

# STERK!

VOOR ONDERNEMERS

OKTOBER  
'20

A photograph of two men walking towards the camera in a car dealership. The man on the left is wearing a light blue shirt and grey trousers, holding a green bottle with a red ribbon. The man on the right is wearing a light blue shirt and blue jeans. In the background, several cars are parked, including a red SUV and a white van.

## KLEVERLAAN vs MOOREN AUTO

**VAN CONCURRENTEN  
NAAR PARTNERS**

**MET DE VOETEN  
IN DE KLEI**

In gesprek met  
Vlaming Groep

Verandering begint  
in de top

Verandermanager Milko  
Steenmeijer aan het woord

STERK! is een uitgave van:



**OMNYACC**  
ACCOUNTANTS & ADVISORS

# Inhoud



12



13



22



19



30

- 4 **DUO INTERVIEW - KLEVERLAAN VERSUS MOOREN AUTO'S**
- 9 **VERANDER MEE MET JOUW WERELD**
- 12 **NIEUWSITEM - EEN VERBETERTRAJECT AANBIEDEN...FORMALITEIT OF NIET?**
- 13 **VERANDERING BEGINT IN DE TOP - VERANDERMANAGER MILKO STEENMEIJER**
- 16 **COLUMN MELANIE SCHINTZ-PRIVÉE**

- 17 **NIEUWSITEM - OVERSTAPPEN NAAR EEN BV**
- 19 **VENNOTEN IN BEELD**
- 22 **VLAMING GROEP - MET DE VOETEN IN DE KLEI**
- 26 **VISUAL**
- 27 **DE DAG VAN ALAIN VAN BIESSUM**
- 28 **NIEUWSITEM - TRANSITIEVERGOEDING WIE, WAT, WAAR**
- 30 **DIENT UITGELICHT - HERSTRUCTURERING**
- 32 **NUMMERBLOKPUZZEL**
- 34 **NIEUWSITEM - FISCALE REGELS RONDOM EIGEN WONING**

## Colofon

STERK! is een magazine voor alle relaties van Omnyacc. Het magazine wordt drie 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, Joyce Kwast en Ditta Lont  
**Ontwerp:** Indrukwekkend, Heiloo  
**Drukwerk:** Indrukwekkend, Heiloo  
**Fotografie:** Eric van der Eijk  
**Voor informatie:** [redactie@omnyacc-federatie.nl](mailto:redactie@omnyacc-federatie.nl)  
**Website:** [www.omnyacc.nl](http://www.omnyacc.nl)



## Voorwoord

STERK!

## SAMEN GAAN WE ERVOOR

Iedereen maakt het mee, veranderingen in je leven. Ook ik, met het krijgen van een kindje of het laten bouwen van ons eigen huis. Het is niet niets. Naast deze persoonlijke veranderingen heeft COVID-19 dit jaar veel impact gehad. Van de een op de andere dag veranderde het leven enorm. Op het moment van schrijven heeft het virus ons nog steeds in zijn greep. Thuiswerken met een kindje van 1 jaar, hoe dan?

Het is een uitdagende, maar voor mij bovenal een heel leerzame periode! Ik kan nu toch wel zeggen dat ik vooral positief naar deze tijd kijk. Ja, dan praat ik misschien wat makkelijk als vrouw in loondienst bij een goedlopend bedrijf en een dierbare van mij die wél gezond van de IC is afgekomen. Maar wat ik geweldig vond om te zien waren al die mooie initiatieven, die anders nooit van de grond waren gekomen. Ook werd bevestigd dat onze IT dik op orde is en dat iedereen z'n werk, ook thuis, goed kon voortzetten! Daarnaast kwam er teamgeest naar boven om keihard voor onze klanten in nood te knokken.

Dat is natuurlijk meteen de keerzijde. Wij hebben onze klanten geholpen waar mogelijk, maar soms waren ontslagen of reorganisaties onontkoombaar. Of was die extra financiering hard nodig. In deze editie met het thema 'verandering' willen wij je helpen om zo goed mogelijk veranderingen te doorstaan. Of het nu een verandering is uit vrije keuze of eentje die je opgedrongen is. Samen gaan we ervoor!

Als er iemand veel over veranderen weet dan is het wel Milko Steenmeijer. Hij heeft er als verandermanager zelfs zijn specialiteit van gemaakt. Hoewel elke verandering op zich staat hebben ze heel veel gemeen. Met name het menselijke aspect wordt vaak over het hoofd gezien. Het is volgens hem dan ook niet gek dat 80% van de veranderinitiatieven mislukken. Wil jij daar niet bij horen? Lees dan op pagina 13 alles over do's en don'ts van veranderingen.

In het duo-interview tussen de twee autobedrijven Kleverlaan en Mooren Auto blijkt al snel dat met name de dingen waar je invloed op hebt en wat je niet hebt gedaan het meeste impact heeft. Misschien is dat ook wel het stuk volwassen worden in het ondernemerschap. Jos Mooren vertelt openhartig over de grote impact die de wisseling van accountantskantoor op hem en het bedrijf heeft gehad. In heftige, maar nu zeker ook in positieve zin. Jan Kleverlaan zorgde er bij aanvang

van de coronacrisis gelijk voor dat hij wist hoe ze er in verschillende scenario's voor stonden. Dat is nog eens ondernemen en vooruitkijken! Nieuwsgierig geworden? Lees dan verder op pagina 4.

Op pagina 22 vind je het succesverhaal van de familie Vlamming. Dertig jaar geleden gestart met twee man en nu een goedlopend bedrijf dat met veel lef en doorzettingsvermogen is gekomen waar ze nu staan. Risico's nemen, fouten maken, vallen en vooral weer opstaan. Broer Fredo en zus Relinde staan met de voeten in de klei en hebben hun team hoog in het vaandel. Veranderen doe je samen is hun motto. We kunnen het niet meer dan eens zijn!

Ben jij voorbereid op de (mogelijke) veranderingen die komen gaan?

*Nienke Roeper-Oudkerk*



JAN KLEVERLAAN IN DE SHOWROOM

# KLEVERLAAN vs. MOOREN AUTO

## Jos Mooren - Mooren Auto

In 1986 zet Jos Mooren (55) de eerste stap in het ondernemerschap. Nu is Mooren Auto uitgegroeid tot een merkonafhankelijk autobedrijf in Roelofarendsveen met 27 mensen. Jos werkt samen met zijn vrouw Lonneke en kinderen Job en Nikki binnen het bedrijf. De kinderen zijn sinds 1 januari 2020 mede-eigenaar. Bij Mooren Auto kun je terecht voor alles rondom mobiliteit. De showroom biedt een ruim aanbod van jonge occasions, zowel personenauto's als bedrijfswagens. Ook voor onderhoud en reparatie ben je bij Mooren Auto aan het juiste adres. De moderne werkplaats is ingericht met de nieuwste apparatuur, zodat ze ieder merk auto in eigen huis kunnen onderhouden en repareren. Sinds 2006 zijn ze aangesloten bij Bosch Car Service Nederland en zijn daarmee in contact gekomen met Kleverlaan. Met de komst van de jonge generatie zijn zij nu actiever op internet (Facebook en Instagram @Moorenauto). De les van Jos: 'Als er een risico of probleem is, moet je het ook dezelfde dag oplossen.'



JOS MOOREN VAN MOOREN AUTO

## Jan Kleverlaan - Kleverlaan

Kleverlaan BV, met een team van 35 medewerkers, is een begrip in Limmen en omgeving. Het bedrijf is in 1966 ontstaan en vanaf 1985 in volledige Kleverlaan handen. De investering op de huidige locatie werd gedaan toen broers Jan (48) en Ron (46) Kleverlaan in 1997 ja zeiden tegen hun ouders om uiteindelijk verder te gaan in het bedrijf. In november 1999 was de nieuwbouw dan ook een feit. In januari 2000 kwamen Jan en Ron in dienst en in de jaren daarna zijn de stappen voor opvolging gezet. Het bedrijf biedt in de showroom een grote collectie jong gebruikte en nieuwe auto's. Aan de hand van de wensen van de klant worden er ook auto's en bedrijfswagens gezocht en ingekocht in binnen- en buitenland. De Bosch Car Service werkplaats heeft de beschikking over 15 werkplekken waar vrijwel alle werkzaamheden aan alle merken auto's worden uitgevoerd. Daarnaast heeft het bedrijf een leasing- en verhuurafdeling en een afdeling poetservice en carwash. Het tweede pand op het terrein aan de Rijksweg is ingericht voor schadeherstel aan personen-, bestel- en vrachtauto's. En beschikt over 3 grote spuitcabines waar industriële producten worden gespoten. Reinigingsvoertuigen, machines voor de levensmiddelenindustrie en vele andere objecten vinden na het spuiten hun weg door de gehele wereld. De les van Jan: 'Ondernemen is het intrappen van open deuren: hard werken, lef, geluk en snappen wat je klanten willen.'

## Van concurrenten naar partners

**Jan:** We hebben net voor dit interview een heel gesprek gehad over de branche en samenwerken. Op wie kun je bouwen en met welke partners ga je nou door? Dat is lastig. Iedereen heeft zijn eigen belangen. Hoe groter de club wordt, hoe moeilijker het is om al die kikkers in een emmer te krijgen. Wij hebben er net voor gekozen om nieuwe initiatieven met een paar gelijkgestemde bedrijven te ontplooiën. Onder andere de uitruil van kennis, werkwijzen en kerncijfers en het delen van specialistisch gereedschap.

**Jos:** Vroeger was de autowereld een egoïstische wereld en was het bijna onmogelijk om met een ander autobedrijf samen te werken. Andere bedrijven waren veel te bang dat je klanten af zou pakken. Nu moet je het echt met elkaar doen. Die klant uit Roelofarendsveen die gaat sporadisch naar Limmen. Alhoewel, ik heb er laatst wel een gezien van jullie in Roelofarendsveen. Ik dacht hé Jan zit in mijn wijk.

**Jan:** Daar ben je ziek van hè.

**Jos:** Poeh, ja ik heb die auto al vaak zien rijden!

## Deal or no deal

**Jos:** Je hebt een periode gehad dat de klant op internet keek waar de goedkoopste auto stond. Dat is nu minder. Nu zoekt de klant een auto gemiddeld in een straal van 50 tot 100 kilometer. Merk jij ook dat ze niet meer voor de goedkoopste gaan?

**Jan:** Ja, consumenten en bedrijven kiezen voor kwaliteit en willen zekerheid.

**Jos:** Zeker, servicegericht zijn is heel belangrijk. Natuurlijk kijken mensen allemaal op internet, maar dan kiest de klant toch voor zekerheid en service. Bij een taxatie van een auto merk je wel dat klanten graag nog even gaan vergelijken op internet.

**Jan:** Uiteindelijk ruilen ze hem eigenlijk altijd bij ons in. Al is internet best wel eens lastig, men werkt er met gemiddeldes terwijl ik vind dat elke auto een ander gevoel, een andere historie en dus een andere prijs heeft. Mensen nemen al snel aan dat internet de waarheid verkondigt.

**Jos:** Het begrip lijkt wel steeds minder te worden.

**Jan:** Ja, inderdaad. Het is soms niet van 'we hebben een probleem, zullen we even koffie drinken'. Het is dan meteen negatief en er worden hele verhalen opgesteld. Met een beetje geluk komt het per mail bij je binnen, maar soms wordt een klacht direct op internet geplaatst. Dat vind ik wel lastig om mee om te gaan. Ik baal altijd ontzettend van gemaakte fouten, maar vind het nog erger als je geen kans krijgt het op te lossen. Gelukkig gaat dat bij de meeste klanten wel goed en lossen we het netjes op.

## OVER KLEVERLAAN

Jan en Ron zijn in 2015 bij ons op kantoor geweest voor een kennismaking. Simon kende ze privé al en na een uur praten gaven de mannen ons een hand met de mededeling dat ze het zagen zitten met Omnyacc. Jan en Ron zijn mannen die niet bang zijn voor verandering en hebben hun blik altijd op de toekomst gericht. Zowel voor de korte, maar zeker ook voor de lange termijn. De mannen hebben een duidelijke visie en zijn daarnaast nog gezellig ook! In de afgelopen 5 jaar hebben diverse herstructureringen plaatsgevonden, waarbij de algehele overdracht van de onderneming van de ouders naar Jan en Ron de grootste stap was. Daarnaast gaat Kleverlaan ook administratief met zijn tijd mee en is alles zover mogelijk gedigitaliseerd, dus ook de financiële administratie. En zijn ze nu klaar, welnee! Corona heeft bij de familie Kleverlaan tot nieuwe inzichten geleid en veranderingsgezind als zij zijn, hebben zij samen met Simon en mij nieuwe herstructureringsplannen gemaakt. Hierdoor staat de Kleverlaan Groep nog beter en kunnen zij direct anticiperen op bepaalde aspecten die je niet altijd zelf in de hand hebt. Het onderlinge vertrouwen dat er is helpt enorm bij het nemen van zware beslissingen, zoals bijvoorbeeld een herstructurering. Zelf ook eens het vertrouwen van de familie Kleverlaan ervaren? Kom dan eens langs in Limmen!

Raef Hogenbeek





JAN KLEVERLAAN EN JOS MOOREN IN DE SHOWROOM VAN KLEVERLAAN

### Levenswerk overdragen

**Jos:** Natuurlijk draag je het liefst over aan familie, maar het is belangrijk dat ze het wel echt met plezier doen. Anders moet je er niet aan beginnen. Gelukkig zijn mijn kinderen, Job en Nikki, wel echte automensen, ze hebben altijd geraced (karts). Mijn andere dochter wil advocaat worden. Je moet echt doen wat je leuk vindt, anders houd je het niet vol.

**Jan:** Kun je het met een gerust hart overdragen?

**Jos:** Ik vind het wel heel moeilijk om los te laten. Ik ben alleen begonnen en nu lopen er 27 mensen. Maar goed, ik zou weleens een dagje vrij willen hebben. Ze kunnen het wel en ze zijn gedreven.

**Jan:** Inderdaad, voor ons als kinderen had het overdragen minder impact dan voor onze ouders. Gelukkig ga je niet gelijk uit het bedrijf toch?

**Jos:** Nee, we gaan het eerst met zijn vieren doen. Zo wil ik het, en zij ook trouwens. Wat was de grootste uitdaging van het proces bij jullie?

**Jan:** Kosten besparen. Hoe gaan we dat op een zo (fiscaal) vriendelijk mogelijke manier doen en rekening houdend met de belangen van ons en onze ouders. Hoe eerder je begint hoe makkelijker de regelingen zijn toe te passen en waardoor het kapitaal in de familie blijft. Je kunt het beter binnen de familie wegschenken, dan dat het naar de fiscus gaat. Zolang je in leven blijft gaat het sowieso wel goed, maar als je de zeilen strijkt dan komen ze het halen. En dan

betaal je altijd teveel. Helaas waren we al wat laat met de start van het proces doordat er eigenlijk te lang is uitgesteld. Op een gegeven moment hebben wij gezegd we gaan niet eventjes meer kijken. We gaan nu een plan uitwerken en gas erop. Je hebt 35 man personeel, een winkel staan, voorraad, leaseauto's rijden, een bankrelatie, er privégeld in zitten etc. Het moest gewoon geregeld gaan worden.

## Je kunt het beter binnen de familie wegschenken, dan dat het naar de fiscus gaat.

### Vooruitgang door switch

**Jos:** Omnyacc pakt de opvolging en ook de rest goed aan. Ik zit nu 1,5 jaar bij Omnyacc. Wij hebben wel een verandering meegemaakt. Ik ben wel heel blij hoe dat allemaal gegaan is. Ralf en Simon zijn betrokken personen en dat vind ik belangrijk.

**Jan:** Jij belde me op over Omnyacc weet ik nog. Omdat wij gelinkt zijn, zag jij dat ik een bericht van Omnyacc promootte. Na overleg heb jij ze benaderd. Wat heeft de samenwerking jullie tot nu toe opgeleverd?

**Jos:** Op de eerste plaats heb ik veel beter inzicht gekregen in mijn cijfers. Dat had ik nooit. Ze leggen het in het Nederlands uit. Dat vind ik ook prettig. Ik heb niet gestudeerd voor boekhouder of manager en ik vind echt dat ze mij daar goed

in begeleiden. Ik werd er altijd ongelukkig van, maar sinds die twee komen word ik er iets gelukkiger van, en is het voor mij erg duidelijk. Hoe kwam jij eigenlijk bij Omnyacc terecht?

**Jan:** Ruim 5 jaar geleden begon de samenwerking. Privé waren we bekend met Simon. Er moest administratief het nodige veranderen en we hadden er teveel werk aan. We kregen er zelf steeds minder plezier in. Dan moet je stappen zetten.

**Jos:** Wat zochten jullie in Omnyacc?

**Jan:** Meer een partner om te kijken hoe de vlag erbij hangt. We moesten tot nieuwe inzichten komen. We hadden een verandering nodig om weer stappen te zetten. Wij waren al voor een groot deel geautomatiseerd, maar het was een beetje houtje-touwtje. Ik ben wel iemand van de processen en denk altijd na hoe dingen slimmer geregeld kunnen worden. Daar was een switch van accountant voor nodig. Je hebt natuurlijk je loyaliteit, want je geeft toch wel je ziel en zaligheid weg als ondernemer. Die stap zet je niet zomaar, maar op een gegeven moment moet je wel om als bedrijf verder te kunnen. Ook voor de opvolging was dit zoals gezegd nodig.

### Bizarre coronatijd

**Jos:** De eerste twee weken stortte alles in elkaar. Je merkte dat mensen banger waren om naar de werkplaats te komen. We hebben gekeken wat we in maart 2019 hadden gedaan, lijsten uitgedraaid en zijn zelf de klant gaan bellen, in plaats van zij ons. Zo konden we aangeven dat het belangrijk is om je auto toch te blijven onderhouden, en aangeven welke maatregelen we hebben genomen ter voorkoming van verspreiding van het virus. We hebben het omgedraaid.

**Jan:** Wij zijn daar niet aan toegekomen en hebben 30% geplust in de werkplaats in de eerste maand. Er was een hele grote onzekerheid en ik denk dat de mensen dan denken: als mijn auto het in ieder geval maar doet. Vrijwel iedere offerte die wij in de eerste weken vanuit de werkplaats hebben gemaakt was akkoord. Autoverkoop was een ander verhaal, die ging van 15 auto's in de week, naar 2 of 3.

**Jos:** De verkoop liep bij ons juist weer niet zo terug, wat een verschil. Is het nu weer bijgedraaid?

**Jan:** In juni begon het alweer te lopen en de afgelopen tijd hebben we het aardig ingehaald. Door april en mei hebben we een streep kunnen zetten. Dat is niet anders. En ook in goede tijden heb je weleens slechte weken hè. Daar heb ik ook niet echt wakker van gelegen. Je weet waar het aan ligt. Er waren wel grote partijen auto's te koop op dat moment waar men vanaf wilde.

**Jos:** Ja, voor de inkoop was het weer een kans. Wij zijn ook gewoon blijven investeren.

**Jan:** Je moet dan natuurlijk wel geld op de bank hebben staan en je moet gaan kijken hoe lang je dit volhoudt op het moment dat de coronacrisis voortduurt. Dus ik heb meteen Simon gebeld dat ik een spreadsheet wilde en ben gaan rekenen hoelang we dit volhouden. Met 30%, 50% en 70% omzetverlies en dan voor 2, 3 en 6 maanden. Dat heeft mij wel rust gegeven. Ik wist wel dat we er goed voor stonden, maar je weet niet hoe lang je het vol kunt houden onder extreme omstandigheden. Niemand is afgestudeerd op corona en wist hoe lang het ging duren.

**Jos:** Ik denk dat we er nog niet zijn.

**Jan:** We hebben gelukkig geen totale lock-down gehad zoals in het buitenland. Als je je zaak twee maanden moet sluiten dan ga je het niet meer verdienen. Het was wel een mooie tijd voor onze werknemers om wat dagen vrij te nemen en om het pand te onderhouden. Zie jij ook voordelen?

**Jos:** Zeker, het nabellen van onze klanten houden we erin.

**Jan:** Je wordt scherper op bepaalde dingen hè. Nu was het noodzaak om contact te houden en nieuwe dingen te doen.

## Maar wisselen van accountant had de grootste impact op mijn leven

Stap als verkoper gewoon in de auto en rij naar die klant toe. Geef de sleutel af en ga op de hoek van de straat staan wachten tot de proefrit is gemaakt. We deden de verkoop meer op afstand. Dat was eerder niet denkbaar. Inmiddels is de angst voor een groot deel verdwenen en komen de klanten toch weer liever zelf.

### Veranderingen waar je invloed op hebt

**Jan:** De grootste verandering die nu plaatsvindt is dat je zelf ook volwassen wordt in het ondernemerschap. Je hebt natuurlijk al zoveel dingen meegemaakt. Waar je in het verleden nachten van wakker lag, daar haal je nu je schouders over op en dan denk je dat is morgen weer over. Heb jij dat ook?

**Jos:** Ja, nou. Ik heb wel veel veranderingen meegemaakt, zoals een showroom bouwen en 20 jaar later weer helemaal verbouwen, pand 1 van de buurman kopen aan de overkant van de straat, dan kort daarop pand 2, kinderen in de zaak en we hebben twee keer brand gehad. Dat vond ik wel een dingetje. Maar wisselen van accountant had de grootste impact op mijn leven.

## OVER MOOREN AUTO

In 2018 zijn wij in contact gekomen met Jos en Lonneke Mooren. Na enig aarzelen besloten zij in 2019 gebruik te willen maken van onze dienstverlening. Na 25 jaar bij een andere accountant te hebben gezeten is het belangrijkste dat je een klik hebt met een nieuwe klant en zijn vertrouwen wint. Vanwege wat nare ervaringen bij de vorige accountant duurde dit even, maar inmiddels hebben we naar mijn mening het volledige vertrouwen. Jos is recht door zee, duidelijk, daar houd ik van! Wij zijn als eerste gestart met het volledig digitaliseren van de administratie. Dossiers vol met facturen, bonnen en weet ik veel wat nog meer zijn verdwenen en alles wordt nu digitaal verwerkt in Exact Online. Het loopt nu als een trein waardoor dagelijks inzicht in de stand van zaken is bereikt. Iedere maand worden de cijfers besproken, waarbij inmiddels ook de kinderen zijn aangeschoven. Zij zijn net zoals hun ouders echte ondernemers! Jos en Lonneke hebben de wens uitgesproken Nikki en Job te laten toetreden in hun mooie bedrijf. Het proces is in volle gang en heeft aardig wat voeten in aarde, maar zoals het er nu naar uitziet zal dit eind 2020 zeker gerealiseerd zijn. Key tot het succes van Mooren Auto: zij staan open voor verandering!

Simon Verlaan



Zo'n 25 jaar heeft dezelfde boekhouder mij geholpen, dat maakte overstappen helemaal lastig. Ik zal eerlijk zeggen ik heb twee weken in het ziekenhuis gelegen. Zoveel stress had ik daarvan. Het was een hele omschakeling, ook in mijn bedrijf. Op een bepaald moment ga je dingen doen en dan denk je had ik dat maar 5 jaar geleden gedaan. Zo loop ik iedere dag tegen dingen aan.

**Jan:** Waar je als ondernemer het meeste van baalt, en ik denk dat ik dan ook jouw gevoel omschrijf, zijn die dingen waar je invloed op hebt en wat je niet hebt gedaan. Een brand, corona, een onwijze groei van klanten, een faillissement van een klant, dat ligt allemaal buiten je macht. In het begin lig je daar wakker van, als beginnend ondernemer, want je denkt dat je alles onder controle moet gaan houden. Nu baal ik vooral als ik zelf te laat heb ingegrepen. Met corona kan ik ook alleen maar zorgen dat we een plan hebben. Je moet niet als een hert in die koplampen gaan zitten kijken tot die auto over je heenrijdt. Dat schiet niet op. Een brand is natuurlijk vreselijk. Ik zou er niet aan moeten denken dat ons bedrijf afbrand, maar je kan er niks aan doen. En dan is het een kwestie van nieuwe kansen pakken en wat je in het verleden verkeerd heb gedaan anders doen.

### Waar het echt om gaat

**Jos:** Ik ben het meest trots op het feit dat mijn kinderen in de zaak zitten. Dat we het met z'n vieren doen en dat het goed gaat. Mijn kinderen gaan samen op weg om auto's te kopen. Dat vind ik mooi. Het is lastig werk. Het gaat vaak goed, maar ook wel eens mis. Je moet eerst een verkeerde auto kopen om te leren hoe je een goede auto koopt. Waar ben jij het meest trots op?

**Jan:** Het is niet één ding. Allereerst ben ik trots op onze ouders die de basis van het bedrijf hebben gelegd. Zij hebben ons zonder enige pressie klaargestoomd voor het bedrijf en ook de opvolging op een goede manier aangepakt. Ook ben ik trots op mijn vrouw en kinderen. Ze komen soms wel eens op de tweede plek, maar snappen dat ondernemen ook offers vergt. Inmiddels werkt de oudste volop mee naast zijn studie en is onze dochter ook betrokken en ondernemend. Erg leuk om te zien. En verder ben ik natuurlijk trots op mijn broer Ron en ons team. Elke dag wordt er weer hard gewerkt om alles voor elkaar te krijgen en onze klanten mobiel te houden!

## Verander mee met jouw wereld

**Ben jij toe aan een nieuwe stap of draag je jouw bedrijf binnenkort over aan de volgende generatie?**

Veranderingen komen voor in alle fases van het ondernemerschap. Een verandering is vaak een tijd van onzekerheid. Daarom is het zo belangrijk om dit in goede banen te leiden. Als ondernemer is het belangrijk vooruit te blijven kijken en in te spelen op wat er om je heen gebeurt. Denk aan het betreden van een nieuwe markt, het ontwikkelen van een nieuw product of het overnemen van een bedrijf. Ook kan je soms iets gebeuren waar je geen invloed op hebt, maar je wel op moet inspelen, zoals met corona. Bij Omnyacc helpen we je graag om veranderingen met succes door te voeren! In dit artikel gaan we specifiek in op enkele belangrijke onderdelen bij verandering, namelijk bedrijfsoverdracht, financieringen en ontslag.

### Bedrijfsoverdracht: tijd voor de volgende generatie

Een van de grootste veranderingen die je als ondernemer kunt doormaken is het overdragen van je organisatie. Dit kan zijn aan de volgende generatie of een externe partij.

#### Beetje bij beetje

Jarenlang een bedrijf runnen en ineens jouw opgebouwde levenswerk overdragen heeft enorme impact en is emotioneel gezien een zwaar proces.

Veel ondernemers onderschatten dit. Daarom is het nodig om langzamerhand emotioneel afstand te doen van je bedrijf. De beste manier is om dit beetje bij beetje te doen. Hierdoor kun je zelf wennen aan het idee dat het bedrijf straks niet meer van jou is. Ook de realiteit dat je steeds meer verantwoordelijkheden overdraagt kun je beter accepteren.

Als je ziet dat de nieuwe eigenaren goed omgaan met die verantwoordelijkheid, dan kun je met een gerust hart

overdragen. Het gevolg hiervan is dat je steeds meer tijd overhoudt voor jezelf. Vaak zie je dat bezige bijen moeite hebben om hun vrijetijdsbesteding opnieuw in te vullen. Wat ga je doen met die tijd?

*Benieuwd naar alle regelingen die de overheid heeft getroffen in deze coronatijd? Vind meer informatie op: [omnyacc.nl/coronadossier](https://omnyacc.nl/coronadossier)*

**Twee kapiteins, no way**

Het is belangrijk om de tijd te nemen voor het overdragen van jouw verantwoordelijkheden. Gun jezelf ook deze tijd. Het bedrijf is jouw levenswerk, dat sta je niet zomaar even af. Als eigenaar neem jij altijd de beslissingen in het bedrijf, maar er komt een tijd dat het besluitvormingsproces ook overgedragen wordt. Meestal bouwt een spanningsveld zich op. Het blijft namelijk lastig toekijken als de nieuwe eigenaar een andere beslissing neemt dan dat jij zou doen. En twee kapiteins op een schip zorgt voor nog meer spanning. Accepteren en loslaten is hierbij de grootste kunst. Duidelijke afspraken vastleggen helpt hierbij.

**Hoe start je het bedrijfsopvolgingsproces?**

Bij een bedrijfsoverdracht komen heel wat stappen kijken. We hebben ze voor je op een rij gezet:

- Stap 1:** breng je persoonlijke en financiële wensen in kaart
- Stap 2:** de voorbereiding waarbij jouw bedrijf wordt geanalyseerd
- Stap 3:** verkoopklaar maken
- Stap 4:** waardebeoordeling
- Stap 5:** prijsbepaling
- Stap 6:** geschikte koper zoeken
- Stap 7:** onderhandelingsfase
- Stap 8:** verkoop

*Benieuwd hoe deze stappen er inhoudelijk uit zien? Kijk dan op [omnyacc.nl/nieuws/bedrijfsverdracht-2020](https://omnyacc.nl/nieuws/bedrijfsverdracht-2020)*

**De Belastingdienst kijkt kritisch mee**

Bij het overdragen van jouw bedrijf, verandert er financieel en fiscaal gezien een hele hoop. Daarom wil je dit natuurlijk goed geregeld hebben. Door verschillende regelingen kun je ervoor zorgen dat de overname van jouw bedrijf niet of nauwelijks wordt belast. De Belastingdienst kijkt kritisch mee met bedrijfsovernames. Deze ingewikkelde regelingen kun je dus beter afstemmen met een specialist op dit gebied. Trek gerust aan de bel als je hulp nodig hebt. Neem eens een kijkje op [omnyacc.nl/bedrijfsverdracht-en-fusie](https://omnyacc.nl/bedrijfsverdracht-en-fusie) en zie wat wij voor je kunnen betekenen.

**Bedrijfsopvolgingsregeling**

Een van de fiscale regelingen waar je gebruik van kunt maken is de Bedrijfsopvolgingsregeling (BOR). Bij familiebedrijven komt deze regeling vooral ten goede. Het zorgt er namelijk voor dat de overdracht van jouw onderneming op de volgende generatie, via een schenking of vererving, niet of nauwelijks wordt belast. Start wel op tijd!

**Nog meer fiscale regelingen**

Naast de BOR zijn er nog meer fiscale regelingen die je kunt treffen om er zo voordelig mogelijk uit te komen. Als overdrager krijg je bijvoorbeeld te maken met afrekenen of doorschuiven van de inkomstenbelasting als je bij de bedrijfsverdracht fiscale winst realiseert.

Kijk voor meer informatie over fiscale regelingen bij een bedrijfsopvolging op [omnyacc.nl/nieuws/bedrijfsverdracht-van-het-familiebedrijf-2020](https://omnyacc.nl/nieuws/bedrijfsverdracht-van-het-familiebedrijf-2020).

**Start zo vroeg mogelijk met het bedrijfsovernameproces, zodat je structuur passend is tijdens de overname. Hierdoor kun je zoveel mogelijk belasting besparen en uitstellen.**

**Financiering: met de hulp van de overheid**

Een nieuwe koers varen kost vaak veel geld. Heb je daarvoor een lening nodig? Dan kom je al snel terecht bij een kredietverstrekker. Wanneer de kredietverstrekker niet genoeg zekerheid ziet in jouw financiële plaatje, kunnen ze jouw kredietaanvraag afwijzen. Dit kan ook gebeuren als de plannen voor de toekomst nog zo goed zijn. De overheid biedt de mogelijkheid tot meer zekerheid via de BMKB-regeling.

**BMKB-regeling**

Met de BMKB-regeling (Borgstelling MKB-kredieten) vraag je een zakelijke lening aan met steun van de overheid. De overheid vergroot de mogelijkheid tot de kredietmarkt met de BMKB-regeling (Borgstelling MKB-kredieten). Je vraagt eigenlijk een zakelijke lening aan met steun van de overheid. Wanneer jij jouw kredietverstrekkers geen financiële zekerheid kunt geven, biedt de overheid je met deze regeling toch een kans op een financiering. Wanneer je geen starter meer bent, als je bedrijf niet meer dan 250 werknemers in dienst

heeft, een jaaromzet tot € 50 miljoen of een balanstotaal tot € 43 miljoen heeft, kun je de BMKB-regeling aanvragen. Je kunt maximaal € 266.667 aan krediet ontvangen. Hoeveel je precies ontvangt, wat de aflossing en looptijd zijn is afhankelijk van het bestedingsdoel en het type onderneming dat je hebt.

**Een nieuwe stap en starter?**

Voor starters heeft de overheid ook een financiële steunregeling, de Starters BMKB. Wanneer je nog geen drie jaar actief bent als ondernemer, kun je hiervan gebruik maken. Je kunt maximaal € 200.000 lenen. De overheid staat garant voor 75% van het krediet.

**Vanwege de coronacrisis kun je via de BMKB-regeling eerder en meer geld lenen bij kredietverstrekkers. De omvang van de BMKB-regeling is namelijk verhoogd van 50% naar 75%. Waardoor banken sneller krediet kunnen verstrekken en minder risico lopen.**

**De overheid helpt jou op weg**

Heb jij maar een klein krediet nodig? Dan biedt de overheid het 'Microkrediet' aan. Of heb je een innovatief idee maar kun je niet verder vanwege de financiering? Het Innovatiekrediet biedt jou misschien wel de uitkomst die je zoekt. Zo zijn er meerdere financiële regelingen die de overheid biedt. We hebben ze voor je op een rij gezet: [omnyacc.nl/financiering-met-hulp-van-de-overheid](https://omnyacc.nl/financiering-met-hulp-van-de-overheid).

**Ontslag: in het belang van de organisatie**

Het is fijn als veranderingen gebeuren omdat je dit zelf wilt of door positieve omstandigheden. Jammer genoeg is dit niet altijd het geval. Een reorganisatie vanwege bedrijfseconomische redenen is zo'n voorbeeld, met vaak ontslagen tot gevolg. Ook al is het een pijnlijke gebeurtenis, verandering is soms nodig om grip te houden op je organisatie.

**Gedwongen ontslag**

Een negatieve verandering is nooit leuk. Voor jou als ondernemer niet, maar vaak ook niet voor je personeel. Werknemers die al jaar en dag gehecht zijn aan hun werkzaamheden die ineens moeten aanpassen. Afdelingen die inkrimpen waardoor de cultuur verandert. Maar bovenal is het gedwongen ontslaan van werknemers toch wel het minst leuke gevolg van een verandering. Kwalitatief goed personeel wil je niet ontslaan, maar soms kun je niet anders. Je moet dan wel de weg daarvoor volgen, die de wet of cao voorschrijft.

**Creëer draagvlak**

Wanneer je als ondernemer genoodzaakt bent medewerkers te ontslaan wil je natuurlijk onbegrip en het aanvechten van de situatie zoveel mogelijk voorkomen. Daarom is het nodig om werknemers op de hoogte te houden van wat er speelt in de organisatie. Door jouw personeel mee te nemen met de veranderingen die jij doormaakt met het bedrijf, creëer je draagvlak. Werknemers krijgen meer begrip voor de situatie en

kunnen zich voorbereiden op hetgeen dat gaat komen. Daarnaast hebben zij misschien andere inzichten of kunnen ze je hulp bieden. Neem medewerkers altijd mee met wat er speelt in het bedrijf, ook in positieve tijden. Dit komt jou en je bedrijf ten goede.

**Trek tijdig aan de bel**

Heb je een lastige ontslagzaak of voel je dat dit eraan zit te komen? Trek dan tijdig aan de bel en kom naar ons toe. We kijken samen naar jouw situatie en kunnen hierdoor vooraf bepalen wat we gaan doen en in welke volgorde. Zo voorkom je escalaties. Denk aan het verkeerd aanvragen van ontslag, waardoor kosten flink oplopen of scheve arbeidsrelaties ontstaan met alle gevolgen van dien. Wij hebben alle specialisten op dit gebied onder een dak waardoor alles door ons geregeld kan worden. Op [omnyacc.nl/ontslag-reorganisatie](https://omnyacc.nl/ontslag-reorganisatie) lees je meer informatie over ontslag en transitievergoedingen.

**TOT SLOT**

Als je wilt veranderen bedenk dan goed dat hier veel bij komt kijken. Een ervaringsdeskundige, zoals Milko Steenmeijer, raden wij zeker aan. Dit vergroot namelijk de kans van slagen. Op pagina 13 geeft hij tips waarmee je al een stuk verder komt. Komt de verandering onverwachts, zoals bijvoorbeeld met corona? Anticipeer dan waar mogelijk. Wij rekenen bijvoorbeeld voor je uit wat diverse scenario's tot gevolg kunnen hebben voor je financiële huishouding en hoe je hiermee om kunt gaan. Door middel van strategische visualisatie maken wij voor jou de verandering zo inzichtelijk mogelijk. Kijk voor meer informatie op [omnyacc.nl/strategischevisualisatie](https://omnyacc.nl/strategischevisualisatie).



**Rob Schouten, registeraccountant en vennoot** “Het belangrijkste doel van het overdragen van jouw onderneming, is het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit.”



**Marit Mulder, arbeidsrechtjurist** “Je kunt nooit te vroeg om advies vragen bij (bedrijfs-economisch) ontslag. Juist voordat je begint met dit proces kunnen we nog beter meedenken en alle opties met je bespreken.”

## Een verbetertraject aanbieden... formaliteit of niet?

**Heb je een werknemer die niet functioneert zoals het zou moeten? Dan mag je deze werknemer niet zomaar ontslaan. Je moet met jouw werknemer aan de slag om zijn functioneren te verbeteren. Het is niet voldoende om alleen een verbetertraject aan te bieden. Pak dit proces dan ook goed aan en voorkom een lang ontslagtraject.**

### Niet functioneren?

Als een werknemer niet goed functioneert, gelden er strikte voorwaarden voor ontslag. Een van die voorwaarden is dat je een verbetertraject aanbiedt. Waar moet je nog meer aan denken?

### De voorwaarden op een rij

Je moet in de eerste plaats jouw werknemer tijdig laten weten dat je vindt dat zijn prestaties onder de maat zijn. Daarbij is het belangrijk dat je met documenten kunt aantonen dat je dit hebt gedaan. Ook moet uit deze documenten blijken dat je de betreffende werknemer voldoende in de gelegenheid hebt gesteld om zijn functioneren te verbeteren, bijvoorbeeld door middel van een verbetertraject. Slaagt het verbetertraject niet? Onderzoek dan of er een andere passende functie binnen jouw onderneming is. Pas daarna kun je de werknemer eventueel ontslaan.

### Denk aan de inhoud

Sommige werkgevers denken dat het aanbieden van een verbetertraject al voldoende is om aan de voorwaarden te voldoen. Daar dacht het Gerechtshof Den Haag onlangs anders over. In die procedure wilde de werkgever een werknemer vanwege disfunctioneren ontslaan. Tot dat moment was de werkneemster nog nooit op haar functioneren aangesproken. De werkgever pakte flink door en bood de werknemer direct een vaststellingsovereenkomst aan. Toen zij zich ziekmeldde, kreeg ze een verbetertraject aangeboden. Daar werd in de praktijk alleen geen echte invulling aan gegeven.

### Onder de maat

Het Gerechtshof vond dat de werkneemster niet tijdig en onvoldoende op haar disfunctioneren was aangesproken.

Ook waren er geen gespreksverslagen gemaakt en was er geen invulling gegeven aan het verbetertraject. De rechter vond deze handelswijze van de werkgever ernstig verwijtbaar en kende de werknemer een vergoeding van € 55.000 toe.

### Hoe pak je dit goed aan?

Natuurlijk wil je niet te maken krijgen met soortgelijke situaties. Daarom adviseren wij om de volgende stappen te zetten als een van jouw werknemers niet goed functioneert:

1. Spreek een werknemer altijd op disfunctioneren aan en laat jouw werknemer hierop reageren.  
**Belangrijk!** Maak altijd gespreksverslagen en laat deze door jouw werknemer voor akkoord of gezien tekenen.
2. Bied een verbetertraject aan inclusief evaluatiemomenten. Leg ook de evaluaties schriftelijk vast.
3. Bespreek met de werknemer wat je kunt doen om het functioneren te verbeteren, zoals het aanbieden van een cursus.
4. Leg duidelijk vast binnen welke redelijke termijn het functioneren op peil moet zijn.

### HULP VRAGEN IS NIET GEK

Ontslag is geen dagelijkse praktijk. Dat hopen wij tenminste! Het is begrijpelijk dat alle voorwaarden, de manieren om ontslag aan te vragen en personeelsdossiers je beginnen te duizelen. Onze HRM-specialisten en arbeidsrechtjuristen kunnen je van a tot z begeleiden. Op [omnyacc.nl/ontslag-reorganisatie](https://omnyacc.nl/ontslag-reorganisatie) vind je meer informatie.

### EXTERNE SPECIALIST MILKO STEENMEIJER

## Verandering begint in *de top*

‘Niet zeuren, maar poetsen. Doe goed, wees sterk en hou vol.’ Met deze opvattingen is Milko Steenmeijer, verandermanager, trainer en coach, opgevoed en ver gekomen. Toonaangevende bedrijven zoals Ahold, IBM en Randstad hebben jarenlang profijt gehad van zijn kennis, ervaring en inzet. Altijd maar zijn uiterste best doen werd Milko uiteindelijk teveel.

“Ik zat op een zeker moment op de rand van mijn bed en kon niet meer. Burn-out noemen ze het nu. Het was voor mij een verschrikkelijk moeilijke periode, omdat ik het zelf niet kon oplossen. Maar aan de andere kant was dit eigenlijk een eerste belangrijke stap in mijn eigen veranderproces. Hoe confronterend dan ook, één persoon was verantwoordelijk voor deze situatie en dat was ikzelf. Dit inzicht heeft mijn leven en mijn koers totaal veranderd.”

### *Kracht Milko*

Afstand nemen van zijn bedrijf Archie Europe, voortgekomen uit een management by-out vanuit Randstad, was een hele moeilijke beslissing. Door de impact van de burn-out en het moeizame herstel, wat hij met professionele hulp heeft

doorlopen, heeft hij uiteindelijk de knoop doorgehakt. “Wat dit proces mij heeft bijgebracht wilde ik ook aan anderen geven. Wat wil ik eigenlijk met mijn leven, waar ben ik goed in, wat geeft mij energie en hoe kan ik van betekenis zijn? Naast dat ik mezelf ervaringsdeskundige kon noemen, wilde ik ook graag specialist worden op het gebied van ‘veranderen’ en ‘verbeteren’. Dat heb ik gedaan door studies en kennis op te doen over verandermanagement. Ik heb mezelf laten opleiden in agile, lean en scrum. Dit noem ik de proceskant van veranderen. Daarnaast heb ik besloten om met name naar de psychologische kant te kijken van het veranderproces en mijn oorspronkelijke opleiding weer op te pakken: organisatie- en arbeidspsychologie. Verder heb ik ook naar andere verander- en communicatiemethodieken



### ***Mensen in beweging krijgen***

“Als je een verandering aanstuurt heb je misschien wel meer een soort psycholoog nodig dan een projectmanager. Je hebt te begrijpen wat een verandering doet met een persoon. Wat heeft zo’n persoon nu eigenlijk nodig om dit te accepteren, hier gemotiveerd voor te raken en in beweging te komen? Als bedrijf wil je vaak de menselijkheid generaliseren naar een soort robotachtig denken, handelen en doen. Als ik zeg dat het goed is, dan heb je het ook goed te vinden. Zo zit dat proces niet in elkaar. Helaas zijn maar weinig mensen in staat om naar iemand te kijken en te zien wat nodig is om diegene in beweging te krijgen. Ze hebben er vaak de tijd en kennis niet voor.” Het communiceren van de reden waarom een verandering plaatsvindt is ook heel belangrijk. “Bij veel verandertrajecten heeft men de aanname dat mensen het wel snappen. Dat is niet zo! Als je een verandertraject initieert dan heb je iemands persoonlijk belang te herkennen. Iedere collega vraagt zich bij een verandering af: ‘Wat word ik er slechter van en wat word ik er nou beter van?’”

### ***Ga aan de slag met cultuur***

“Een verandertraject heeft met meerdere facetten te maken, maar één van de belangrijkste is cultuur. Als je iets wilt veranderen en je wilt dat dit wordt geaccepteerd en geïntegreerd en dat mensen daar hun bijdrage en hun verantwoordelijkheid in nemen, dan heb je over het algemeen gesproken iets te doen met de cultuur van de organisatie. Ik versta onder cultuur het hebben van een gemeenschappelijke visie, normen, waarden, taal en gedrag. Anders gezegd, wij denken, handelen en reageren eensgezind. Je kunt bijvoorbeeld een mensgerichte, beheersmatige, resultaatgerichte en innovatieve cultuur hebben of nastreven,” aldus Milko. Cultuur achterhalen is iets wat hij al heel vaak heeft gedaan. “Ik kijk naar de huidige situatie of maak hier een cultuurmeting van, daarna inventariseer ik de gewenste situatie. Het verschil tussen de huidige en de gewenste situatie noem ik het verander- of ontwikkelingsproces en dus het veranderprogramma.” Benieuwd naar zijn aanpak? [www.omnyacc.nl/meerovermilko](http://www.omnyacc.nl/meerovermilko)

### ***Train de trainer***

Springt Milko zonder nadenken een traject in en gaat hij er meteen voor? Nee. Het allerbelangrijkste is dat de leiding openstaat voor de gevolgen van de verandering en willen

gekeken zoals neuro linguïstisch programmeren (NLP) en transactionele analyse (TA). Zo heb ik mijn pallet aan gereedschap verbreed om zowel naar de harde als de zachte kant van de organisatie te kunnen kijken. Hieruit ontstond het opleidingsbedrijf On-NLP, actief op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en leiderschap. Daarnaast ben ik On-sales gestart waarbij ik mijzelf als interim-manager onderverhuur bij veranderprojecten.”

### ***Veranderingen hebben twee dingen gemeen***

Milko weet veel over verandering blijkt al snel, heel veel. “De eerste constante bij verandering is dat elk verandertraject de grootste mogelijke kans heeft te mislukken. Als je kijkt naar de veranderinitiatieven binnen organisaties, ook wetenschappelijk onderzocht, dan kunnen we stellen dat zo rond de 80% van de veranderinitiatieven mislukken. Of in elk geval niet opleveren wat verwacht wordt. En daarin verslikken de meeste organisaties zich omdat ze namelijk het idee hebben dat de verandering, vanuit hun perspectief, door iedereen wordt geaccepteerd en geconsumeerd. De tweede constante is weerstand. Waar ze ook aan voorbijgaan is dat een bedrijf niks meer en niks minder is dan een verzameling van mensen. Elke verandering die jij introduceert of implementeert in een organisatie levert weerstand op. Als ik één boodschap, die ik fantastisch vind, doorgeef aan 10 mensen, dan zeggen 2 mensen dat is goed, 2 mensen zeggen dat ga ik niet doen en 6 mensen denken bij zichzelf ik moet eerst meer eens zien wat er gaat gebeuren. Veranderen om te verbeteren is dan ook geen rekensom, het is de kunst om mensen in beweging te krijgen met de neuzen dezelfde kant op.”

bijdragen aan de ontwikkeling. “Als de organisatie daar niet voor openstaat, dan neem ik de opdracht niet serieus. Ik werk graag met een train-de-trainer programma. Met dit programma wil ik het leiderschap in de organisatie die bagage meegeven, zodat ze uiteindelijk zelfstandig het

## ***Het leiderschap binnen de organisatie veranderen daar begint, valt of staat het succes van het verander- of verbetertraject.***

proces kunnen borgen en continueren. Daarbij creëer ik altijd draagvlak in de organisatie. Dat bestaat uit een aantal ambassadeurs, die steeds meer in de lijn van mijn visie op het traject werken. Zij nemen als het ware het stokje over.”

### ***Start in de top***

Gaat het dan altijd goed? Zeker niet. Soms komt hij binnen als het al geëscaleerd is of bij situaties waarbij de leiding een verandering wil opleggen. “Je ziet nog vaak het klassieke model van leidinggeven: ‘Ik ben de baas en ik weet hoe het werkt’. Dat is op zich een prima manier en daar zijn veel organisaties ver meegekomen. Alleen krijg je wel een bepaalde reactieve en starre manier van werken. Ze doen niks zonder het commitment van de baas, ze steken hun hoofd niet boven het maaiveld uit, want de baas weet het toch (altijd) beter en je doet het nooit goed of goed genoeg. Je krijgt op die manier een passieve en angstige

organisatie, die over het algemeen hangt aan het oude. Ga je deze organisatie om wat voor reden dan ook een project voorschotelen waar allereerst het leiderschap mogelijk gaat veranderen en dat er iets gaat gebeuren op de werkvloer wat invloed heeft op iemand zijn werkomgeving, dan heb je grote kans dat deze organisatie sterk in de weerstand gaat. Het leiderschap binnen de organisatie veranderen daar begint, valt of staat het succes van het verander- of verbetertraject. En daar raak je ook meteen een punt aan, want leidinggevend Nederland vindt zichzelf buitengewoon goed. Het ligt niet of nauwelijks aan hen. Dus als je ze daarop aanspreekt heb je opnieuw weerstand te pakken, alleen dan op een andere manier.”

### ***Daar doe je het voor***

“Je hebt ook mensen die denken dat ik met een toverstokje kom binnenwandelen. Mijn absolute vermogen is dat ik iemand kan helpen zichzelf te helpen, en niet meer dan dat. Ik kan het niet voor je oplossen en op jouw stoel gaan zitten. Wat ik wel kan doen is jouw bewust maken van hoe het komt waardoor je nu deze situatie ervaart of hoe het komt dat het niet lukt of wat maakt dat het zo lang duurt. En dan is het aan jou of je er anders mee om wilt gaan of niet.” De aanpak van Milko heeft al veel successen opgeleverd. “Recentelijk stuurde een directeur, waarvan ik het managementteam al geruime tijd coachte, mij een foto van hem in het bos. In alle jaren kon hij de organisatie nooit met een gerust hart loslaten. Nu waren zijn woorden: ‘Ik ben er’.”

## ***Do's***

Zorg voor een gemeenschappelijk doel.

Betrek elke laag van de organisatie bij het traject.

Communiceer duidelijk de reden, het nut, het voordeel en het belang van de verandering.

Maak duidelijk wat het de mensen kan opleveren of juist niet. Wees open en eerlijk.

Ga aan de slag met de cultuur, houding en het gedrag binnen de organisatie.

Zorg dat je de psychologische kant van verandering goed snapt of huur daar iemand voor in die dit begrijpt en ervaring heeft.

## ***Don'ts***

Maak alleen iemand of een team verantwoordelijk.

Verlies het menselijk aspect uit het oog en negeer weerstand of kritiek.

Leg als leiding de verandering eenzijdig op zonder visie, strategie en urgentiebesef.

Niet willen veranderen als leidinggevende, maar dit wel verwachten van je mensen.

Ga niet veranderen om het veranderen. Veranderen is een middel en geen doel.

Laat je verandertraject nooit voor de volle 100% door een externe partij doen. Hiermee creëer je een afhankelijkheid.

Het roer om! In het televisieprogramma gaat het eigenlijk altijd over startende ondernemers met een droom, het liefst in een tropisch oord. Maar ook een bestaande onderneming stuurt bij en gooit van tijd tot tijd het roer om. Soms zelfs heel drastisch.

Denk bijvoorbeeld eens aan de bierbrouwers die desinfectiegel maken met de alcohol van niet-verkocht bier. Of aan Damen Shipyards die mondkapjes voor de IC-verpleegkundigen ontwikkelt. Als je het ze een jaar geleden had verteld werd je waarschijnlijk uitgelachen.

COLUMN

## Melanie Schintz-Privée

Registeraccountant en vennoot – Den Helder

Vaak worden grote reorganisaties en nieuwe strategieën ontwikkeld in mindere tijden. De urgentie voor verandering is dan immers het hoogst. Hoe slechter de financiële situatie is, hoe groter de noodzaak tot verandering. In een crisissituatie wordt er volop gebrainstormd en worden marketeers ingeschakeld om zoveel mogelijk ideeën te opperen die kunnen leiden tot een nieuwe, opwaartse beweging van de organisatie.

In tijden van groei zie je herstructureringen en zelfs reorganisaties om structuur te scheppen in de groter wordende organisatie. Wanneer je (het gevoel krijgt dat je) niet meer helemaal 'in control' bent, is dat een goed moment om de structuur eens onder de loep te nemen. Welke koers volgen we nu? Waar sturen we op? Hoe krijgen we grip op de onderdelen waarmee we sturen?

In rustigere tijden was er geen noodzaak om aandacht te geven aan de koers en de vorm van de organisatie. Jammer, want misschien was een eerdere finetuning van de organisatie genoeg geweest om op de langere termijn wendbaarder te zijn.

Hoe geef je de organisatie een vorm die past bij de omvang? Belangrijk is het om als organisatie 'wendbaar' te blijven. De vergelijking van de tanker en de speedboot kennen we allemaal wel. Met een speedboot kan je snel van koers veranderen, waar een tanker toch wel een kapitein met een vooruitziende blik nodig heeft die tijdig bijstuurt.

Mijn tip zou zijn om regelmatig de koers onder de loep te nemen waarbij je ook heel onverwachte scenario's doorneemt. Regelmatig afstand nemen om 'te kijken' naar je eigen onderneming, maar ook naar de concurrent en compleet afwijkende branches. Vraag ook je medewerkers om input, zeker degene die net in dienst zijn. Vraag hen wat ze goed vinden en wat ze heeft verbaasd. Leer van de fouten maar ook van de goede dingen die je ziet.

## Overstappen naar een bv

De bv is in het mkb en populaire rechtsvorm, onder andere door de fiscale voordelen. Wat zijn deze fiscale voordelen? Zijn er ook nadelen? En welke aspecten komen er nog meer bij kijken? Je leest het hier.

### WINST BELAST ALS IB-ONDERNEMER

Om de voor- en nadelen van een bv zichtbaar te maken is het goed om eerst de vergelijking met een IB-onderneming te maken. Een IB-onderneming is bijvoorbeeld een eenmanszaak, vof of maatschap. Als IB-ondernemer wordt er rechtstreeks inkomstenbelasting bij je geheven. Afhankelijk van het totale inkomen kan deze belastingdruk oplopen tot wel 42%.

Iedere IB-ondernemer kan over zijn winst 14% mkb-winstvrijstelling toepassen. Over het algemeen kunnen één of meerdere aftrekposten worden toegepast, waarbij de zelfstandigenaftrek (2020: € 7.030) het meest voorkomt. Deze aftrekpost wordt de komende jaren stapsgewijs afgebouwd tot € 5.000 en mogelijk zelfs € 3.200 (2028).

Naast een beperking in absolute zin worden aftrekposten voor IB-ondernemers ook in relatieve zin afgebouwd. Voorheen waren deze aftrekposten aftrekbaar tegen het tarief waar de IB-ondernemer belast werd (bijvoorbeeld 52%). De komende jaren wordt dit stapsgewijs afgebouwd, totdat vanaf 2023 alleen nog aftrek tegen het laagste tarief (ongeveer 37%) mogelijk is.

**Let op!** Aftrekposten worden de komende jaren voor de IB-ondernemer in absolute en relatieve zin beperkt, terwijl de directe belastingdruk in de bv daalt. Hierdoor wordt sneller het fiscaal voordelige omslagpunt bereikt waarbij het voordelig is om over te stappen naar een bv.

### Winst belast in de bv

Anders dan bij een IB-onderneming wordt over de winst van een bv 'getrapt' geheven. Er is sprake van een directe en uitgestelde belastingheffing.

- Winsten zijn in de bv belast met vennootschapsbelasting (directe heffing). Tot € 200.000 per bv geldt

een laag tarief (2020: 16,5%, 2021 e.v.: 15%) en vanaf € 200.000 een hoog tarief van 25%. Op het moment van schrijven lijkt het er op dat de grens van € 200.000 wordt opgerekt naar € 400.000.

- Bij het uitkeren van deze winsten is 26,25% inkomstenbelasting (2021 e.v.: 26,9%) verschuldigd (de uitgestelde heffing).
- Hierdoor varieert de gecombineerde belastingdruk van 37,87% tot 41,78%.

Hoewel afhankelijk van meerdere factoren kan als stelregel worden aangehouden dat het fiscaal voordelige omslagpunt van een bv ten opzichte van een IB-onderneming ongeveer rond de € 100.000 winst per ondernemer ligt.

**Tip!** Als meerdere vennoten van een vof overgaan naar een bv-structuur kan een combinatie van bv's en een vof er toe leiden dat meerdere malen de grens van € 200.000 (straks wellicht € 400.000) benut wordt, zodat een groter deel van de winst tegen het lage tarief belast wordt.

### Belastinguitstel

De getrapte belastingheffing van een bv leidt er toe dat er, naast een potentieel tariefvoordeel, ook belasting kan worden uitgesteld. Winst uitkeren (dividend) is immers niet verplicht. Zolang winst niet wordt uitgekeerd, of de aandelen van de bv niet verkocht worden, blijft het voorlopig alleen bij een heffing van vennootschapsbelasting. Hierdoor ontstaat er ten opzichte van de IB-onderneming een liquiditeitsvoordeel en dus meer ruimte om te investeren.

**Door een 'holding-bv' en een 'werk-bv' op te richten kan ook bij verkoop van de aandelen de inkomstenbelasting over de verkoopopbrengst uitgesteld worden. Wij adviseren dan ook altijd minimaal twee bv's op te richten.**

#### Risicobeperking

Naast de fiscale voordelen zorgt een bv (mits goed ingericht) ook voor risicobeperking. Hierin is meer mogelijk dan bij een IB-onderneming. Ook kan onderscheid tussen de eigenaar van de onderneming en het bestuur worden gemaakt. Daarnaast heeft men bij verkoop van een onderneming meer keuze uit de wijze waarop de onderneming wordt verkocht.

#### Nadelen bv

Nadelen zijn er ook. Een bv moet verplicht haar jaarrekening deponeren bij de kvk, waardoor deze door iedereen opgevraagd kan worden. Vaak zullen er meerdere jaarrekeningen moeten worden opgesteld, wat tot hogere administratiekosten leidt. Vanwege de fiscale en (verplichte) notariële begeleiding zal de oprichting van een bv(-structuur) vaak tot hogere eenmalige kosten leiden. Zowel de administratie- als oprichtingskosten zijn aftrekbaar.

#### Voordelen bv

Risicobeperkende werking  
Meer keuze in overdraagbaarheid onderneming  
Uitstel van belastingheffing  
Aandeelhouder en bestuur kan gescheiden  
Vanaf ongeveer € 100.000 p.p. lagere heffing

#### Nadelen bv

Hogere administratiekosten  
Notariële oprichtingskosten  
Verplicht loon (minimaal € 46.000)  
Jaarrekening jaarlijks deponeren bij KvK  
Tot ongeveer € 100.000 p.p. hogere heffing

#### Aandachtspunten

##### Verplicht loon

Na de overstap naar een bv transformeert de IB-ondernemer in een directeur-grotaandeelhouder (dga). De ondernemer wordt in principe directeur van de nieuw opgerichte bv('s), maar is als aandeelhouder ook werkgever van zichzelf. In de basis heeft een dga de keuze om het resultaat als dividend of loon uit te keren.

Om misbruik te voorkomen is het daarom verplicht dat de bv aan de dga een minimumsalaris uitkeert (het gebruikelijk loon). Dit loon is 75% van het loon van de werknemer die het meest vergelijkbaar is met de dga of van de meest verdienende werknemer in de onderneming, als dat meer is (tenzij die werknemer bijzondere kennis of expertise heeft). Het gebruikelijk loon moet in 2020 ten minste € 46.000 bedragen en is belast met inkomstenbelasting, maar is aftrekbaar van het resultaat van de bv.

**Voor verlieslijdende bv's en tijdens de coronacrisis gelden versoepelingen ten aanzien van het gebruikelijk loon. Dit geldt ook voor innovatieve start-ups (en onder voorwaarden ook andere starters). Start je daarom een onderneming terwijl je ook in loondienst bent? Dan kan het aantrekkelijk zijn om dat via een bv te doen en niet als eenmanszaak of vof.**

#### Verzekeringsaspecten

Anders dan een gewone werknemer is een dga over het algemeen niet premieplichtig voor werknemersverzekeringen en het pensioen en moet hij dus zelf zorgdragen voor het wel of niet verzekeren hiervan.

**Let op! In sommige gevallen is een dga wel premieplichtig voor werknemersverzekeringen. Bijvoorbeeld bij minderheids-dga's.**

#### Wijze van inbreng

Een IB-ondernemer kan op een aantal verschillende manieren overgaan naar een bv. De meest optimale manier is afhankelijk van een veelvoud aan factoren, maar er is daarin veel mogelijk. Ook kan de wijze van inbreng vergaande gevolgen hebben, bijvoorbeeld voor de fiscaal gunstige bedrijfsopvolgingsregeling (BOR).

#### TOT SLOT

Kortom, de overstap naar een bv wordt de komende jaren over het algemeen sneller aantrekkelijk. Er komt veel bij kijken en ook de wijze van inbreng is relevant. Overweeg je de overstap naar een bv en wil je hier meer over weten? Wij staan voor je klaar.



VLNR. MICHEL KREDIET, WIJNAND BREUKER EN NICO VONDERBANK

# VENNOTEN IN BEELD

Veranderingen in onze organisatie komen veelal uit de koker van onze vennoten. Ook als het gaat om grote veranderingen bij jullie, onze klanten, zien jullie vaak één van deze gezichten. Ben je benieuwd wie nog meer aan het roer staan van Omnyacc en hoe zij denken over veranderingen? Lees dan zeker deze editie van 'in beeld'.



V.L.N.R. DENNIS BIERMAN, NICO VONDERBANK, MARCO BAKKER, GERARD DE GRAAF, MELANIE SCHINTZ-PRIVÉE, ROB SCHOUTEN EN MICHEL KREDIET

## Den Helder - Texel

**Rob:** "Laat een verandering je niet overkomen zodat je voor verrassingen komt te staan. Ga met je tijd mee. Hierdoor ben je voorbereid op wat komen gaat. Bij bijvoorbeeld een bedrijfs-overname is het belangrijk op tijd te starten met dit proces, zodat je organisatie verkoopklaar is op het moment van overdracht."

**Michel:** "Verandering roept weerstand op. Dat hoor je vaak en is ook 100% waar. De wereld wordt steeds complexer en ongrijpbaarder. COVID-19 is daar een sprekend voorbeeld van. Als organisatie (strategisch) fit blijven is nodig om op de lange termijn te overleven en succesvol te zijn. Fit blijven als mens heeft te maken met een goede balans tussen voeding, beweging en rust. Voor een onderneming is dat eigenlijk niet anders. Je moet in BEWEGING blijven! Dit vraagt veel van jou of jouw medewerkers. Tip! In de praktijk zie ik vaak dat bij het doorvoeren van een verandering centraal staat WAT er veranderd moet worden. In veel gevallen wordt er ook nog wel gesproken over HOE we dat dan gaan doen. Maar succesvol veranderen zit echter in het WAAROM!"

## Zwaagdijk - Heemstede

**Jos:** "Verandering is niet leuk en niemand wilt ooit veranderen, totdat je veranderd bent." Maar voordat je veranderd bent, moet je natuurlijk wel het minder leuke proces door. Jos heeft hier een tip voor: "Denk niet aan alle beren op de weg. Denk er aan hoe het voelt als je de verandering goed hebt doorgevoerd. Dus als je weer op je nieuwe weg bent." Jos heeft niet een specifieke verandering die hem zo te binnen schiet. Jos: "We veranderen continue. Zonder verandering is er geen toekomst."



V.L.N.R. SIETZE ALKEMA, INGE REES, JOS DE LANGE EN SIEM JAN DEEN

## Heerhugowaard

**Simon:** "De wereld verandert in een noodgang. Het lijkt wel met het jaar sneller te gaan. Door de coronacrisis hebben we gemerkt dat werkwijzen en processen anders kunnen en wellicht wel moeten. Maar ondanks alle hulpmiddelen op afstand en digitalisering, blijft het persoonlijke contact met onze klanten vooropstaan." De digitaliseringslag die de afgelopen jaren bij het kantoor in Heerhugowaard heeft plaatsgevonden was zeker een grote verandering te noemen. "Wat mij met name is bijgebleven is de veranderingsgezindheid en de gretigheid van een ieder die hier werkt. Dit is niet zonder slag of stoot gegaan, maar uiteindelijk staan alle neuzen dezelfde kant op en daar plukken wij nu de vruchten van. **Tip!** Sta open voor verandering! Denk niet dat het wel goedkomt, omdat het altijd zo is geweest en dit nooit tot problemen heeft geleid. Uiteindelijk gaat dit je opbreken en leidt dit tot stilstand of zelfs achteruitgang!"



V.L.N.R. WIETZE GROOT, JAN SCHIPPER, SIMON VERDUIN EN RALF HOGENBERK



CASPER MÜLLER EN XANDER MÜLLER

## Hoorn

**Casper:** "Een zekerheid die wij hebben in het leven is dat alles altijd verandert en wij veranderen mee." Een tip op het gebied van veranderen wil Casper je zeker niet onthouden: "Verandering vergt doorgaans planning, communicatie en tijd om dit in je organisatie in te bedden. Probeer er rekening mee te houden dat iedereen aangesloten blijft bij de wijzigende organisatie of projectdoelstellingen. Geef mensen de ruimte om te wennen." Er is Casper niet één specifieke verandering bijgebleven: "Het is voor mij de groei en de ontwikkeling van ons kantoor in Hoorn en Omnyacc als geheel. Als ik zo terug kijk ben ik oprecht trots op de mensen binnen onze organisatie."

## Leeuwarden

**Harold:** "Verandering hoort bij ondernemen. Ondernemen is anticiperen op veranderingen en de wijze waarop je dat doet en met wie maakt het verschil tussen winst of verlies. Ga veranderingen niet uit de weg, ga er niet tegenin maar beweeg mee. Vaak biedt het kansen." Dit is voor Harold de verandering die hem het meest is bijgebleven: "De vele veranderingen in wet- en regelgeving op het gebied van pensioenadvies, verzuimverzekeringen, een provisieverbod en de verregaande digitalisering van personeelsgegevens was een bedreiging voor vele aanbieders en tussenpersonen. Voor Omnyacc was het juist een grote kans en uitdaging door te anticiperen op deze ontwikkelingen en 1 loket aan te bieden voor werkgevers incl. HRM-diensten, Arbo en salarisadministratie. Deze stap bleek een schot in de roos te zijn. Het idee 6 jaar geleden, het 'omdenken', het bouwen, de tegenwerpingen maar vasthouden aan je visie is mij het meest bijgebleven."



V.L.N.R. CHRIS VAN BUITEN, TJEERD RIESKE EN HAROLD STEUNEBRINK

## Schagen

**Wijnand:** "Iedereen vindt veranderingen lastig. Toch geven veranderingen ook veel nieuwe kansen. Zou jij bijvoorbeeld nog terug willen naar oude mobieltjes met alleen toetsen? Ik zeker niet! Niet alles hoeft volgens Wijnand te veranderen: "Huis-tuin-en-keuken vragen kunnen best digitaal, maar ondernemers hebben vaak complexere vragen en die kun je vaak beter helpen door te bellen of af te spreken." Toch is hij wel heel blij met de digitalisering. Ook de komst van het internet was voor Wijnand de mooiste verandering. "Ik was 18 toen ik met een proef van de Postbank mee mocht doen. Ik kreeg een telefoon thuis met een ingebouwde modem, een toetsenbordje en een kaartje met een chip die ik erin moest schuiven. Geweldig! Ik was de meest hippe kerel van Alkmaar-Noord en regelde mijn overboeking via mijn vaste telefoon. Dat was trouwens wel een telefoon van 5 kilo en had het formaat van 2 schoenendozen op elkaar!"



WIJNAND BREUKER EN AAD DOBBE

# Vlaming Groep

## Met de voeten in de klei

De ambitie van Henk Vlaming om zelfstandig ondernemer te worden heeft gezorgd voor de start van Vlaming Mechanisatie in 1990. Met de hulp van Jan van der Sluis en de onvoorwaardelijke steun van zijn vrouw Dineke werd de eerste vestiging in Onderdijk geopend. Het bedrijf bestaat nu uit vier afdelingen; Irridelta, Agri, Intern transport en Products met in totaal 47 medewerkers. De overkoepelende naam veranderde naar Vlaming Groep om zo beter het hele verhaal te vertellen. Vanaf 1997 is dochter Relinde en in 1999 zoon Fredo het bedrijf komen versterken. Inmiddels hebben ze de leiding overgenomen. De tak Irridelta met haspels en andere beregeningsapparatuur heeft de laatste jaren een grote vlucht genomen. Ook Products met onder meer een zelfontworpen nettensysteem voor de bloembollenteelt is een groot succes. Daarnaast kunnen ze met Intern Transport, met o.a. heftrucks, en Agri, met o.a. rupsbanden een mooi totaalpakket aanbieden.

Alweer 13 jaar geleden is de familie Vlaming gestart met bedrijfsopvolging. Dochter Relinde en zoon Fredo stonden er in die tijd nog helemaal niet bij stil. Vader Henk en zijn vrouw Dineke wisten wel, dit gaat niet over één nacht ijs. Achteraf is deze tijd hard nodig geweest. Fredo: "Wij zijn er door de jaren heen ingegroeid en kregen eigenlijk altijd de ruimte van onze ouders om ons daarin te ontwikkelen." Zonder slag of stoot is het niet gegaan. Een bedrijf loslaten is niet zomaar iets. Maar het resultaat is daar: vader en moeder hebben een prachtig bedrijf opgebouwd wat nu met veel passie door Fredo en Relinde wordt voortgezet.

***“Wij zijn er door de jaren heen ingegroeid en kregen eigenlijk altijd de ruimte van onze ouders om ons daarin te ontwikkelen.”***

### Cashcow Irridelta

Wie acht jaar geleden dacht dat de tak Irridelta het belangrijkste component van Vlaming Groep zou worden had je voor gek verklaard. Sterker nog, in eerste instantie hebben ze het aanbod om dit bedrijf over te nemen afgeslagen. "We waren nog in onderhandeling om een ander bedrijf over te nemen. Toen ze ons een half jaar later weer benaderden, en de overname niet doorging, hebben we alsnog ja gezegd. En daar hebben we nog geen dag spijt van," aldus Fredo. "Nu is meer dan 50% van de omzet Irridelta gerelateerd. Voor 2012 verkochten we zo'n 20 haspels per jaar en nu zijn dat er meer dan 120." Niet alleen heeft het mooie droge weer van de laatste jaren meegespeeld, ook doen zij het net even anders dan hun concuilega's. "Als het vandaag besteld wordt, gaat het vandaag de deur uit. Dat kan alleen maar als je veel voorraad hebt. Onze concurrenten kopen kleiner in, waarbij ze vaak na 1 of 2 weken uitverkocht zijn. Het zijn altijd pieken. Dus als jij niets meer op voorraad hebt, bellen de klanten gewoon een ander. Wij investeren onwijs veel geld in de voorraad, zodat we 1 maart (de start van het seizoen) op oorlogssterkte zijn. Dan verkopen wij ons leeg en bestellen we bij om zo aan het einde van het seizoen op acceptabele voorraad te komen."

### Door het vuur voor klanten

Iedereen zegt dat ze goede service bieden. Veel belangrijker is dat je het waar maakt. Vlaming is zo'n partij die vooral doet. Zij hebben 10 servicewagens rijden om aan alle vragen te voldoen. Fredo: "Als ze ons bellen en ze staan stil, dan gaan we praktisch direct heen om te helpen. Alleen in het drukke seizoen lukt dat niet altijd, want je kan iemand ook niet zomaar bij een klus weghalen." Relinde vult aan: "We hebben een goed team van mensen die ook bereid zijn

om 's avonds naar de klant te gaan. Dat wordt gewaardeerd door onze klanten." "En als die jongens een keer 's avonds werken, dan ga ik wel eens heen met een pak koek en zorg ik voor de koffie. Ik ben geen monteur en kan niet wat zij doen, alleen maar helpen. Zo hou je de werksfeer er wel in," vertelt Fredo.

### Uit jasje groeien

Relinde: "We zaten in Onderdijk, in een woonwijk, achterin een doodlopende straat. De auto's stonden geparkeerd op de weg, want het was helemaal niet gebouwd voor zoveel auto's. Het werd echt te klein en nu is ons nieuwbouwpand eigenlijk alweer te klein. Dat ging vrij snel ook. Dat we op een zichtlocatie zitten speelde ook mee. Zowel het aantal medewerkers als de omzet groeiden behoorlijk." Fredo: "Nu hebben we er een paar locaties bijgekocht, allemaal erg dicht bij ons pand. Wij kijken nu weer voor een extra locatie, maar dat moet wel binnen 100 meter zijn."

### Unieke combinatie broer en zus

Je ziet het niet vaak een broer en zus aan het roer van een succesvolle organisatie. We vragen ze naar het geheim

van een goede samenwerking. Fredo: "We hebben allebei onze eigen taken waar we goed in zijn. Relinde pakt de financiën en de personeelszaken op. Ik ben meer van de verkoop en strategie. Waar gaan we heen met het bedrijf en welke producten moeten we erbij doen? Daar laten we elkaar vrij in. Ook zijn we open en eerlijk naar elkaar. Het bedrijf loopt goed dus dat maakt dingen ook makkelijker." Relinde: "Je vertrouwt elkaar 100% en kunnen echt alles tegen elkaar zeggen." Fredo: "Eigenlijk hoeven wij het niet te zeggen. Je voelt gewoon of het goed gaat."

### Met de voeten in de klei

Een traditionele manier van aansturen vind je hier niet. Fredo: "Iedereen mag altijd zeggen wat ze vinden of denken. Ook werken Relinde en ik echt mee. Ik heb mijn werkshirt altijd in de auto liggen. Ik ga zo mee het land in. Die mix van verkopen, aansturen en meewerken vind ik hartstikke leuk én die jongens ook. Zo krijg je wederzijds respect voor elkaar. Ik weet wat zij meemaken en zij weten ook dat ik er niet voor wegloop."



EEN MASSEY FERGUSON IN ONDERHOUD

**De aanhouder wint**

De basis van tulpen telen in netten, speciaal geschikt voor goede groei in zwaardere grond, is ontstaan bij Vlaming Groep. Fredo: "Meneer Van Velzen bedacht ooit dat als je twee pa-piertjes hebt en je ze strak tegen elkaar aantrekt, dan valt een pen er niet uit. Volgens hem kon je op die manier ook wel tulpen telen. Mijn vader zag gelijk brood in dit idee. Toen hadden we geen capaciteit om machines te bouwen en zijn we met een samenwerkingspartner gaan tekenen en ontwikkelen. Er zit een wereld van verschil tussen de eerste machines en wat we nu maken." Ze zijn daar niet zonder slag of stoot gekomen. Relinde: "In het begin werden er productiefouten gemaakt, de kwaliteit werd niet gehaald en de klanten waren ontevreden. Er moest veel gratis service worden verleend en er is veel geld verloren gegaan. De laatste vijf jaar is alles echt op orde en is de tulp op kleigrond bovendien enorm toegenomen. We zijn blij dat we hebben volgehouden."

**Ontstaan van synergie**

"De rode draad in ons bedrijf zijn de bloembollenkwekers. Zij hebben een trekker nodig, maar ook een heftruck, beregeningsinstallaties en andere speciale machines, zoals de rupsbanden die wij importeren," aldus Fredo. "Ze willen één aanspreekpunt en dan denken ze al snel die rooimachine gun ik Vlaming ook. We zien een stuk synergie ontstaan in alles wat we aanbieden."

**Makkelijk is overdragen niet**

Relinde: "We kregen elk jaar meer verantwoordelijkheid. Uiteindelijk werden er ook punten op papier gezet bij de notaris." Fredo: "We stonden er helemaal niet bij stil en hechten er ook

niet direct belang aan. Leuk dat we een derde van de aandelen gaan verdelen, maar voor ons veranderden er niks." Relinde: "Uiteindelijk deed vaders ook een stapje terug. Hij ging een dagje minder werken en liet wat taken los. Zo heeft hij gelijkmatig zijn taken neergelegd." Fredo: "Want op een gegeven moment ga je richting twee kapiteins op het schip en dan wordt het lastiger. Toen ben ik wel eens een keer te ver gegaan en moest ik mijn plek kennen. Ook dat wij de meerderheid in handen hadden hebben we daar nooit mee gezwaaid. We maakten met elkaar beslissingen op basis van feiten. Relinde: "Het moment dat mijn vader zei 'ik kan het nu wel loslaten' was heel mooi!"

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

Als we vragen wat andere ondernemers kunnen leren is Relinde duidelijk: "Neem er je tijd voor. Zet geen harde datum op papier. Luister daarnaast naar je gevoel. Win ook adviezen in bij mensen die je vertrouwt. Als Gerard (de Graaf, accountant en vennoot bij Omnyacc Den Helder) zei dit moet je op deze manier doen dan zeiden wij prima. Als jij dit zo hebt uitgezocht dan vertrouwen we dat en moeten we dat ook op die manier regelen. Dat is echt 100% vertrouwen hebben in iemand."

*De financiële administratie heb ik met behulp van Omnyacc echt op niveau gebracht. Daar ben ik wel trots op! Ik heb veel durven vragen en geleerd. Ik kreeg heel praktisch advies hoe ik dit kon aanpakken.*

**Veranderen doe je met elkaar**

Tips over veranderingen hebben Fredo en Relinde genoeg. Relinde: "Doe het alleen als je zelf en je mensen er 100% achterstaan. Je doet het met elkaar. Want als de mensen niet willen is het gedoemd te mislukken. Wij zijn altijd heel open geweest naar ons team toe over onze plannen. Onder geheimhouding soms, maar we betrokken ze wel overal bij." Fredo: "Ja, ik vind dat ook heel logisch. De meeste medewerkers voelen zich er fijn bij. Misschien is dit toch iets van de jongere generatie. Ze durven wat makkelijker iets tegen ons te zeggen. Onze binding wordt hierdoor steeds hechter. Wij maken graag nog meer mooie dingen mee met ons team!"

**OVER VLAMING GROEP**

*Ik heb van heel nabij de gehele ontwikkeling van de Vlaming Groep meegemaakt. Vader Henk had een mechanisatiebedrijf overgenomen en was hiermee gestart als ondernemer. Ik was zelf pas net afgestudeerd en werkzaam bij Omnyacc, dus ook 'starter'. Gedurende de tijd (bijna 30 jaar!) dat ik het bedrijf nu begeleid zijn we samen als het ware volwassen geworden in het ondernemen en begeleiden. Accountants willen graag de 'trusted advisor' van haar cliënten zijn. Bij Vlaming weet ik zeker dat Omnyacc dat is. Het wederzijds respect en vertrouwen dat wij in elkaar hebben heeft niet alleen het bedrijf, maar ook het accountantskantoor gebracht naar waar wij beiden willen zijn. Het mooie daarvan is dat we beiden beseffen dat dit succes alleen gecontinueerd kan worden door keihard te werken en onszelf te blijven ontwikkelen.*

*Gerard de Graaf*



DE BEREGENINGSINSTALLATIE VAN VLAMING GROEP IN ACTIE

WIJ HELPEN JE MET STRATEGISCHE BEDRIJFSPLANNING OP EEN CREATIEVE EN INSPIRERENDE MANIER



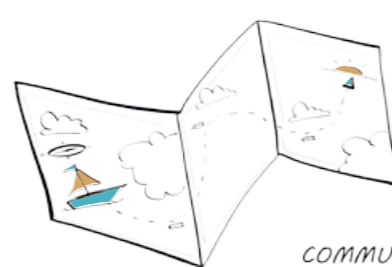
STAP 1

TOEKOMST VOORSTELBAAR MAKEN  
SAMEN DE TOEKOMST VERKENNEN



STAP 2

STRATEGISCHE RICHTING BEPALEN  
STRATEGISCHE ROUTEKAART



STAP 3

COMMUNICEREN  
& ACTIVEREN

MAAK VAKER RUIMTE VOOR STRATEGIE DISCUSSIE & DIALOOG

ELK KWARTAAL TEKENEN WE DE BIG PICTURE. ZO CREËREN WE INZICHT EN OVERZICHT EN KUN JIJ BETERE BESLISSINGEN NEMEN.



KWARTAAL 1



KWARTAAL 2



KWARTAAL 3



KWARTAAL 4

STRATEGISCH VISUALISEREN → BEREIK JE DOELEN, SNELLER



## Alain van Biessum

**Functie:** Assistent-accountant audit  
**Vestiging:** Leeuwarden  
**Omnyacc'er sinds:** 2017

### 07.45 – met Spotify richting een nieuwe klant

Om kwart voor acht stap ik in de auto. Als ik 'en route' ga, werk ik in pak en vandaag mag ik weer naar een (nieuwe) controleklant! Spotify aan en die kant op. Mijn werkdag start vandaag rond 8:15 uur bij een cliënt. Ik kom binnen, stel mij voor aan de afdeling administratie, installeer mijn laptop, praat bij met mijn collega's en gezamenlijk gaan we de nieuwe opdracht starten. Hierbij bespreken we onderling wie welke posten gaat controleren en hoe we dat naar verwachting gaan doen.

### 08.30 – een kijkje achter de schermen

Na het voorstellen krijgen we een rondleiding. Zonder rondleiding vind ik dat je geen feeling krijgt bij het bedrijf en geen idee hebt wat je nu precies aan het controleren bent. Daarnaast is het natuurlijk super leuk om bij iedereen achter de schermen te mogen kijken.

### 10.15 – ogen open en in je opnemen

Een rondleiding van bijna 2 uur, wauw! Iemand die trots is op zijn bedrijf werkt inspirerend. Tijdens de rondleiding

letten wij natuurlijk al op de, voor ons, relevante zaken. Het betreft een handelsbedrijf, waarbij de rondleiding mede verliep door het magazijn. Ik heb meteen gevraagd hoe het proces omtrent in-, uitscannen en retourneren verloopt.

### 10.30 – processen in kaart brengen

Ik start met mijn posten van de interimcontrole, waaronder voorraad, verkopen en ontvangsten. Ik hou diverse interviews door het gehele bedrijf, van magazijn-, tot sales-, tot administratief medewerkers om zo de diverse processen in kaart te brengen.

### 12.30 – saamhorigheid

De tijd vliegt op zo'n dag om. We gaan gezamenlijk met de medewerkers naar de kantine om te lunchen. Opvallend is dat het tosti-ijzer hier overuren maakt! We sluiten de lunch af met een potje tafeltennis.

### 13.00 – toets geslaagd!

We gaan nu kijken welke interne beheersingsmaatregelen we nu hebben gezien en waar wij iets mee kunnen voor de controle van de jaarrekening. In dit geval was het de beheersing

van de voorraadmutaties, elk artikel wordt namelijk in- en uitgescand door een medewerker bij respectievelijk goederenontvangst en -uitgifte. Dit proces heb ik door het uitvoeren van diverse procedurele controles getoetst op werking. Toets geslaagd! Ik heb hiermee vastgesteld dat het proces omtrent voorraadmutaties werkt. Dit zorgt voor minder werk bij de eindejaarscontrole in februari.

### 16.30 – tijd voor evaluatie

We evalueren de eerste dag gezamenlijk met het team; hoe gaat het, waar zijn we tegenaan gelopen en hoe verloopt de communicatie en medewerking. Het is tenslotte voor dit bedrijf voor het eerst een controle, voor beide partijen is dit wennen. Ook bespreken we dit met de controller van het bedrijf. Hij is gelukkig tevreden, wat ervoor zorgt dat ook ik tevreden ben.

### 17.15 – Spotify gaat verder

Uren verantwoorden en het is time to go! Spotify gaat verder waar hij gebleven was. Benieuwd wat morgen ons brengt.

## Transitievergoeding: wie, wat, waar?

**Ga je als werkgever de arbeids-overeenkomst van een werknemer niet verlengen of ben je van plan om een werknemer te ontslaan? Dan ben je wettelijk verplicht de vertrekkende werknemer een transitievergoeding te betalen. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die op 1 januari 2020 is ingevoerd, heeft wijzigingen meegebracht in onder andere de wijze waarop de transitievergoeding moet worden berekend. Ook gelden er een paar uitzonderingen op deze verplichting. In dit artikel lees je hier meer over.**

### TRANSITIEVERGOEDING VROEGER EN NU

Tot en met 2019 was de transitievergoeding alleen verschuldigd in het geval dat de arbeidsovereenkomst meer dan twee jaar had geduurd. Deze regel is komen te vervallen. Vanaf 2020 is bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst korter dan twee jaar ook een vergoeding verschuldigd. Sterker nog, ook als je als werkgever besluit om de arbeidsovereenkomst in de proeftijd te beëindigen kan de werknemer aanspraak maken op de transitievergoeding.

#### Bedrijfseconomische reden andere situatie?

Een aantal werkgevers die als gevolg van de coronacrisis het dienstverband op grond van bedrijfseconomische reden moesten beëindigen vroegen aan onze arbeidsrechtjurist Marit Mulder: *'Maar vanwege de bedrijfseconomische reden hoef ik de transitievergoeding toch niet te voldoen?'* Helaas, dit is niet juist. Ook bij een beëindiging op grond van bedrijfseconomische reden blijf je verplicht om een transitievergoeding te betalen aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Een mogelijke uitzondering zou kunnen zijn als het lukt om met de werknemer overeenstemming te bereiken over het feit dat er geen aanspraak wordt gemaakt op de transitievergoeding. Dan wordt dit vastgelegd in een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer en daarmee wordt de verplichting tot betaling in onderling overleg 'weg gecontracteerd'.

#### Hoogte van de transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding is 1/3 van het bruto maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Let op: de vergoeding wordt daarbij tot op de dag nauwkeurig berekend. Verder wordt bij het berekenen van de transitievergoeding altijd rekening gehouden met de vakantietoeslag, die in de meeste gevallen 8% bedraagt, maar op grond van sommige cao's zelfs meer. Ook andere vaste geldelijke beloningen

van het maandsalaris mogen worden meegeteld bij het berekenen van de transitievergoeding. Let hier dus altijd goed op. Is er sprake van een wisselend aantal uren dat wordt gewerkt en dus ook een wisselend salaris? Dan moet bij de berekening van de transitievergoeding worden gekeken naar het gemiddeld aantal uren dat is gewerkt in de periode voorafgaand aan het ontslag. De hoogte van de transitievergoeding is op grond van de wet gemaximeerd. Per 1 januari 2020 bedraagt de maximale transitievergoeding € 83.000 bruto, of een jaarsalaris als dat hoger is dan € 83.000. Het maximum voor de transitievergoeding wordt steeds per 1 januari geïndexeerd.

#### Kosten in mindering op de transitievergoeding

Het is onder voorwaarden mogelijk om kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dit kan als het gaat om kosten die zijn bedoeld om de werkloosheid te voorkomen of te bekorten. Ook kosten voor een brede inzetbaarheid van een werknemer kunnen in aftrek worden gebracht. Mits het gaat om kosten binnen een periode van vijf jaar voor het einde van het dienstverband. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de werknemer hiermee instemt.

#### Gespreid betalen van de transitievergoeding

Als de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor jouw organisatie, kan de vergoeding gespreid betaald worden over maximaal 6 maanden. Een maand na afloop van het dienstverband gaan de 6 maanden in. Als werkgever ben je de wettelijke rente verschuldigd. Je betaalt de rente over het restantdeel van de transitievergoeding dat als gevolg van de gespreide betaling nog openstaat. Hierdoor lopen de kosten van de vergoeding op.

Ook bij een beëindiging op grond van bedrijfseconomische reden blijf je verplicht om een transitievergoeding te betalen aan de werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

**Tip!** *Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg afspraken maken over gespreide betaling. Bij voorkeur wordt dit dan ook schriftelijk vastgelegd. Ook is het mogelijk dat in een gerechtelijke procedure aan de rechter het verzoek wordt gedaan hierover uitspraak te doen. Let hierbij natuurlijk wel op een kosten-batenanalyse. Een verzoek bij de Rechtbank brengt kosten met zich mee en een regeling in goed onderling overleg op dit punt heeft altijd de voorkeur.*

#### Geen transitievergoeding indien gevaar voor bedrijf

Wanneer de betaling van de volledige transitievergoeding de continuïteit van je bedrijf in gevaar brengt, komt de verplichting tot betaling te vervallen. Dit is de zogenoemde hardheidsclausule. Dit is aan de orde als:

- de werkgever in staat van faillissement is verklaard
- aan de werkgever uitstel van betaling is verleend (surseance)
- op de werkgever de Wet Schuldsaneringsregeling Natuurlijke Personen (WSNP) van toepassing is

Met de hardheidsclausule wordt ook voorkomen dat het UWV de transitievergoeding alsnog uitbetaald.

Melvin Buis



#### TOT SLOT

Heb je behoefte aan professionele begeleiding en goed advies bij dit proces? Of wil je sparren over wat het juiste moment is om in te zetten? Of een berekening laten maken of controleren? Je kunt altijd contact met ons opnemen. Wij staan voor je klaar.



## DIENT UITGELICHT – HERSTRUCTURERING

# Door onze vennoot en fiscalist Inge Rees

Al ruim 30 jaar zit onze collega Inge Rees in het vak. Ze is als fiscalist en vennoot dagelijks bezig om onze klanten van de beste (fiscale) adviezen te voorzien. “Zeker in deze moeilijke tijden zien we veel creativiteit van onze klanten, doorzettingsvermogen en optimisme. Wij zijn echt trots wanneer we zien hoe flexibel onze klanten zijn en out of the box denken om deze coronacrisis te overwinnen. Nieuwe ideeën ontstaan en ze ontplooiën allerlei activiteiten. Ondernemers pur sang! Gelukkig mogen wij ook ons steentje bijdragen en bijvoorbeeld advies geven voor een herstructurering,” aldus Inge.

### 30 jaar in het vak

“Al meer dan dertig jaar ben ik werkzaam in de accountancy, niet te geloven. De tijd gaat snel. Het is een cliché en helemaal waar! Ik ben begonnen bij toen nog ‘one of the big five’ kantoren. In 1987 kwam ik in dienst bij de oprichter van ons kantoor, Jan van der Goes. Mijn vader had een aannemersbedrijf en was één van zijn eerste klanten. Ik voelde mij prettiger bij een kleiner kantoor, dus één plus één was twee.”

### Van gierend druk naar relatieve rust

Inge is gestart als assistent en sinds 2000 als fiscalist toetreden tot de maatschap. “Het ondernemerschap is er met de paplepel ingegoten. Het combineren van het werk en het thuisfront was zeker in het begin lekker druk. Drie kinderen en een man met een eigen onderneming, die ook nog eens veel reist. Tijd om eens lekker een avondje rustig een boek te lezen was er echt niet bij.

**Tip!** Het loont om de huidige en toekomstige structuur van jouw onderneming fiscaal en juridisch te onderzoeken. Wanneer je bijvoorbeeld meerdere activiteiten in één werkmaatschappij uitvoert, is risicospreiding handig. Je brengt de verschillende activiteiten onder in afzonderlijke bv's.

Nu de kinderen zelfstandiger zijn (15, 18 en 21 jaar) keert de rust in ieder geval thuis weer een beetje terug. Hoewel ik altijd heb gezegd maximaal vier dagen per week te willen werken, is het daar nog steeds niet van gekomen. Spijt van mijn keuzes heb ik nooit gehad. Hoe leuk is het om ondernemers bij te mogen staan, met ze te mogen sparren en om van klanten te mogen leren!”

### Herstructureren bij zwaar weer

“In deze crisistijden denk je bij herstructurering al snel aan bedrijven die in zwaar weer verkeren. Niet geheel onbegrijpelijk. De coronacrisis laat zijn sporen in bijna alle branches na. Wanneer het dan dreigt mis te gaan, behoort herstructurering tot de mogelijkheden. Wat niet inhoudt dat herstructurering alleen met zwaar weer ingezet hoeft te worden! Met herstructurering wordt simpelweg gezegd de inrichting of organisatie van een bedrijf gewijzigd. Door tijdig in te grijpen kunnen in deze tijd mogelijk faillissementen worden voorkomen.”

### Wanneer is er sprake van herstructurering?

We hebben enkele mogelijkheden voor je op een rij gezet:

- Fusie of overname: daarbij komt het vaak voor dat gezonde onderdelen uit de onderneming worden gehaald en vervolgens vindt een overname of een fusie met een andere onderneming plaats
- Afstoten van producten of diensten: het op orde brengen van de financiën door bijvoorbeeld het afstoten van verliesgevend producten of diensten
- Herstructurering van personeel: organisatorisch kun je denken aan het veranderen van functies binnen jouw onderneming, het aantrekken van nieuwe medewerkers en het herplaatsen van bestaande medewerkers op andere functies. Bij een dergelijke reorganisatie moeten in bepaalde gevallen ook personeelsleden afvloeien
- Verbetering van de werkprocessen: zeker in deze tijd moet een ondernemer ervoor zorgen dat diensten, producten en processen aansluiten op de meer geautomatiseerde omgeving. Digitalisering is noodzakelijk om in deze huidige tijd te kunnen overleven

Spijt van mijn keuzes heb ik nooit gehad.  
Hoe leuk is het om ondernemers bij te  
mogen staan, met ze te mogen sparren  
en om van klanten te mogen leren!”

### Tijd voor herstructurering

“De beslissing om in te grijpen blijft voor iedere ondernemer lastig. Vaak wordt dit besluit het liefst zo lang mogelijk uitgesteld. Tijdig ingrijpen kan echter wel de continuïteit van de onderneming waarborgen. Herstructurering kan ook tot doel hebben de onderneming klaar te stomen voor de toekomst.”

### Fiscale of juridische herstructurering

“Toekomstverwachtingen of groei kunnen een reden zijn voor fiscale of juridische herstructurering. Fiscaal kan het aantrekkelijk zijn om de eenmanszaak om te zetten naar een bv (of een structuur met meerdere bv's). Uitstraling naar de buitenwereld leidt soms ook tot het kiezen van een andere juridische vorm. De mogelijkheid tot het wel of niet verkrijgen van een opdracht of toegang tot deelname aan aanbestedingen geven dan de doorslag om voor een bv te kiezen. Aansprakelijkheid en het beperken van risico's in de persoonlijke sfeer of de voorbereiding op een bedrijfsopvolging spelen ook een rol bij herstructurering.”

### TOT SLOT

Herstructurering is een uitgebreid onderwerp waar een uitgebreid advies bij hoort, maar waar ook even sparren met jouw adviseur bij past. Wil je weten of je nog op de goede weg bent of dat er iets is wat je kan of moet aanpassen gezien de toekomstontwikkelingen? Wij gaan hier graag mee aan de slag!

# NUMMERBLOKPUZZEL

## 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:

- De missende nummers moeten tussen de 1 en 100 liggen.
- De nummers in elke rij opgeteld is het totaal rechts.
- De nummers in elke kolom opgeteld is het totaal onderaan.
- De diagonale lijnen moeten optellen tot het totaal rechts.

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

		90			82	59		95	16	543
45			49	56	54	33	99	50	22	646
92	2	58	93		69	54	96	60	93	451
	77	23	94			5	85	48		624
98	4		16	88	61	80	99		58	429
		98	19	67	72		56		34	686
30	61			0	66	86	57	15	73	484
12	81	16		31	99	30	28	94	48	521
	81	56	89	10		78		51	65	502
87	52	86		57	53	83	42	99	35	522
466	471	598	638	427	661	576	608	637	460	677
										615

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

### Winnaar sudoku wedstrijd STERK 1-2020

De winnaar van de sudoku-wedstrijd uit de eerste editie van ons  
magazine STERK! is **Vidra Vastgoed** uit Hoorn. Nogmaals van harte  
gefelicitteerd! Hopelijk heeft de taart goed gesmaakt.

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



“VOOR ONDERNEMERS IN CORONATIJDEN IS  
VERANDERING DE ENIGE CONSTATE GELEKEN.

**BLIJF OP DE HOOGTE  
VAN DE REGELS  
VAN HET ALSMAAR  
VERANDERENDE  
SPEELVELD.”**

*Kristan Ellen*



## Fiscale regels rondom eigen woning

**Ben jij de trotse eigenaar van een koopwoning? Dan heb je ook te maken met fiscale regels. Weet je welke regels voor jou van toepassing zijn? Dit is uiteraard afhankelijk van je individuele situatie. We lichten een aantal regels toe en eindigen met aandacht voor verduurzaming.**

### Fiscaal en financieel

#### Eigenwoninglening en rente

De rente bij een eigenwoninglening is alleen aftrekbaar als de lening in maximaal 30 jaar volledig en tenminste annuïtair wordt afgelost. Er geldt een aftrekbeperking in de hoogste belastingschijf, 46% in 2020. Daarnaast moet de lening zijn aangegaan ter verwerving, onderhoud of verbetering van de eigen woning. Deze regels gelden voor elke lening die vanaf 1 januari 2013 is afgesloten.

Het eigenwoningforfait beperkt ook al een aantal jaren de hypotheekrenteaftrek. Dit is een percentage van de WOZ-waarde van jouw woning. Hoe hoger de WOZ-waarde, hoe hoger het forfait en daarmee een vermindering van de hypotheekrenteaftrek.

**Let op!** De renteaftrek staat nu op 46%. Deze aftrek wordt jaarlijks verder verlaagd en daarom is het zinvol de jaarlijkse voorlopige teruggave goed te controleren.

#### Overgangsrecht bestaande leningen

De regels voor leningen van vóór 31 december 2012 bevatte in de basis geen harde eis om af te lossen. De hypotheekrenteaftrek was daar niet aan gekoppeld. Bij veranderingen zoals verhuizing of echtscheiding kan bedoeld of onbedoeld de oude “soepele” rechten worden verspeeld. De hoeveelheid overgangsmaatregelen die gecontroleerd en opgevolgd moeten worden vragen om maatwerk.

#### Verzekeringsproducten

Vanaf 1 januari 2013 is het niet meer mogelijk om een nieuwe spaar-, verzekerings- of beleggingsproduct te koppelen aan de lening voor jouw koopwoning. Heb je een spaar-, verzekerings- of beleggingsproduct gekoppeld aan de oude lening, dan wijzigt er niets. Bij een gekoppeld spaar-, verzekerings- of beleggingsproduct volgt het overgangsrecht.

#### Informatieplicht

Binnen het mkb komt het vaak voor dat een lening voor de eigen woning niet bij een in Nederland gevestigde bank, verzekeraar of andere financiële instelling is afgesloten. De lening is bijvoorbeeld verstrekt door een eigen holding of binnen de familie. Per 1 januari 2013 bestaat voor deze vorm van lenen een informatieplicht. De Belastingdienst moet worden voorzien van alle informatie betreffende de lening. Het voorzien van informatie verloopt via de aangifte inkomstenbelasting. Voldoe je niet (tijdig) aan de informatieplicht dan is de rente niet aftrekbaar.

#### Aflossen of niet?

De rente op een spaarrekening is nagenoeg nihil. Logisch dat je je dan afvraagt of het zinvol is om het geld op de spaarrekening te laten staan of bijvoorbeeld af te lossen. Aflossen heeft verschillende fiscale en financiële gevolgen. We zetten een aantal gevolgen voor je op een rij:

- Je hoeft na aflossing minder of geen rente meer te betalen, dat scheelt in de maandlasten
- Een aflossing zorgt voor vermindering van de schuld en daarmee een kleinere kans op een restschuld bij eventuele verkoop van jouw woning
- Afhankelijk van jouw financiële situatie bespaar je

belastingheffing in box 3 vanwege het voor de aflossing gebruikte spaargeld

- Na (gedeeltelijke) aflossing raak je misschien het recht op hypotheekrenteaftrek “kwijt”
- Vanwege de aflossing ben je soms een boeterente verschuldigd
- Het kan gunstig zijn de lening bij de eigen holding af te lossen, omdat de belastingheffing over de rente-inkomsten bij de holding groter is dan de belastingbesparing door de hypotheekrenteaftrek

#### Eigenwoningforfait

We schreven al over het effect van het eigenwoningforfait op de hypotheekrenteaftrek. Mocht je een relatief kleine lening of geen lening meer hebben en dus weinig rente betalen, dan krijg je óók te maken met dit forfait. Een simpel voorbeeld maakt dit duidelijk. In 2020 moet je € 1.200 eigenwoningforfait aangeven en je betaalt € 1.000 rente. Per saldo is het eigenwoningforfait dan € 200. De aftrek voor geen of een kleine eigenwoningschuld is € 186. Dat betekent dat € 14 bij inkomen uit werk en woning wordt opgeteld. Voorheen was dit geen € 14 maar nihil, door de zogenaamde Wet Hillen. Deze beperking wordt in de komende 30 jaren opgebouwd (en wees niet verbaasd als dit tempo wordt opgeschroefd).

#### Verhuisregeling

Je leegstaande, gekochte of te koop staande woning mag je onder voorwaarden onder de eigenwoningregeling houden. De rente op de bijbehorende leningen kun je dan in aftrek blijven brengen en dat is prettig voor de maandlasten. De termijn voor deze verhuisregelingen is maximaal drie jaar na het jaar waarin je de oude woning hebt verlaten. Voor je woning die vanaf 2017 leeg te koop staat of voor je woning die je vanaf 2017 kocht en die in 2020 nog leegstaat of in aanbouw is, heb je daarom tot en met 31 december 2020 nog renteaftrek.

**Let op!** In situaties van echtscheiding is deze regelgeving complex en vraagt om maatwerk.

#### Verhoogde schenkingsvrijstelling

Al een aantal jaren geldt de verhoogde schenkingsvrijstelling voor de eenmalige schenking ten behoeve van de aankoop en/of verbouwing van een koopwoning. De vrijstelling bedraagt in 2020 € 103.643. Het is mogelijk de schenking te spreiden over drie achtereenvolgende jaren. Bij aflossing van de eigenwoningschuld met de schenking kan de boeterente (deels) voorkomen worden.

**Let op!** De ontvanger moet tussen 18 en 40 jaar oud zijn. De beperking dat de schenking moet zijn gedaan van ouder aan kind geldt niet voor deze vrijstelling, het kan ook van grootouder aan kleinkind.

### Verduurzamen

#### Duurzame energiesubsidie

Particulieren kunnen bij het RVO een tegemoetkoming aanvragen voor de aanschaf van zonneboilers of warmtepompen. De subsidie is afhankelijk van het soort apparaat en de energieprestatie en bedraagt indicatief voor zonneboilers vanaf € 500 en voor warmtepompen tussen € 1.000 en € 2.500.

#### Lening energiezuinige woning

Bij het Nationaal Energiebespaarfonds kun je tegen een aantrekkelijke rente een lening afsluiten om jouw woning energiezuiniger te maken. Het bedrag van de lening moet liggen tussen de € 2.500 en € 25.000 en de looptijd bedraagt zeven, tien of vijftien jaar. De lening mag alleen gebruikt worden voor energiebesparende maatregelen.

#### Laag tarief btw schilderen, stukadoors en isoleren oudere woning

Is jouw woning ouder dan twee jaar, dan bedraagt het btw-tarief voor het laten schilderen, stukadoors en het laten aanbrengen van isolatiemateriaal geen 21%, maar slechts 9%.

#### Zonnepanelen

Als je zonnepanelen koopt, kun je de btw over de aanschaf en installatie van de zonnepanelen terugvragen bij de Belastingdienst. Zorg wel dat je aan de voorwaarden voor btw-teruggaaf voldoet. De naam van de kopende particulier moet op de factuur van de zonnepanelen en op de factuur van het energiebedrijf staan. Let op! Vraag de btw terug binnen 6 maanden na het jaar waarin je de zonnepanelen hebt gekocht.

#### TOT SLOT

Heb je vragen over de fiscale en/of financiële regels rondom je eigen koopwoning? Onze adviseurs staan altijd voor je klaar.

Vincent Verburg



**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**

Stationsplein 69  
1703 WE 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://omnyacc.nl)

  
**OMNYACC**  
ACCOUNTANTS & ADVISEURS