter per 100 kilometer (1:18,5) reed hij het zuinigst. Hüseyin won een weekend rijden in een Tesla S – een elektrische auto.



BDO 80

BDO bestond in 2015 maar liefst 80 jaar. Dat werd groots gevierd in de Heineken Music Hall in Amsterdam. Meer dan 3.000 BDO'ers en introducees genoten van spectaculaire optredens van onder andere Direct, DJ Mental Theo en De Jeugd van Tegenwoordig. Een topfeest, waar nog lang over wordt nagepraat!





BDO Xclusief

In maart vond de vierde editie van het exclusieve recruitmentevent BDO Xclusief plaats. Op persoonlijke uitnodiging van onze recruiters kwamen zo'n 85 ambitieuze accountants en fiscalisten in spe bijeen in het Spoorwegmuseum in Utrecht om nader kennis te maken met BDO als werkgever. Wederom een groot succes!



Secondments

Australië, België, de Filipijnen en Amerika; collega's van verschillende member firms kwamen in 2015 voor een secondment naar Nederland. Vanuit hier vertrok ook een collega tijdelijk naar Nieuw-Zeeland. Er waren ook collega's die terugkeerden van een secondment; uit Australië en Amerika. Secondments willen we de komende jaren nadrukkelijk opnemen in het loopbaanbeleid.

Beste werkgever fiscaliteit

Voor de vierde keer op rij werd BDO in 2015 uitverkozen tot de meest populaire werkgever onder de belastingadvieskantoren in Nederland. Dit blijkt uit het onderzoek 'Werken in de Fiscaliteit' van Berenschot en Sdu Uitgevers onder in Nederland werkzame fiscalisten. Uiteraard bleef dit binnen én buiten onze organisatie niet onopgemerkt. Alle BA-collega's zagen hun naam in een paginagrote advertentie in het FD.

WIJ WERKEN BIJ DE POPULAIERSTE WERKGEVER ONDER BELASTINGADVIESKANTOREN! #1

DAT TELT.

Net als in 2012, 2013 en 2014 mag BDO zich ook in 2015 de meest populaire werkgever onder belastingadvieskantoren van Nederland noemen. * Daar zijn nu al organisaties ontstaan die op het aantal de 384 fiscalisten en alle onderzochten uit de belastingadviespraktijk. Volgende voor het vak zetten zij zich iedere dag voor hun klanten.

*Staat jouw naam hier volgend jaar ook bij? Ga naar www.bdo.nl voor onze fiscale vacatures binnen onze marktsegmenten corporate clients, M&A & Samenlevingswet en publieke sector. Wij gaan graag met je in gesprek over jouw carrièrekansen bij BDO.

©2015 BDO - Member of the BDO Network 2015-2016, Berenschot en Sdu Uitgevers

BDO

Omdat mensen tellen.

HR 2015 IN CIJFERS*



AANTAL MEDEWERKERS INCL. PARTNERS, EXCL. OVERIGE DIENSTVERBANDEN

Equity partners	74
Salary partners	90
Medewerkers	1899
Totaal	2153



STAGIAIRES GEDURENDE 2015

Soort onderwijs	2015	2014
MBO	13	11
HBO	86	78
W.O./Universiteit	34	30
Totaal	133	119



GEMIDDELDE LEEFTIJD IN JAREN

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
2015	35,8	35,6	35,7
2014	36,1	36,4	36,2

AANTAL MEDEWERKERS NAAR LINE OF SERVICE

Audit & Assurance	677
Accountancy & Bedrijfsadvies	536
Salarisadministratie	92
Belastingadvies	394
Consultancy	142
Centrale Staf & ondersteuning	312
Totaal	2153



OVERIGE MEDEWERKERS	31-12-2015	31-12-2014
Stagiaires	34	25
Oproepkrachten	33	29
Uitzendkrachten	10	8
Werk derden	87	55



AANTAL MANNEN

2015	1.193	55%
2014	1.157	56%

AANTAL VROUWEN

2015	960	45%
2014	905	44%

TOTAAL

2015	2153
2014	2062

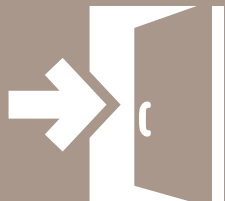


*pijldatum 31-12-2015

WAAROM VERTREKKEN MEDEWERKERS?

VAAKST GENOEMD

- Wijze van aansturen/coaching
- Aandacht van management voor personeel
- Balans werk/privé



WAAROM VERTREKKEN MEDEWERKERS?

OOK GENOEMD

- Doorgroeimogelijkheden/ professionele ontwikkeling
- Bevoegdheden
- Arbeidsvoorwaarden
- Functie-inhoud
- Sfeer/groepsgevoel



INSTROOM PER LINE OF SERVICE IN 2015

Line of Service	Instroom	% instroom
Audit & Assurance	181	30,2%
Accountancy & Bedrijfsadvies	90	18,1%
Belastingadvies	74	21,1%
Consultancy	33	26,9%
Salarisadministratie	6	6,3%
Centrale Staf & ondersteuning	64	14,5%
Totaal	448	21,3%

GEMIDDELDE DUUR DIENSTVERBAND BIJ BDO IN 2015

Line of Service	Man	Vrouw	Totaal
Audit & Assurance	6,2	4,5	5,7
Accountancy & Bedrijfsadvies	11,7	8,6	10,5
Belastingadvies	10,7	5,8	8,7
Consultancy	6,5	4,3	5,9
Salarisadministratie	14,9	9,9	11,8
Centrale Staf & ondersteuning	8,7	11,4	10,8
Totaal	8,8	8,3	8,6



ZIEKTEVERZUIM 2014-2015

JAAR	VERZUIMPERCENTAGE*
2015	2,6 %
2014	2,6 %

*Excl. zwangerschapsverlof



VERDELING MEDEWERKERS IN FULLTIME EN PARTTIME

	FULLTIME	PARTTIME*
Mannen	1041	151
Vrouwen	411	550
	1452	701

*Incl. ouderschapsverlof

INSTROOM MEDEWERKERS

2015	448
2014	296



UITSTROOM MEDEWERKERS

2015	357
2014	327

2015

TOP - LAAT OOK ANDEREN GROEIEN VAN JOUW TALENT

De grote ambities van BDO kunnen alleen worden bereikt met onze medewerkers. Om jezelf, maar ook anderen te laten groeien door jouw talent zijn de TOP-gesprekken een mooi middel. 'Een moment waarin je je talenten bespreekt, maar ook kritisch naar je verbeterpunten kijkt in een positieve flow. Als je na het TOP-gesprek de deur uitloopt weet je weer waar je staat en waar je naartoe gaat', vertelt Senior adviseur HRD Kim van Blijenburgh.

Waarom maakt BDO gebruik van Talent Ontwikkeling en Performance (TOP)?

'Er zijn natuurlijk veel informele momenten waarop wordt bijgepraat tussen medewerkers en hun leidinggevende. We willen daarnaast minimaal twee formele momenten per jaar creëren die helpen bij het ontplooiën van de ontwikkelpunten en het inzetten van talent. Net als bij de BDO Academie willen we tijdens de TOP-gesprekken echt stilstaan bij de ontwikkeling van de individuele medewerker. De gesprekken zijn positief kritisch. We zoomen in op de medewerker en kijken daarbij hoe het in de afgelopen periode is gegaan. Denk aan de voortgang en afronding van afspraken en opleidingen. Ook blikken we tijdens het gesprek vooruit.

De uitkomsten TOP-gesprekken worden daarnaast gebruikt als input om te kijken naar het team als geheel. Zijn alle benodigde kwaliteiten goed vertegenwoordigd in het team? Onze dienstverlening kantelt namelijk. Waar voorheen cijfers vooral de hoofdrol speelden, gaat het nu nog meer om kwaliteiten als overtuigingskracht en commercie. Met behulp van de TOP-gesprekken kunnen we zien hoe deze kwaliteiten binnen de organisatie verdeeld zijn. Daarnaast maken we ook de specialisaties van onze mensen inzichtelijk. Dus in welke marktsegmenten en branches opereren zij? Daar kunnen we dan indien nodig ook onze werving op aanpassen.'

Hoe werkt TOP in de praktijk?

'Het begint met het maken van afspraken, waarin wordt vastgelegd wat je ambities, talenten en ontwikkelpunten zijn en welke resultaten hiermee worden gerealiseerd. Na het maken van de Talent Ontwikkel Afspraken vindt halverwege het jaar het Talent Ontwikkel Gesprek (voorheen voortgangsgesprek) plaats. Tijdens dit gesprek wordt gekeken naar de voortgang van de gemaakte afspraken. Het jaar wordt afgesloten met het beoordelingsgesprek. Je stelt dan samen met je leidinggevende vast in hoeverre de gemaakte afspraken zijn gerealiseerd, waar je staat in jouw persoonlijke ontwikkeling en welke stappen je in het kader van jouw loopbaan zou willen of moeten maken. Ook stellen jullie vast welke concrete resultaten je het jaar daarop gaat realiseren. Tot slot worden er salarisafspraken gemaakt.'

Welke tip heb je voor BDO'ers om het beste uit hun TOP-gesprek te halen?

'Denk er goed over na waar jouw talenten liggen. Ben je bijvoorbeeld een geboren leider of juist een ster in samenwerken? Maar bedenk ook hoe je jouw talenten kunt inzetten om anderen te laten groeien. Stel je daarbij gerust kwetsbaar op. Geef aan wat je lastig vindt en waar je hulp bij nodig hebt. Ook is het handig om van tevoren aan collega's te vragen of zij jouw talent kunnen benoemen en waar zij ruimte zien voor verbetering. Zij kijken weer met een hele andere blik naar jou dan je zelf doet.'

En hoe zit het met de Bijzondere TOP?

'Dit zijn gesprekken met medewerkers die langer dan drie jaar in functiegroep 5, 6 of 7 zitten. Deze doelgroep heeft namelijk een cruciale rol in het realiseren van onze strategische doelstellingen. Het doel is om zowel op individueel als op groepsniveau de kwaliteiten en ambities te bespreken en te inventariseren. HR sluit aan bij deze gesprekken. Het bijkomende voordeel daarvan is dat er ondersteuning is voor de leidinggevenden in het voeren van deze beoordelingsgesprekken. Het uiteindelijke doel is om zicht te krijgen op deze populatie en de potentie.'

Wat was een belangrijke ontwikkeling in 2015?

'De competenties zijn in 2015 toegeschreven naar de 4 P's; de kernwaarden van BDO. Die zijn weer gelinkt aan de strategie van BDO. Deze competenties passen dus bij de fase en omgeving waarin de organisatie zich begeeft. De competenties zijn uitgewerkt in een aantal KPI's. In 2016 worden alle HR-processen ondergebracht in 'BDO Dat ben ik' in AFAS. Dit geldt dus ook voor TOP. We zijn dan beter in staat om data te verzamelen over de medewerkers, omdat alle informatie uit één systeem wordt gehaald.'

TOP staat voor Talent Ontwikkeling en Performance. Deze naam geeft het tweeledige doel van het talent ontwikkeling en performancesysteem goed weer: jezelf en je eigen specifieke talenten ontwikkelen en (mede) daardoor concrete prestatieresultaten laten zien, afgeleid van de strategische doelstellingen van onze organisatie.

Onze dienstverlening kantelt, kwaliteiten als overtuigingskracht en commercie worden steeds belangrijker.

Collega over TOP

TOP in de tuin

'In 2015 werd ik kort voor mijn geplande TOP-gesprek geopereerd aan mijn sleutelbeen. Vanwege mijn beperkte mobiliteit was het toen lastig de bespreking op kantoor te houden. Toen ik voorstelde dat om het TOP-gesprek eventueel bij mij thuis te houden, reageerden de betrokken partners (Hans de Rooij en Bas van Veen) meteen enthousiast. Zo werden mijn jaarlijkse afspraken en doelstellingen aan de keukentafel en in de tuin onder het genot van een drankje en de nodige zonnestralen geëvalueerd. Een eerlijk en open gesprek om mij nog verder op weg te helpen naar de top. Voor mij dus een TOP-ervaring om niet snel te vergeten.'

Bastiaan Bos (31) Senior Manager A&A Amstelveen (Midden West)

Collega over bijzondere TOP

Bijzondere top, bijzonder positief

'In 2015 was ik 'aan de beurt' voor het bijzondere TOP-gesprek met een HR Adviseur. Ik zat op dat moment drie jaar in functiegroep 5 en had (misschien iets te) veel nevenfuncties binnen BDO. Zo'n gesprek klinkt vooraf spannend; je verwacht een 'zwaar' gesprek over je toekomst bij BDO. Achteraf gezien vond ik het niet spannend, juist alleen maar goed. Ik had een gesprek met Bouchra Laghzaoui. Zij bracht een frisse blik, nieuwe inzichten en ideeën om over na te denken. Ik heb het gesprek hierdoor als heel positief ervaren en ben zeker gemotiveerd om mijn talenten verder te ontplooiën en te benutten binnen BDO.'

Sander Hertogh-Maas, sr. Financieel analist A&B BDO Haaglanden (Holland Midden)



BDO ACADEMIE - MIJN TIP VOOR ALLE BDO'ERS? TOON LEF!

Het ontwikkelen van medewerkers wordt steeds belangrijker binnen BDO. Zij maken immers het verschil. 'Het blijven ontwikkelen van de vaktechnische kennis is de backbone van onze organisatie. Maar vaktechniek alleen is niet genoeg. Het gaat om het hele plaatje en de wil om vooruit te komen', trapt senior adviseur Learning & Development Hetty Peeters het interview over de BDO Academie af.

De BDO Academie helpt BDO'ers bij hun ontwikkeling, wat is er in 2015 bereikt?

'We hebben in samenwerking met onder andere Bureau Vaktechniek onze visie op leren en ontwikkelen vastgelegd. Met daarin als belangrijkste punten: het stimuleren van de eigen verantwoordelijkheid als het gaat om ontwikkelen, dat het aanbod van de academie voor iedereen is en dat dit aanbod gericht is op toepassing in de praktijk. We hebben daarbij het 70/20/10-principe omarmd. 70 procent van hetgeen je leert vindt plaats op de werkvloer, 20 procent via coaching en feedback en 10 procent via formele trainingen en cursussen. De dagelijkse praktijk is dus de beste leerschool en het effect van wat je leert is het grootst wanneer je dit direct kunt toepassen in de praktijk.'

Wat is de grootste uitdaging?

'Ik vind het aanwakkeren van de eigen verantwoordelijkheid erg belangrijk. Daar zijn nog veel stappen te zetten, want mensen zijn dat niet gewend. Er wordt bij carrièrestappen vaak gekeken naar: is de functie dichtbij of staat het goed op mijn cv? Terwijl je juist kritisch moet kijken waar je staat en waar je naar toe wil. Loop over je eigen pad en sla gerust af en toe af bij de buurman, oftewel bij een andere locatie. Het gaat zoveel verder dan een cursus volgen. Ik denk dat leidinggevers hier een belangrijke rol in moet pakken. Het is een lastige spagaat, want het werk van vandaag moet af. Maar je moet ook kijken naar morgen. Het gaat hier om een cultuurverandering. Daar is lef voor nodig. Denk niet: ik zou weleens..., maar denk: ik wil dit en ga dit doen ook!'

Waarom blijkt dit een lastig punt?

'In ons accountantsbloed zit toch de drang naar controle, maar uiteindelijk krijg je blijere medewerkers als je ze vrij laat. Dit is dan ook een oproep aan alle leidinggevers: geef mensen de ruimte. Uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken blijkt ook dat er behoefte is aan ruimte voor ontwikkelen en aan goede feedback en coaching. Hier moeten we met elkaar aan werken.'

Wat waren hoogtepunten voor de BDO Academie in 2015?

'De workshop die we binnen A&B hebben gedaan: Aan het stuur bij BDO. Centraal stond de vraag: waar sta en wat doe je nu en welke werkzaamheden zou je graag willen verrichten - en hoe denk je



Sinds 2015 heeft de BDO Academie een nieuw aanbod van online trainingen. Een daarvan is GoodhabitZ; een online trainingsomgeving. Inmiddels zijn zo'n 750 BDO'ers actief aan de slag met GoodhabitZ, waarbij zij toegang hebben tot bijna honderd trainingen. Interesse? Stuur dan een e-mail naar bdoacademie@bdo.nl

daar te komen? Boodschap: laat het niet op je afkomen, maar zorg dat je klaar bent. Maar ook de pilot Review & Coaching binnen A&A. Hierbij was de kern dat je de review van een klantdossier heel technisch kunt aanvliegen, maar dat het de bedoeling is dat niet alleen de klant een goed dossier krijgt, maar dat ook je collega goede feedback krijgt. Dus hoe vergroot je het leereffect? Want alle ins en outs weten van de vaktechniek, is nog geen garantie dat je een goede accountant c.q. adviseur bent.'

Hoe zit het eigenlijk met de Partneracademie?

'Dit is een onderdeel van de BDO Academie in samenwerking met Nyenrode. In 2015 zijn de eerste twee lichtingen 'afgestudeerd'. De reden voor deze academie was het rapport In het publiek belang. Hierin werd het accountantsberoep onder de loep genomen en daaruit kwam naar voren dat er een wereld te winnen valt op het gebied van cultuur, leiderschap en verandermanagement. Daarom duikt ook onze top de schoolbanken in.'

Wat zijn de ambities van de BDO Academie voor de toekomst?

'Op korte termijn lanceren we het BDO Learning System. Een leerplatform voor collega's met een persoonlijk leerportaal. En op de langere termijn hoop ik dat we zelfbewuste collega's hebben die het heft in handen nemen ten aanzien van hun eigen ontwikkeling. Ik hoop dat we dan de reputatie hebben opgebouwd dat je bij BDO alle kansen en middelen krijgt.'



MASTERPLAN RELATIE & KWALITEIT - DOEN WAAR JE GOED IN BENT!

Als het om kwaliteit gaat, kennen we binnen BDO twee lijnen: de professionele kwaliteit van het werk en de persoonlijke kwaliteit van onze mensen. Over deze laatste gaat het Masterplan Relatie & Kwaliteit. 'We hebben een aantal HR-processen tegen het licht gehouden, gericht op de in-, door- en uitstroom van medewerkers en partners. Hier konden we een mooie slag in maken. Het doel? BDO'ers in hun kracht zetten', vertelt Manager HR Learning & Development Jolina Kragtwijk.

Waarom is het Masterplan in het leven geroepen?

'In 2012 is gestart met de strategie gericht op relatie en kwaliteit. Het doel is dat onze medewerkers op deze twee punten uitblinken ten opzichte van de concurrentie. De markt is in beweging en ook wij moeten in beweging blijven; onszelf blijven verbeteren. We hebben onder andere gekeken naar de instroom. Welke mensen heb je nodig als je een goede relatie wil opbouwen met de klant en daarbij uitstekende kwaliteit wilt leveren? Vervolgens zijn de drie profielen uitgerold; het talentprofiel, managementprofiel en partnerprofiel. Daardoor hebben we nu een veel beter beeld of men voldoet aan de gevraagde competenties. Het is nu veel duidelijker wat hun talent is en waar onze mensen passen.'

Wat levert het de medewerker en BDO concreet op?

'Voor de BDO'ers is het duidelijker wat BDO van hen verwacht en hoe ze daar naartoe kunnen groeien. Ook kun je als medewerker makkelijker de regie pakken en daarbij krijg je de juiste instrumenten aangereikt om te groeien en je te ontwikkelen. Er is veel meer sprake van maatwerk dan voorheen. Voor de organisatie is het prettig dat we meer inzicht hebben in waar de medewerkers staan. Daarvoor kunnen we gericht leergangen ontwikkelen om de mensen bij te sturen in de richting van onze koers. Zo zijn er bijvoorbeeld nog stappen te zetten als het gaat om de competenties coaching en leiderschap. Daar sturen we nu actief op.'

Wat waren belangrijke ontwikkelingen in 2015?

De uitrol van talentmanagement door middel van de drie profielen was het belangrijkste. De BDO'ers kregen daardoor in een klap meer helderheid over het profiel waar zij aan moeten voldoen. Maar ook het indalen van de filosofie: doen waar je goed in bent. Voor het managementprofiel hoef je namelijk niet meer alle competenties op topniveau te beheersen. Het gaat om jouw unieke talent. Voorheen zochten we naar iemand die alles goed kon. Centraal staat nu dat als je in je kracht staat, je kunt groeien en excelleren in je rol. Tot slot is een aantal opleidingen anders ingericht. We willen meer opleidingen op maat bieden en meer interactie in de opleidingen brengen. Niet alleen zitten en luisteren dus. Het begint bijvoorbeeld met een webinar over de vakinhoud en tijdens de opleidingen wordt er samengewerkt aan casussen. Achteraf volgt nog een opdracht in de praktijk. Zo leer je er veel meer van. Deze manier van opleiden sluit ook beter aan bij de grote groep starters die elk jaar begint bij BDO. Zij zijn al gewend om op deze manier te leren. Het Masterplan heeft ons in dat opzicht ook wat moderner gemaakt.'

Als medewerker krijg je de juiste instrumenten aangereikt om te groeien en je te ontwikkelen.

Welke hobbels komen jullie tegen bij het uitrollen van het Masterplan?

'BDO is een organisatie met veel locaties, de verschillen per regio zijn hierdoor soms groot. Dat zijn veel neuzen om dezelfde kant op te krijgen en dat is best een uitdaging. Maar tot nu toe lukt dat aardig goed!'

Wat zijn jullie plannen voor 2016?

'We willen de koppeling tussen beoordeling en beloning laten terugkeren. Ook willen we minder functielagen in de profielen hebben. We denken aan twee niveaus per profiel. Hierdoor wordt dit veel transparanter. Een ander punt is het digitale dossier 'BDO dat ben ik'. Daar kunnen medewerkers onder andere hun salarisstrook en beoordelingsformulieren in terugvinden en komend jaar nog veel meer, erg handig!'





JONG BDO - THE FUTURE IS (Y)OURS!

Gezamenlijk business bedrijven begint met elkaar en elkaars discipline leren kennen. In een grote organisatie als BDO is dat niet altijd even eenvoudig. Jong BDO brengt junioren bij elkaar, waardoor zij hun eigen interne netwerk kunnen vormen. Daarnaast worden zij gestimuleerd om hun creatieve ideeën te delen. Zo kunnen zij zich onderscheiden en hun stempel op de toekomst van BDO drukken.

Sinds april 2014 is binnen BDO het landelijke platform voor young professionals actief: Jong BDO. Elk jaar worden er door een groep enthousiastelingen vanuit de verschillende BDO-locaties events georganiseerd voor alle junioren van BDO. Het bestuur van Jong BDO zorgt er, samen met een aantal commissies, voor dat het nóg leuker wordt om bij BDO te werken.



Bestuur Jong BDO

Ook bij Jong BDO?

Jong BDO richt zich in eerste instantie op collega's van functiegroep 2 tot en met 5 onder de 32 jaar. Maar ook als je niet in die categorie valt ben je meer dan welkom. Heb je interesse? Stuur dan een email naar jong@bdo.nl en meld je aan!

Landelijk event

Naast de events in de verschillende regio's, heeft in 2015 het eerste landelijke event plaatsgevonden op Landgoed de Reehorst in Driebergen. Tal van junioren uit het hele land en vanuit alle Lines of Services hebben zich die middag gefocust op hun eigen talenten en persoonlijke ontwikkeling. Het event werd afgesloten met een hapje, drankje en muziek.

Meedenken met de Raad van Bestuur

Maar er is meer. Jong BDO besteedt ook tijd en aandacht aan onderwerpen die de Raad van Bestuur op de agenda heeft staan. Zo hebben verschillende junioren meegedacht over vitaliteit en de manier waarop dat het beste kan worden ingericht binnen BDO. Daarnaast werden ook andere strategische vraagstukken onder de loep genomen, zoals de kwaliteitsgerichte cultuur binnen BDO en de toekomst van het accountantsberoep. Maar er werd ook gespard over het werven en binden van junioren aan BDO als organisatie.

Aan de slag met nieuwe junioren

Jong BDO maakt een vast onderdeel uit van recruitment en de BDO Academie. Zo is de community altijd vertegenwoordigd bij de BDO introductiedagen en de Startersacademie om de nieuwe junioren te verwelkomen. Jong BDO is er tenslotte om young professionals te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling, maar hen vooral ook te faciliteren bij het opbouwen van een netwerk binnen BDO. Al met al een hoop nieuwe ontwikkelingen en leuke initiatieven waarvan de community hoopt dat ze bijdragen aan een prettige werkomgeving voor junioren, aan het verhogen van de aantrekkelijkheid van BDO als werkgever, maar ook aan het ontwikkelen van de sociale en zakelijke skills van Jong BDO'ers!



De bestuursleden van Jong BDO over de hoogtepunten van 2015

Kelly van der Heijde (HR Advies, Rijswijk): 'We hebben Jong BDO in het DNA van onze young professionals gekregen: bij de startersacademie kom je er al mee in aanraking en gedurende je loopbaan woon je verschillende events bij die bijdragen aan je persoonlijke ontwikkeling.'

Kim zûm Grotenhof (A&A, Hengelo): 'Het landelijke event: een inspirerende spreker, verschillende workshops en een moment om nieuwe mensen te leren kennen en je netwerk binnen BDO verder uit te bouwen.'

De toegevoegde waarde van Jong BDO

- Persoonlijke ontwikkeling
- Interne innovatie (Bright Ideas)
- Commerciële basis
- Sociale ontwikkeling

Marjolein Scholten (BA, Eindhoven): 'Tijdens de workshop zakelijk flirten direct toepasbare tips gekregen voor het verhogen van je gunfactor om zo je relatie met klanten, maar ook met je collega's, te verbeteren.'

Remco Jansen (HR, Noord-Oost): 'Evenementen met inhoud, elkaar leren kennen over vestigingen heen en gezelligheid. Dat is wat telt!'

Sytse Visser (Management Consultancy, Utrecht): 'Op een informele manier leuke, maar ook nuttige dingen met elkaar doen: zo hebben we leren golfen tijdens een heuse golfclinic!'



TALENTMANAGEMENT - PAK DE REGIE OVER JOUW LOOPBAAN

In 2015 is vanuit het masterplan Relatie & Kwaliteit gestart met talentmanagement. BDO'ers worden daarbij optimaal ingezet op hun talent binnen de drie BDO-profielen: het talentprofiel, managementprofiel en partnerprofiel. Het doel? De doorstroming van talent binnen onze organisatie zo goed mogelijk laten plaatsvinden en zorgen voor de juiste persoon op de juiste (werk)plek.

Bij de promotie naar een volgend profiel doorloopt de medewerker het kwalificatieproces. In dit proces zoomt de medewerker in op de eigen talentontwikkeling, met gerichte aandacht van de (hogere) leidinggevende, HR en een van de adviseurs Talentmanagement. Door inzicht in eigen drijfveren, persoonlijkheid en capaciteiten en 360 graden feedback kan de medewerker zich gericht verder ontwikkelen. Ook een live assessment met feedback, tips en ervaringen maakt onderdeel uit van het kwalificatieproces.

Talentmanagement richt zich op:

- **Optimale inzet van mensen door het vergroten van zelfinzicht (op de voor BDO relevante competenties);**
- **Verbeteren van doorstroom en begeleiden van kwalificatieproces voor promotie;**
- **Gerichte aandacht op mensen vanuit de strategische doelstellingen van de verschillende Lines of Service met allerlei leervormen;**
- **Verhogen van de betrokkenheid/bevlogenheid van medewerkers;**
- **Streven naar duurzame inzetbaarheid, bevorderen interne mobiliteit (tussen vestigingen en tussen Lines of Service.**

Belangrijke verandering

Met de opzet van dit kwalificatieproces heeft BDO een belangrijke verandering ingezet. Tijdens het assessment is er naast de adviseur Talentmanagement ook een partner of directielid van de betreffende LoS aanwezig. Dit zorgt voor een grote betrokkenheid bij talentontwikkeling en meer zicht op de talenten van onze managers en een breder en completer beeld van de collega's in het land.

Unieke kans

De BDO'ers die hebben deelgenomen aan dit proces zijn enthousiast over de opzet. Carina Romano (BA/Transfer Pricing BDO Rotterdam): 'De Assessmentdag is geen eenzijdige screening, maar een unieke kans om goed naar jezelf te kijken. Het is een workshop waarin samen naar je toekomst en ontwikkeling wordt gekeken. Ook krijg je bruikbare feedback die je meteen kunt inzetten.'

Werk van betekenis

Het is belangrijk dat medewerkers niet alleen werken om van betekenis te zijn voor de organisatie maar dat BDO ook bijdraagt aan betekenisvol werk. In een krappe arbeidsmarkt willen wij mensen aan ons binden die de visie Relatie & Kwaliteit vanuit zichzelf uitdragen en inkleuren. Met dit proces stimuleren we mensen zelf de regie te pakken op hun eigen loopbaan en ondersteunen we ze bij de ontwikkeling waar nodig.

Adviseurs Talentmanagement

BDO kent sinds 2015 twee Adviseurs Talentmanagement: Carla de Jong en Susan Willems. Zij zijn onder andere betrokken bij de kwalificatieprocessen voor promotie. Ook kijken zij samen met de LoS-directies naar de gewenste en noodzakelijke ontwikkeling van de business en hoe zij hierbij een match kunnen maken met de talenten van collega's en behoeften van de organisatie.



Adviseurs Talentmanagement Carla de Jong en Susan Willems

MANAGEMENTKWALIFICATIE 77 (39 man, 38 vrouw)

Audit & Assurance	43
Accountancy & Bedrijfsadvies	11
Belastingadvies	22
Consultancy	1



PARTNERKWALIFICATIE 21 (14 man, 7 vrouw)

Audit & Assurance	13 (incl. BVT)
Accountancy & Bedrijfsadvies	3
Belastingadvies	3
Consultancy	2



Aantal medewerkers per profiel

	Belastingadvies	Consultancy
Talentprofiel	138	23
Managementprofiel	173	87
Partnerprofiel	48	16
Totaal	359	126

Aantal medewerkers per profiel

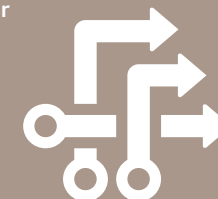
	Audit & Assurance	Accountancy & Bedrijfsadvies
Talentprofiel	362	376
Managementprofiel	230	75
Partnerprofiel	49	40
Totaal	634	491

Aantal medewerkers per profiel

	Salarisadministratie
Talentprofiel	81
Managementprofiel	11
Partnerprofiel	0
Totaal	92

PARTNERKWALIFICATIE

Gemiddelde leeftijd	35,6 jaar
Oudste deelnemer	43 jaar
Jongste deelnemer	27 jaar



'De Assessmentdag is geen eenzijdige screening, maar een unieke kans om goed naar jezelf te kijken'

MANAGEMENTKWALIFICATIE

Gemiddelde leeftijd	30,5 jaar
Oudste deelnemer	49 jaar
Jongste deelnemer	24 jaar



Aantal medewerkers per profiel

	Ondersteuning	Centrale staf
Talentprofiel	245	135
Managementprofiel	3	66
Partnerprofiel		3
Totaal	248	204



RECRUITMENT

Geen grote campagnes maar oprechte aandacht. Het verdienmodel van BDO hangt direct samen met onze mensen. Om de groeiambitie in de komende jaren te halen, moet ons personeelsbestand dus flink groeien. We hebben structureel zo'n 450 nieuwe collega's per jaar nodig. Een fikse uitdaging, maar gelukkig weten onze recruiters heel goed wat ze doen!

The war for talent is in volle gang. Sinds 2014 is er een enorme stoelendans gaande in de accountancywereld. Er starten niet alleen veel nieuwe collega's, er gaan ook mensen weg bij BDO. Dit terwijl de hoeveelheid werk toeneemt. Zo signaleren we veel initiatieven vanuit het MKB en het familiebedrijf. Deze ondernemers gaan aan de slag met innovaties en verbreden hun werkveld. Aangezien BDO erg actief is in deze markten, levert deze ontwikkeling ons veel werk op en daar zijn specialisten voor nodig. Omdat er zoveel vraag was en is naar onze dienstverlening, waren er momenten dat we meer klanten hadden dan personeel. Soms moesten we zelfs nee zeggen omdat we de hoeveelheid werk niet aankonden.

Nuchter en kort op de bal

Werk afslaan gaat natuurlijk regelrecht in tegen onze groeiambitie en daarom is het zo belangrijk dat we goede mensen aan boord blijven halen. Daar slagen we gelukkig goed in. Hoe? Met een hele persoonlijke aanpak. Geen grote campagnes, maar oprechte aandacht voor onze doelgroep. De recruiters van BDO bouwen een persoonlijke relatie op met de kandidaten. Zij tonen oprechte interesse in wat hen drijft. Hun aanpak is nuchter en kort op de bal. Dit past ook geheel bij de identiteit van BDO. We zijn immers groot geworden door onszelf te blijven. Een hele authentieke propositie, die zijn vruchten afwerpt als het gaat om het werven van nieuwe krachten. Verder hebben we natuurlijk ook een mooi pakket te bieden. Onze sfeer, cultuur en collegialiteit zijn dik in orde. Daarnaast onderscheidt BDO zich door de persoonlijke relatie tussen de partner en het team. Tot slot zijn onze recruiters echte, betrokken vertegenwoordigers van BDO. Zij weten alles van de organisatie, want zij zijn de organisatie. Verder zitten de recruiters – vanwege hun regionale werkterrein – dicht op de lokale markt.

BDO Xclusief

Recruitment was in 2015 volop aanwezig in de onderwijsmarkt. In actieve samenwerking met alle relevante studieverenigingen, hogescholen en universiteiten werd het target overtuigend gehaald. Het campusevenement van 2015 was uiteraard BDO Xclusief. Hier kwamen ruim tachtig gekwalificeerde kandidaten op af. Met een zorgvuldig samengesteld programma zijn de recruiters van BDO erin geslaagd de kandidaten op een inhoudelijke en inspirerende wijze aan ons te binden.

Omdatjij telt

Naast de onderwijsmarkt was recruitment ook actief op de arbeidsmarkt met de campagne Omdatjij telt. Het doel was de zichtbaarheid van BDO als werkgever te vergroten. De focus van de campagne lag op het persoonlijk contact leggen met kandidaten die over relevante werkervaring

beschikken. Daarnaast hebben we opnieuw aandacht besteed aan het netwerk van onze eigen medewerkers. Onder andere door middel van Pizzasessies op diverse locaties in het land. Bijeenkomsten waarbij we met BDO'ers het eigen LinkedIn-netwerk doornamen voor mogelijke nieuwe collega's. Tot slot blijft de wervingspremie een mooie tool. Deze werd in 2015 95 keer uitbetaald, een totaalbedrag van € 230.250 waar collega's iets leukers mee konden doen.

BDO is groot geworden door zichzelf te blijven.

Flexibele pool A&A

Ook in 2015 kenden we pieken in het werk en was het soms moeilijk extra arbeidscapaciteit te vinden. We zien in de maatschappij een toename in het aantal interim professionals. Dit geldt ook voor de accountancybranche. Ook zien we dat niet iedereen zich voor langere tijd wil binden aan één organisatie. Om de kwaliteit te waarborgen en de werkdruk bij collega's niet op te laten lopen is gestart met de inzet van interim professionals binnen Audit & Assurance. HR is in samenwerking met de Directie A&A gestart met het opbouwen van een flexpool. We hebben kwalitatief goede externe partijen uitgenodigd om kandidaten aan te leveren. Na een selectieprocedure zijn uiteindelijk in 2016 ongeveer 25 interim professionals gestart.

Leon Jansen, Directie A&A over zijn ervaringen met de flexibele pool:

'Om de groei van de auditpraktijk in Zuid-Nederland op te vangen, hebben we in Tilburg vol ingezet op de flexibele pool. We hebben zes ervaren flexkrachten ingezet op het moment dat de werkdruk het hoogst is. Op een totaal van bijna zestig auditmedewerkers een flexibele schil van 10%! De inzet van flexkrachten blijkt zowel door teams als door klanten goed te worden geaccepteerd.'

'Om tot succesvolle inzet van flexibele medewerkers te komen, is het van belang zo vroeg mogelijk zicht te krijgen op de beste kandidaten. Hierbij putten we nadrukkelijk ook uit ons eigen netwerk. We voeren vervolgens een stevig sollicitatiegesprek en bij gebleken geschiktheid proberen we mensen zo vroeg mogelijk te contracteren. Tijdens het drukke seizoen integreren we de flexkrachten in een bestaand team van vaste BDO professionals. Door hen te begeleiden en waar mogelijk verantwoordelijkheid te geven, maak je ze onderdeel van het team en de afdeling. Belangrijk is ook om flexkrachten bij goed functioneren uitzicht te bieden op inzet gedurende meerdere seizoenen. Zo kunnen kwaliteit, continuïteit en betrokkenheid worden geborgd. Centraal borgen we dat de flexkrachten over de juiste competenties en capaciteiten beschikken door het gebruik van een online assessment en hun functioneren te evalueren en vast te leggen.'



MVO - 4 X BDO FONDS IN 2015

Er werd maar liefst € 48.003 besteed aan aanvragen van collega's bij het BDO Fonds. Naast de drukte van werk en privé maken BDO'ers graag tijd vrij voor het goede doel. Denk aan 155 BDO'ers in de rol van hofdame, Opkikker mascotte of buddy tijdens de Superopkikkerdag, maar ook aan BDO'ers die de hardloopschoenen aantrokken of op de fiets sprongen om geld in te zamelen. Te veel om op te noemen dus. Hieronder lichten we vier momenten uit.

1

BDO Opkikkerdag

In het kader van het 80-jarig bestaan van BDO organiseerden we samen met Stichting Opkikker in december een bijzondere jubileumactie: de 'BDO Super Opkikkerdag' op de Eemhof in Zeewolde. Meer dan 130 BDO'ers kwamen die dag in actie om 55 gezinnen met kinderen die langdurig ziek zijn een topdag te bezorgen.

2

Samenwerking met Edukans

Eind 2015 liep de tweede termijn van onze samenwerking met Edukans af. We werkten zes jaar samen met deze mooie organisatie. BDO heeft hiermee een bijdrage geleverd aan een eerlijkere wereld met kansen voor iedereen. Bekend is natuurlijk de succesvolle actie schoenmaatjes waarvoor BDO sinds de oprichting zo'n 8.000 schoendozen heeft opgehaald. Dozen gevuld met schoolspullen, toiletartikelen en speelgoed voor kinderen in ontwikkelingslanden.

3

Verkiezing nieuw goed doel

We gingen in 2015 op zoek naar een passend goed doel, waarin ook Edukans de mogelijkheid kreeg om mee te doen. Uiteraard met als uitgangspunt om het maximale uit de initiatieven te halen en alle BDO'ers de mogelijkheid te bieden een actieve bijdrage te leveren. We zochten naar een goed doel dat aansloot bij onze kernwaarden. Onze filosofie 'Omdat mensen tellen' was hierbij het uitgangspunt. Bij de zoektocht hebben we gelet op: is er een link tussen de werkzaamheden van het goede doel en BDO? Zijn er mogelijkheden tot actieve bijdrage van BDO'ers? Denk aan het leveren van specifieke kennis en/of vrijwilligerswerk waar geen specifieke kennis voor nodig is. Tot slot werd er gezocht naar een samenwerkingspartner die actief is op nationaal of op internationaal niveau.

4

Welkom Bart de Graaff Foundation!

De Bart de Graaff Foundation kwam als winnaar uit de bus. Sinds begin 2016 is de 2-jarige samenwerking gestart waarin BDO in totaal negen Bikkels gaat coachen. Bikkels zijn jonge mensen tussen de 15 en 35 jaar met een levensbepalende beperking. Zij hebben één doel voor ogen: het opzetten van een eigen onderneming. Per Bikkel is een team van vijf BDO'ers gevormd vanuit diverse disciplines. Zij coachen en ondersteunen de Bikkels bij het opzetten van hun eigen onderneming. Daarnaast draagt BDO bij aan het startkapitaal van de Bikkels.

BDO Fonds

In 2008 besloot de Raad van Bestuur van BDO om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) binnen BDO te lanceren door het BDO Fonds op te richten. Met deze stichting wil BDO structuur brengen in de maatschappelijke betrokkenheid die al op diverse vestigingen aanwezig is. Zo kunnen zoveel mogelijk BDO'ers een actieve bijdrage leveren aan MVO-projecten. Doelstellingen BDO Fonds:

- Het versterken van het BDO imago;
- Het creëren van positivisme, saamhorigheid en company pride;
- Het vergroten van de maatschappelijke verankering van BDO, door het bijdragen aan initiatieven tot sociaal en maatschappelijk nut.

Om deze doelstellingen te verwezenlijken is het uitgangspunt dat alle medewerkers de mogelijkheid moeten krijgen een actieve rol te kunnen spelen bij ingediende projectaanvragen. Daarnaast probeert het BDO Fonds te stimuleren dat MVO-projecten met meerdere collega's worden uitgevoerd. Heroes en de Voedselbank werden het meeste aanvragen ingediend en gehonoreerd.



37 GEHONOREERDE AANVRAGEN
DOOR COLLEGA'S VOOR EEN
BIJDRAGE UIT HET BDO FONDS.

OOK EEN AANVRAAG INDIENEN?
KIJK OP BISON BIJ MVO.



€48.003 BESTEED AAN AANVRAGEN
VAN COLLEGA'S VOOR MVO-PROJECTEN



IN DE MAANDEN MAART EN JULI WERDEN DE
MEESTE GEHONOREERDE AANVRAGEN GEDAAN



HENGELO, ROTTERDAM EN TILBURG ZIJN HET
MEEST ACTIEF GEWEEST IN HUN AANVRAGEN
VOOR MVO-PROJECTEN



VOOR DE GOEDE DOELEN HOMERIDE
RONALD MCDONALD, MAKE A WISH,
ROPARUN, TIME FOR HEROES EN DE
VOEDSELBANK WERDEN HET MEESTE
AANVRAGEN INGEDIEND EN GEHONOREERD.

OR - DE ONDERNEMINGSRAAD BRENGT WERKNEMER EN BESTUURDER BIJ ELKAAR

Onze Ondernemingsraad behartigt de belangen van de BDO'ers maar praat ook mee over de bedrijfseconomische plannen van de bestuurder. Een andere belangrijke taak is het bevorderen van de dialoog tussen werknemers en bestuurder. Daarbij monitort de OR of de organisatie de belangen van het personeel niet uit het oog verliest.

Gezamenlijk tot het beste resultaat komen

De Ondernemingsraad heeft de kernwaarden van BDO hoog in het vaandel staan. Zo is de OR **persoonlijk** betrokken bij zowel haar hele achterban als bij de leden onderling. Om haar taken goed uit te voeren moeten de OR-leden over **passie** beschikken om diverse onderwerpen aan te dragen en op een constructieve wijze de dialoog aan te gaan met de bestuurder. Uiteraard worden de onderwerpen die binnen de OR worden besproken **professioneel** ingestoken. Als de kennis bijvoorbeeld niet binnen de OR aanwezig is, dan haalt zij die van buiten. Uiteraard blijft de OR, vertegenwoordigd door BDO'ers, ook **pragmatisch**. Als er bijvoorbeeld snelle beslissingen moeten worden genomen.

Highlights 2015

Bestaande uit grotendeels nieuwe leden is de OR 2015 ambitieus begonnen. Om elkaar en de verantwoordelijkheden vanuit de OR goed te leren kennen en te beheersen, volgden ze een tweedaagse cursus in het PEC Zwolle stadion. In het najaar van 2015 werd er tussen de bestuurder en de OR stevig onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden van 2016. De onderhandelingen waren altijd in het belang van de collega's, maar ook het belang van de organisatie werd nooit uit het oog verloren.

Samen voor het beste resultaat

In 2015 overlegde de OR regelmatig met de bestuurder. Soms lagen de standpunten ver uit elkaar, maar er werd altijd een oplossing gevonden. Zo hoort dat: gezamenlijk tot het beste resultaat komen. De OR bedankt alle werknemers voor het vertrouwen en de bestuurder voor de constructieve samenwerking!

Kom bij de OR

Klinken de werkzaamheden van de OR jou als muziek in de oren? Meld je dan aan! Er is altijd plaats voor nieuwe leden. Ook horen wij graag jouw mening. Je kunt altijd onderwerpen mailen naar: ondernemingsraad@bdo.nl of één van de OR-leden aanspreken.

OR-nieuws uit 2015

- BDO krijgt steeds meer medewerkers in dienst. Hierdoor groeit onze achterban en nemen de verantwoordelijkheden toe;
- De OR komt bijna iedere maand bij elkaar;
- De OR is niet alleen een discipline en LOS-overstijgende groep, maar is ook landelijk goed vertegenwoordigd;
- De OR zit maandelijks met de RvB aan tafel om over allerlei onderwerpen te praten.

BLIK OP 2016



UITROL BOOT



CENTRALE TELEFONIE



BDO CULTUUR-PROGRAMMA



NIEUW TOP-SYSTEEM



LANCERING BDO LEARNING SYSTEM



BDO DAT BEN IK
(digitaal personeelssysteem AFAS)

9.911
SOLLICITANTEN

27.500
SALARISSTROKEN

20.762
VARIABELE MUTATIES

2.603
ZIEKMELDINGEN

2.598
HERSTEMELDINGEN

385
WERKGEVERS-
VERKLARINGEN

17.482
DOSSIERITEMS IN HET
DIGITALE DOSSIER
VAN AFAS

624
NIEUWE AUTO'S INGEZET

213
AUTO'S DOORGEZET

3.974
MAILS BIJ DE
HR HELPDESK

7.220
DEELNEMERS
BDO ACADEMIE

31.295
PE-PUNTEN
BDO ACADEMIE

66
CAMPUS EVENTS

1.026
DEELNEMERS AAN
CAMPUS EVENTS

108
DEELNEMERS AAN
BIJZONDERE TOP

370
INTERNE TRAININGEN
BDO ACADEMIE

77
MANAGEMENT
KWALIFICATIES

21
PARTNER
KWALIFICATIES

496
VACATURES

HR FUN FACTS

2015





BDO HOLDING B.V.

info@bdo.nl

Telefoon 040 - 269 81 11

Kijk voor een overzicht van al onze vestigingen op www.bdo.nl



BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt **BDO** gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en consultancy).

BDO Holding B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.