

# STERK!

VOOR ONDERNEMERS

APRIL  
'22

Je bent zo goed als je laatste  
kunstje of plaatsing

## JOBDRIVE vs IMMING LOGISTICS FINE ART

**WEET WAAR JE  
NAARTOE WILT**

Coach Gerlof Osinga  
aan het woord

Een sterk duo  
aan het roer

**Tineke en Ruud Bakker van  
Hotel en restaurant Havenzicht**

STERK! is een uitgave van:



**OMNYACC**  
ACCOUNTANTS & ADVISEURS



# Inhoud



- 4 **DUO INTERVIEW – JOBDRIE  
VERSUS IMMING LOGISTICS FINE ART**
- 9 **EN NU DOOR**
- 14 **NIEUWSITEM – LASTENVERLICHTING  
VOOR KLEINERE BV VANAF 2022**
- 15 **NIEUW PAND HEERHUGOWAARD**
- 19 **WEET WAAR JE NAARTOE WILT  
– TRAINER GERLOF OSINGA**
- 22 **COLUMN MELANIE SCHINTZ-PRIVÉE**
- 23 **NIEUWSITEM – OVERSTAPPEN  
NAAR EEN BV**

- 27 **DASHBOARDSPECIALISTEN IN BEELD**
- 30 **DE DAG VAN ZAINABU KASHINDI**
- 31 **STERK DUO AAN HET ROER – TINEKE  
EN RUUD BAKKER VAN HOTEL EN  
RESTAURANT HAVENZICHT**
- 35 **VISUAL**
- 36 **NIEUWSITEM – AUTO EN FISCUS**
- 39 **DIENT UITGELICHT – DASHBOARDING**
- 42 **SUDOKU**

## Colofon

STERK! is een magazine voor alle relaties van Omnyacc. Het magazine wordt twee keer per jaar uitgebracht. In dit magazine willen wij je inspireren en informeren over alle zaken die je als ondernemer tegenkomt. Zo maken wij ons sterk voor ondernemers, jou! Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

**Redactie:** Omnyacc Federatie, Nienke Roeper-Oudkerk, Melanie Kolster en Ditta Lont  
**Ontwerp:** Indrukwekkend, Heiloo  
**Drukwerk:** Indrukwekkend, Heiloo  
**Fotografie:** Eric van der Eijk en Melanie Kolster  
**Voor informatie:** [redactie@omnyacc-federatie.nl](mailto:redactie@omnyacc-federatie.nl)  
**Website:** [www.omnyacc.nl](http://www.omnyacc.nl)



## Voorwoord

STERK!

## EN WEER DOOR

En door, dat dachten wij in de zomer van 2021 nadat corona toch grotendeels van het toneel verdwenen leek. Alle voorbereidingen voor deze editie werden gestart. En daar was corona weer: aangescherpte regels en later de lockdown. Op het moment van schrijven zijn de regels versoepeld. Kortom het thema 'En door' is nu (gelukkig!) echt van toepassing. Laten we hopen dat we in die volgende fase zijn beland en geen stap terug meer doen!

Hoe zorg je in deze volgende fase voor een toekomstbestendige organisatie? Het begint altijd met het bepalen van je huidige situatie. Hoe sta je er nu voor en wat kan beter? Een dashboard geeft je dagelijks inzicht in jouw cijfers. Sterker nog, het dashboard helpt je om snel te kunnen schakelen en bijsturen. Dat is heel belangrijk gebleken in deze tijd! Per klant maken wij het dashboard op maat, met koppelingen waar je vaak zelf niet zo snel aan denkt. Op pagina 39 lees je onder andere meer over de mogelijke koppelingen en wat die jou kunnen opleveren.

Als je weet waar je staat, dan is het heel erg belangrijk dat je weet waar je naartoe wilt. Aan de basis hiervan staat dat je jezelf bent en uitgaat van je eigen kracht. Gerlof Osinga vertelt helder welke ingrediënten nodig zijn om die toekomstbestendige organisatie te creëren. Zijn visie op het menselijk kapitaal is verfrissend. Hij houdt de spiegel voor, maar niet vast. Benieuwd naar zijn verhaal en de do's die hij meegeeft? Blader dan door naar pagina 19.

Menselijk kapitaal staat ook bij ons hoog op de agenda. Wij helpen klanten met het werven, opleiden en behouden van hun personeel. Strategisch personeelsmanagement noemen wij dat. Dit is geen luxe, want in veel branches wordt het steeds lastiger om goede mensen te vinden. In het thema-artikel 'En nu door' gaat het daarnaast over het verder toekomstbestendig maken van jouw organisatie. Is er iets te zeggen over een goed businessmodel voor 2022 en volgende jaren? De onderwerpen blijvende winstgevendheid, aandacht voor innovatie, het productenpakket updaten, tijd nemen om vanuit passie een bedrijfsstrategie te ontwikkelen en ondernemen vanuit de bedrijfskern komen aan bod op pagina 9.

Dat het roerige tijden waren beamen Hans Imming en Hesham Ayoub in het duo-interview op pagina 4. Ze hebben deze coronaperiode goed doorstaan, al was het niet altijd makkelijk. De blik is op de toekomst gericht met een nieuw pand voor Imming Logistics Fine Art. Alle ervaringen uit het verleden worden

hierin meegenomen. Museale kunst, maar een uiterst modern pand! Sales gaat hoger op de agenda komen van Jobdrive. Met de doorverwijzingen en tevredenheid van de klanten zit het wel goed, maar klanten buiten het netwerk zijn welkom. Groei en plezier staan hoog op het lijstje voor de komende tijd, daar zijn ze het beiden over eens, net als het feit dat je zo goed bent als je laatste kunstje of plaatsing.

Nog wel heftiger waren de lockdowns voor Hotel en restaurant Havenzicht die compleet de deuren moest sluiten. Echter, bij de pakken neerzitten was zeker niet het geval bij het ondernemersduo Ruud en Tineke Bakker. Op de haven hebben ze met koek en zopie alsnog goede zaken gedaan. Ook maken zij over de hele linie verstandige keuzes en kijken zij goed welke toekomstplannen bij hen en de volgende generatie passen. Krachtig handelen noemen wij dit van deze ondernemers uit Oudeschild, Texel. En door! Hoe pak jij dit aan?

*Nienke Roeper-Oudkerk*





HESHAM AYOUB VAN JOBDRIVE

### Hesham Ayoub – Jobdrive

In 2007 is Linda Luppens gestart met uitzendbureau Jobdrive. Zij wilde het bedrijf in 2014 verkopen, maar daar voelde haar zoon Hesham Ayoub (30 jaar) niets voor en ging bij Jobdrive aan de slag. Na een half jaar samenwerken heeft hij het stokje overgenomen. Sindsdien is hij samen met het team bezig om het uitzendbureau verder uit te bouwen. Hun missie: "Samen werken aan jouw plezier en groei." Dit doen zij vooral voor bedrijven in de techniek, sales, industrie, logistiek en office. Er zijn veel bedrijven in de regio waarmee ze al lange tijd samenwerken. De locatie in hartje Hoorn is ideaal voor kandidaten die ze makkelijk kunnen bereiken. Met een team van vijf collega's helpen ze bedrijven om te groeien in personeel. Oprechte aandacht, 100% inzet en plezier voorop: dat kun je verwachten als je met Jobdrive samenwerkt!

# Jobdrive

VS.

## IMMING LOGISTICS FINE ART

Je bent zo goed als je laatste kunstje of plaatsing

### Hans Imming – Imming Logistics Fine Art

Hans Imming (47 jaar) heeft Imming Logistics Fine Art in de Goorn 8 jaar geleden opgericht. Met ruime ervaring in de branche is Hans zelfstandig verder gegaan in deze nichemarkt en niet zonder succes. Met een team van 18 arthandlers, projectcoördinatoren en planners worden kunststukken en waardevolle objecten gespecialiseerd verpakt en getransporteerd voor tentoonstellingen, galleries, beurzen en bedrijfscollecties. In binnenland en heel vaak ook in het buitenland. Om dit succesvol te doen beschikken ze over 9 geklimatiseerde en beveiligde wagens met de ideale temperatuur en luchtvochtigheid. Van het verpakken, transporteren en uitpakken op locatie tot het ophangen in de zaal en het afvoeren van lege verpakkingsmaterialen. Het complete proces kun je met een gerust hart aan hen overlaten!



HANS IMMING VAN IMMING LOGISTICS FINE ART

### Mentaliteit maakt het verschil

**Hans:** We zijn aardig gegroeid de afgelopen jaren. We hebben naast vast personeel ook een flexibele schil. Extra werk kunnen we op deze manier goed opvangen.

**Hesham:** Wat heeft jou zoveel groei opgeleverd?

**Hans:** Er zijn nog vijf bedrijven die hetzelfde doen in Nederland. Het verschil wat wij maken is toch de West-Friese mentaliteit. Niet lullen, maar poetsen. Er is voor ons niet veel te gek. We zorgen gewoon dat het gebeurt en we zoeken naar oplossingen. Een mix van kwaliteit en persoonlijkheid. Bij ons vind je een goed en hecht team. Vaste gezichten en korte lijnen worden erg gewaardeerd. Niet alleen op gebied van transport, maar ook de vraag naar opslag groeit. Daarom gaan we een nieuw pand bouwen in Zevenhuis. Dit pand wordt vier keer groter dan we nu hebben. Ook komt hier een atelier, waar gewerkt kan worden aan collecties.

**Hesham:** Een toffe locatie denk ik?

**Hans:** Het is een super mooie locatie en een te gek pand. We kunnen alle ervaringen uit het verleden meenemen in deze nieuwe setting. Ondanks dat alles bij ons veelal 'oud' is, hoeft ons kantoor dat natuurlijk niet uit te stralen. We gaan echt met de tijd mee. Het grotere pand werkt straks ook goed mee om alles beter aan te sturen. Ik heb gehoord dat het een moeilijke fase is tussen de 15 en 20 man personeel. Je bent te groot voor het servet, maar te klein voor het tafellaken. Al moet ik zeggen dat het bij ons goed gaat en iedereen een duidelijke rol heeft.

### Tip van Hans!

Blijf vooral jezelf, doe wat je zegt en zeg wat je doet. Door jezelf te blijven en de focus te houden op hoe jij het hebben wilt kun je dat succes doorgeven. Je moet je kennis delen met je collega's die bij je werken om jouw visie en ideeën door te voeren.

### In de prijzen

**Hans:** Wat is jouw zakelijke succes?

**Hesham:** Ik vond het heel gaaf dat wij een keer een award hebben gewonnen. Het is allemaal marketing natuurlijk, maar ik vond het wel mooi dat wij met een team van drie in 2 jaar van 7 ton aan omzet naar ruim 2,2 miljoen gegroeid zijn. Als je puur naar cijfers kijkt, vond ik dat echt wel ongekend! Op het moment dat je dan iets wint dan ga je daar toch even bij stilstaan en dan ben je wel trots! Het mooie is natuurlijk dat we enorm veel mensen aan een baan geholpen hebben in deze periode.

**Hans:** Wat voor prijs was dat?

**Hesham:** De FD Gazellen award. Het gaat om een aantal pijlers zoals omzetgroei, winstgevendheid en personeelsgroei. Wij zaten bij de top 100 van Nederland en hier in de regio west zijn we op plek 21 uitgekomen.

**Hans:** Gaaf hoor!

**Hesham:** Ja, zeker. Je krijgt veel waardering van mensen die je aan een baan helpt uiteraard, maar dit is extra leuk om met je team te delen. 'Kijk dit hebben wij geflikt!'

### OVER IMMING LOGISTICS FINE ART

*Ik heb Hans leren kennen in 2016. Hij was met zijn VOF toen al drie jaar klant bij ons. Vanaf de start van de onderneming hebben we Imming Logistics Fine Art mogen adviseren. In de afgelopen jaren heeft de onderneming een behoorlijke groei en ontwikkeling meegemaakt. Het is prettig samenwerken met Hans. Een persoonlijk gesprek, 'effe een bakkie doen', heeft zijn voorkeur. In deze gesprekken komen we dan vaak tot de kern. Er zijn de afgelopen jaren behoorlijk veel zaken besproken en het is mooi om te zien waar dat toe heeft geleid.*

*Hans is een teamplayer die de juiste mensen op de juiste plekken probeert te zetten. Hij kent zijn sterke en minder sterke kanten en verzamelt mensen met de juiste competenties om hem heen. Door samenwerking, kansen benutten, uitdagingen en soms niet te vermijden confrontaties niet uit de weg te gaan, heeft Hans de onderneming gebracht tot wat het nu is: een groei-briljant met een mooi toekomstperspectief. De onderneming staat niet stil en ik verwacht dat er zeker weer kansen en bedreigingen komen en wij staan dan ook te allen tijde klaar om weer effe een bakkie te doen!*



*Jos de Lange*





HESHAM AYOUB EN HANS IMMING  
IN HET KANTOOR VAN JOBDRIE

### **Negatief? Ah fijn!**

**Hesham:** Gave ontwikkelingen zo bij ons, maar corona maakte het niet makkelijk de laatste jaren.

**Hans:** Door de coronacrisis hebben we wel een stapje terug moeten doen. Musea gingen dicht, tentoonstellingen werden doorgeschoven of uitgesteld. Dus dat was wel even spannend. Ook omdat we veel in het buitenland zitten heb je te maken met andere regels. Laatst waren wij een week lang in Engeland aan het werk met vier man, die zich om de 48 uur moesten laten testen. Je bent per land, per week eigenlijk zoekende met wat wel en niet kan.

**Hesham:** En het plannen natuurlijk!

**Hans:** Ja, we hadden vorige week een wagen in Duitsland die al drie dagen onderweg was. Ze stonden al op locatie en toen testte één collega positief. De chauffeurs moesten terug en alles kon weer opnieuw ingepland worden. Dat zijn allemaal hindernissen. Bij een positieve test zit iemand, ongeacht de klachten, toch minstens een week thuis.

**Hesham:** Mensen zitten ook gewoon graag op hun werk. Ze willen niet alleen thuiswerken. Helemaal in een wat "kleiner" team.

**Hans:** Bij ons werkt het ook niet goed. Als iemand vijf tentoonstellingen doet, dan heeft hij feedback nodig van een planner en van andere collega's. Normaal loop je even heen en is je vraag beantwoord. Vanuit de thuissituatie zit je vast aan de mail. Als iemand de mail niet gelijk leest en de

ander wacht weer op een antwoord, dan werkt dat allemaal vertragend.

**Hesham:** Werk is ook gewoon een sociale bedoening. Je moet bij elkaar komen en het over iets anders kunnen hebben dan alleen werk.

**Hans:** Hoe heb jij die periode doorstaan met mensen die voor jou werken of die je uitzendt en de verschillende meningen die daarbij horen?

**Hesham:** Ik doe heel veel in samenspraak, want we zijn een hecht team. Voor het team heb ik op een gegeven moment wel besloten van 'nu wordt het wel heel pittig'. Iedereen om ons heen was ook dicht, dus dat waren redenen om toch over te gaan op thuiswerken. Via Teams werken ging

## Heb je enig idee hoeveel uitzendbureaus er in Nederland zijn?

op zich wel oké, maar het stukje over de binding en het snel schakelen, dat loopt dan wel een beetje weg. Met ons uitzendpersoneel hebben we de gesprekken ook naar Teams verplaatst.

**Hans:** Ik kan mij voorstellen dat jij ook uitdagingen hebt gehad. Bijvoorbeeld als je iemand uitzendt die maandag zou beginnen, maar toch niet kan. Dan sta jij met je rug tegen de muur.

**Hesham:** We hebben gelukkig heel weinig mensen met corona gehad. We hebben wel veel situaties gehad dat ze een dag thuis moesten blijven, omdat ze in contact waren geweest met iemand die corona had. Het was heel spannend of in maart 2020 veel van onze klanten dicht zouden gaan. Als dat het geval was, zou 70% van onze plaatsingen niet door kunnen gaan. Maar toen bleek gelukkig dat ze open mochten blijven en dat de omzet langzaam weer steeg. Alleen het contact met de uitzendkrachten bleef allemaal digitaal. Het is sowieso wat transactioneler geworden in de coronatijd en dat vind ik wel jammer. Hier halen we niet genoeg energie uit. Energie halen we wel echt uit mensen zien, spreken, in contact zijn en bij de bedrijven langs gaan.

### **'Scoren' in een gekke tijd**

**Hans:** Hoe onderscheid jij je onderneming van een ander? Want er zitten er hier nog wel een paar.

**Hesham:** Heb je enig idee hoeveel uitzendbureaus er in Nederland zijn?

**Hans:** Ik niet, nee.

**Hesham:** 14.000! Het is een heel verzadigde markt qua aantal bureaus. Dus wat doen wij dan anders? Ik krijg die vraag ook wel eens van een teamlid. 'Hoe kan ik mijzelf dan verkopen?' Uiteindelijk doen ze zaken met jou als persoon. Dus als jij gewoon doet wat je zegt, je afspraken nakomt en echt interesse toont in het bedrijf maak je al een groot verschil. Die drang om het bedrijf en ook de kandidaat echt te leren kennen, dat vinden wij allemaal leuk. Pas dan kunnen we succesvol bemiddelen. Dit betaalt zich uiteindelijk ook uit in mensen die terugkomen en weer met jou willen samenwerken. Een mooi voorbeeld: 6 jaar geleden

heb ik ooit iemand aan een baan geholpen waar hij nog steeds werkt. Vervolgens komt zijn neef na 6 jaar hier binnen lopen, omdat hij goede verhalen heeft gehoord. Donderdag gaat hij op gesprek bij een klant. Beter reclame heb je niet. Uiteindelijk is het echt persoonlijk contact. Daarnaast zijn we wel aan het experimenteren hoe we zichtbaarder kunnen zijn in de markt. Maar persoonlijk contact, kennis en ervaring van recruitment blijft het belangrijkste.

**Hans:** Er is natuurlijk een arbeidskrapte. Als iemand ergens werkt en die krijgt ergens anders een beter aanbod, dan is diegene zo vertrokken. Daar zal jij ook wel veel mee te maken hebben.

**Hesham:** Ja, de markt is echt mega krap. We maken hier gekke dingen mee. Als je niet binnen een dag diegene op

gesprek hebt of belt naar een klant en vertelt dat je iemand hebt gevonden die past in het plaatje, dan loopt diegene de deur uit en heeft de dag erna een andere baan. Zo snel gaat het gewoon. Ik doe het dan al 8 jaar en ik heb het nog nooit zo meegemaakt. Het is eigenlijk heel gek, want we zitten in een crisis.

### **Vertrouwen in je team**

**Hesham:** Wat is jouw grootste uitdaging binnen je organisatie op dit moment?

**Hans:** De combinatie van het nieuwe pand en de verdere aansturing van het bedrijf is wel een uitdaging. We hebben een bedrijf aangenomen om het gehele project te ontwikkelen en te begeleiden. Als we het allemaal zelf hadden moeten doen, dan word je gek. Daarnaast gaat de onderneming gewoon door, daar moet je aandacht ook niet in verslappen. We hebben wel een planner en projectcoördinator zitten, maar uiteindelijk ben jij degene die daarboven zit. Ze denken vaak dat ondernemers alles weten. Vraag het maar aan jou, jij weet het wel, maar jij weet ook niet alles. Je moet zorgen dat je goede mensen om je heen verzamelt die dat kunnen doen. Daar moet je op kunnen vertrouwen en bouwen. Geef ze verantwoordelijkheid en laat

**Ze denken vaak dat ondernemers alles weten. Vraag het maar aan jou, jij weet het wel, maar jij weet ook niet alles. Je moet zorgen dat je goede mensen om je heen verzameld die dat kunnen doen. Daar moet je op kunnen vertrouwen en bouwen.**

ze fouten maken. Ik ben er elke dag, maar als je er een keer niet bent en je merkt dat alles gewoon doorgaat dan geeft dat ook een bepaalde rust. Al moest ik daar in het begin wel aan wennen.

**Hesham:** Ik geloof wel dat als je er even uit bent en iets meer tijd voor jezelf inplant, er vaak goede dingen gebeuren. Dat is wel echt hoe ik er naar kijk. Jij hebt heel erg plichtsgevoel, dat gevoel heb ik ook wel, maar niet door mijn aanwezigheid hier op kantoor. Dan zou ik dat niet kunnen volhouden, ik moet altijd wel een beetje vrij kunnen bewegen heb ik gemerkt.

**Hans:** Dat gevoel is er in het begin geweest en als je nu ondertussen een organisatie hebt staan waarin ieder zijn rol weet, dan kan je er meer afstand van nemen. En dat moet op een gegeven moment ook.

Je bent zo goed als je laatste...

**Hans:** Het enige wat ik soms weleens lastig vind in ons werk is dat je zo goed bent als je laatste kunstje.

**Hesham:** Hé, herkenbaar. Wij zeggen altijd: 'dat je zo goed bent als je laatste plaatsing'.

**Hans:** Wij hebben vier tentoonstellingen achter elkaar en we krijgen aanvraag na aanvraag. En als het doorgaat dan rent iedereen zijn benen uit zijn lijf. Dan weet je niet waar je het zoeken moet. Maar als er drie niet doorgaan, dan sta je stil. Meer stabiliteit daarin, dat zou wel fijn zijn.

OVER JOBDRIVE

*Ik heb Hesham leren kennen toen zijn moeder Linda aangaf dat zij de dagelijkse leiding en een deel van de onderneming wilde overdragen aan hem. Samen met hen zijn we gaan kijken op welke wijze één en ander vorm gegeven kon worden mede gelet op de wens van Linda om te emigreren en haar deel van de werkzaamheden in het buitenland uit te voeren. Ondanks de complexe fiscale regelgeving die dan speelt heeft de overdracht vlekkeloos plaatsgevonden.*

*Hesham laat zich goed informeren en vraagt naar het hoe en waarom, wil weten hoe het zit en hoe zaken tot stand zijn gekomen. Hij heeft een kritische blik. Hij zorgt er voor dat de zaken op orde zijn en dat heeft er mede toe bijgedragen dat Jobdrive in korte tijd spectaculair gegroeid is. Mooi om te zien hoe een familiebedrijf succesvol wordt voortgezet.*



Sietze Alkema.

Maar goed, daar werken wij deels aan door onze opslagcapaciteit te vergroten. Daarmee heb je dan een stabiele inkomstenbron. Het transport blijft wiebelig.

**Hesham:** Ik zou het fijn vinden om toch meer senioriteit op het gebied van sales in te bouwen. Wij zitten eigenlijk in een hele commerciële business. Veel uitzendbureaus doen 'zoveel belletjes per week', 'zoveel belletjes per maand' en 'zoveel keer de deur uit', dat hebben wij niet. Ik ben geen deurentrapper, maar kijk binnen mijn netwerk met wie ik kan en wil samenwerken. Wil je consequent groeien en je stabiliteit behouden, dan is sales wel belangrijk. Zeker ook iemand die het team kan meenemen en inspireren op dit gebied.

Wat brengt 2022

**Hans:** Het wordt voor ons een heel bijzonder jaar. Dit is het jaar dat we gaan verhuizen naar onze nieuwe vestiging waarmee wij de onderneming op de kaart gaan zetten. Ik hoop dat het in 2022 corona-technisch toch iets soepeler gaat worden en dat we vanaf het begin gas kunnen geven.

**Hesham:** Ik kan er heel open over zijn, wij hebben wel een flinke uitdaging. Eén van onze grootste klanten is overgenomen. Deze klant gaat zich verbinden aan een groter uitzendbureau, wat wij direct in aanvragen gaan merken. De uitdaging en de focus wordt dat we de taart meer gaan spreiden over verschillende bedrijven. De doelen voor 2022 zijn focussen op sales en nieuwe bedrijven, iemand erbij en vooral meer plezier maken. Van 2017 tot en met 2019 zijn we echt met 185% gegroeid. Nu merk je een kleine daling en ik wil weer terug naar het oude niveau en dat betekent dat we ongeveer met 10% moeten groeien aankomend jaar. Voor de rest gewoon veel plezier maken en meer leuke dingen ondernemen met het team!

**Hans:** Ja, dat is zeker belangrijk, want als team moet je het doen. Dat is bij ons soms wel een tweedeling. De collega's die op locatie werken krijgen vaak de eer en prachtige woorden, terwijl de mensen op kantoor zich uit de naad werken om alle offertes op orde te krijgen. Zonder een mooie offerte en de opdracht hoeven de collega's het niet uit te voeren. Andersom, als ze het op locatie verpesten dan hoeven wij geen nieuwe offerte meer te maken. We zijn één team en één bedrijf en dan is het juist zo leuk om met z'n allen plezier te maken. Je moet er met elkaar staan en dat moet je niet vergeten!

En nu door!  
Of toch nog  
even niet?

Ongelooflijk wat een pandemie met ondernemers doet. De een moet zich verbijten omdat de deuren dicht blijven, de ander weet niet hoe alle opdrachten te verwerken. Bedrijven die na hun start jarenlang in de groei zaten, maken nu of een explosieve groeifase door of vallen gedwongen terug. Is er iets te zeggen over een goed businessmodel voor 2022 en volgende jaren?

Wie haast heeft moet even gaan zitten

Voor we het weten is de economie weer op stoom en zijn procenten jaarlijkse groei 'gewoon' weer aan de orde van de dag. Een bezinningsmoment is op zijn plaats: wat wil je als ondernemer met je bedrijf, is je stip op de horizon 2025 of 2030 misschien veranderd? Wat zijn positieve en negatieve punten uit de afgelopen periode? Zet ze op een rij, stabiliseer even, om daarna niet als een kip zonder kop door te rennen maar een bewuster pad te volgen. Wie hard wil kunnen rennen, moet even stil kunnen staan.

Praktijkvoorbeeld: bezinningsmoment met profielschets

Dit bedrijf scoort een goed rendement, maar ziet toch dat het aantal klachten aanzienlijk is en dat er weinig nieuwe klanten worden geworven. Op personeelsvlak lukt het niet om goede mensen te werven. En in de waan van de dag komt het niet van innoveren. Dit profiel is in het MKB vaak te zien. Op dit moment een renderende onderneming, maar toekomstbestendig valt nog te bezien.

ONDERNEMINGSSCAN

Geldstromen	Rendement en cash flow	
	Prognose rendement komende jaar	
	Score van essentiële kengetallen in ondernemingsdashboard	
	Betalingstermijn debiteuren	
Markt en klant	Score klanttevredenheid	
	Klantentrouw	
	Aantal klachten	
	Ontwikkeling marktaandeel	
Personeelsbezetting	Kwaliteit actuele personeelsbezetting	
	Prognose personeelsbezetting komende drie jaar	
	Score medewerkerstevredenheid	
	Kwaliteit van de HR functie	
Innovatie	Tijd die genomen wordt voor experimenten	
	Aantal nieuwe producten die ontwikkeld worden	
	Helder beeld waarmee over 5 jaar het geld verdiend wordt	
	Inzicht in methodes om te innoveren	



### Toekomstbestendig, hoe word je dat?

Nee, ook Omnyacc heeft geen toverformule voor succes. Maar wel ervaringen, gevoed door de praktijk van haar vele klanten. In onze ogen draait toekomstbestendig zijn om blijvende winstgevendheid, aandacht voor innovatie, het productenpakket updaten, tijd nemen om vanuit passie een bedrijfsstrategie te ontwikkelen, de juiste mensen aannemen en eigen talent benutten, ondernemen vanuit de bedrijfskern en ..... ook een beetje geluk.

### 1. Passie in winst omzetten vraagt om de keuze van het juiste winst-model

Als ondernemer is het zaak je verdienmodel geregeld te evalueren. Heb je bijvoorbeeld extra veel kennis van de klant en zijn bedrijf, dan kun je betere oplossingen bieden die ook meer geld waard zijn. Is je onderneming wendbaar, dan kun je met kleine units steeds weer nieuwe klantsegmenten bereiken. Ook een extra winstbrenger is het bieden van 2 of meer versies van een product of dienst, met oplopende prijs. Waar bijvoorbeeld kledingzaken heel goed in zijn, is het verdienen via accessoires: 'Wil je een stropdas bij jouw shirt of een paar sokken bij het pak?' In de horeca is de marge op het glas wijn groter dan op het warme bord eten. Wordt een klant helemaal in de watten gelegd, met

een breed dienstenpakket, dan geeft dat een exclusieve ervaring die extra mag kosten. Investeer daarnaast in bekendheid en een goed imago, daar betaalt de klant automatisch een stuk meer voor. Wees een club waar men bij wil horen.

### 2. Start een innovatieproces niet met antwoorden, maar met vragen

- Welk idee hebben we al lang in ons hoofd, maar komt maar niet van de grond?
- Met welke innovaties zijn onze concurrenten eigenlijk bezig?
- Bieden wij onze klanten echt meer waarde dan gemiddeld in onze branche?
- Wat vinden wij de grootste zwakte in onze branche? Waar wordt de boot nu echt gemist?
- Is er een bedrijf waar we tegen opkijken en wat kunnen wij van hen leren?
- Welke nieuwe dienst kunnen wij toevoegen aan ons bestaande portfolio?
- Een onderneming is zoveel waard als haar jongste innovatie, hoe scoren wij hier?
- In welke levensfase verkeert ons bedrijf? Innoveren wij op tijd?
- Wat moet er in ons bedrijf echt anders zijn, als we 3 tot 5 jaar vooruitkijken?

### 8 stappen voor verandering –

#### John Kotter

Innoveren is een veranderingsproces. Onderzoeker John Kotter beschrijft 8 stappen om de verandering op een goede wijze te leiden:

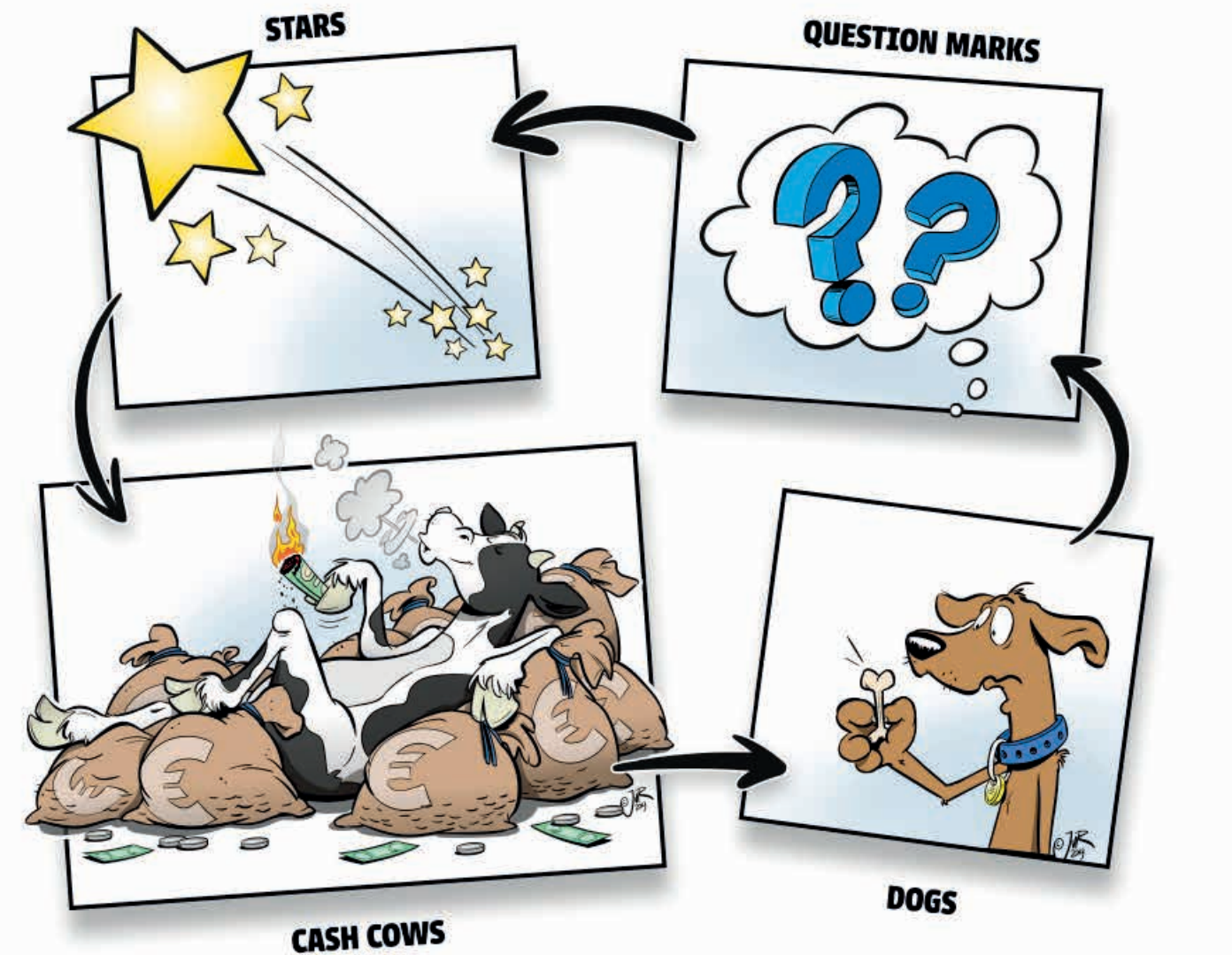
1. Een besef van urgentie kweken
2. Een leidende groep maken
3. Het grote geheel laten zien
4. Communiceren en nog eens communiceren
5. Laten groeien van draagvlak
6. Realiseren van snelle succesjes
7. Uitwerken van de innovatie
8. Verankeren in de organisatie

#### Ynte Koopal, HRM-specialist:

"Het belang van innoveren, zeker in deze snel veranderende tijd, daar is geen twijfel over mogelijk. Vergeet jouw personeelsbeleid in dit proces niet. Ga je bijvoorbeeld vanuit de administratieve organisatie verschillende technologische ontwikkelingen doorvoeren, dan moet jouw personeel daar wel in mee kunnen. Ook als je nieuwe machines of software gaat gebruiken, zorg dan dat je jouw personeel hiervoor opleidt."



**Ynte Koopal, HRM-specialist** "Bedenk hoe jij als ondernemer wilt dat (potentiële) werknemers naar jouw organisatie kijken. Waarom wil een werknemer bij jouw bedrijf werken? Wat maakt jou anders dan de concurrent? Wat zijn aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden? Blijf dicht bij jezelf en wijk niet teveel af van je eigen identiteit."



© Ton Willems

### 3. Is je product of dienst nog wel interessant voor de klant?

Voor je het weet, blijf je als onderneming te lang bezig met 1 of enkele succesvolle producten. Een sterke onderneming werkt aan continuïteit met een evenwichtig product/dienstportfolio. De BCG matrix (Boston Consultancy Group) is een hulpmiddel, dat laat zien dat elk product in een bepaalde levensfase verkeert:

1. producten waarmee nu vooral geld wordt verdiend (de cash cows)

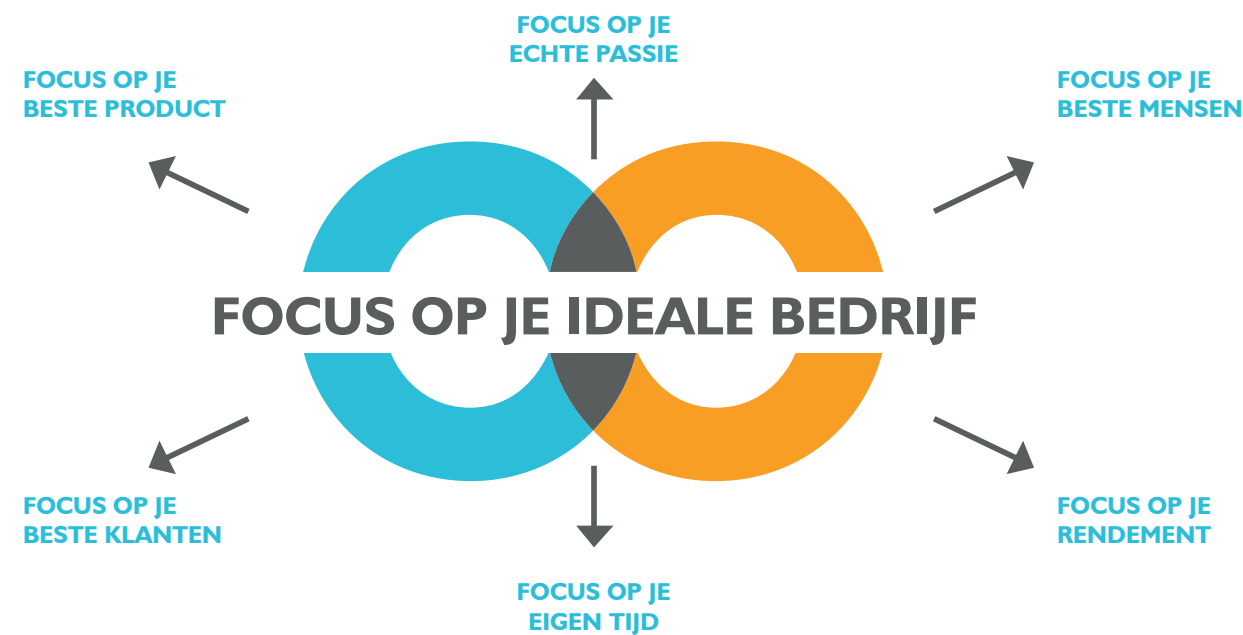
2. producten, die nu nog opleveren, maar die eigenlijk al aan het verouderen of verdwijnen zijn (dogs)
3. question marks, dat zijn producten die nu nog in een idee- of testfase zitten maar die als mogelijk kansrijk worden gezien voor de toekomst
4. stars, dat zijn questions marks die met goed succes de eerste testen hebben doorstaan en door kunnen stoten, omdat ze werkelijk veelbelovend zijn en tot toekomstige cash cows uit kunnen groeien.

Wat zijn de cash cows, dogs, question marks en stars van jouw onderneming?

### 4. Bouw een strategie als fundament onder de onderneming

Wie kent de SWOT analyse niet? Sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. De tool dateert uit 1964! Ongelooflijk dat een model meer dan een halve eeuw relevant blijft. Een SWOT heeft waarde, maar is ook erg rationeel en maakt bij de ondernemer niet veel los. Ondernemers gaan veel eerder op de punt van hun stoel zitten als ze geraakt worden door iets visueels.





Juist dat strategieproduct hebben wij bij Omnyacc ontwikkeld. Onze bedrijfskundige, Raymond Krediet, helpt onze klanten door middel van strategische toekomstsessies. "Door het combineren van visueel denken, (strategisch) tekenen en bedrijfskundig advies kunnen we samen jouw toekomstvisie of ondernemerskwestie inzichtelijk maken. Met als concreet resultaat een overzichtelijk actieplan waar je direct mee aan de slag kunt," aldus Raymond. Benieuwd? Kijk op [www.omnyacc.nl/strategische-visualisatie](http://www.omnyacc.nl/strategische-visualisatie).

#### **Mooi verhaal, maar ik mocht 2 jaar niet open...**

Ondernemers die 2 jaar lang niet of nauwelijks open mochten, die staan voor een herijking van hun bedrijf. Misschien is juist dit het moment om na te denken over wat je als ondernemer nu echt wilt. Je ideale bedrijf schetsen, door focus aan te brengen.

Focus geeft de ondernemer ruimte in het hoofd om na te denken welke onderneming hij ook alweer neer wilde

zetten. Maak die schets en zie hem niet als theoretische oefening maar als drijfveer om waar te maken. Hoe zou je de dag indelen als je met het bedrijf van je dromen bezig zou kunnen gaan? Wat zou er (drastisch) veranderen? Werken aan deze droom geeft enorm veel energie. Dat is waarom je ondernemers hoort verzuchten: 'Als ik van scratch af aan mocht beginnen, oh wat zou ik het anders gaan doen.' Ook hier geldt: wat let je, je leeft maar 1 keer.

#### **5. Strategisch personeelsbeleid**

Voorheen maakte je een personeelsplan voor de komende 10 jaar. Nu is dat veranderd naar 3 tot 5 jaar. Vroeger was een bakker een bakker en een metaalbewerker een metaalbewerker, maar dat is tegenwoordig helemaal niet meer zo. Het onderscheidend vermogen van jouw organisatie heeft invloed op het aantrekken en vasthouden van collega's. Daarnaast is cultuur heel belangrijk.

**Ynte Koopal:** "Tevreden werknemers zijn goud. Ze brengen dit over op

je klanten. Tevredenheid creëer je door goede arbeidsomstandigheden, doorgroeimogelijkheden en beloningen. Welke kennis, ervaring en competenties moeten jouw medewerkers hebben? Voelt jouw personeel zich verbonden met de organisatie? Hoe behoud ik talent? Strategische personeelsplanning helpt om inzicht te krijgen in de toekomstige personele uitdagingen.



RAYMOND KREDIET IN EEN TOEKOMSTGESPREK MET MULDER SCHOENEN.

Geen luxe, want het wordt in veel branches steeds lastiger om goede mensen te vinden. Veel geld wordt uitgegeven aan wervingstrajecten en recruiters die de juiste werknemer moeten vinden." Vaak ziet Ynte daarna geen goede onboarding (inwerkprogramma). "Als je zoveel tijd, geld en energie hebt gestoken om de juiste persoon te vinden, zeg dan niet 'succes, ga je gang'." Strategisch personeelsbeleid helpt om jouw toekomstplannen te vertalen naar jouw personeel en daar de perfecte match in te krijgen."

#### **6. Groei, maar koester wel je bedrijfskern**

Een bedrijf kan niet alles voor iedereen zijn. Het loont om na te denken waar je passie ligt, wat je talenten zijn en waar je echt beter in bent dan een ander. Dat blijft de kern van je onderneming: je verzameling producten of diensten, klantsegmenten en technologieën waarmee je het grootste concurrentievoordeel op kunt bouwen. Bij winstmaximalisatie bedenk je slim zaken erbij, rond die kern. Auteur Chris Zook ziet dit in zijn boek 'Winst uit kernactiviteiten' als de beste groeistrategie, zeker in turbulente tijden.

#### **Raymond Krediet, visueel strateeg**

Vaak hoor ik van klanten: "Ik had niet verwacht dat zo'n toekomstsessie zo waardevol zou zijn. Het heeft mij veel meer opgeleverd dan wat ik van te voren had gedacht. Dit wil - moet - ik echt vaker doen."

#### **EN NU (DOOR)?**

Wil je jouw organisatie toekomstbestendig maken? Durf dan scherpe keuzes te maken. Onze bedrijfskundige Raymond Krediet zorgt door visueel te werken dat je direct het grote plaatje voor je ziet. Hij zet je aan het denken met scherpe vragen en zorgt in zo'n 2 uur tijd voor concreet visueel resultaat. Versnel jouw denkproces met een frisse blik, kijk van buiten eens naar jouw bedrijf en omgeving en richt het vizier op de toekomst. Zo zorg je dat je niet meer wakker ligt van de problemen die vandaag de overhand hadden, omdat je sterker vanuit passie en visie kunt gaan werken. Is de grote lijn beter in beeld, dan geeft je dat rust en uiteindelijk een beter rendement. Kijk op [www.omnyacc.nl/strategisch-visualiseren](http://www.omnyacc.nl/strategisch-visualiseren).

Onze HRM-specialist Ynte Koopal of één van onze andere HRM-specialisten helpen je om vanuit die grote lijn je huidige personeelsbezetting te optimaliseren. Van het aantrekken van de juiste mensen tot het vasthouden daarvan. Ook helpen zij je om meer inzicht te krijgen in wat jouw organisatie in de toekomst aan personeel nodig heeft. Kijk op <https://omnyacc.nl/strategisch-personeelsbeleid> voor meer informatie. En door!





## Lastenverlichting voor kleinere bv vanaf 2022

**Goed nieuws voor de kleinere bv's. Vanaf begin dit jaar worden hun lasten verlicht. Zo was er eerst sprake van 15% vennootschapsbelasting over de eerste € 245.000 winst. Nu is dit bedrag verruimd naar € 395.000. Over het meerdere blijft wel het tarief van 25% gelden.**

### Fiscale eenheid

De verruiming van de eerste tariefschijf tot € 395.000 zorgt ervoor dat in veel gevallen een fiscale eenheid minder aantrekkelijk wordt. Bij een fiscale eenheid kunnen de verbonden bv's onderlinge winsten en verliezen met elkaar verrekenen. Tegenover dit voordeel staat een steeds groter wordend nadeel, namelijk dat maar één keer van de verruimde schijf van het lage tarief kan worden geprofiteerd.

**Tip!** Het verbreken van de fiscale eenheid kan het nadeel beperken. Als verbreking per 2022 gewenst is, moest het verzoek hiertoe vóór 1 januari 2022 zijn ontvangen door de Belastingdienst.

### Verliesverrekening verruimd én beperkt

Naast bovengenoemd voordeel krijgen bv's dit jaar ook te maken met wijzigingen inzake de verliesverrekening. Vanaf begin dit jaar wordt de verliesverrekening in de vennootschapsbelasting beperkt tot 50% van de belastbare winst. Wel mogen verliezen voortaan onbeperkt voorwaarts verrekend worden.

Verliezen tot een bedrag van € 1 miljoen aan belastbare winst zijn volledig verrekenbaar. Voor zover de belastbare winst hoger is dan € 1 miljoen, worden die verliezen voor zover zij meer bedragen dan € 1 miljoen, slechts tot een bedrag van 50% van de belastbare winst boven € 1 miljoen verrekend.

*De verruiming van de eerste tariefschijf tot € 395.000 zorgt ervoor dat in veel gevallen een fiscale eenheid minder aantrekkelijk wordt.*

### MEER WETEN?

Wil je meer weten over het doen van aangiften? Op [omnyacc.nl/belastingaangiften-1](https://omnyacc.nl/belastingaangiften-1) vind je meer informatie. Je kunt ook contact opnemen met één van onze specialisten. Zij kunnen je van A tot Z begeleiden.

Verhuizing!

STERK!



## OMNYACC HEERHUGOWAARD

*is verhuisd!*

Vanaf maandag 28 maart kun je kantoor Heerhugowaard vinden aan de W.M. Dudokweg 70A. Maar liefst 26 jaar zaten zij met veel plezier aan het Stationsplein. Nu werd het hoog tijd voor de volgende stap. Een fris, huiselijk en duurzaam pand in eigen beheer. Wietze Groot, Ralf Hogenberk, Jan Schipper en Simon Verduin zijn de uitdaging met succes aangegaan. Het resultaat: een nieuw pand met de wauw-factor.





### ***Uit ons jasje gegroeid***

"Het was hoog tijd om onze stek aan het Stationsplein te verwisselen voor een groter pand. We groeiden namelijk letterlijk uit ons jasje," aldus Simon Verduin. In het kantoor zijn 34 splinternieuwe werkplekken gecreëerd. Ralf Hogenberk voegt toe: "Daarnaast wilden we graag naar een pand in eigen beheer. Op deze manier is het een stuk pensioenvoorziening. Ruim 26 jaar hebben wij met veel plezier gewerkt in het Forum aan het Stationsplein. Nu was het tijd voor een frisse start. Wij zijn de familie Koper heel dankbaar voor de fijne tijd in het Forum."



### ***Samen kom je verder***

Het nieuwe pand is op ons pad gekomen door één van onze klanten, Indrukwekkend. Simon zegt: "Wij waren op zoek naar een pand, zij waren op zoek naar een pand. Het pand dat Wouter den Bakker (eigenaar Indrukwekkend) op het oog had was te groot voor hen alleen. Daarom hebben zij ons benaderd." Dit bleek een schot in de roos te zijn.

### ***Twee rechterhanden***

Direct intrekken? Nee, er moest nog wel wat gebeuren. De uitgangspunten voor de verbouwing van het pand waren duidelijk. Een huiselijke sfeer, duurzaam, toekomstbestendig en voldoende werkplekken. Simon: "Wij willen dat de collega's graag naar kantoor komen. Juist om het hybride werken te ondersteunen. Je moet je hier thuis voelen." De werkplekken zijn uitgevoerd met sta-zit bureaus en iedereen kan zo met zijn laptop op elke werkplek inloggen. Ook is er nagedacht over duurzaamheid. Dat is de reden dat het pand gasloos is en voorzien van zonnepanelen en ledverlichting. Ralf: "Je moet klaar zijn voor de toekomst."



### ***De handen uit de mouwen***

Na maanden van verbouwen was het eindelijk zo ver. Op vrijdag 25 maart hebben ze met z'n allen de handen uit de mouwen gestoken en zijn ze verhuisd. Simon vertelt trots: "De eenheid en bereidwilligheid van de collega's was enorm. In één dag hebben we het ene pand leeggehaald en het andere pand gevuld. Als afsluiting van de dag hebben we een drankje gedaan op het dakterras samen met onze burens Indrukwekkend." Ralf: "Dan kijk je met trots terug op het hele proces. Het is geworden hoe we het voor ogen hadden. Iedereen die binnenloopt heeft een wauw-gevoel. Daarnaast is alles binnen het tijdsbestek gelukt."



***"Ons werk is emotie en gaat veel verder dan enkel cijfers. Daar past een plek bij die deze warmte uitstraalt."***



### ***Winnen doe je met z'n allen***

Simon: "Ik krijg er energie van om te zien hoe de collega's betrokken waren bij de verbouwing. Tijdens de wandelronde in de pauze werd er vaak even gekeken bij het nieuwe pand. Ideeën en wensen werden doorgegeven en dit is ook zoveel mogelijk uitgevoerd." Ralf vult aan: "Ons werk is emotie en gaat veel verder dan enkel cijfers. Daar past een plek bij die deze warmte uitstraalt. De klik is zo enorm belangrijk voor prettig samenwerken. De energie die dit nieuwe pand geeft aan ons hele team is fantastisch. We gaan er vol voor om met ons team van professionals onze belofte waar te blijven maken: ons samen sterk maken voor ondernemers."



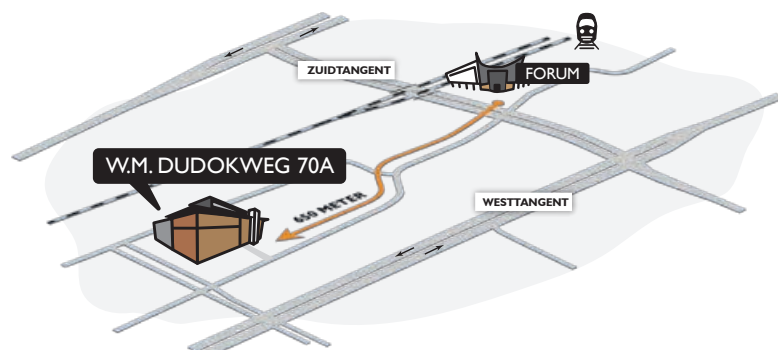




## Een nieuw hoofdstuk

Waar kun je ze nu vinden? De vestiging is eigenlijk maar 650 meter opgeschoven. Handig om te weten is dat de postbus, het e-mailadres en het telefoonnummer ongewijzigd blijven.

Het nieuwe adres is:  
W.M. Dudokweg 70A  
1703 DC Heerhugowaard



**EXTERNE SPECIALIST GERLOF OSINGA**

*Weet waar je  
**naartoe** wilt*

“Wees jezelf, ga uit van je sterke punten en weet waar je naartoe wilt. Heel ingewikkeld is het niet. Dit geldt voor alle mensen in elke organisatie!” Dit advies heeft trainer Gerlof Osinga vanuit LINX training en implementatie medewerkers, managers en directeuren het meest gegeven. Dit is ook precies hoe hij zelf in het leven staat. “Verder is het zaak om de juiste werkomgeving voor iedere medewerker binnen de organisatie te creëren. En verder in actie te komen en blijven. Zo zorg je voor een toekomstbestendige organisatie!”

### ***Van gymdocent naar gedragscoach***

“Ik was altijd al heel erg geïnteresseerd in de ontwikkeling van mensen. Van origine ben ik gymdocent. Ik zag mijzelf niet op mijn eenenvijftigste een salto voorover geven, dus toen ben ik eigenlijk vanuit de opleiding op zoek gegaan naar een combinatie tussen ontwikkeling en het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven trok mij ook vanwege de dynamiek die mijn familie en bekenden mij voorspiegelden. Ik heb direct gekozen voor zelfstandig, omdat ik graag onafhankelijk opereer.

“Ik doe niets anders dan het aanleren van een techniek. Hoe doe je iets en hoe maak je iets bespreekbaar. Maar ik help ook met nadenken over hoe het nog beter, mooier of sneller kan. Zo denk ik mee met directies over de richting die ze op willen en hoe je de mensen daarin meeneemt.”





### Een vliegende start

Van gymdocent naar trainer is een flinke koerswijziging. Gerlof: “Klopt, daarom heb ik mij aangesloten bij een franchiseorganisatie met veel senior trainers. Van deze senior trainers heb ik het vak geleerd. Natuurlijk heb ik ook opleidingen gevolgd. Ik heb mijzelf in de afgelopen 23 jaar geschoold en verder ontplooid. Anders heb je ook niet zoveel toe te voegen.”

### Wees jezelf

“Ik vind authenticiteit heel belangrijk. Blijf gewoon jezelf. Dat geldt van directeur tot en met iemand die in de fabriek staat.”

“Je kunt alleen groeien en bepalen waar je naar toe wilt als je jezelf bent.”

Als we Gerlof vragen over het belang van het formuleren van een duidelijke visie is hij duidelijk. “Het helpt zeker als een bedrijf zelf een visie heeft. In mijn netwerk ben ik in contact met mensen die organisaties daarbij helpen, want dat is niet mijn sterkste punt. Dat laat ik graag over aan anderen. Je moet weten wat je goed kunt en niet goed kunt.”

### Ga uit van je sterkte

Plezier in je werk; het is een inkoopertje. Als je ergens goed in bent, dan vind je het ook leuk. Gerlof heeft er zijn eigen kijk op hoe je de focus legt op het sterke deel en niet zozeer op hetgeen iemand minder goed kan. “Kreeg ik vroeger een 7 voor aardrijkskunde, dan was dit geweldig. Maar die 5 voor wiskunde; ‘Hoe zit dat jongen?’ Er werd

vooral gekeken naar wat beter kan. Heel veel beoordelings- en functioneringsgesprekken lijken op dit rapport van vroeger. Het risico bestaat dat het vooral gaat over de verbeterpunten. Mijn advies: niet over hebben. Kijk, als een verpleegkundige geen drukverband kan leggen dan hebben we een probleem. Als iemand aangenomen wordt dan moet diegene wel een minimaal niveau aan kennis hebben waar hij of zij voor aangenomen is. Maar over de competenties waar niet op geëxcelleerd hoeft te worden ga ik het niet hebben.”

### Weet waar je naar toe wilt

“Als je niet weet waar je naartoe wilt dan word je een onderdeel van het proces en word je gevoelig voor allerlei invloeden. Als je zelf een beeld voor ogen hebt waar je naartoe zou willen gaan met je organisatie, je directieteam of het team überhaupt, dan kun je bedenken: Hoe ga ik dat bereiken? Als de neuzen van het team in dezelfde richting staan, dan ga ik elk individueel teamlid bevragen hoe het zit met de intrinsieke motivatie om dat doel te behalen. Wat heb je daarvoor nodig? Zo kun je echt stappen zetten.”

### Wat heeft jouw medewerker nodig?

“Tijdens de coronacrisis is er veel gebruik gemaakt van online tools zoals Microsoft Teams. Veel organisaties zagen dat als een mooie efficiëncyslag. Ik zou mee willen geven dat online niet alles is. Sterker nog, als we de mens onder de loep nemen dan is de mens vooral gebaat bij een mix. Ik geloof dat we moeten uitgaan van wat iedere medewerker nodig heeft om zijn output te halen. En een aantal medewerkers zijn erg gebaat bij thuiswerken, omdat ze daar meters kunnen maken. Houd contact met de medewerker, nodig ze uit om naar kantoor te komen en blijf in gesprek. Je wilt ze ook in de ogen kijken en de binding houden. Er zijn ook medewerkers die veel meer behoefte hebben om onder collega's te zijn om hun werk te doen. Een ondernemer die dat snapt heeft voorsprong. Wat heeft mijn menselijke kapitaal nodig om de output te halen?”

### Houd jezelf de spiegel voor

Inzicht in gedrag krijgen is ook enorm belangrijk binnen een organisatie. Enerzijds gaat het om het gedrag van de leiding. Wat roept mijn gedrag op bij mijn omgeving en hoe kan ik daar invloed op uitoefenen? Verder opent het gesprekken als medewerkers ook onderling naar elkaar gedrag kunnen benoemen. ‘Oh daarom reageer je tijdens een overleg zo’. Daarna maken we bespreekbaar hoe we dat effectiever of efficiënter kunnen doen. Daar begin ik ook altijd mee als ik bij opdrachtgevers binnenkom. Ook maak ik mensen bewust van niet professioneel gedrag. Ik vraag ze: ‘Wat wil jij doen in je ontwikkeling? Waar wil je naartoe? Wat heb je daarvoor nodig? Welk gedrag hoort daarbij denk je zelf? Ik ben veel bezig om mensen zelf de spiegel voor te laten houden. Ik hou hem niet vast, dat doen ze zelf.”

### Daar word ik nou blij van!

“Ik hou van langdurige relaties. Eén training en weer weg, daar geloof ik niet in. Niet omdat ik mezelf wil opdringen, maar ik geloof dat je als organisatie geen ander gedrag kan verwachten door één training. Ik weet zeker dat mensen in beweging willen blijven, maar dat lukt soms niet door wat voor reden dan ook. Dan klampen ze zich vast aan wat ze hebben en vergeten ze om verder te denken. Ik wil deze mensen helpen om verder te komen. Daar leer ik zelf ook heel veel van. Dat is ook waar ik elke ochtend mijn bed voor uitkom; om te leren!”

### Samen ondernemersdoelen realiseren

Harold Steunebrink (Vennoot en Pensioen- en HRM-adviseur): “Bij Omnyacc werken wij multidisciplinair. We willen onze ondernemers en werkgevers optimaal kunnen ondersteunen in elke fase van het ondernemerschap. Daarom hebben we veel diensten en specialisten in eigen huis en werken wij ook veel samen met externe specialisten zoals Gerlof. We willen onze relaties immers zo breed mogelijk kunnen bijstaan om hun ondernemersdoelen te realiseren. De juiste specialist op het juiste moment kunnen inzetten dat maakt echt het verschil.” Gerlof: “Ik kwam met Harold in gesprek en vanaf het begin was er een klik. Ik mag hem heel graag. Het is een persoon waar ik mij wel in herken. Recht-toe-recht-aan, pragmatisch, praktisch en je verveelt je nooit met Harold.”

## Do's voor een toekomstbestendige organisatie

**Ga met de tijd mee:** kijk naar de denkbelden van bijvoorbeeld millennials en speel daarop in. Als je niet meegaat, dan trek je deze mensen niet aan of je houdt ze niet vast.

**Blijf vernieuwen:** kijk altijd hoe je iets mooier of efficiënter maakt. Stilstand is achteruitgang.

**Blijf in gesprek:** ga niet uit van je eigen doelen, maar verplaats je in de doelen van je medewerkers. Ga met je mensen aan de slag, want er is krapte op de arbeidsmarkt.

**Autonomie:** geef wie dit aan kan de vrijheid om te excelleren.







# En door...!

## Melanie Schintz-Privée

Registeraccountant en vennoot – Den Helder

### Dat klinkt als een plan.

Grote of kleine hobbels op je route? Schud ze van je af en door! Achteraf leidt dat tot een mooi verhaal. Zeker nadat je weet dat alles is gelukt en de uitkomst precies is wat je ervan had gehoopt of misschien zelfs beter.

Laten we het dit jaar maar gewoon samen doen. En door...! Door naar nieuwe kansen, door naar technologische ontwikkelingen. Door naar nieuw leiderschap en nieuwe vormen van samenwerking. Door naar duurzamere oplossingen en door naar een mooie toekomst! Mijn goede voornemen was onder andere om deze column inspirerend te vullen. Dat gaat de ene keer beter dan de ander. En door..!

## Overstappen naar een bv De rechten en plichten voor werkgevers

Het is als werkgever van belang om op hoogte te zijn van de regels voor arbeidscontracten. Deze regels zijn constant aan verandering onderhevig. Ben jij op de hoogte van jouw rechten en plichten? Voor iedereen die het overzicht een beetje kwijt is, vind je in dit artikel de belangrijkste wijzigingen op een rij.

### 1. Denk aan jouw aanzegverplichting en voorkom een aanzegvergoeding

Bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer, moet je uiterlijk een maand voor de overeengekomen einddatum schriftelijk aan de werknemer laten weten of je het contract wel of niet wenst voort te zetten en zo ja, onder welke voorwaarden. De gedachte hierachter is dat de werknemer tijdig weet waar hij aan toe is en zich zo nodig kan gaan oriënteren op een functie elders.

**Tip!** De aanzegverplichting geldt niet voor contracten met een looptijd korter dan zes maanden en niet bij contracten waarvan het einde niet op een kalenderdatum is bepaald. Een voorbeeld van een dergelijk contract is een contract voor de looptijd van een project.

Als je de werknemer hebt laten weten dat je het tijdelijke arbeidscontract wilt verlengen maar je geeft niet aan onder welke voorwaarden, dan krijgt jouw werknemer eenzelfde nieuw tijdelijk arbeidscontract onder dezelfde voorwaarden. Het nieuwe arbeidscontract loopt even lang als het voorgaande tijdelijke arbeidscontract, maar niet langer dan een jaar.

### Aanzegvergoeding

Wanneer je niet voldoet aan de aanzegplicht, dan heeft de werknemer recht op een brutomaandsalaris. Ben je te laat met aanzeggen, dan ben je een vergoeding naar rato verschuldigd. Het tijdelijke arbeidscontract eindigt wel na de overeengekomen einddatum.

In jouw loonadministratie moet je de aanzegvergoeding opnemen als loon uit vroegere dienstbetrekking, zelfs als de aanzegvergoeding wordt geclaimd, terwijl de arbeidsovereenkomst is voortgezet. Het loonbegrip voor de aanzegvergoeding is het kale uur- of stukloon. Overwerk-

of ploegentoeslag, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en winstdeling worden hierin niet meegenomen. Voor de aanzegvergoeding geldt dus een ander loonbegrip dan voor de transitievergoeding. Het loon vormt de basis van de vergoeding voor het niet in acht nemen van de (juiste) aanzegtermijn. Dit loon wordt berekend door het bruto-uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Bij de term 'arbeidsduur' gaat het om werkdagen. Dit betekent dat er dus niet wordt gerekend met 30 of 31 kalenderdagen per maand, maar met 20, 21 of 22 werkdagen. Voor het bepalen van de hoogte van de aanzegvergoeding is de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend. Stel dat deze maand 22 werkdagen bevat en de werknemer werkt 7,6 uur per dag (38 uur per week/5 werkdagen). Voor het berekenen van de hoogte van de aanzegvergoeding moet het aantal uren per dag worden vermenigvuldigd met het bruto-uurloon, om dit vervolgens weer te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen per maand. De aanzegvergoeding bedraagt dan dus 7,6 uur per werkdag x uurloon x 22 werkdagen.

Voor de bepaling van de hoogte van de aanzegvergoeding bij een te late aanzegging wordt wel gekeken naar het aantal kalenderdagen in de maand waarin had moeten worden aangezegd. Telt de maand 31 dagen en je zegt bijvoorbeeld twee dagen te laat aan, dan ben je een vergoeding verschuldigd van 2/31ste van het loon.

**Let op!** De aanzegvergoeding vervalt als de werknemer niet hierom verzoekt binnen drie maanden na de dag waarop jouw aanzegverplichting is ontstaan. Ook betaal je geen aanzegvergoeding bij faillissement, surseance van betaling of bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.



2. Nieuwe ketenbepaling: sneller een vast contract

De ketenbepaling regelt wanneer opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten overgaan in een vast arbeidscontract. Je kunt met een werknemer maximaal drie tijdelijke contracten in 36 maanden afsluiten. Tot 1 januari 2020 was dit maximaal drie tijdelijke contracten in 24 maanden. Na een tussenliggende periode van meer dan zes maanden is geen sprake meer van opeenvolgende contracten. Dat betekent dat als een tijdelijk contract afloopt en je binnen zes maanden weer een nieuw contract aangaat met dezelfde werknemer, deze tussenliggende periode meetelt voor de 36-maandenperiode.

**Let op!** *Er moet ruimte zijn om op sectorniveau af te kijken en de onderbreking te verkorten als het werk daarom vraagt, zoals bij seizoensarbeid. Deze optie is daarom verruimd naar ander terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Een en ander dient geregeld te zijn in cao's.*

Samenvattend ontstaat een vast contract:

- na meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten en;
- wanneer je langer dan 36 maanden gebruikmaakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Als de tussenperiode zes maanden of korter is, is sprake van opeenvolgende tijdelijke contracten en telt de tussenperiode mee bij de periode van drie jaar.

Bij cao kan onder zeer strikte voorwaarden worden afgeweken van het aantal contracten en van de totale duur. Maximaal zijn echter zes contracten toegestaan in een periode van vier jaar. Het is toegestaan de regulier geldende onderbreking van ten hoogste zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden voor functies:

- waarbij de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn; en
- waarvan deze werkzaamheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht (het moet dus echt om seizoensgebonden werk gaan).

Hierdoor hebben werkgevers die met seizoenswerkers werken meer mogelijkheden om te werken met tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Na afloop van het maximaal aantal toegestane tijdelijke contracten dan wel de

maximale duur van de tijdelijke contracten ben je verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan jouw werknemer aan te bieden als je met hem/haar verder wilt.

**Tip!** *Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) is de ketenregeling niet van toepassing.*

3. Verbod proeftijd korte tijdelijke contracten en volgende contracten

Het is verboden in tijdelijke arbeidscontracten van zes maanden of korter een proeftijd op te nemen. Ook is het verboden een proeftijd op te nemen in een tweede of volgend contract.

**Tip!** *Een nieuwe proeftijd bij de huidige werkgever is wel toegestaan als een werknemer een nieuwe functie aangeboden krijgt die wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist. Het contract moet dan wel langer dan zes maanden duren.*

De lengte van een toegestane proeftijd is afhankelijk van de duur van het contract:

Lengte tijdelijk contract	Lengte maximale proeftijd
0 tot 6 maanden	n.v.t.
Meer dan 6 maanden, maar minder dan 2 jaar	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden

4. Verbod concurrentiebeding in tijdelijke contracten

Een concurrentie- dan wel relatiebeding is in een tijdelijk contract verboden. Dit kan alleen anders zijn als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Denk hierbij aan specifieke of bedrijfsinformatie. Als je dit zwaarwegende bedrijfsbelang expliciet motiveert in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is een concurrentie- dan wel relatiebeding nog wel toegestaan. Wil het concurrentiebeding echt effect hebben, dan moeten de zwaarwegende bedrijfsbelangen echter zowel bestaan op het moment van aangaan van het beding als op het moment dat je je wilt beroepen op het beding.

**Let op!** *Je kunt als werkgever geen rechten ontlenen aan een concurrentie- of relatiebeding als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van jouw kant.*

5. Loondoorbetalingsverplichting bij oproepkrachten

Werk je met oproepkrachten, bijvoorbeeld via een nulurencontract of een min-maxcontract? Dan heb je in beginsel een loondoorbetalingsverplichting als jouw werknemer niet kan werken door een oorzaak die voor jouw risico komt. Dit geldt bijvoorbeeld ook als je de werknemer niet oproept, terwijl er wel werk is. Daarnaast heeft de werknemer recht op loon over de garantie-uren. Dat wil zeggen dat iedere keer als je de werknemer oproept, hij recht heeft op minimaal drie uur loon, ook als de werknemer bijvoorbeeld maar één uur werkt.

In de arbeidsovereenkomst kun je in de eerste zes maanden schriftelijk jouw loondoorbetalingsverplichting uitsluiten. Je kunt echter niet het recht op loon over de garantie-uren uitsluiten. Ná de eerste zes maanden kan de loondoorbetalingsverplichting alleen nog uitgesloten worden in de cao voor functies met werkzaamheden van ‘incidentele aard’ en zonder ‘vaste omvang’. Voorbeelden hiervan zijn de invalkracht en de uitzendkracht.

**Let op!** *Het kabinet wil voorkomen dat bij nulurencontracten sprake is van permanente beschikbaarheid daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist.*

Er is in sommige sectoren sprake van ongewenste situaties, waarbij nodeloze beschikbaarheid ook ten koste gaat van de mogelijkheden van werkenden om bijvoorbeeld andere (deeltijd)banen te accepteren. Daarom is wettelijk bepaald dat je als werkgever de oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch moet oproepen. Het gaat hier om vier kalenderdagen, waarbij de geplande werkdag niet meetelt. De termijn van vier dagen kan bij cao worden bekort naar minimaal 24 uur van tevoren. Trek je de oproep schriftelijk of elektronisch binnen deze periode in, dan heeft de oproepkracht toch recht op loon over de oproep. Na twaalf maanden gewerkt te hebben met een oproepkracht, moet je de oproepkracht binnen één maand een schriftelijk/elektronisch aanbod doen, gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren van de afgelopen twaalf maanden. Dit staat bekend als het ‘vastklikmoment’. Hiermee wordt voorkomen dat een oproepkracht onbeperkt kan worden ingezet als oproepkracht. Bij aanvaarding van het aanbod moet de vaste arbeidsomvang uiterlijk ingaan op de eerste dag van de 15e maand. Eerder mag uiteraard ook. De oproepkracht is vrij het aanbod al dan niet te aanvaarden.

6. Versterking rechten payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payrolling doet, maar bij jou als opdrachtgever feitelijk werkzaam zijn. De werknemers worden aan jou ter beschikking gesteld op basis van een payrollovereenkomst.

De positie van payrollwerknemers is verstevigd, omdat sinds 1 januari 2020 bepaald is dat de payrollovereenkomst weliswaar wordt aangemerkt als een bijzondere vorm van de uitzendovereenkomst, maar dat het zogenaamde verlichte arbeidsrechtelijke regime buiten toepassing wordt gelaten. Dit betekent onder meer dat de uitsluiting van de loonbetaling is beperkt tot maximaal 26 weken en dat de reguliere ketenregeling van toepassing is. Om te spreken van een payrollovereenkomst, moet sprake zijn van een exclusieve terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever en de payrollwerkgever mag de werving en selectie niet zelf hebben uitgevoerd. Payrolling wordt gezien als een instrument om werkgevers te ontzorgen, niet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

De payrollwerkgever moet vanaf 1 januari 2021 zorg dragen voor net zo'n adequate pensioenregeling voor de payrollwerknemer als voor een vaste werknemer met een gelijke of gelijkwaardige functie in hetzelfde bedrijf of bedrijfstak. Van een adequate pensioenregeling is in ieder geval sprake als de payrollwerknemer wordt ondergebracht in het pensioenfonds van de inlener. Als dit niet mogelijk is of als de payrollwerkgever dit niet wil, moet de payrollwerkgever zelf een adequate voorziening treffen.

Inmiddels is uitgemaakt dat dit concreet betekent dat de werkgever een pensioenvoorziening moet treffen met ouderdoms- en nabestaandenpensioen, zonder een wacht- of drempeltijd en met een werkgeversbijdrage van 14,6% van de pensioengrondslag. Dit laatste percentage is gelijk aan de gemiddelde werkgeversbijdrage in Nederland en wordt jaarlijks aangepast.

TOT SLOT

Je kunt bij Omnyacc terecht voor ál jouw personeels-zaken. Naast onze ervaren salarisadviseurs hebben wij ook HRM-adviseurs, pensioenadviseurs, verzekeringsspecialisten, arbeidsrechtjuristen en casemanagers in huis. Heb je vragen? Neem gerust contact op met onze specialisten.



Waarom is jouw bedrijf in de toekomst nog steeds succesvol en relevant?

## VAN DENKEN

[wij vergroten jouw denkracht]

Maak samen met Omnyacc periodiek tijd vrij om stil te staan en te kijken naar de toekomstmogelijkheden van jouw bedrijf



Overzicht geeft rust & focus, zo kun je betere operationele, financiële en strategische beslissingen nemen gericht op de toekomst

## NAAR DOEN

[wij helpen je met een concreet actieplan]

Met onze *nieuwe bedrijfskundige discipline*

- Kijken wij samen met een frisse blik naar de toekomst van jouw bedrijf
- Gaan we daar samen op een gestructureerde manier over in gesprek
- Zetten we jou aan het denken met scherpe vragen
- Maken we alles - in 2 á 3 uur - direct visueel inzichtelijk
- Met als eindresultaat een concreet stappenplan waar je de volgende dag meteen mee aan de slag kunt

Gemaakt door: Raymond Krediet, visueel strateeg en partner van Omnyacc.  
Meer informatie vind je op [www.omnyacc.nl/strategischevisualisatie](http://www.omnyacc.nl/strategischevisualisatie)



**WILLEM:** "MET HET JUISTE DASHBOARD KRIJGEN ONDERNEMERS INZICHT IN DE ZAKEN WELKE ZIJ EN ANDERE BELANGHEBBENDEN BELANGRIJK VINDEN. ZO KOM JE NOOIT VOOR VERRASSINGEN TE STAAN!"

LEEUWARDEN V.L.N.R. GERRIT VAN DER VELDE, BEREND BAKKER EN WILLEM HEERINGA (ROY JORRITSMA MIST OP DE FOTO)

# DASHBOARD SPECIALISTEN IN BEELD

Het belang van innoveren en digitaliseren wordt steeds duidelijker. Een dashboard is hier een goed voorbeeld van. Hierdoor zijn jouw actuele cijfers in één oogopslag zichtbaar. Zo kun je nog sneller bijsturen en betere besluiten nemen. Dit allemaal in minder tijd dan voorheen. En door! Bij Omnyacc ben je aan het juiste adres voor het maken van een dashboard. Maak kennis met "onze collega's". Wil je meer weten over dashboarding? Bekijk het artikel "dienst uitgelicht" op pagina 39.



## Den Helder

**Rhona en Chantal:** Dagelijks houden wij ons bezig met de financiële administratie van onze klanten. Een dashboard is een visuele samenvatting van financiële rapportages. Alle informatie die je als ondernemer nodig hebt, wordt in het dashboard in één oogopslag weergegeven. Hierdoor komen de cijfers tot leven en krijg je meer grip op de resultaten."



CHANTAL SALM EN RHONA WESSELS



JOS DE LANGE

## GoesDeen

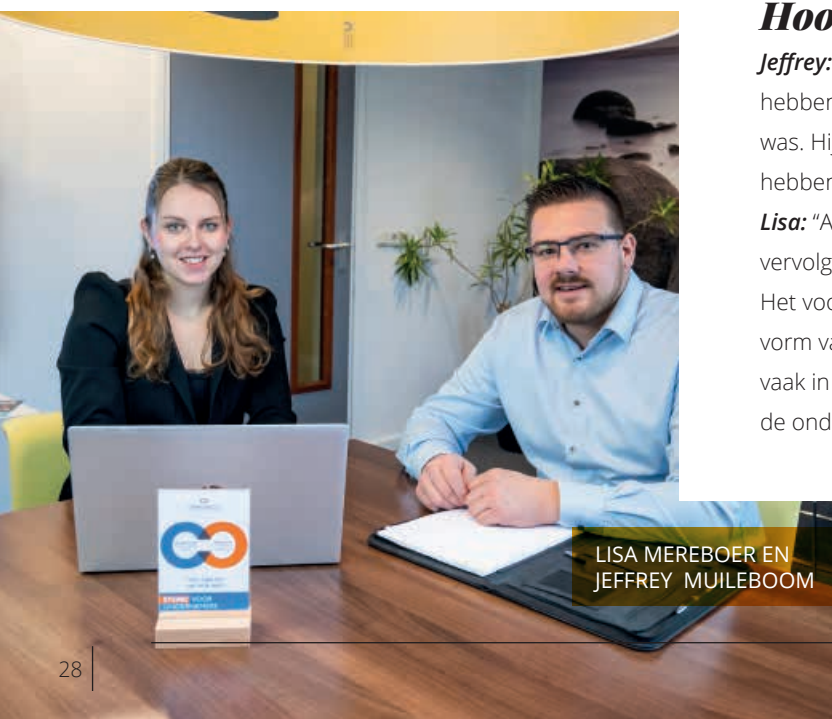
**Jos:** "Het dashboard geeft in één oogopslag de financiële situatie van je onderneming weer in een begrijpelijk overzicht. Een lijndiagram die je resultaat t.o.v. voorgaand jaar weergeeft, staafdiagrammen met de omzet per maand t.o.v. voorgaand jaar, je bankstand ect. Geen moeilijk gedoe waar je eerst een boekhoudcursus voor moet volgen. Het boekhouden doen wij voor je. De output is voor de ondernemer!"



RICK GRIFFIOEN

## Heerhugowaard

**Rick:** "Het grootste voordeel van een online dashboard voor een ondernemer is dat je altijd en overal inzicht hebt in je cijfers en KPI's. Als je op de werkvloer loopt of net een meeting ingaat, je kunt gemakkelijk op je laptop of tablet je dashboard bekijken. Dat is nou echt inzicht in één oogopslag".



LISA MEREBOER EN  
JEFFREY MUILEBOOM

## Hoorn

**Jeffrey:** "Wat ik een mooi voorbeeld vind is dat de eerste klant die wij hebben aangesloten op het online dashboard gelijk positief verbaasd was. Hij bleek namelijk 10% meer marge over zijn producten te hebben dan de concurrent".

**Lisa:** "Als de cijfers in de administratie juist en up-to-date zijn is de vervolgstap om deze overzichtelijk weer te geven in een dashboard. Het voordeel van een dashboard is dat de cijfers begrijpbaar in de vorm van visuals kunnen worden weergegeven waardoor de cijfers, vaak in één oogopslag, beter kunnen worden geïnterpreteerd door de ondernemer".



WILLEM HEERINGA EN  
GERRIT VAN DER VELDE.

## Schagen

**Mats:** "Iedere ondernemer zou een dashboard moeten hebben, omdat een dashboard ervoor zorgt dat je een betere ondernemer wordt. Door het realtime inzicht kun je sparren over vraagstukken waar je nu tegenaan loopt en kan er sneller bijgestuurd worden. Win-win toch?"

**Kristy:** "Met een voor jou op maat gemaakt dashboard krijg je meer grip op de punten waarop je wilt sturen. De mogelijkheden zijn oneindig, met financiële en niet-financiële data. Wat je als ondernemer wilt zien, kunnen wij bouwen."

## Leeuwarden

**Gerrit:** "Graag geef ik ook nog wat praktische tips. Zorg dat je online administratie altijd up-to-date is. Hiermee zorg je dat je altijd over de juiste en actuele cijfers beschikt. Denk daarnaast goed na welke informatie je inzichtelijk wilt maken in een dashboard. Teveel informatie leidt namelijk af van dat wat belangrijk is voor jouw onderneming. Ik denk graag met je mee!"

**Roy:** "Wist je dat een goed ingericht dashboard ook voorspellingen voor jou kan doen? Zo kan je bijvoorbeeld de verwachte belastingdruk of de eindafrekening NOW laten berekenen en inzichtelijk maken."

**Berend:** "Het dashboard geeft je inzicht in historie, maar biedt je tevens de mogelijkheid om de prognose met actuele cijfers te vergelijken. Hiermee heb je te allen tijde een compact, digitaal overzicht wat je ondersteunt bij belangrijke beslissingen. Het effect van bijvoorbeeld investeringen, financieringen, uitbreiding voorraad of aanpassingen in debiteuren- en crediteurenbeleid zijn snel inzichtelijk te maken. Dit geeft jou als ondernemer, maar ook andere belanghebbenden snel inzicht, houvast en vertrouwen. Wie wil dat nou niet?"



MATS MOLENAAR EN KRISTY LOGGER



PETER BANCKEN

## Texel

**Peter:** "Zorg dat je afschrijvingen en kosten maandelijks in je dashboard verwerkt. Zo komen deze kosten ook in het dashboard maandelijks naar voren en heb je een vergelijkend overzicht. Dit voorkomt rare uitschieters. Als bijvoorbeeld de huur per kwartaal wordt gefactureerd, kun je dat eenvoudig in de administratie over 3 maanden verdelen, net zoals bij afschrijvingen."





## Zainabu Kashindi

**Functie:** Beginnend assistent-accountant samenstelpraktijk  
**Vestiging:** Hoorn  
**Omnyacc'er sinds:** 2020

Het is altijd een gezellig moment. Af en toe verrast Casper (vennoot Omnyacc Hoorn) ons op woensdag met kibbeling. Heerlijk! De gesprekken met elkaar zijn altijd leuk en elke pauze leer ik weer iets nieuws over mijn collega's.

### 13:00 – fiscale middag

Na een gezellige pauze is het tijd om weer lekker door te werken! Ik bereid de aangiften inkomstenbelasting voor van verschillende klanten met verschillende situaties. Hetzij particulieren zonder onderneming of ondernemers, gepensioneerden of werkenden. Iedere situatie is anders en daardoor heel interessant.

### 08:45 – op de fiets naar het werk

Lekker met muziek in mijn oren fiets ik rond 08:45 uur naar kantoor. Ik woon dichtbij, waardoor ik binnen 10 minuten naar binnen loop. Ik begin mijn dag met het begroeten van mijn collega's met een glimlach, terwijl de waterkoker aan staat voor het eerste kopje thee van de dag!

### 09:00 – een goed begin is het halve werk

Tijd om de laptop op te starten en aan de slag te gaan. Eerst neem ik mijn mailbox door en maak ik een planning voor de dag. Vervolgens check ik de agenda waarbij je eenvoudig kunt zien waar iedereen mee bezig is die dag. Dit is vooral belangrijk voor het samenwerken met elkaar, maar ook voor de communicatie met klanten en

relaties. Je bent dan op de hoogte van afspraken of vrije dagen van je collega's. Tenslotte loop ik mijn takenlijst in ons softwarepakket Basenet door.

### 09:15 – verwerken van administraties

In de ochtenduren houd ik mij altijd bezig met het verwerken van de financiële administraties van verschillende klanten. Dit doe ik met de softwarepakketten Exact online en King software. Iedere klant is anders, want het betreft verschillende rechtsvormen en sectoren. Momenteel verwerk ik vooral de administraties van horeca-ondernemingen en dienstverleners.

### 12:30 – tijd voor wat lekkers

Om half één ga ik met mijn collega's naar de kantine om samen te lunchen.

### 15:00 – inzicht is key

Daarna maak ik een start met het opmaken van de jaarrekening van een klant. Eerst ga ik langs bij de relatiebeheerder om meer inzicht te krijgen in de klant. Vervolgens loop ik de checklist na voor het samenstellen van de jaarrekening. De jaarrekening maak ik in de MLE software.

### 17:30 – off we go

Om 17:30 verantwoord ik mijn uren en sluit ik mijn laptop af. Vervolgens zet ik de vaatwasser aan, want vaak ben ik de laatste persoon van onze afdeling die vertrekt, met uitzondering van Xander. Ik doe de lichten en radio uit en dan is het alweer tijd voor een lekker muziekje op de fiets. Op de fiets naar huis denk ik na over welke avonturen ik morgen weer ga beleven op het werk.



# Havenzicht

## Sterk duo aan het roer

Een rijke historie, dat heeft Hotel en restaurant Havenzicht in Oudeschild. In 1909 begon opa Bakker een boekingskantoor met café, omdat de Texelse boot hier nog aankwam en vertrok. Het restaurant zoals we dat nu kennen is ontstaan onder leiding van de vader en moeder van Ruud. In 1998 hebben Ruud en zijn vrouw Tineke het stokje overgenomen. Nog geen jaar later werd het vernieuwde restaurant met de serre feestelijk heropend. Verse vis- en vleesgerechten in mooie porties worden door Ruud met liefde bereid. Op de vegetarische risotto is iedereen dol. Niet alleen vanuit het restaurant kun je genieten van het unieke uitzicht, ook door het boeken van één van de twee hotelkamers kunnen gasten hier nu nog langer genieten.

Ruud en Tineke Bakker hebben in 23 jaar Havenzicht al het nodige meegeemaakt. De laatste twee jaar zijn toch wel echt een rollercoaster geweest. Bij de pakken neerzitten past niet bij dit ondernemersduo. Ruud: "Wij wilden onze hand niet ophouden. We gingen echt wat doen." Maandenlang stonden ze buiten met koek en zopie. Een groot succes! Ze zijn op eigen kracht doorgegaan en hebben daardoor bijna geen steun nodig gehad. Wij kunnen niet anders dan bewondering hebben voor hun doorzettingsvermogen.

**"Op een gegeven moment waren we voor het personeel aan het werk. Zo ging het niet langer. Het was geen leuke keuze, maar voor ons was het de beste keuze om zonder personeel verder te gaan."**



**Wat vooraf ging**

In 1945 is het prachtige pand van Havenzicht compleet platgebombardeerd. Tineke: "In Nederland waren ze al bevrijd, terwijl op Texel nog hevig in opstand werd gekomen tegen de Duitsers. Als we de communicatie van nu hadden, dan was dat nooit gebeurd. Op de fundering na was alles weg." In 1948 is Havenzicht pas teruggebouwd, omdat materialen in die tijd schaars waren. In de jaren daarna hebben Ruud zijn ouders van het café een restaurant gemaakt. In 1960 verplaatste de TESO naar Den Hoorn. Die verplaatsing is alleen maar goed geweest voor Havenzicht. De angst dat alles weg zou gaan uit Oudeschild was ongegrond. Door het verdwijnen van al die auto's werd het alleen maar gezelliger!

**Geruisloze overdracht**

Ruud wilde graag vrachtwagenchauffeur worden. Uiteindelijk viel de keuze toch op de richting consumptief, waar hij leerde koken. In die tijd heeft hij nog even in dienst gezeten, maar kon gelukkig bewijzen dat hij kon werken bij camping Loodsmansduin. Zo kon hij vervroegd uit dienst. In 1996 is Ruud gestart bij Havenzicht. Als kok kon hij gelijk meedraaien in het restaurant. Ook de stap om het over te nemen was een stuk makkelijker. Tineke: "Hoewel de vader van Ruud gelijk zei dat we dit konden overnemen, wilde ik eerst eens kijken wat ik ervan vond. Het was eigenlijk gelijk leuk. Je bouwt een band op met gasten, zeker omdat je veel herhalingsgasten hebt. 'Hé zijn jullie hier weer!' Al is het drie jaar geleden; ik onthoud gezichten." In 1998 was er sprake van een geruisloze overdracht. Ruud: "Al vond mijn vader het wel lastig om los te laten hoor. Zeker omdat we gelijk gingen verbouwen."

***"Het moment dat mijn vader zei 'ik kan het nu wel loslaten' was heel mooi!"***

**Feestelijke heropening**

In 1999 was Havenzicht met serre een feit. Tineke: "De heropening was echt geweldig. De schets van de architect met de serre gaf al een aardige impressie, maar de gasten waren benieuwd hoe het er nu echt van binnen uitzag. Het was heel druk. Onze concullega van het Pakhuys zei: 'Alles klopt'. Dat was een mooi compliment. Toen we net hadden verbouwd ging de omzet heel hard omhoog. Meer dan 10 jaar hebben we een omzetstijging gehad."

**Samen verder**

In 2009 kregen Ruud en Tineke voor het eerst te maken met een omzetsdaling. Op de haven kwamen er steeds meer restaurants, dus de omzet werd meer verdeeld. De economie was in die tijd ook minder. Ruud: "Op een gegeven moment waren we voor het personeel aan het werk. Zo ging het niet langer.

Het was geen leuke keuze, maar voor ons was het de beste keuze om zonder personeel verder te gaan." In februari 2020 keerde het tij en liep Havenzicht weer heel goed. De plannen om hulp aan te nemen waren gemaakt. Alleen toen in maart corona kwam waren ze blij dat ze nog niets uitgezet hadden. Een hele goede beslissing toen. Tineke vult aan: "Het mooie van corona is dat je nu op reservering werkt en daardoor meer kunt sturen op de reserveringstijden. Al neemt niet iedereen het heel nauw met de afgesproken tijden, maar daar werken we wel weer omheen. Je biedt ze even wat lekkers te drinken aan. Zitten we vol, dan ga ik juist niet rennen en blijf ik rustig. Dan gaat het prima!"

**Actie in de haven**

In de eerste lockdown in maart 2020 besloten Ruud en Tineke even wat achterstallige zaken op te ruimen. Het

idee was dat ze snel weer open konden, dus een take-away werd niet opgezet. Iets langer dan verwacht gingen ze in juni open op 2e Pinksterdag. Dit was om grote menigten te voorkomen. Normaal is dit op Texel één van de betere weekenden. Gelukkig was het voor Havenzicht wel weer een goede zomer. Ook de tweede lockdown was het plan om het uit te zitten. Dit keer duurde het alleen veel langer. Tineke: "Begin december zaten we hier en zeiden tegen elkaar: 'Dit gaat helemaal niet goed. Wat gaan we doen? We gaan buiten staan met koek en zopie!' In het begin heb je wat aanloop nodig, want ze moeten weten dat je er bent en wanneer. Vrij snel hadden we de loop erin. Wij hebben de financiële ondersteuningsregelingen steeds achteraf aangevraagd, zodat we niet te maken zouden krijgen met naheffingen omdat we juist weer wat verdienden. Heb je er geen recht op, dan heb je er geen recht op." Ieder weekend stonden ze buiten en in de vakantie zelfs alle dagen. De mensen hadden allemaal behoefte aan wat lekkers tijdens het wandelen of fietsen.

De warme chocolademelk, broodjes worst en erwtensoep vonden gretig aftrek. Tineke stond op een gegeven moment bekend als de mevrouw van het broodje Unox! Ondanks de kou hebben ze volgehouden. Aan stoppen dachten ze niet. Iedereen werd gegroet of aangesproken. Wat ons betreft de reden voor het succes van de actie!

**Hand niet opgehouden**

Tineke: "In de avond keken we elkaar lachend aan op de bank. We hebben meer omzet gehaald op sommige dagen, dan we soms met het restaurant haalden in deze tijd. Dat is ook omdat we de enige waren. We waren heel

verwend." Op een gegeven moment wilde de bank graag een gesprek met het ondernemersduo. Ze waren daar wat bedacht op, maar het gesprek bleek louter positief. Hij zag dat Havenzicht goede omzet draaide en echt bezig was met het genereren van cashflow. Tineke vertelt trots: "Hij had gezien dat we heel actief op Facebook waren. We kregen vaak meer likes dan we volgers hadden. Het leek wel of we meer werden getoond in die periode." De eerste coronaperiode betaalden Tineke en Ruud geen aflossing, alleen rente aan de bank. Daarna hebben ze ruimschoots aan hun financiële verplichtingen kunnen voldoen.

***"Wij hebben de financiële ondersteuningsregelingen steeds achteraf aangevraagd, zodat we niet te maken zouden krijgen met naheffingen omdat we juist weer wat verdienden. Heb je er geen recht op, dan heb je er geen recht op."***



TINEKE EN RUUD BAKKER VOOR HOTEL EN RESTAURANT HAVENZICHT





”Ze controleert ieder kwartaal de door mij ingevoerde financiële administratie en maakt tevens de tussentijdse cijfers en we overleggen met elkaar. Dat is super. Het zijn echt korte lijnen.”

#### Korte lijnen werkt

Vanuit de ouders van Ruud is de samenwerking met Omnyacc doorgezet. Tineke: “Ik ken onze relatiebeheerder Mireille (Eelman) ook nog van de lagere school. We hebben zelfs bij elkaar in de klas gezeten. We hebben regelmatig contact. Ze controleert ieder kwartaal de door mij ingevoerde financiële administratie en maakt tevens de tussentijdse cijfers en we overleggen met elkaar. Dat is super. Het zijn echt korte lijnen.”

#### Plannen toekomst

De kinderen van Ruud en Tineke zijn 14 en 16 jaar en denken nog niet aan overname. Hun zoon helpt af en toe achter de bar, maar kok zien Ruud en Tineke hem niet worden. Misschien is dat ook helemaal niet nodig. In 2010 zijn ze gestart met het realiseren van 2 hotelkamers. Ruud: “Het was zonde om het leeg te laten staan. Iedereen zei wat zit je mooi hierboven, dus de keuze was snel gemaakt. We twijfelen nu wel.

Blijven we restaurant ‘spelen’ of gaan we het ombouwen tot hotel. Het mag sowieso van de gemeente. We kunnen nog 7 hotelkamers realiseren. Dat is minder arbeidsintensief en beter vol te houden. Onze zoon wil het wel inrichten. Hij heeft er ook oog voor. Maar goed, voorlopig blijven we nog even lekker eten serveren!”

#### OVER HAVENZICHT

Nico Vonderbank, Register-accountant en vennoot Omnyacc Den Helder. Sinds we ons kantoor op Texel hebben, heb ik deze horeca klant intensief gevolgd. De dagelijkse gang van zaken loopt via Mireille en dat gaat prima. Zij weet van het reilen en zeilen van dit familiebedrijf. Zelf constateer ik op (enige) afstand dat het goed gaat en denk ik mee over de toekomst en plannen die er altijd zijn. Hierdoor hebben we enerverende gesprekken met de klant.

Nico Vonderbank



“NU DE STORM (BIJNA) VOORBIJ IS,

**IS HET TIJD OM  
NAAR DE TOEKOMST  
TE KIJKEN EN  
HET VOLGENDE  
HOOFDSTUK VAN HET  
FISCAAL WETBOEK  
ERBIJ TE PAKKEN. WIJ  
HELPEN JE OP WEG  
NAAR DE ZON.”**

Sandra do CARMO BARRETO





# Auto en fiscus 2022

Fiscaal vriendelijk rijden wordt steeds lastiger, nu de autobelastingen de laatste jaren zijn aangescherpt. Het kan nog wel, maar de voordelen zijn voor een steeds kleinere groep beschikbaar. In dit nieuwsbericht een blik op de fiscale toekomst van de auto.

## BIJTELLING PRIVÉGEBRUIK AUTO

Voor de meeste nieuwe auto's van de zaak waarmee ook privé wordt gereden, geldt vanaf 2017 een standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde (inclusief btw en bpm). Alleen voor nieuwe auto's zonder CO2-uitstoot geldt vanaf 2017 nog een lagere bijtelling van 4%. Deze bijtelling geldt ook voor 2018.

Rijd je in een milieuvriendelijke auto, dan heb je kunnen genieten van een groot aantal fiscale voordelen. De afgelopen jaren zijn deze voordelen steeds verder terugschroefd. Hoewel nog beperkter, kun je ook in 2022 gebruikmaken van een aantal fiscale voordelen.

### 2019

Voor auto's die in het jaar 2019 op naam zijn gesteld, geldt die lagere bijtelling van 4% tot een cataloguswaarde van € 50.000 en 22% over het meerdere. Hierop geldt een uitzondering voor auto's zonder CO2-uitstoot op waterstof; deze auto's houden wel een bijtelling van 4% over de gehele cataloguswaarde.

### 2020

Voor het jaar 2020 geldt een lagere bijtelling van 8% voor elektrische auto's tot een cataloguswaarde van € 45.000. Deze bijtelling geldt ook voor auto's op waterstof, maar ook nu over de gehele cataloguswaarde.

### 2021

Voor 2021 geldt voor elektrische auto's een bijtelling van 12% over een cataloguswaarde van € 40.000. Voor auto's op waterstof en zonnecelauto's geldt in 2021 een bijtelling van 12% over de gehele cataloguswaarde.

Vanaf 2026 is er nog maar één bijtellingspercentage van 22% en is er dus geen voordeel meer voor auto's zonder CO2-uitstoot.

### 2022

Voor 2022 geldt voor elektrische auto's een bijtelling van 16% over een cataloguswaarde van € 35.000. Voor auto's op waterstof en zonnecelauto's geldt in 2022 een bijtelling van 16% over de gehele cataloguswaarde.

Voor nieuwe auto's gelden in 2022 de volgende bijtellingspercentages en CO2-grenzen:

Soort auto	Bijtelling	CO2-uitstoot
Elektrisch	16% tot € 35.000/	
	22% over meerdere	0
Waterstof	16%	0
Zonnecel	16%	0
Overig	22%	> 0

Het aanscherpen van de CO2-grenzen heeft niet tot gevolg dat je elk jaar met een nieuw bijtellingspercentage wordt geconfronteerd. Een vastgesteld percentage blijft voor alle auto's gedurende 60 maanden geldig. Na deze periode wordt de bijtelling vastgesteld aan de hand van de dan geldende percentages.

**Let op!** Een auto met datum eerste toelating tot de weg van uiterlijk 31 december 2016 krijgt na 60 maanden geen bijtelling van 22%, maar van 25%. Dit is alleen anders als het een auto betreft die geen CO2 uitstoot. Auto's die geen CO2 uitstoten, krijgen in 2022 een korting van 6% op de normale bijtelling. Dit betekent bijvoorbeeld dat voor een elektrische auto uit 2016 in 2022 een bijtelling geldt van 19% (25% -/- 6%) tot een cataloguswaarde van € 35.000. Daarboven is de bijtelling 25%. Bovendien lopen auto's die de periode van 60 maanden achter de rug hebben, jaarlijks mee met de wettelijke wijzigingen in de bijtelling.

**Tip!** Voor ondernemers in de inkomstenbelasting blijft de bijtelling beperkt tot maximaal het bedrag dat in een jaar aan autokosten ten laste van de winst is gebracht.

### Vanaf 2026

Tot die tijd wordt de bijtelling voor auto's zonder CO2-uitstoot in stapjes verhoogd (per 2025 en per 2026). Uiteraard geldt dit niet voor auto's van voor die datum die nog in hun 60-maandentermijn zitten.

### Minder dan 500 kilometer?

Een bijtelling kan overigens helemaal achterwege blijven indien je kunt bewijzen dat je op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé met de auto hebt gereden. Woon-werkkilometers worden daarbij gezien als zakelijk, ook als je thuis gaat lunchen.

**Let op!** Is jouw auto ouder dan 15 jaar? Dan bedraagt de standaardbijtelling niet 22% van de cataloguswaarde, maar 35% van de waarde in het economisch verkeer.

### Milieu-investeringsaftrek

Er bestaat in 2022 geen recht op de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA) voor personenauto's, wel voor bestelauto's. Voor de waterstofpersonenauto heb je recht op maximaal 75% willekeurige afschrijving milieubedrijfsmiddelen (VAMIL) over een bedrag van maximaal € 75.000. In 2022 geldt de milieu-investeringsaftrek (MIA) van 45% over een bedrag van maximaal € 75.000 voor de waterstofpersonenauto en de milieu-investeringsaftrek van 36% voor de zonnecelpersonenauto met een CO2-uitstoot van 0 gr/km.

### Elektrische bestelauto: MIA

Voor een elektrische bestelauto heb je recht op 45% MIA. Het bedrijfsmiddel komt echter voor ten hoogste het investeringsbedrag minus € 11.000 in aanmerking voor de MIA. Voor een elektrische bestelauto van bijvoorbeeld € 50.000 krijg je dus MIA over € 39.000. Voor een waterstofbestelauto heb je ook recht op 45% MIA. Je krijgt MIA over een investeringsbedrag van maximaal € 125.000.



Onderstaand de regelingen op een rij.

Soort auto	MIA %	Vamil	Maximaal investeringsbedrag
Waterstofpersonenauto	45%	Ja	€ 75.000
Zonnecelpersenauto	36%	Nee	€ 100.000
Elektrische bestelauto	45%	Nee	geen; wel € 11.000 aftrek
Waterstofbestelauto	36%	Nee	€ 125.000

Oplaadstation

Ook voor het oplaadstation van jouw elektrisch aangedreven auto die op jouw eigen bedrijfsterrein staat, geldt in 2022 de MIA. Het aftrekpercentage voor het oplaadstation bedraagt 45%. Laadpalen waarvan de investeringskosten minder dan € 2.500 bedragen, komen niet in aanmerking voor de MIA/VAMIL, tenzij deze samen met de elektrische (bestel)auto worden aangemeld.

Melding RVO

Om in aanmerking te komen voor MIA en/of Vamil, is een tijdige melding van de investering bij RVO noodzakelijk. De investering moet worden gemeld binnen drie maanden na het aangaan van de investeringsverplichting. Het moment van ingebruikname of facturering is daarbij niet van belang.

Motorrijtuigenbelasting

De hoogte van de motorrijtuigenbelasting (mrb) is afhankelijk van een aantal factoren, waaronder de CO2-uitstoot van de auto. Voor personenauto's met een CO2-uitstoot van 0 gr/km geldt tot 2025 een vrijstelling. Voor plug-inhybrides met een CO2-uitstoot van maximaal 50 gr/km geldt tot 2025 een

halfstarief (dat wil zeggen de helft van het tarief dat voor een gewone personenauto geldt).

Ondernemers betalen voor een bestelauto die op diesel rijdt minder mrb. Voorwaarde is dat de bestelauto meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt. Dit moet je desgevraagd aannemelijk kunnen maken, maar een kilometeradministratie is niet vereist.

Bpm

Als jouw auto op kenteken wordt gezet, wordt bpm geheven. De hoogte van de bpm is voor personenauto's gebaseerd op de CO2-uitstoot. Tot 2025 geldt nog een vrijstelling bpm voor auto's met een CO2-uitstoot van 0 gr/km. Voor personenauto's waarvoor geen vrijstelling geldt, is de bpm hoger naarmate de CO2-uitstoot groter is.

**Tip!** Ondernemers kunnen voor een bestelauto een beroep doen op een vrijstelling bpm. De belangrijkste voorwaarde is dat meer dan 10% van de jaarlijks gereden kilometers zakelijke kilometers zijn.

TOT SLOT

Het aanschaffen van een energiezuinige auto levert ook in 2021 nog een aantal fiscale voordelen op. Over deze fiscale voordelen in het algemeen heb je in dit artikel kunnen lezen. Heb je vragen? Of wil je jouw situatie voorleggen? Neem contact met ons op.



DIENST UITGELICHT – FINANCIËLE RAPPORTAGES EN DASHBOARDING

Door onze collega's  
*Wijnand Breuker, Gerrit van der Velde  
en Mats Molenaar*

“Kun jij snel schakelen en tijdig bijsturen?” Dit is één van de vragen die onze collega en vennoot Wijnand Breuker ondernemers vaak stelt. Om in te kunnen spelen op kansen en bedreigingen in de markt is inzicht in je cijfers cruciaal. Door de komst van het coronavirus is dit duidelijker geworden dan ooit. Vragen als: “Heb je goed inzicht in je cijfers? Weet je hoe lang je het vol kunt houden als jouw bedrijf noodgedwongen moet sluiten voor een vooraf niet bekende periode? Of als je bijvoorbeeld structureel minder omzet hebt?” komen dan al snel naar voren. Zorg daarom dat jij altijd en overal in één oogopslag inzicht hebt met een online dashboard.

Kampioen achteruit kijken

Een veelgehoorde uitspraak over accountants is dat zij kampioen zijn in achteruit kijken. “In december 2021 met een jaarrekening 2020 of 2019 aankomen, zal nooit écht lekker worden”, geeft Wijnand Breuker aan. Gerrit van der Velde vult aan: “Historische gegevens kun je niet meer veranderen. Het enige waar je invloed op hebt is het nu. Niet het verleden en ook niet de toekomst. Om een onderneming te kunnen drijven heb je actuele informatie nodig, waarop je

strategische en tactische keuzes kunt maken. Een vraag als: ‘kan ik het mij veroorloven om nog een extra personeelslid aan te nemen, zodat ik door kan groeien?’ kun je dan gedegen beantwoorden.” Daarnaast blijft het feit dat de jaarrekening natuurlijk een belangrijk slotstuk is van jouw financiële administratie voor bijvoorbeeld verantwoording naar de Belastingdienst, externe financiers, intern inzicht of het maken van een benchmark.



### Hoe staat mijn bedrijf ervoor?

Financiële rapportages helpen je inzichtelijk te krijgen hoe je bedrijf ervoor staat. Wanneer je dit periodiek laat doen heb je vergelijkingsmateriaal voor eerdere en toekomstige perioden. Dit kan per maand, per kwartaal, per half jaar of per jaar. Knelpunten binnen de organisatie krijg je ook sneller inzichtelijk met een financiële rapportage. Net zoals het opsporen van verbanden die kunnen leiden tot groeikansen. Naast het interne belang kunnen rapportages ook nodig zijn bij kredietaanvragen.

### Inzicht in één oogopslag

Een dashboard is een visuele samenvatting van financiële rapportages. Mats licht toe: “De kracht van een dashboard is dat je met behulp van tabellen en grafieken een goed beeld krijgt van onder andere omzetten, kosten en het uiteindelijke resultaat van de onderneming.” Dit kan gepresenteerd worden door bijvoorbeeld taart-, staaf en lijndiagrammen. Alle informatie die de ondernemer nodig heeft voor het drijven van de onderneming wordt op het dashboard weergegeven. Wil je meer informatie over een statistiek? Voor gedetailleerde informatie kun je altijd even de rapportage induiken. Maar om te weten hoe jouw onderneming er financieel voor staat is een dashboard aflezen genoeg. En je hebt aan één oogopslag genoeg!

### Hoe werkt zo'n dashboard?

Mieke Genefaas, managing director van Tebunus Tube Bending, heeft tegenwoordig inzicht in haar cijfers door middel van een dashboard. Mieke: “Ik werkte zelf tot die tijd met Excel sheets, welke ik zelf elke keer handmatig moest aanpassen, als iets in mijn boekhoudprogramma had aangepast.” Na een demo van collega's Wijnand en Mats is zij om. Als we haar vragen wat het haar heeft gebracht geeft zij aan overzichtelijkheid en efficiëntie.



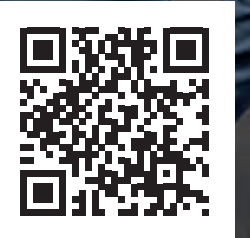
## De voordelen van dashboarding met Omnyacc

- AL JOUW FINANCIËLE GEGEVENS IN ÉÉN OOGOPSLAG
- ELKE DAG REALTIME INFORMATIE
- BOEKHOUDPROGRAMMA'S KOPPELEN AAN HET DASHBOARD
- HANDIGE KOPPELINGEN WAAR JE ZELF NIET SNEL AAN DENKT
- SNEL BIJSTUREN OP ACTUELE CIJFERS
- MEERDERE BV'S AUTOMATISCH KOPPELEN IN HET ONLINE DASHBOARD
- HULPMIDDEL BIJ BESLUITVORMING
- TIJDBESPAREND, WANT ER HOEVEN GEEN INGEWIKKELDE RAPPORTAGES DOORGESPIT TE WORDEN

Mieke: “Ik gebruik het dashboard het meeste om de maandcijfers te vergelijken. Dit kan ik weer gebruiken om het bedrijf aan te sturen. Vanaf 2022 ga ik ook meer gebruik maken van het grafisch overzicht en de KPI's.”

### Wat staat er op een dashboard?

Het dashboard is compleet naar je eigen wens in te richten. Gerrit geeft als vergelijking: “Net zoals bij de meeste auto's die van de lopende band rollen is het dashboard voor de onderneming in te stellen zoals de ondernemer dat wil!” Mats vult aan: “Samen met de ondernemer kijken wij naar de belangrijke elementen van de organisatie waar je op kunt sturen. Voor een horecaklant hebben wij bijvoorbeeld de brutomarge van de verschillende omzetgroepen (omzet bier, omzet wijn, omzet keuken, etc.) inzichtelijk gemaakt. Juist deze klantspecifieke KPI's zorgen voor een toegevoegde waarde.” Er is een hele lijst met widgets beschikbaar, maar ze zijn ook zelf te bouwen.



### Enkele voorbeelden van onderdelen die je op een dashboard kunt vinden:

- Omzetontwikkeling
- Brutomarge (eventueel per dienst/product uit te splitsen)
- Kostenontwikkeling
- Kostenverdeling (bijvoorbeeld ten opzichte van de brutomarge of omzet)
- Balans- en resultatenrekening
- Forecast
- Werkkapitaal

### Meer dan financiële informatie

Naast de financiële informatie kun je ook niet-financiële informatie verwerken in het online dashboard. Denk bijvoorbeeld aan informatie over personeel zoals lonen, gewerkte uren, kilometervergoedingen etc. Het online dashboard koppelen we aan jouw eigen bedrijfssoftware. Zo kun je voor jouw organisatie interessante informatie gemakkelijk uitlezen. Mats heeft bijvoorbeeld een vastgoed dashboard gebouwd voor een vastgoedondernemer. De klant heeft nu een overzichtelijk beeld van het rendement per pand. Gerrit heeft voor een organisatie inzicht gegeven in het verschil qua kosten tussen ingehuurd personeel en eigen personeel. De ondernemer kon zo een op onderzoek gebaseerde keuze maken tussen het inhuren of werven van personeel. Benieuwd hoe dit voor jou kan werken?

Kijk dan zeker de film van Wijnand en Mats of bel direct met jouw relatiebeheerder.

### Samenwerking is key

De samenwerking tussen de specialisten van Omnyacc en de ondernemer maakt het dashboard nog sterker. Gerrit lacht en zegt: “Ons wordt voortdurend gevraagd wat wij van de cijfers vinden en waar wij kansen of bedreigingen zien.” Mats vult aan: “Wij kunnen realtime meekijken en daardoor kun je met ondernemers sparren over vraagstukken die op dat moment spelen. Ook kun je advies- en aandachtspunten meegeven waardoor er sneller kan worden bijgestuurd. Dit kan de winstgevendheid weer verhogen.”

### TOT SLOT

Wil jij een kans kunnen pakken als deze zich aandient? Of goed voorbereid in kunnen spelen op bedreigingen in de markt? Zorg dat je wendbaar bent door goed financieel inzicht. Wij gaan hier graag samen met jou mee aan de slag. Kijk op [www.omnyacc.nl/rapportages-en-dashboarding](http://www.omnyacc.nl/rapportages-en-dashboarding) voor meer informatie. Wil je weten welke collega's expert zijn op dit gebied? Kijk op pagina 27 om kennis te maken met onze dashboardspecialisten.



# SUDOKUPUZZEL

*Plezier met cijfers*

WIJ HOUDEN ONS MET PLEZIER BEZIG MET JOUW CIJFERS. NU IS HET TIJD OM DE ROLLEN OM TE DRAAIEN. EEN MOMENT VOOR JEZELF. BELEEF JIJ OOK PLEZIER MET CIJFERS?

## Spelregels Sudoku:

Wat is een sudoku? Het is een puzzel die bestaat uit 9 blokken van 3 keer 3 vakjes. In elk vakje hoort een cijfer van 1 tot en met 9 te staan. Vul het diagram zo in, dat in elke rij, elke kolom en elk blok van 3 keer 3 vakjes de cijfers 1 tot en met 9 één keer voorkomen.

Wij zien graag het succesvolle eindresultaat tegemoet. Stuur een foto van de ingevulde sudoku vóór 31 mei naar [redactie@omnyacc-federatie.nl](mailto:redactie@omnyacc-federatie.nl).

Uit de succesvolle inzendingen wordt een winnaar getrokken. Ben jij dat? Dan win je taart voor het hele bedrijf!

		4	6		7	8		3
7	1	2		3			5	9
				5	1			
			7	1	8	4	9	
1	8		2		9		6	
2				6	5	1	7	
	7		1				3	4
9	3		4	8				
4								6

## Winnaar nummerblokpuzzel wedstrijd STERK 2-2020

De winnaar van de nummerblokpuzzel-wedstrijd van de vorige editie van ons magazine STERK! is **VHGM uit Hillegom**. Nogmaals van harte gefeliciteerd! Hopelijk hebben de Tony Chocolonely repen goed gesmaakt.

Alle andere deelnemers aan de nummerblokpuzzel-wedstrijd: bedankt voor het meedoen. Ben jij wel in voor nog een spelletje? Maak dan opnieuw kans met onze sudoku!



# VITAMINE O

## NU EXTRA STERK!



## HOGE DOSIS KWALITEIT

- Draagt bij aan een sterke onderneming
- Hoogwaardige samenstelling voor ondernemers

NU  
VERKRIJGBAAR!  
[omnyacc.nl/vitamineo](https://omnyacc.nl/vitamineo)

## STERK! VOOR ONDERNEMERS

**OMNYACC**  
ACCOUNTANTS & ADVISEURS



**STERK!**



## VESTIGINGEN

### **Omnyacc Den Helder**

Verkeerstorenweg 1  
1786 PN Den Helder  
T: 0223-688600  
E: [info@omnyacc-denhelder.nl](mailto:info@omnyacc-denhelder.nl)

### **Omnyacc Heemstede**

Lanckhorstlaan 8  
2101 BD Heemstede  
T: 023-5283254  
E: [info@omnyacc-goesdeen.nl](mailto:info@omnyacc-goesdeen.nl)

### **Omnyacc Heerhugowaard**

W.M. Dudokweg 70A  
1703 DC Heerhugowaard  
T: 072-5720626  
E: [info@omnyacc.nl](mailto:info@omnyacc.nl)

### **Omnyacc Hoorn**

Koopvaarder 4  
1625 BZ Hoorn  
T: 0229-271994  
E: [info@omnyacc-hoorn.nl](mailto:info@omnyacc-hoorn.nl)

### **Omnyacc Leeuwarden**

Balthasar Bekkerwei 90  
8914 BE Leeuwarden  
T: 058-8200900  
E: [info@omnyacc-leeuwarden.nl](mailto:info@omnyacc-leeuwarden.nl)

### **Omnyacc Schagen**

Piet Ottstraat 1  
1741 NW Schagen  
T: 0224-762886  
E: [info@omnyacc-schagen.nl](mailto:info@omnyacc-schagen.nl)

### **Omnyacc Texel**

Abbewaal 1  
1791 WX Den Burg  
T: 0222-315444  
E: [info@omnyacc-texel.nl](mailto:info@omnyacc-texel.nl)

### **Omnyacc Zwaagdijk**

Bollenmarkt 8a  
1681 PJ Zwaagdijk  
T: 0228-561010  
E: [info@omnyacc-goesdeen.nl](mailto:info@omnyacc-goesdeen.nl)



**STERK! VOOR  
ONDERNEMERS**

[OMNYACC.NL](https://www.omnyacc.nl)

  
**OMNYACC**  
ACCOUNTANTS & ADVISEURS