

STERK!

VOOR ONDERNEMERS

APRIL
'23

Grip op cybersecurity

Reindert Doorn van DOCCO aan het woord

EEN BETER LEVEN
VOOR ALLE KINDEREN
IN DE ZORG

In gesprek met De Klimop

Sustenso vs.
DEVI-STAIRLIFTS

Van investeren tot innoveren

STERK! is een uitgave van:


OMNYACC
ACCOUNTANTS & ADVISORS

Inhoud



4



17



23



30



39

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 4 | DUO INTERVIEW – SUSTENSO VERSUS DEVI-STAIRLIFTS | 27 | VERZUIMSPECIALISTEN IN BEELD |
| 9 | GRIP | 30 | EEN BETER LEVEN VOOR ALLE KINDEREN IN DE ZORG – JACK BAKKER |
| 14 | NIEUWSITEM – ENERGIE STEUNMAATREGELEN IN ÉÉN OVERZICHT | 35 | COLUMN MELANIE SCHINTZ-PRIVÉE |
| 15 | NIEUW PAND TEXEL | 36 | NIEUWSITEM – AUTO EN FISCUS 2023 |
| 17 | GRIP OP CYBERSECURITY – REINDERT DOORN | 39 | DIENST UITGELICHT – ACCOUNTANTSCONTROLE |
| 21 | DE DAG VAN IRENE MEEREBOER | 42 | SUDOKU |
| 23 | NIEUWSITEM – VERLOFREGELINGEN 2023 | | |

Colofon

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

Redactie: Omnyacc Federatie, Nienke Roeper-Oudkerk, Melanie Kolster en Ditta Lont
Ontwerp: Indrukwekkend, Heerhugowaard
Drukwerk: Indrukwekkend, Heerhugowaard
Fotografie: Eric van der Eijk en Melanie Kolster
Voor informatie: redactie@omnyacc-federatie.nl
Website: www.omnyacc.nl



Voorwoord

STERK!



ERVAAR JIJ GENOEG GRIP?

Hoe ga jij om met gebeurtenissen die op je pad komen? En dan met name de niet zo leuke exemplaren? Als ondernemer krijg je genoeg voor je kiezen. Grip helpt je daarbij. Bewustzijn en vat hebben op je zaken: daar gaat het om. En daar helpen wij je bij Omnyacc graag mee!

Hoe bewust ben jij je bijvoorbeeld van de IT-gevaren? Het beschermen van jouw systemen, netwerken, apparaten en data tegen cyberaanvallen verdient zeker je aandacht. Steeds vaker vinden er incidenten plaats waar je als ondernemer niet op zit te wachten. Reindert Doorn van adviesbureau DOCCO heeft Omnyacc bijgeschoold in cybersecurity en vooral welke acties wij moeten ondernemen. Zijn verhaal en tips zijn zo waardevol dat wij die ook graag met jullie delen. Op pagina 17 vind je een bak aan tips en handige weetjes.

Onze collega en visueel strateeg Raymond Krediet helpt ondernemers hun toekomst in beeld te krijgen. Door goede vragen haalt hij de ambities naar boven en brengt dit live in beeld op een

groot bord. Na dit toekomstgesprek maakt hij een visual op waar je in één oogopslag ziet waar jullie bedrijf voor staat. Combineer dit met een actieplan, iemand die helpt bij de communicatie richting collega's en het daadwerkelijk in beweging brengen en wij garanderen dat je grip ervaart. Op pagina 9 lees je meer over zijn aanpak.

Op pagina 4 vinden jullie de tips van Dennis Vroegindeweij van DeVi-Stairlifts en Hans van der Weide van Sustenso over grip. En dat niet alleen. In dit duo-interview praten ze verder over het ontstaan van hun bedrijven en de verdere ontwikkeling. Al zijn de bedrijven compleet verschillend, toch zie je gelijk de herkenning als twee ondernemers aan het woord zijn. Lees hun verhaal zeker!

Van het begin tot het eind hebben wij ademloos geluisterd naar het verhaal van ondernemer Jack Bakker over zijn bedrijf, zorginstelling De Klimop. En natuurlijk vragen gesteld! Jack is een zorgverlener die uitgegroeid is tot een succesvolle ondernemer. Hij heeft een bedrijf weten neer te zetten dat echt het verschil maakt in de lastige branche van jeugdzorg. Wij vonden het een inspirerend verhaal en raden je zeker aan om pagina 30 tot 35 niet over te slaan.

Ervaar jij nu genoeg grip?

Nienke Roeper-Oudkerk



HANS VAN DER WEIDE EN DENNIS VROEGINDEWEIJ

Sustenso vs. DeVi-STAIRLIFTS

Van investeren tot innoveren

Hans van der Weide - Sustenso

Een toekomst met minder CO2 in de lucht en minder restafval in het milieu! Dat is de missie van Sustenso. De naam komt van SUSTainable ENvironmental SOLutions. Alles draait om milieuvriendelijke verwerking van afval uit de agrarische sector. Door middel van een vergister kan Sustenso 100.000 ton groen afval per jaar verwerken, wat zo'n 8 miljoen m3 groen gas oplevert. Dit groene gas wordt geleverd aan het gasnet. Na de vergroening van het gas blijft CO2 over. Om niets verloren te laten gaan, zijn ze aan het onderzoeken waar dit voor gebruikt kan worden. De mogelijkheden zijn legio! Hans van der Weide (72 jaar) is initiatiefnemer en CEO van dit duurzame bedrijf. Met een team, bestaande uit ondernemers en wetenschappers, willen ze van maatschappelijke betekenis zijn en de wereld nog groener maken.

Dennis Vroegindeweij - DeVi-Stairlifts

DeVi-Stairlifts is de bedenker en producent van de prijswinnende UP Traplift, een unieke traplift die volledig herbruikbaar is. De trapliften worden over de hele wereld geleverd aan het uitgebreide netwerk van dealers. De UP Traplift onderscheidt zich door de herbruikbare modulaire rail, luxe afwerking en is standaard voorzien van alle denkbare opties, zoals automatische draaistoel, automatische in- en uitklapbare voetenplank, luxe lederen bekleding, intercom (VOIP) en WiFi. Door de modulaire opbouw zijn de trapliften heel snel leverbaar, een groot voordeel t.o.v. onze concurrenten. De liften worden vanuit het nieuwe pand in Opmeer geproduceerd. Tijdens de Dutch Design Week in 2019 ontving UP Stairlift de Excellence Functionaliteit Award en de GIO-erkenning (GIO staat voor Goed Industrieel Ontwerp). Daarnaast hebben zij afgelopen september de SilverEco & Aging Well International award in ontvangst mogen nemen. Dennis Vroegindeweij (47 jaar) is de eigenaar van DeVi-Stairlifts. Hun slogan: we will change your way UP!

De weg omhoog

Hans: Op de website gaat het over de UP Traplift en het bedrijf heet DeVi-Stairlifts. Hoe zit dit?

Dennis: DeVi is een combi van mijn voornaam en die van mijn broer Vincent. Deze naam is internationaal echter lastig uit te leggen. Het was geen handige naam om een product goed in de markt te zetten. Ik dacht, wat doet een traplift? Nou die gaat omhoog. Dus ik noemde hem de UP.

Hans: Ik las dat de bochtsegmenten jullie traplift uniek maakt. Hoe ben je tot het uitvinden van die bochtsegmenten gekomen?

Dennis: Ik heb eerst bij twee andere bedrijven gezeten waar ze de buizen buigen om trapliften te maken. Dan zie je zo'n vieze werkplaats waar ze allemaal aan het lassen en buigen zijn. Toen dacht ik, dit kan anders. Toen kwam ik eigenlijk op dit concept van bochtjes aan elkaar zetten. Het is best wel simpel, maar het bestond nog niet.

Hans: Hoe mooi is dat. Daar zijn jullie mee in de prijzen gevallen!

Dennis: Ja klopt, drie keer al. We hebben nu ook net in Frankrijk een prijs gewonnen. We verwachten dat we binnen 5 jaar marktleider zijn. Al zit de concurrentie ook niet stil, ik verwacht niet dat iemand iets kan bedenken wat niet onder het patent valt. Maar zeg nooit, nooit.

Wat doe je met soep?

Hans: Ik ben 8 jaar geleden gevraagd door een Duits bedrijf om iets te doen met digestaat. Dat is een afvalproduct van een vergister. Dit kon ik niet helemaal zelf. Daarom heb ik hulp gezocht in mijn netwerk bij een sterke cijfermatige man en later een hoogleraar microbiologie en gepromoveerde mensen bij hem. Als groep kwamen we tot de conclusie dat je niet zo zeer moet kijken naar de apparaten, maar je moet afvragen 'wat doe ik met de soep?'. De kunst is om de mineralen uit de soep, het digestaat, te krijgen. Daar zit de waarde in. Er ontstond zo een hele groep waar Omnyacc bij aansloot. Xander Müller heeft een rol gespeeld in de financiering. Ook Rabobank en het Provinciaal Fonds PDENH, een speciaal fonds voor duurzame economie in Noord-Holland, kregen interesse in ons project. Die volgden ons al die tijd. We waren eigenlijk al beroemd zonder dat we wisten wat we precies gingen doen.

Dennis: Hoe zorg je ervoor dat je gas creëert uit dit hele proces?

Hans: Ik zal proberen om het eenvoudig te vertellen. We hebben drie silo's. We beginnen in de eerste silo die hydrolysering heeft. Daar begint de verwerking van het groenafval en wordt het mengsel voorbereid om in de vergister te gaan. In de vergister zitten bacteriën.

En die bacteriën vinden datgene wat wij erin stoppen lekker. En die werken dat om tot gas.

Dennis: Die gaan methaan uitstoten.

Hans: en CO2.

Dennis: En dat vormt biogas. Hoe wordt het dan groen gemaakt?

Hans: Wij hebben een bestaande installatie gekocht voor het scheiden van CO2 en methaan.

OVER DEVI-STAIRLIFTS

Dennis denkt altijd eerst in oplossingen. Dat dwingt hem tot hele creatieve ideeën, waarvan de UP een heel goed voorbeeld is. Ik heb daar veel bewondering voor. Wat ik ook prachtig vindt, is dat hij echt iets maakt. Een traplift of zendkastjes die alle broadcast-bedrijven over de hele wereld achter hun filmcamera hebben geplaatst etc. Dennis maakt echt iets en ik vind het altijd mooi om in de werkplaats met hem mee te lopen. Prachtig! Bewonderingswaardig vind ik zijn groei als "ondernemer," begonnen met een aantal stagiaires, naar een kleine onderneming en nu een wereld-speler die klaar is om de volgende stap te maken. Het is knap om elke keer de organisatie voor de volgende stap klaar te maken.

Wijnand Breuker



Dennis: Wat is het verschil met de vergister in bijvoorbeeld Hensbroek?

Hans: Er zijn veel overeenkomsten, maar ik denk vooral de duurzame inslag. Met name het combineren van het opwerken van CO2 met een biovergister is uniek. Wij willen ook algen gaan kweken. Je stopt CO2 in een algenreactor en die algen eten die CO2 op en reproduceren zich in 8 uur. Die algen kun je dan oogsten.

Dennis: En waar gaan jullie heen met Sustenso?

Hans: Het doel is natuurlijk om deze installaties, die 1,5 hectare beslaan, goed te laten lopen. De volgende stap is om via een algenreactor spirulina te maken. Spirulina is een voedingssupplement. En we gaan nu verder onderzoeken wat je er nog meer van kunt maken.



De trapliften in rollen

Hans: Je zit al lang in de trapliften. Hoe ben je erin gerold?

Dennis: Ik was eigenlijk altijd al heel eigenwijs en heel zelfstandig. Toen ik drie jaar was stapte ik zelf de bus in om mijn vader van zijn werk te halen. Het ging natuurlijk niet goed, de politie werd gebeld en zo zat ik in een politieauto en op het politiebureau. Ik vond het hartstikke mooi. Op mijn elfde werkte ik al voor een bedrijf die stoomtreinen

Als iemand ergens mee bezig is moet je er blind van uit kunnen gaan dat het goed gebeurt.

opknapte. Op mijn veertiende haalde ik een stoomtrein op in Duitsland. Mijn ouders vonden het nooit raar dat ik dat deed. Uiteindelijk krijg je daar veel zelfstandigheid van. Nu nog helpt dit mij. Via een detacheringsbureau kwam ik bij Handicare, de grootste leverancier van trapliften ter wereld, terecht. Ik ontwierp daar de trapliften.

Hans: Waarom ging je daar weg?

Dennis: Het bedrijf werd steeds groter. Het werd overgenomen door een investeringsmaatschappij. Ik ging van producten ontwikkelen, naar inkopen doen. Een tijd heb ik naar China heen en weer gevlogen om daar spullen in te kopen. Maar uiteindelijk wil je als ontwikkelaar nieuwe dingen bedenken. In China zag je al veel van die elektrische fietsen en ontstond het idee voor een elektrische kruiwagen. Dus ik heb zo'n wiel laten maken en meegenomen in het vliegtuig. Ik kocht een kruiwagen, zette dit wiel erin, maakte een offerte, stelde een geheimhoudingsverklaring op en belde daarmee de grootste kruiwagenfabrikant in Nederland op. Dit leverde een deal van 250 kruiwagens op. Met familie zijn we wekenlang bezig geweest!

Hans: Is dat de start van jouw ondernemerschap geweest?

Dennis: Jazeker, al voelde het ook al zo bij het ontwikkelen van de traplift. Ik heb in 2006 mijn eigen bedrijf opgericht, terwijl ik nog bij Handicare werkte. Trapliften kon ik niet gaan maken, daarom zijn we begonnen met elektrische kruiwagens. Vanuit dit idee ontstonden de bierfietsen en later de fietstaxi's. De bierfiets bestond al wel, maar wij hebben de elektromotoren erin gezet om te zorgen dat ze geen files meer veroorzaakte in Amsterdam. Ook hebben we nog broadcastsystemen gemaakt en dat doen we nog steeds.

Hans: Wanneer ging je zelf trapliften maken?

Dennis: Ik had alles voor elkaar bij Handicare. Ik kon alles

krijgen wat ik wilde en doen wat ik wilde, maar uiteindelijk wilde ik toch iets helemaal voor mezelf. In 2011 ben ik daar gestopt en in 2016 kon ik zelf aan de slag met trapliften. Ik heb mij eerst gefocust op andere producten, maar uiteindelijk gaat het toch weer kriebelen. Het is geen sexy product, maar wel iets wat mensen gewoon nodig hebben, waar niet heel veel concurrentie in is en waar ik heel veel van weet. Dus het was heel makkelijk om daarin verder te gaan.

Hans: Waarom gaat jouw hart er wel harder van kloppen?

Dennis: Dat komt omdat er veel techniek in zit. Het lijkt misschien een heel simpel product, maar dat is het uiteindelijk niet. We hebben meerdere geïnteresseerde bedrijven gehad om het concept te kopen. Je krijgt een bak geld en dan? Leuke dingen doen ja, en dat is voor mij een eigen bedrijf. Dus waarom weer iets nieuws starten als je plezier hebt in wat je nu doet.

Uitdagingen genoeg

Hans: Welke uitdagingen ben jij tegen gekomen?

Dennis: Het verkopen van het product. Eerst probeerden we zelf de sales te doen, maar al heel snel zijn wij dealers gaan zoeken. Die waren heel enthousiast en die kochten gelijk onze liften. Daarnaast hadden we in het begin nog niet genoeg geld om alles gelijk te verbeteren. Je moet iedere keer weer een beetje cash genereren en daar kun je weer een stap mee zetten. Alles moet kloppen en er goed uitzien.

Hans: Dat is bij ons precies hetzelfde. Je hebt een standaard product dat geld genereert en waaruit je nieuwe dingen kunt financieren. Hoe komen jullie aan die dealers?

Dennis: Op beurzen voornamelijk. De wereld van trapliften is niet zo groot. Zij zijn allemaal op zoek naar een systeem zoals dit, omdat het herbruikbaar is. Ook kun je het systeem dezelfde dag leveren en installeren, want je maakt eigenlijk alles bij de klant op maat en alle onderdelen liggen bij de dealer op voorraad. En die andere liften hebben een levertijd tot wel 12 weken.

Hans: Ook wij hebben een partij die in de verkoop van groen gas gespecialiseerd is en alle spelregels kent. In alles moet



je zorgen dat je kwaliteit hebt. Dat geldt ook voor dit soort partijen, want dat rendert. Dat neemt ook zorg weg. Dan kun je je aandacht aan andere dingen besteden.

Dennis: Waar zitten jouw uitdagingen?

Hans: De innovatie zit niet in gas maken. We willen naar een hogere productie, maar dat is gewoon een beetje meer van hetzelfde. Wij kijken nu alles staat verder naar de mogelijkheden. Er is zoveel meer mogelijk dan 10 jaar geleden gedacht. Kunnen we het biogas ook gebruiken om bijvoorbeeld waterstoffen te maken? Duurzaamheid daar is ons hele bedrijf van doortrokken, we willen maatschappelijke betekenis geven. Als je een installatie neerzet dan moet het gelijk 1,5 hectare zijn, want anders kan het niet uit. Dat betekent toetsen en faseren. Dat is mijn rol. Zonder plan geen investering.

Grip houden op de organisatie

Dennis: Wij hebben veel geld zitten in voorraden. Dat heeft te maken met de elektrocomponenten die niet altijd leverbaar zijn. Er zitten handelaren tussen die de hele badge opkopen van de fabriek en dit dan tegen woekerprijzen verkopen. We hebben nu een collega die de hele dag zoekt of er componenten te verkrijgen zijn. Het is voor ons essentieel dat we elk onderdeel hebben. Zonder dat ene onderdeel van de 1.000 kan ik geen lift maken, niet uitleveren en komt er ook geen geld binnen. Hoe zit dat bij jou Hans?

Hans: Belangrijk is dat je een visie hebt en die met elkaar deelt en helder hebt. Je moet iedereen de gelegenheid geven om zijn rol te spelen. Dan is het ook belangrijk dat je goede mensen hebt. Als iemand ergens mee bezig is moet je er blind van uit kunnen gaan dat het goed gebeurt. We komen geregeld bij elkaar. Ik bemoei me niet met inhoudelijke zaken. Ik kijk of de mensen met de juiste dingen bezig zijn en hou me bezig met de zakelijke kant, voornamelijk financieel. Zo'n proces daar gaat heel veel geld in om. Daar moet je goed mee om gaan en zelf niet teveel opmaken. Dat zien aandeelhouders. Dat zien financiers. Je moet soms wel even de handrem aantrekken, alle cijfers weer op een rij zetten. Daar is Omnyacc natuurlijk ook belangrijk in. Op het moment dat wij in Visionplanner (dashboardingsoftware) in beeld krijgen hoe die cashflow loopt kan ik dit laten zien aan de aandeelhouders.

Dennis: Wij gebruiken ook Visionplanner. Dan kun je zien wat wel of niet kan. Bij een klein bedrijf heb je het allemaal nog zelf in je hoofd zitten. Op een gegeven moment wordt het groter en zie je niet iedere verkooporder meer voorbij komen.

Hans: Wij kunnen zien welke marges we hebben. Dat neemt een hoop zorgen weg.

Zin in de toekomst

Hans: We hebben vier mensen boven de 70 die allen heel vitaal zijn. Er zit heel veel potentie in die mensen. Wel moeten we binnen nu en twee jaar het bedrijf omvormen. De oude knakkers mogen zeker spiegelen en nieuwe kans aandragen, maar zich niet overal meer mee bemoeien. Ook voor mij moet er een opvolger komen. Dan heb ik straks tijd om te reizen, mijn geest even helemaal leeg maken.

Dennis: Samen beslissen met een hele groep mensen zou ik best wel lastig vinden. Ik zit hier met een fantastisch team dat vaak vanaf het begin bij ons is en alles voor elkaar krijgt, maar ik kan mijn eigen stempel er meer op drukken. Samen met hen wil ik marktleider worden! Een tip vanuit mij? Ik denk altijd doorgaan. Hoe harder ze zeggen dat iets niet gaat lukken hoe beter het gaat. Op het moment dat sommigen zeggen dat het gaat lukken dan maak ik mij pas zorgen!



GRIP

Door Raymond Krediet

op jouw onderneming en toekomstige prestaties

Hoe fijn zou het zijn als je in de huidige turbulente tijd en in een wereld die nog sneller verandert dan voorheen meer grip hebt op jouw bedrijf en prestaties? En dat alles door twee tot drie uur tijd te investeren. Een paar uurtjes bewust afstand nemen, uit de hectiek van alledag stappen en een kritische spiegel voorgehouden krijgen.

Op een manier die inspireert, leuk en superproductief is. Zodat jij daarna met meer rust en focus kunt ondernemen, sneller betere beslissingen neemt en echt in actie komt om op die manier gemakkelijker vooruitgang te boeken. Daar teken je toch voor?

OVER SUSTENSO



Hans is een bevlogen directeur die veel tijd bezig is met het verbinden van mensen. Hij steekt zijn energie in het najagen en motiveren van mensen om de doelstellingen van Sustenso te realiseren. Het team van Sustenso is opgebouwd uit diverse experts op gebied van biogas, CO2 en digestaat. Samen onderzoeken ze bestaande en nieuwe technieken die aan elkaar worden gekoppeld. Alles met het doel om processen te optimaliseren of voor bepaalde problemen (betere) oplossingen te zoeken. Het krachtige van Sustenso is dat er bij een bedachte oplossing niet vanuit een ideologie wordt beredeneert, maar altijd of er een haalbare business case te realiseren is. Het idee hierachter is dat zonder haalbare business case er geen levensvatbare en duurzame onderneming kan worden opgezet en dat vind ik op zich al een duurzame gedachte!

Xander Müller

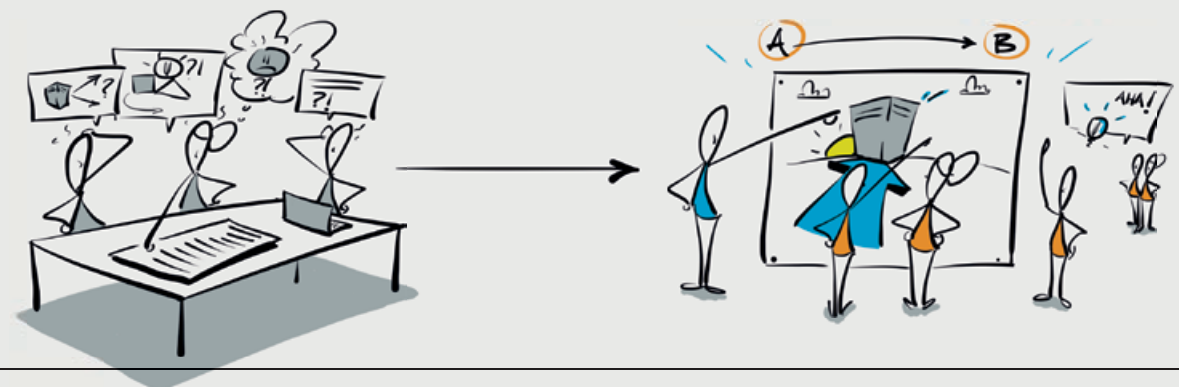
De kracht van bedrijfskundige kennis en visualisatie

Meer overzicht zorgt voor meer grip. Om dat grotere plaatje - jouw ambitie of gewenste toekomst - beter te kunnen voorstellen en scherper te kunnen zien, werkt er niks beter dan te **tekenen of visualiseren**.

En dat is exact wat we doen met ons nieuwe label strategie, visualisatie en activatie binnen Omnyacc. We combineren bedrijfskundige kennis met tekenen, een bijzonder effectieve aanpak en methodiek die we inmiddels met tal van ondernemers hebben toegepast, in allerlei verschillende vraagstukken. In dit plaatje hieronder laten we dit simpel zien.

Het grote plaatje **tekenen**

Ambitie, strategie & veranderingen



Hoe pakken we dat aan?

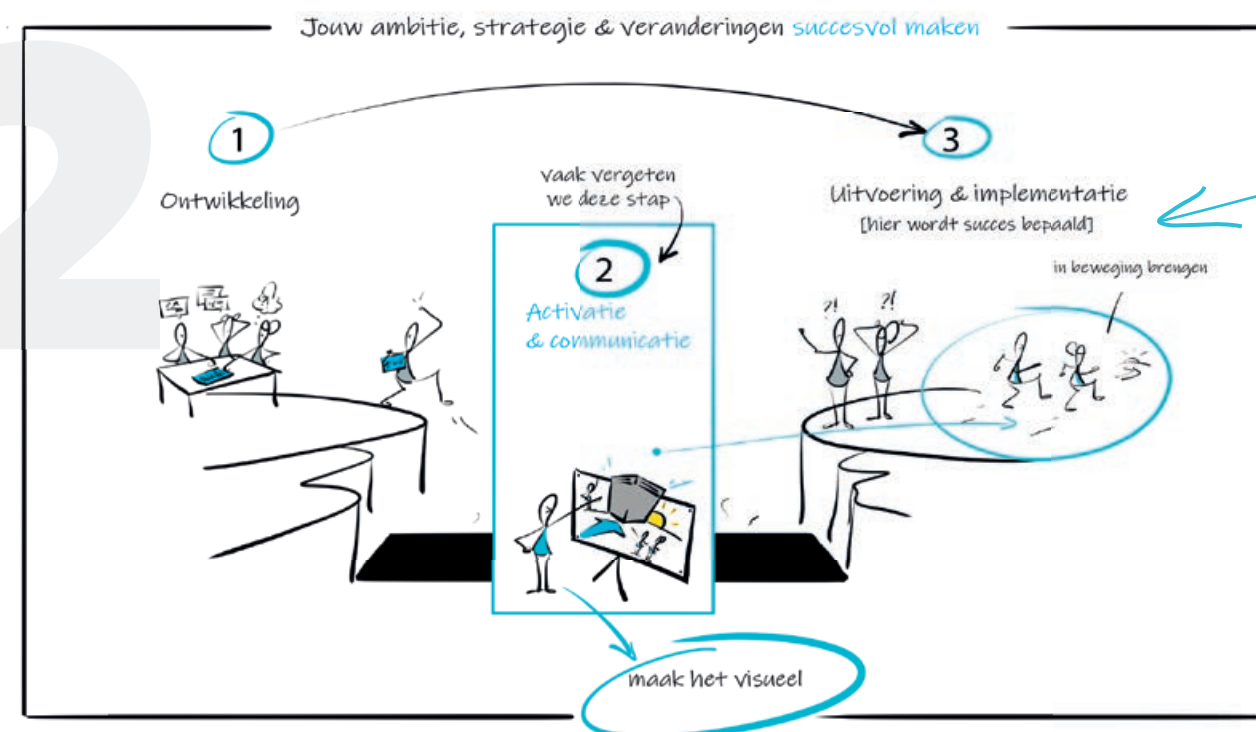
In drie stappen helpen wij jou bij het schetsen van een helder toekomstbeeld en het formuleren van een concreet actieplan om daar te komen.

1. Toekomstgesprek en actieplan

Wij starten met het zogeheten Toekomstgesprek. Een goed gesprek met het oog op de toekomst dat wordt begeleid door mij als bedrijfskundige en visueel strateeg, die met een frisse blik jou, jouw teams en/of medewerkers scherper aan het denken zet en alle informatie visueel vastlegt. Zo ontstaan de eerste contouren van het 'grote plaatje' en jouw verhaal. Als ondernemer heb jij namelijk een verhaal te vertellen, over waar je nu staat (persoonlijk of jouw bedrijf) en hoe jij de toekomst ziet, wat je graag wilt bereiken, wat je qua

ontwikkelingen op je af ziet komen en uiteindelijk de keuzes - jouw strategie - die jij gaat maken om jouw dromen of ambities waar te maken.

Dat verhaal brengen wij - stap voor stap - in beeld, waarna we samen toewerken naar een concreet actieplan. Hoe ga jij de volle potentie van jezelf, jouw medewerkers en jouw bedrijf benutten? Waar ga jij in 2023 de focus op leggen, hoe ga je dat doen, wie gaat dat doen, wanneer en met welk resultaat?



3. Uitvoering en in beweging blijven

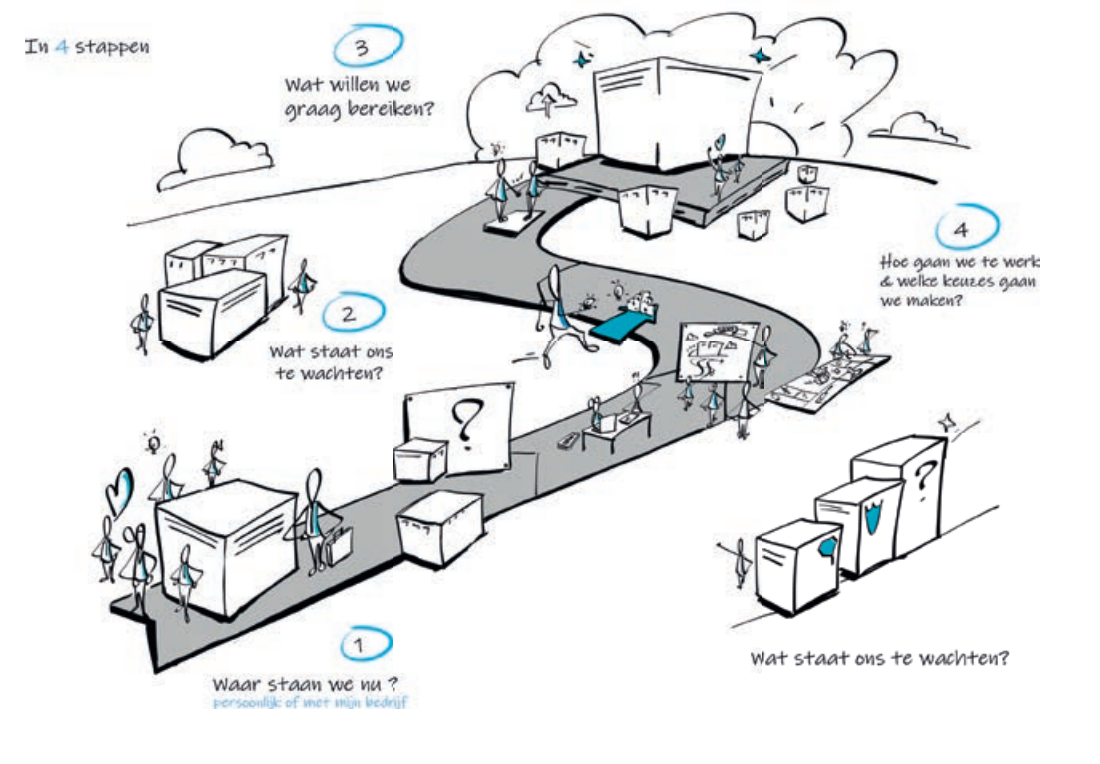
Belangrijk is niet alleen om in gesprek te gaan, maar vooral in gesprek te blijven. Liggen we op koers, wat houdt ons tegen om onze doelen of ambities waar te maken, wat zou ons kunnen helpen om te versnellen? Door dit gesprek periodiek met mij als visueel strateeg te voeren houdt je iedereen betrokken en in beweging.

Het resultaat: bewust momenten kiezen om even uit de hectiek van alle dag te stappen en steeds meer grip krijgen op de uitvoering van jouw plannen en het realiseren van jouw ambities en dromen!

MIJN TOEKOMSTGESPREK

Een productief gesprek over jouw gewenste toekomst

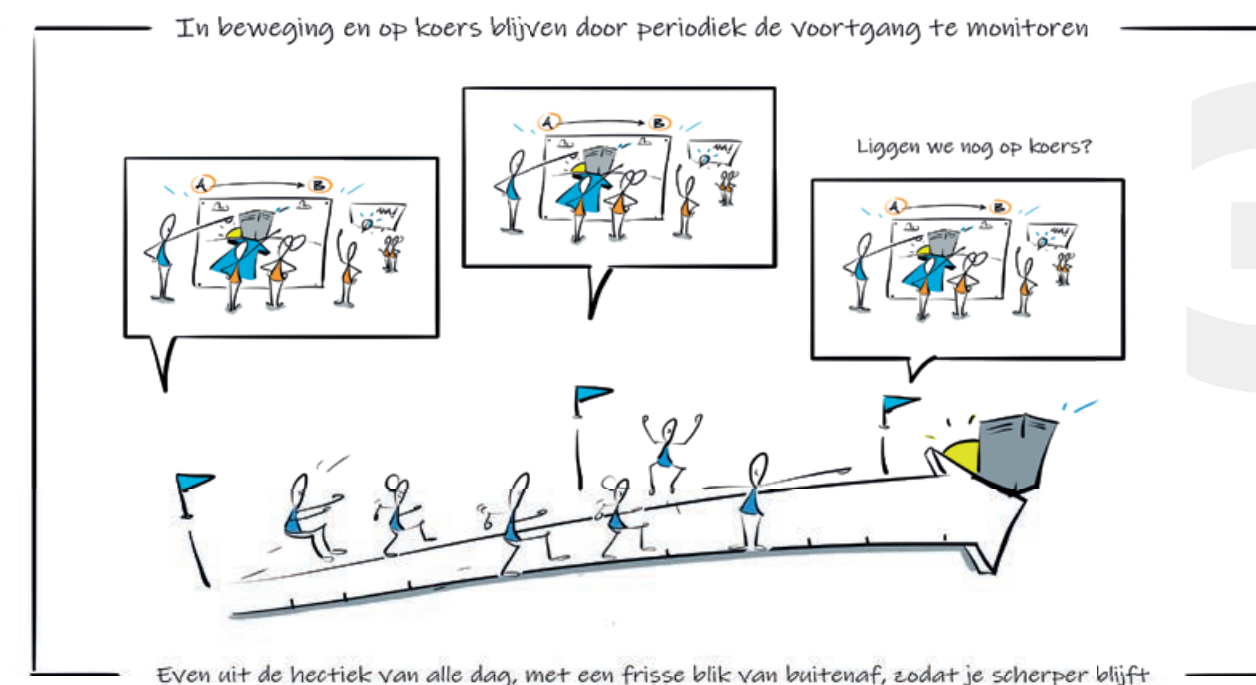
In 4 stappen



2. Communicatie en activatie

Je gaat als ondernemer aan de slag met de beslissingen die je hebt genomen en de acties die je hebt uitgezet. Dat verwacht je van jezelf, maar natuurlijk ook van jouw team en/of medewerkers. Je gaat van een plan naar de uitvoering, en daar wordt vaak een stap gemist: het helder communiceren van jouw plan en iedereen - blijven - activeren. Dit noemen we de fase van communicatie en activatie: jouw plan - geen lappen tekst, maar in de vorm van een

tekening - communiceer je glashelder met jouw team en medewerkers, zodat iedereen hetzelfde doel letterlijk voor zich ziet. Een visueel plan - wat je kunt ophangen in het bedrijf - met een verhaal dat werkt als een magneet waardoor iedereen in beweging komt. Deze tekening gebruik je om er met jouw mensen over in gesprek te gaan. Nemen we de juiste beslissingen, is alles wel duidelijk genoeg of missen we nog iets?



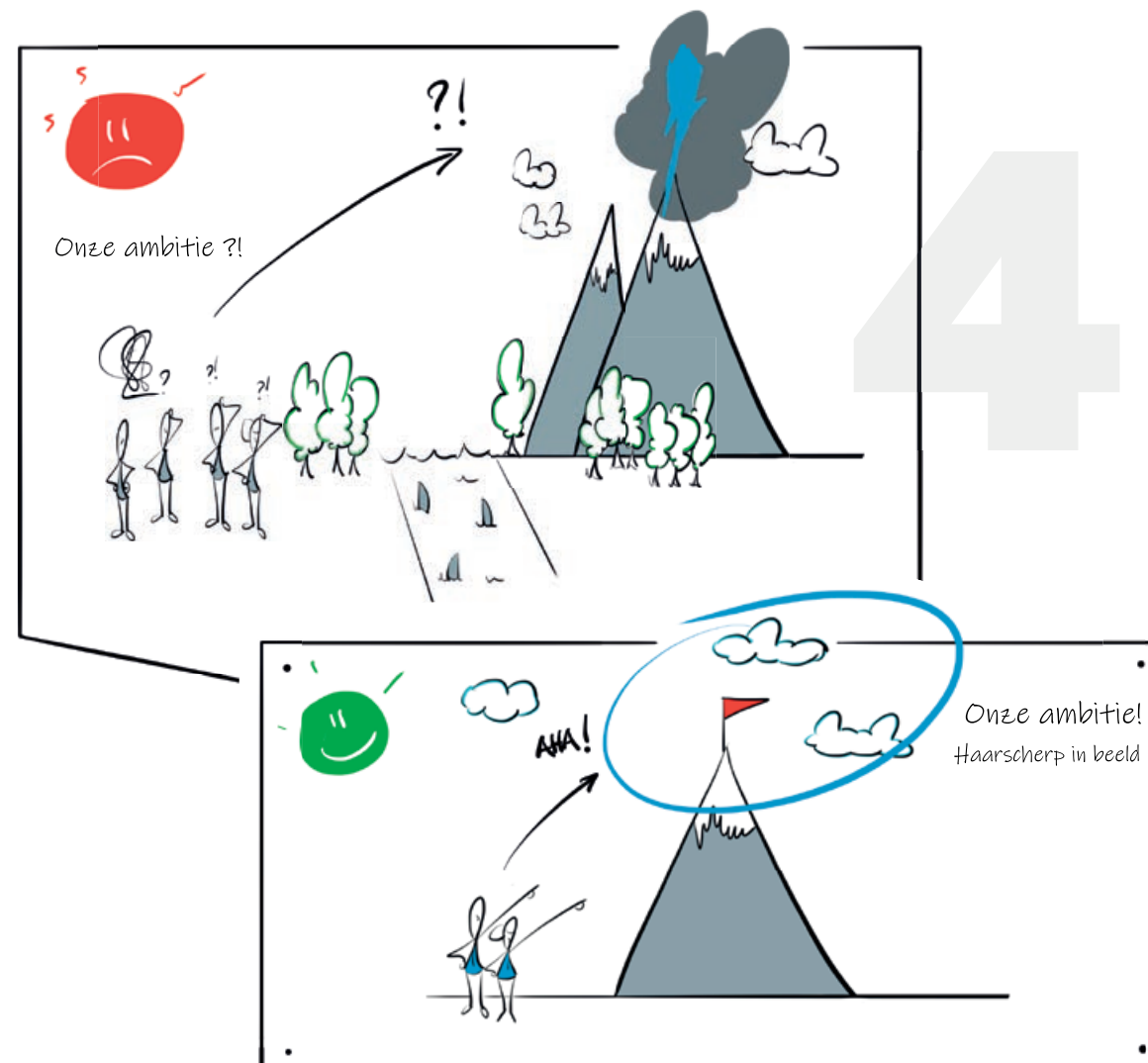
Ons key inzicht

Met een haarscherp beeld bij jouw ambities kun je betere en/of gedurfde keuzes maken. Keuzes die jou als ondernemer en jouw onderneming echt een stap verder gaan brengen. Als directie of MT heb je vaak wel een zeker beeld bij wat je graag wilt bereiken en waarom, maar toch merken we in de praktijk vaak dat dit niet altijd even helder is. Of juist, dat dit

na een Toekomstgesprek veel duidelijker is geworden. En, wat vaak vergeten wordt of onvoldoende aandacht krijgt is de medewerkers mee te nemen in het verhaal van de toekomst. Sterker nog, ze juist mee te laten denken over de toekomst. Dan creëer je betrokkenheid en breng je mensen in beweging.

VOOR het Toekomstgesprek

We hebben wel een idee, maar onze [echte] ambitie is niet altijd even duidelijk. We willen meer focus en in beeld krijgen welke beslissingen ons echt verder vooruit gaan helpen? We willen onze ambitie, strategie of gewenste veranderingen graag duidelijker kunnen communiceren.



NA het toekomstgesprek

We zijn scherper aan het denken gezet en hebben een haarscherp beeld bij onze ambitie. We weten welke belangrijke beslissingen ons echt verder gaan helpen en waar we op gaan focussen. We hebben een visueel waarmee we duidelijker kunnen communiceren en een concreet actieplan om mee aan de slag te gaan.



Wat zeggen onze klanten?

Inmiddels zijn we met tal van ondernemers het toekomstgesprek gestart. Dat zijn bedrijven van 5 - 10 medewerkers, grotere bedrijven van 50 medewerkers of meer, maar ook zzp'ers. Onze aanpak en methodiek past iedereen. Wat krijgen wij van hen terug wat betreft de aanpak en meerwaarde? Samengevat is dat:

1. Ik had - van te voren - niet verwacht dat zo'n toekomstgesprek mij - in relatief korte tijd - zoveel zou brengen, dat zou ik echt vaker moeten doen.
2. De kracht zit in het goed begeleiden van het gesprek door scherpe vragen, goed luisteren en een frisse blik van buitenaf, daarmee wordt het denkproces van mezelf en mijn medewerkers veel sterker geactiveerd.
3. De visuele werkwijze en het gebruik maken van tekenen is niet alleen leuker, maar bovenal veel productiever en effectiever.
4. Ik wil zo'n sessie / gesprek graag verschillende malen per jaar blijven herhalen, door de goede vragen krijg ik steeds nieuwe inzichten, worden kansen zichtbaar gemaakt en houdt het mij scherper om de volle potentie van mijzelf, medewerkers en bedrijf te benutten.

Omnyacc helpt jou met meer grip krijgen

Onze aanpak voor deze strategische sessies is heel praktisch. Een manier die niet alleen heel productief en effectief is, maar ook leuk. En dat laatste is niet onbelangrijk. Wij:

- begeleiden (management en/of team) sessies in de rol van gespreksleider
- zetten ondernemers en managementteams echt aan het denken
- zorgen voor visualisaties of tekeningen om zo ambities, strategie of veranderingen veel duidelijker te communiceren
- zorgen voor meer betrokken medewerkers
- brengen bedrijven, teams en medewerkers in beweging

TOT SLOT

Wil je meer grip op jouw bedrijf en ben je benieuwd wat een toekomstgesprek of een visuele wijze van werken voor jou en jouw onderneming kan betekenen? Of je nu al jouw toekomstbeeld helder hebt of niet, visualisatie helpt! Neem contact op met mij voor een gratis kennismakingsgesprek: raymond.krediet@omnyacc.nl.

Energie steunmaatregelen in één overzicht

Hoe houd je grip op jouw energiekosten? Op rvo.nl vind je een overzicht van alle steunmaatregelen die de overheid getroffen heeft vanwege de gestegen energieprijzen.

Energie steunmaatregelen in één overzicht

Hoe houd je grip op jouw energiekosten? Op rvo.nl vind je een overzicht van alle steunmaatregelen die de overheid getroffen heeft vanwege de gestegen energieprijzen.

Via de site (rvo.nl/subsidies-financiering/tek) kun je onder meer aangeven dat je blijvend geïnformeerd wil worden over eventuele ontwikkelingen inzake de Tegemoetkoming Energiekosten energie-intensief mkb (TEK).

Wijzigingen 2023

De site bevat ook een link naar alle wijzigingen die sinds 2023 van kracht zijn. Dit betreft onder andere de introductie van het energieplafond en de aanscherping van de CO2-heffing voor de industrie.

Fiscale regelingen

Onderdeel zijn ook een aantal fiscale regelingen, zoals de energie-investeringsaftrek (EIA). Via de EIA kun je in 2023 45,5% van een energiebesparende investering extra in aftrek brengen op de winst. De investering moet dan wel op de Energielijst staan. Ook deze kun je vinden op de site.

Financieringsregelingen

Je treft eveneens financieringsregelingen gericht op energiebesparing aan. Over onder meer de nieuwe regeling BMKB Groen is informatie te vinden. Deze regeling is een verruiming van de bestaande BMKB-regeling en alleen beschikbaar voor bedrijven met maximaal 250 personeelsleden.

Energie besparen

Een ander onderdeel is specifiek gericht op de mogelijkheden om energie te besparen. Hier worden tips gegeven over het besparen van energie, mét en zonder extra investeringen. Dit onderdeel gaat ook in op de wettelijke verplichtingen inzake energiebesparing én op de informatieplicht hieromtrent.

TOT SLOT

Zodra er meer bekend is over de concrete invulling van de nieuwe energieregelingen, zullen wij je informeren op de nieuwspagina van onze website. Houd daarvoor omnyacc.nl/nieuws in de gaten.

OMNYACC TEXEL

is verhuisd!

Sinds maandag 2 januari kun je ons kantoor op Texel vinden aan de Groeneplaats 11 in Den Burg. Na een periode van tien jaar aan de Abbewaal was het tijd voor een nieuwe locatie! Geboren en getogen Tesselaar Tristan Ellen (36 jaar), registeraccountant en aspirant-vennoot: "Mijn plan is om voor de lange termijn met onze klanten te bouwen aan de toekomst. Gezamenlijk steen op steen stapelen tot het tijd is voor de volgende om het stokje over te nemen." Tristan vertelt over het kantoor en de komende plannen.

Diepe wortels op Texel

Omnyacc Texel en haar rechtsvoorgangers zijn sinds 1989 gevestigd aan de Abbewaal. Later is Administratiekantoor Koorn daarbij gekomen. Met ingang van 1 januari 2023 gaan beide bedrijven samen verder op de Groeneplaats onder de naam Omnyacc Texel. "Achter de voordeur is het al jaren één organisatie, mede veroorzaakt door aangescherpte wet- en regelgeving. Dit was het logische moment om hier ook naar buiten toe zichtbaarheid aan te geven."



Match

"De platte organisatie die we zijn past letterlijk bij het pand waar we nu zitten. Parkeren voor de deur is misschien wat lastiger, maar we kunnen de stukken bij onze klanten thuis of op de zaak komen ophalen. Achter in de Warmoesstraat kun je ook altijd terecht, daar hebben we vijf parkeerplaatsen voor klanten. Laat het weten en we zetten de deur open."

Samen oplopen

Tristan heeft intern bij Omnyacc de praktijkopleiding tot registeraccountant doorlopen. Het doel, kantoor Texel aansturen, is van meet af aan het plan geweest. Vorig jaar werd dat plan een feit. "Samen met Markus Gersthage, Arco Garritsen en Nico Vonderbank verzorg ik de dagelijkse aansturing van ons kantoor. Wij zijn hier om samen met onze klanten mee te lopen op hun ondernemerspad en ze op breed vlak bij te staan. Ik heb dan ook een goed gevoel over de toekomst van het kantoor. Aan ons team ligt het zeker niet. Met kundige fiscalisten, salarisadviseurs, meerdere accountants en een bak aan ervaren collega's durf ik te zeggen dat de kwaliteit bij ons hoog ligt."

Opleidingshuis

Binnen Omnyacc Texel zijn er op dit moment drie assistent-accountants in opleiding tot tekeningsbevoegd accountant. Dit zijn medewerkers die de HBO opleiding accountancy hebben afgerond en dan nog minimaal drie jaar naast hun werk studeren om daarna de accountantstitel te mogen voeren. "We zijn het enige accountantskantoor op Texel met medewerkers in de praktijkopleiding en daar zijn we erg trots op. Het past naar mijn mening ook binnen de langetermijnvisie van Omnyacc. Het opleiden en trainen van de accountants zorgt voor kwaliteitsimpulsen op kantoor en bestaanszekerheid voor de organisatie naar de toekomst toe. Al jaren studeren

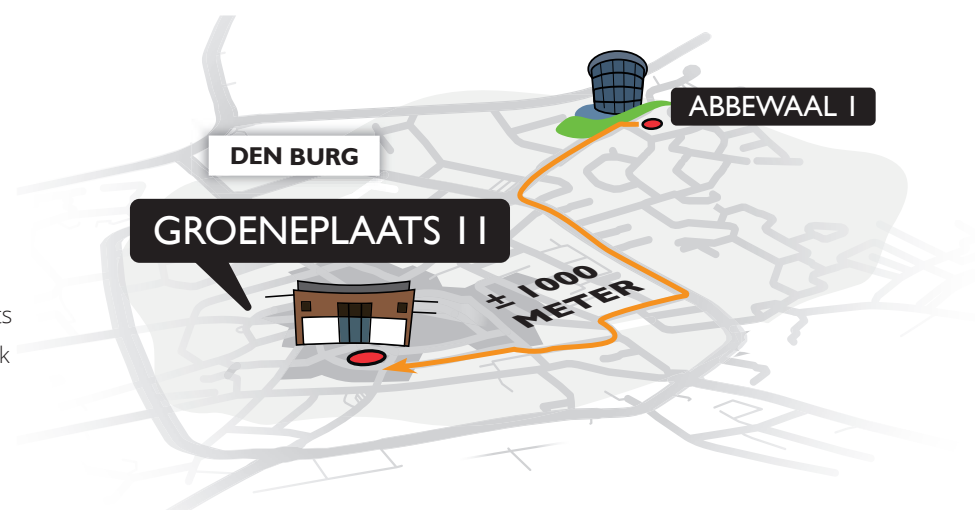
er minder accountants en fiscalisten af dan dat er het vakgebied verlaten, terwijl het zo'n mooi vakgebied is. Ik ben ervan overtuigd dat ook kleinere kantoren hier een maatschappelijke verantwoordelijkheid in hebben te nemen, en die pakken wij dus ook."

Een nieuw hoofdstuk

Waar kun je ze nu vinden? De vestiging is eigenlijk maar 1 kilometer opgeschoven. Handig om te weten is dat de postbus, het e-mailadres en het telefoonnummer ongewijzigd blijven.

Het nieuwe adres is:

Groeneplaats 11
1791 CC Den Burg



EXTERNE SPECIALIST REINDERT DOORN

Grip op CYBERSECURITY

Cybersecurity is belangrijker dan ooit. Er zijn tal van incidenten en datalekken die het nieuws halen. Als ondernemer moet je tegenwoordig meer bezig zijn met digitale veiligheid. De impact op jouw bedrijf kan groot zijn als het wel misgaat.

Reindert Doorn, eigenaar van adviesbureau DOCCO, weet alles over risico's en met name het beperken daarvan. "Inzicht krijgen door een risicoanalyse is een must. Je gaat ook niet allerlei dijken bouwen in Nederland op plekken waar het water niet hoog staat. Je wilt eerst weten waar je risico's loopt, waar de dijken hoog zijn en waar je dijken moet gaan verzwaren."

Niche durven kiezen

“Ik werkte bij een middelgroot SRA accountantskantoor als IT- en innovatiemanager. Wij hadden een aantal methodieken ontwikkeld om succesvoller om te gaan met IT binnen accountantsorganisaties. Hoe neem je nou mensen mee in het aspect van digitale transformatie? Dat viel op in de markt. ‘Waarom slagen zij wel met digitalisering en wij niet?’ Vanuit vragen van andere kantoren zijn een toenmalige collega en ik bijna 10 jaar geleden de uitdaging aangegaan en het adviesbureau DOCCO gestart. Wij leveren advies en consultancy rondom IT en innovatie aan de accountancybranche. Inmiddels hebben we door de jaren heen meer dan 500 kantoren geholpen en zo’n 1.200 kantoren in onze klassen gehad tijdens een training.”

Vraaggedreven

“Wij profileren onszelf niet actief, omdat de vraag zo groot is dat we vooral daardoor gedreven worden. In het begin hebben we een event georganiseerd over cybersecurity en hebben we geprobeerd die dienstverlening heel actief op de kaart te zetten. In de illusie dat kantoren dachten van hé dat slaat aan, maar dat deed het helemaal niet. Het was te vroeg. Nu zie je door media-aandacht, wetgeving die eraan komt, incidenten en de toenemende afhankelijkheid van digitale infrastructuur dat er juist heel veel vraag en aandacht is voor cybersecurity. Bij DOCCO verdiepen wij ons in thema’s die binnen nu en 1 tot 1,5 jaar relevant zijn binnen een kantoor. Daar proberen we ons in te graven en te zorgen dat we die gidsrol kunnen vervullen bij de kantoren. We hebben geleerd niet te ver te kijken.”

PKIsigning en meer

“Er kwam een verplichtstelling voor elektronisch ondertekenen binnen de accountancysector, maar er was nog geen oplossing. Daarom zijn wij samen met een aantal accountantskantoren gestart met het ontwikkelen van een softwareplatform. Het was eerst een deelproduct dat andere softwareleveranciers konden gebruiken onder de motorkap. Later kwam het idee om het als een zelfstandige ondertekendienst door te ontwikkelen: PKIsigning. Dit platform is niet alleen voor accountantskantoren, maar ook mkb-bedrijven maken daar gebruik van. Voor digitaal ondertekenen en veilig afleveren van documenten. De potentie voor groei zit hem in dit onderdeel. Daarom willen we hier de komende jaren nog meer op inzetten.” Reindert en zijn team zitten niet stil. Ook AccountancyExpo komt van hun hand. “Door de jaren heen zijn er wel meer initiatieven gekomen. Sommige initiatieven hebben we verkocht, met sommigen zijn we gestopt. We zijn

ook wel creatieve ondernemers en kijken waar kansen en behoeftes liggen. Door die initiatieven laten we de markt zien dat we veel weten van bepaalde thema’s.”

“Wij zijn niet altijd de chirurg, maar meer de huisarts. Wij helpen met de eerstelijns vragen. Bij een vervolgvraag, bijvoorbeeld we willen IT-auditors gecertificeerd laten opleiden richting security specialist, dan verwijzen wij ze door.”

Grip op IT en cybersecurity

Er zijn twee zaken waar een ondernemer zich mee bezig moet houden, aldus Reindert.

1. Risicoanalyse

“Het belangrijkste is dat ze starten met inzicht, een nulmeting. Wat heb ik nou allemaal aan spullen? Wat verwerk ik aan informatie? Dit is om te voorkomen dat ondernemers meteen in oplossingen denken. De onwetendheid van waar loop ik nu gevaar is eigenlijk het grootste risico. De grote valkuil is wel dat je blind vertrouwd op het advies van jouw security-dienstverlener. Misschien wil hij je op plek a, b en c hele mooie dijken verkopen, maar is dat wel nodig? Je hebt maar beperkt tijd en middelen, dus kijk eerst goed waar de grootste aandachtspunten liggen.”

2. Quick wins

“De tweede stap die jou als ondernemer gelijk meer grip geeft is het uitvoeren van een aantal basismaatregelen. Denk hierbij in ieder geval aan het:

- frequent updaten van jouw apparatuur, servers en werkplek
- maken van een goed uitwijkplan
- instellen van multi-factor authenticatie

Deze incidenten wil jij niet

“Het meest voorkomende incident is met gijzelingssoftware, ook wel bekend als ransomware. Bijvoorbeeld dat er door middel van een phishing e-mail iemand wordt uitgenodigd om op een link te klikken waarmee zich gijzelsoftware in

**Tip! Risicoklassetest**

“Op de website www.digitaltrustcenter.nl onderdeel van het ministerie van EZK, vind je praktische informatie, hulpmiddelen, zelftesten en meer. Op een heel laag-drempelige manier word je hier als mkb-ondernemer wegwijs gemaakt in de wereld van cybersecurity. Zo kun je een risicoklassetest doen waarmee je inzicht krijgt in je huidige positie en de hulpmiddelen die daarbij passen. Ook krijg je tips over maatregelen die je kunt nemen en worden allerlei IT begrippen uitgelegd.”

de infrastructuur van die ondernemer nestelt met directe continuïteitsgevolgen van dien. In eerste instantie heerst er vaak paniek. Soms wordt er om losgeld gevraagd. Ga je dat dan betalen of niet? Hoe moet ik schakelen? Heb ik wel goede back-ups? Zo heeft de Engelse krant The Guardian er bijvoorbeeld weken uitgelegd. Dan merk je ineens de impact.”

Tip!

Op datalekt.nl zie je welke ondernemers getroffen zijn door een datalek.

Nieuwe wetgeving informatiebeveiliging

“De NIS 2 Directive gaat bedrijven verplichten om tot een basisniveau van informatiebeveiliging te komen en dan met name bedrijven in de vitale infrastructuur. Maar ook toelevanciers van die bedrijven in die vitale infrastructuur door het ketenbelang. Het is goed om het komende jaar te verkennen of je hiermee te maken krijgt. De verwachting is dat het een bepaald domino-effect gaat hebben waardoor iedereen wat meer vragen naar elkaar gaat krijgen in de markt. De exacte duiding van deze wet wordt dit jaar meer concreet. Mijn advies: blijf de media hierover volgen en ga alvast uitzoeken wat NIS 2 Directive inhoudt. Je moet in ieder geval een risicoanalyse uitvoeren. Daarnaast is het belangrijk om grip te krijgen op de keten, dus wat verwerk ik met welke partij. Tenslotte gaat het om een continuïteitsplanning. Plus de basale informatiebeveiligingsmaatregelen die ik eerder noemde. Het uitvoeren van losse maatregelen volstaat niet meer onder de NIS 2 Directive. Je moet een integrale aanpak hebben en daarop getoetst worden.”



Jouw mensen

“Naast de eerdere genoemde maatregelen is bewustwording bij jouw medewerkers essentieel. Hoe zorg ik dat al mijn personeel, ook als ze niet dagelijks met IT werken, toch goed op de hoogte zijn. En dat ze weten hoe ze veilig met data omgaan.” Reindert noemt de mobiel als voorbeeld van een apparaat dat een hoop gevaren en complexiteit met zich meebrengt. “Zowel zakelijk als privé ben je ongeveer getrouwd met dat apparaat. Het is jouw telefoon in de meeste gevallen, maar een werkgever heeft ook een belang om te zorgen dat de data op jouw mobiele telefoon goed beveiligd is. Het is van belang om daar goede afspraken over te maken. Samen met je IT-dienstverlener kun je voorzieningen inrichten. Bijvoorbeeld als het apparaat verloren gaat dat het zakelijke gedeelte automatisch gewist wordt. Als werkgever moet je die zakelijke data beschermen,

ook al is het buiten de kasteelmuren van je bedrijf. Om grip te houden op die data zijn er hulpmiddelen vanuit Microsoft die je kunt gebruiken. Zo zijn Intune en MDM (Mobile Device Management) mechanismes die je kunt inzetten.

Tip: test jouw mensen!

Schakel een extern bureau, mystery guest of een ethical hacker in. Lukt het hen om gegevens te ontfutselen via de telefoon? Zo toets je hoe veilig je medewerkers zijn en hoe bewust ze handelen in de dagelijkse praktijk. Die confrontatie is nodig om urgentie te voeden. Pas dan komt men in actie!

Update jouw apparaten

“Iedereen beschikt thuis over steeds meer apparaten. Een slimme deurbel, energiemeter of een met Wi-Fi verbonden koelkast. Dat is een groeiend probleem, omdat er veel van dat soort apparaten standaard een zwakke beveiliging hebben. Dat zorgt er ook voor dat de overheid nu een campagne aan het voeren is. Update je apparaten! Ik heb meegemaakt dat een bedrijf via zijn printer gehackt werd, omdat deze niet geüpdatet was. Ook dat vormt een risico. Mijn tip is om de apps op je telefoon ook regelmatig te checken, van updates tot de privacy instellingen.”

Goed om te weten! Er komt een nieuwe eIDAS-verordening die met zich meebrengt dat we een Europese digitale identiteit gaan krijgen. Daarmee kun je je authenticeren bij publiek- en private partijen, maar ook digitaal ondertekenen op een hoog betrouwbaarheidsniveau.

Kansen van digitalisering

“Als we het over security hebben gaat het met name over risico's, bedreigingen en verplichtstellingen. Ik denk dat het ook mooi is om te kijken naar de kansen op het vlak van digitalisering. Een korte termijn kans is bijvoorbeeld het op afstand werken. We zijn gewend aan video vergaderen en het digitaal ondertekenen op afstand is ook een hele makkelijke quickwin. Op iets langere termijn kun je je ogen openen voor kunstmatige intelligentie, AI. Dan doel ik bijvoorbeeld op de ChatGPT die helpt met content schrijven. Er gaan nu geluiden dat ChatGPT wordt gekoppeld aan Microsoft Office om je te helpen teksten te schrijven. Denk verder aan PowerPoint die jou helpt om slimme presentaties te maken of de suggesties in Teams op basis van eerder gegeven reacties. Kijk als ondernemer of er aanknopingspunten zijn in het gebruik hiervan. Experimenteer ermee om zo nog beter voorbereid te zijn op de ontwikkelingen die de komende jaren gaan komen!”



Irene Meereboer

Functie: HRM-adviseur
Vestiging: Schagen en Den Helder
Omnyacc'er sinds: 2022

08:30 uur – Met een podcast op richting kantoor

Rond 8:30 uur stap ik in de auto en vandaag rijd ik naar kantoor Den Helder. Tijdens de autorit luister ik naar muziek of een HR-podcast. Zo af en toe kruis ik een auto van een klant die te herkennen is aan de bestickering. Dit geeft toch weer extra voldoening dat we vanuit Omnyacc onder andere de lokale ondernemer begeleiden bij het ondernemen.

09:00 uur – Een goed begin is het halve werk

Op kantoor pak ik mijn tas uit. Mijn spullen neem ik elke dag mee, omdat het per dag verschilt op welk kantoor ik aanwezig ben. Als mijn spullen uitpakket zijn zet ik een kopje gember

thee en scan ik welke mails er binnen zijn gekomen. Daarnaast start ik het online HRM-salarispakket en het verzuimportaal op. Gedurende de dag worden deze portalen gebruikt om de HR- en verzuimwerkzaamheden uit te kunnen voeren. In het verzuimportaal staan meerdere acties waarbij ik de klant begeleid op het gebied van frequent- en langdurig verzuim. In het verzuimportaal check ik of er prio's staan die ik gelijk uitvoer, zoals het doen van een ziek- of betermelding bij het UWV. Tussendoor overleg ik zo af en toe met de collega's van de salarisadministratie of een van de casemanagers van de Arbodienst, zodat de klant zo'n compleet mogelijk advies ontvangt.

10:00 uur – Opstart Arbo-coördinatie

Een collega heeft een afspraak op kantoor met een van onze klanten die wij al jarenlang mogen ondersteunen op financieel gebied. Wij verzorgen onder andere de salarisverwerking. De klant heeft sinds 1 januari een verzuimverzekering via ons afgesloten en ook de arbodienstverlening loopt nu via ons. Hierdoor heb ik aansluitend een kennismakingsgesprek en opstart van de arbo-coördinatie met de klant ingepland. Zo bespreken we het nieuwe verzuimproces, het verzuimbeleid en de verplichtingen vanuit de Arbwet. De klant hoeft nu alleen maar het verzuim te melden in ons online HRM-salarispakket, waardoor de andere lijnen worden uitgezet.

Ook nemen we het personeel door en de basishygiëne van HR. De kennismaking sluiten we sterk af, de klant is erg blij dat alles nu onder één dak valt.

12:30 uur – Frisse neus halen

In Den Helder wandelen we 20-30 minuten buiten, afhankelijk van de weersomstandigheden. Zo hebben we lekker buiten wat beweging buiten gehad en gaan we fris en fruitig weer aan het werk.

13:00 uur – Afwikkeling opstart arbo-coördinatie

Naar aanleiding van het opstart-gesprek van de arbo-coördinatie in de ochtend, stel ik de beleidsstukken op en de brief die de klant naar de werknemers toe kan sturen. Zo is de implementatie van de arbodienstverlening meteen goed gestart. Tijdens het gesprek kwam er ter sprake dat het bedrijf geen

RI&E en aansluitend plan van aanpak heeft, ondanks dat dit wel volgens de Arbowet wettelijk verplicht is. Indien de klant geen branche-RI&E heeft, is het mogelijk dat dit via de arbodienst alsnog wordt opgesteld. Voor deze klant zet ik de actie uit.

14:00 uur – Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Ook één van de basishygiënes van HR 'mag' geüpdatet worden bij een andere klant. Naar aanleiding van de nieuwe arbeidsrechtwetgeving van 1 augustus 2022 zijn er nog aanpassingen noodzakelijk. Na het opstellen van het concept bel ik de klant om de laatste puntjes op de i te zetten. Nadat de klant de aanvullingen op het concept heeft teruggemaid, worden de sjablonen definitief gemaakt en door de collega van de salarisadministratie in ons online HRM-salarispakket gehangen. Zo is het voor het vervolg makkelijk om gelijk bij

de indiensttreding of contractverlenging een arbeidsovereenkomst op te stellen.

17:30 uur – Met een tevreden gevoel naar huis

In de mailbox zijn nog een aantal vragen die ik beantwoord. Aan het eind van de dag vul ik de uren in ons urenverantwoordingsysteem en check ik de prio's en to do's voor de volgende dag. De to do's blok ik in mijn agenda, maar het kan ook zo lopen dat er alsnog andere prio's binnenkomen. Hierna pak ik mijn tas in, zeg ik de eventuele collega's die er nog zijn gedag en rijd ik met een tevreden gevoel weer naar huis.

Verlofregelingen 2023

In dit nieuwsartikel zetten wij alle onder de Wet arbeid en zorg (Wazo) vallende verlofregelingen 2023 op een rij. Het is belangrijk dat je als werkgever hiervan op de hoogte bent. Je bent namelijk verplicht om je werknemers vrij te geven voor de onder de Wazo vallende verlofregelingen.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschapsverlof gaat zes tot vier weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum in. Dit wordt de flexibiliseringsperiode genoemd. De werknemer moet dit verlof uiterlijk drie weken voordat het verlof ingaat, aanvragen bij de werkgever met een verklaring van een arts of verloskundige waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat. Het bevallingsverlof duurt vanaf de dag na de bevalling ten minste tien weken, te vermeerderen met het aantal dagen dat de baby te vroeg geboren is. In totaal bedraagt het zwangerschapsverlof, met aansluitend het bevallingsverlof, minimaal zestien weken.

Meerlingenverlof

Werknemers die in verwachting zijn van een meerling hebben recht op vier weken extra zwangerschapsverlof. Ze mogen dat laten ingaan tussen de tien en acht weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij een meerlingzwangerschap is het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan tien weken. In totaal bedraagt het meerlingenverlof minimaal twintig weken.

Speciale vormen van zwangerschaps- en bevallingsverlof

- Extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van het kindje: afhankelijk van de situatie kan het bevallingsverlof worden verlengd met maximaal tien weken bij langdurige opname van de baby in het ziekenhuis. Er wordt gerekend vanaf de achtste opnamedag tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken.

- Deeltijdbevallingsverlof: de periode van het bevallingsverlof vanaf zes weken na de bevallingsdatum kan in overleg met de werkgever gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal dertig weken. De werknemer moet dit uiterlijk drie weken na de bevallingsdatum aanvragen bij de werkgever. De werkgever moet binnen twee weken met het verzoek instemmen. Hij mag de aanvraag alleen weigeren als het bedrijf ernstig in de problemen komt.
- Overname overblijvend bevallingsverlof bij overlijden moeder: de partner van een moeder die na de geboorte tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris. Het pasgeboren kind is op die manier verzekerd van zorg door een ouder. Het gaat dan om de periode tot tien weken na de bevalling. De partner krijgt dit verlof ook als de moeder zelfstandige was. Of als de moeder geen recht had op bevallingsverlof, bijvoorbeeld omdat ze niet werkte. De partner meldt het overlijden van de moeder en de opname van het verlof uiterlijk op de tweede dag volgend op haar overlijden bij zijn of haar werkgever. De partner moet vervolgens binnen vier weken na het overlijden van de moeder een afschrift van de akte van geboorte van het kind en van de akte van overlijden van de moeder aan de werkgever doen toekomen. De werkgever van de partner kan de loondoorbetaling bij het UWV claimen. Het gaat hier om volledige loondoorbetaling, er wordt door het UWV geen maximum gehanteerd.

Geboorteverlof

Het geboorteverlof voor partners (ook wel partnerverlof genoemd) is eenmaal het aantal werkuren per week (dus maximaal vijf dagen). Dit verlof wordt volledig betaald door de werkgever. De werknemer kan deze dagen aanvragen en opnemen in de eerste vier weken na de bevalling. Bij de geboorte van een meerling heeft de werknemer geen recht op extra geboorteverlof.

Aanvullend geboorteverlof

Naast het geboorteverlof voor de partner is er ook de mogelijkheid om vijf (extra) weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Een partner kan dan maximaal zes weken verlof opnemen. De eerste week kan direct na de bevalling worden opgenomen of in de eerste vier weken na de bevalling. De maximaal vijf extra weken aanvullend geboorteverlof moeten worden opgenomen in het eerste halfjaar na de bevalling en nadat het geboorteverlof is opgenomen. Voorwaarde voor dit aanvullend geboorteverlof is wel dat de werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur per week opneemt. Het is ook mogelijk om minder dan vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Werknemers moeten het aanvullend geboorteverlof vier weken voor de gewenste ingangsdatum aanvragen bij de werkgever. Lukt het op tijd aanvragen door omstandigheden niet, dan moet de werknemer het zo snel mogelijk melden bij de werkgever. Het aanvragen van aanvullend geboorteverlof moet in hele weken, de opname ervan mag gespreid worden over een langere periode, maar binnen 6 maanden. Dat moet in overleg met de werkgever.

Gedurende het aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV van 70% van het maximumdagloon. Deze uitkering wordt via de werkgever uitbetaald aan de werknemer. De werkgever kan besluiten deze uitkering aan te vullen, maar is hiertoe niet verplicht, tenzij de geldende cao iets anders bepaalt.

De aanvraag bij het UWV en de uitbetaling van het aanvullend geboorteverlof verlopen via de werkgever. Dit sluit aan bij de al bestaande systematiek voor het aanvragen van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en voor adoptie- en pleegzorgverlof.

De werkgever moet – indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd – aan de werknemer, op diens verzoek,

een verklaring uitreiken waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer nog recht heeft. Dit restant kan hij dan bij een eventuele nieuwe werkgever opnemen.

Bij ziekte kan alleen verlof worden opgenomen indien de werknemer weer gedeeltelijk werkt. Indien een werknemer ziek wordt tijdens het aanvullend geboorteverlof, dan stopt het verlof niet. Wel kan het verlof eventueel in overeenstemming met de werkgever na de periode van ziekte worden opgenomen. Uiteraard moet dit dan wel binnen zes maanden na de geboorte gebeuren. De einddatum van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte schuift door het opnemen van (aanvullend) geboorteverlof niet op.

Niet alleen werknemers die bij een werkgever in dienst zijn, maar ook dga's, alfa-hulp en particuliere huishoudelijke hulpen kunnen gebruikmaken van de regeling aanvullend geboorteverlof. Aanvraag daarvan kan via mijnuwv.nl.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Een werknemer die een kind adopteert of een pleegkind in zijn of haar gezin opneemt, heeft recht op zes weken adoptieverlof of pleegzorgverlof. Het verlof geldt voor beide adoptie-/pleegzorgouders. Het verlof moet uiterlijk drie weken voordat het verlof ingaat, worden aangevraagd bij de werkgever. Tijdens het verlof bouwt de werknemer gewoon vakantiedagen op en bij ziekte loopt het verlof door.



Beide ouders (inclusief adoptie- en pleegouders) hebben in het eerste jaar recht op negen weken betaald ouderschapsverlof.

Het recht op adoptie- of pleegzorgverlof kan in een periode van 26 weken worden opgenomen, vanaf vier weken vóór de eerste dag van de feitelijke adoptie/opname in het pleegoudergezin tot 22 weken erna.

Werknemers kunnen het verlof gespreid of later opnemen. Als een werknemer meer dan één kind tegelijkertijd adopteert, kan slechts één keer het adoptieverlof aangevraagd worden. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een adoptie- of pleegzorguitkering op grond van de Wet arbeid en zorg en deze bedraagt 100% van het maximumdagloon. De uitkering wordt betaald door het UWV, via de werkgever.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is verlof dat een werknemer kan opnemen voor de zorg van een eigen kind jonger dan 8 jaar. Het is een vorm van verlof dat bij de werkgever aangevraagd wordt en het geldt voor beide ouders. Ook de verzorger van die kinderen kan, mits hij/zij op hetzelfde adres woont als die kinderen, een verzoek om opname van ouderschapsverlof indienen. Voorwaarde hierbij is wel dat hij/zij duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen. Bij ouders is het overigens niet vereist dat ze op hetzelfde adres wonen. De duur van het ouderschapsverlof is maximaal 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt.

Betaald ouderschapsverlof

Beide ouders (inclusief adoptie- en pleegouders) hebben in het eerste jaar recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. De verlofuitkering bedraagt 70% van het maximale dagloon. De werknemer moet minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum aan zijn werkgever melden dat hij van deze regeling gebruik wil maken.

Let op! *Dga's, alfa-hulp en particuliere huishoudelijke hulpen komen ook in aanmerking voor deze regeling. Zij kunnen de uitkering zelf aanvragen via mijnUWV.nl.*

De werkgever kan na afloop van de negen weken (maar uiterlijk binnen 15 maanden na de dag van geboorte of adoptie) het UWV vragen om een vergoeding. Worden deze weken niet opgemaakt in het eerste jaar, dan kunnen ze worden toegevoegd aan de overige 17 weken ouderschapsverlof, maar ze gelden dan niet meer als betaald ouderschapsverlof. Dit onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen totdat het kind 8 jaar wordt.

Let op! *De overige 17 weken ouderschapsverlof zijn nog steeds onbetaald, tenzij werkgever en werknemer daar andere afspraken over maken.*

Overige afspraken ouderschapsverlof

De werkgever mag de ouderschapsverlofuren niet aftrekken van de vakantie-uren van de werknemer. En een feestdag die samenvalt met ouderschapsverlof valt gewoon onder dat verlof. Een werknemer heeft voor ieder kind recht op ouderschapsverlof. De werkgever kan de werknemer vragen het verlof anders in te roosteren vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het veranderde rooster geldt dan voor het hele ouderschapsverlof. De werkgever kan een voorstel doen tot vier weken voor de ingangsdatum van het ouderschapsverlof.

Wanneer de werknemer van baan verandert voordat het verlof volledig is opgenomen, kan de werknemer bij de nieuwe werkgever aanspraak maken op het resterende deel van het verlof. De werkgever is verplicht op verzoek van de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog recht heeft.

Kort- en langdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen de noodzakelijke zorg te geven aan inwonende (adoptie- of pleeg)kinderen, aan de partner of aan ouders. De werkgever betaalt minstens 70% van het salaris door, maar niet minder dan het minimumloon en in beginsel niet meer dan 70% van het maximumdagloon. Tijdens het kortdurend zorgverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op.

De werknemer kan maximaal twee keer het aantal uren dat hij per week werkt als kortdurend zorgverlof opnemen in een periode van twaalf maanden. De periode van twaalf maanden begint op het moment dat voor het eerst een beroep wordt gedaan op het kortdurend zorgverlof.

Kortdurend zorgverlof dat in een jaar niet wordt opgenomen, kan niet worden doorgeschoven naar een volgend jaar.

De werknemer moet het verlof, bij voorkeur vóór opname ervan, melden bij de werkgever onder opgave van reden. Wanneer de werknemer door omstandigheden niet in de gelegenheid is om het verlof vooraf te melden, moet hij dit zo snel mogelijk nadien alsnog doen.

Langdurend zorgverlof is er voor langere tijd en geldt voor dezelfde doelgroep als het kortdurend zorgverlof. De werkgever hoeft het salaris tijdens het langdurend zorgverlof niet door te betalen, maar de werknemer bouwt tijdens het verlof wel vakantiedagen op.

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat ook in dit geval in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Het verlof hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen en kan ook in deeltijd worden opgenomen.

Langdurend zorgverlof kan zowel worden opgenomen bij een levensbedreigende ziekte als voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid. Het hoeft niet zo te zijn dat de overlevingskansen van de patiënt op korte termijn gering of nihil zijn. Een werknemer kan dan ook meerdere malen een verzoek om langdurend zorgverlof voor dezelfde persoon doen. Ook kan het opgenomen worden voor een naast familielid in het buitenland. In de wet is niet bepaald dat die zorg in Nederland moet worden verleend.

Langdurend zorgverlof vraagt de werknemer schriftelijk aan bij de werkgever. Dat moet minstens twee weken voordat het verlof ingaat.

Let op! *Werknemers kunnen ook kort- en langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan de kinderen of partner en mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, waarbij de relatie zodanig moet zijn dat de te verlenen zorg rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en deze redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.*

Wanneer het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt, kan de werkgever na de melding voor kortdurend zorgverlof de verlofopname nog stoppen of niet in laten gaan. Op een later moment mag dat niet meer. Langdurend zorgverlof kan niet meer gestopt worden als het eenmaal begonnen is.

De werkgever mag (achteraf) om informatie vragen om te beoordelen of de werknemer recht heeft op verlof. Het langdurend zorgverlof kan niet worden gecompenseerd met vakantieaanspraken. Wanneer in een cao of personeelsreglement andere afspraken staan over zorgverlof, gelden die afspraken.

Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Calamiteiten- en kort verzuimverlof is er voor situaties in het privéleven die de werknemer onmiddellijk moet oplossen: voor een bevalling van de partner, voor dokters- en ziekenhuisbezoek dat niet buiten werktijd te plannen is en voor andere situaties waarin de werknemer korte tijd niet kan werken. Hieronder valt ook een door de overheid opgelegde verplichting die niet in de vrije tijd kan worden vervuld of de uitoefening van actief kiesrecht. De werkgever betaalt het salaris gewoon door. Het calamiteiten- en kort verzuimverlof duurt, afhankelijk van de tijd die nodig is om de eerste problemen op te lossen, een paar uur tot een paar dagen. Duurt het langer, dan kan de werknemer eventueel, afhankelijk van de reden van het verlof, verzoeken om opname van kortdurend zorgverlof. In feite is hier sprake van een verschuiving van het loondoorbetalingsrisico van de werknemer naar de werkgever voor situaties die in de risicosfeer van de werknemer vallen.

TOT SLOT

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

V.L.N.R. MARITA VAN LINGEN, WENDY DE KLEINE, LINDA TEEUWISSE EN YNTÉ KOOPAL

HR- EN VERZUIMSPECIALISTEN in beeld

Hoe beperk je verzuim binnen jouw organisatie? Zijn jouw medewerkers tevreden? Volg je de Wet Verbetering Poortwachter? Hoe beperk je verzuimkosten? Met andere woorden hoe houd je grip op verzuim. Verzuimmanagement is erop gericht om de duur en de frequentie van verzuim terug te dringen. Het toepassen van duurzame inzetbaarheid draagt hier ook aan bij door jouw medewerkers tevreden en gezond te houden. Dit is enorm belangrijk in deze krappe arbeidsmarkt.

Graag stellen wij onze hr- en verzuimspecialisten aan je voor. Zij delen vanuit hun expertise tips, tricks en anekdotes met jou.

Jolanda Dedert: Elke dag hou ik me bezig met verzuimbegeleiding en overige arbo gerelateerde zaken. Mijn dagen vullen zich met gesprekken met alle betrokkenen bij verzuim. Niet alleen een leidinggevende en een verzuimende werknemer, maar bijvoorbeeld ook met de (bedrijfs-)artsen, een arbeidsdeskundige of het UWV. Verzuim begeleiden doen we namelijk gezamenlijk, ieder vanuit een andere invalshoek.

Mijn insteek is: wat kan er nog wel? Verrassend genoeg is dat vaak meer dan men van te voren had gedacht! Daarnaast is het ook nog eens zo dat ziekte niet perse leidt tot verzuim. En andersom heeft verzuim ook weleens niets met ziekte te maken. Belangrijkste advies, ga en blijf met elkaar in gesprek.

Diana Andelbeek: Taakdelegatie, "wat is dat eigenlijk" hoor ik weleens vanuit mijn rol als casemanager. Taakdelegatie is werken onder de verlengde arm van een bedrijfsarts. Je hebt op deze manier zoveel meer diepgang in je gesprekken met verzuimende werknemers, dat is waar wij als casemanager taakdelegatie echt het verschil kunnen maken. Vanaf heden werken wij bij Omnyacc precies op deze manier. Meer tijd en dus kwaliteit en een luisterend oor kunnen bieden aan zowel werkgever als werknemer. De verbindende rol zijn tussen alle partijen. Dat is waar ik energie van krijg. Aanzetten tot inzet is mijn motto!

DIANA EN JOLANDA

Marita van Lingen: Ik merk in de praktijk dat een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) door werkgevers wel eens gezien wordt als een 'moetje'. Een RI&E is echter niet alleen belangrijk vanwege de wettelijke verplichting, het voordeel is ook dat je hiermee als werkgever bijdraagt aan veilig en gezond werken in je bedrijf. Dit zorgt voor minder ongevallen en meer tevreden medewerkers, wat resulteert in een hogere productiviteit en een betere positie op de arbeidsmarkt. Let er wel op dat het opstellen van een RI&E geen eenmalige actie is. Organisaties veranderen, en daarmee de risico's binnen je organisatie. Zijn de werkomstandigheden veranderd of heb je geïnvesteerd in een nieuwe locatie? Bij veranderingen in de organisatie moet je opnieuw kijken naar de risico's en de RI&E en het bijhorende plan van aanpak (laten) aanpassen.



Wendy de Kleine: Ben je als werkgever al bekend met de Wet Verbetering Poortwachter? De wet heeft als doel om langdurig verzuim onder medewerkers terug te dringen en om zieke werknemers zo snel mogelijk terug te laten keren naar werk. De wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met de arbodienst of bedrijfsarts inspannen voor de re-integratie van een zieke werknemer. De wet heeft daarom een aantal belangrijke verplichtingen waaraan je als werkgever en werknemer moet voldoen. Als HR-Adviseur ondersteun ik, samen met mijn collega's, werkgevers bij het zetten van de juiste stappen op het juiste moment. Hiermee zorgen we ervoor dat we verzuim zoveel mogelijk beperken en zo goed mogelijk managen én voorkomen we onnodige (financiële) verrassingen! Op deze manier houden we grip op verzuim!

Irene Meereboer: Mijn advies aan werkgevers is om verzuim (gezondheidsklachten en ongevallen) te voorkomen door het inzetten van preventieve interventies. Een gezonde bedrijfscultuur zorgt voor een lage verzuimdrempel. Wanneer je als werkgever actief opvolging geeft aan de waarden van gezondheid, welzijn, collegialiteit en samenwerking, creëer je optimale werkomstandigheden in de organisatie. De inzet van collectieve of individuele preventieve interventies voorkomt verzuim. De resultaten uit een RI&E en Preventief Medisch Onderzoek (PMO) kunnen helpen om inzicht te krijgen in passende verbeteringen. Zo zijn er interventies mogelijk voor alle medewerkers, waaronder het implementeren van een verzuimbeleid en het zorgen voor een gezond werkklimaat, maar kun je ook kijken naar de behoefte op individueel niveau. Ik begeleid en adviseer je graag hierin.



Ynte Koopal: Heb je als werkgever te maken met een werknemer die zich in het afgelopen jaar 3 keer (of vaker) heeft ziekgemeld? Dan is er sprake van frequent verzuim. Frequent verzuim is in veel gevallen een signaal dat er wat speelt. Je kunt hierbij denken aan een te hoge werkdruk of slechte werk-privé balans. Wist je dat in dit soort gevallen 50% van de frequent verzuim gevallen leidt tot langdurig verzuim? Soms kan het ook een gebrek zijn aan motivatie en is de verzuimdrempel te laag voor een werknemer om zich niet ziek te melden. Voor jou als werkgever zijn de kosten van een arbeidsongeschikte werknemer hoog, denk aan loondoorbetaling bij ziekte, arbodienstverleningskosten, kosten voor vervangend personeel of verlies van productie. Nu denk je vast, hoe kan ik dit beperken?

Ik adviseer om standaard een frequent verzuimgesprek te voeren met een werknemer zodra je signaleert dat een werknemer frequent verzuimt. Door standaard frequent verzuimgesprekken te voeren, zorg je ervoor dat je de verzuimdrempel verhoogd voor een werknemer om zich ziek te melden. Hierdoor bespaar je verzuimkosten. En nog belangrijker, je bent en blijft op de hoogte wat er speelt bij jouw personeel. Je geeft werknemers de ruimte om open en eerlijk te zijn over de problemen die spelen en biedt daarmee een helpende hand.

Linda Teeuwisse: Grote kans dat het terugdringen van het verzuimpercentage binnen jouw organisatie een doelstelling is. Het terugdringen of zelfs voorkomen van uitval door ziekte is namelijk van groot belang voor de bedrijfsvoering. Ook al ontcom je er niet altijd aan dat medewerkers ziek worden, je kunt het risico erop wel verlagen. Om (langdurig) ziekteverzuim terug te dringen is er enerzijds wet- en regelgeving opgesteld. Denk hierbij o.a. aan de Wet verbetering poortwachter, de Arbowet en de RI&E. Anderzijds wordt er door organisaties in toenemende mate aandacht besteed aan het preventief voorkomen van ziekteverzuim. Thema's als werk-privébalans, gezondheid, sfeer op de werkvloer, vitaliteit en werkdruk staan steeds vaker centraal. Mocht een werknemer, ondanks alle inspanningen, toch ziek worden dan is het uitgangspunt dat zowel werkgever als werknemer verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van de werknemer. Vragen omtrent verzuim? Laat het mij weten.



Hierdoor kan je als werkgever met werknemer op zoek gaan naar een preventieve oplossing voor een probleem dat in beginsel relatief makkelijk valt op te lossen. Wist je dat ons personeelsadministratiesysteem signaleert wanneer een werknemer frequent verzuimt? Wil je hier meer over weten? Ik leg het je graag uit.



De Klimop

Een beter leven voor alle kinderen in de zorg

Van crisishulp tot langdurig verblijf voor kinderen die geïndiceerd zijn met een psychische kwetsbaarheid. Dat biedt De Klimop kinderen van 7 jaar tot en met 18+ sinds 2018. Een unieke zorgbeleving daar staan Jack Bakker (38 jaar) en zijn team van 50 zorgprofessionals voor. Zo hebben ze een recreatie- en dagbestedingscentrum dat van alle gemakken is voorzien. Je vindt daar een sportschool, leeskamer, muziekrimte en juist ook een huiskamer waar spelletjes gedaan kunnen worden. Daarnaast is er een jeugdzorglocatie waar kinderen van 7 tot en met 18 jaar worden begeleid, behandeld en 24/7 verblijven. Geen beperkte kamers, maar met zorg ingerichte appartementen. Binnenkort worden er 42 nieuwe appartementen gerealiseerd om nog meer jongeren een plek te geven. Het aanbod van deze vernieuwde en liefdevolle manier van begeleiden van kwetsbare jongeren is iets waar de stad trots op mag zijn!



Start van De Klimop

De impact op het gezinsleven van Jack was groot. Zeker toen ze zelf ook kinderen kregen werd het tijd voor een andere oplossing, want kinderen blijven helpen daar wilden ze niet mee stoppen. Dit resulteerde in hun eerste locatie. “Ik had veel verstand van goede zorg verlenen, maar weinig van een bedrijf runnen. Ik ging naar de huisbank voor een lening met een omzetplaatje op een A4'tje, zoals je dat toen nog deed. Ik had geen historie, vlees op de botten of omzetcijfers van minimaal drie jaar, dus ik kreeg gelijk een nee. Ook de banken daarna zeiden hetzelfde. Ze investeerden ook helemaal niet in de zorg, want de jeugdzorg draait verlies zeiden ze.” Uiteindelijk vond Jack een investeerder in Den Helder die de jeugdzorg een warm hart toedroeg. Hij hielp met een locatie, de inboedel en de eerste salarissen. Ook bood hij zijn hulp aan om na drie jaar een ingang bij de bank te vinden. “Zo is het ook gegaan. We startten met een jeugdsetting voor 12 kinderen, verdeeld over 4 woongroepen. Een van de groepen waar ik op werkte bij Triversum heette de Klim. Daar is de naam Klimop uit ontstaan!”

“Ik klaagde er aardig wat over. En mijn motto is, wie klaagt moet ook een oplossing bedenken. Zo ontstond dan ook het idee om een kleinschalige woonvoorzienig te starten.”

Van een koude kermis thuis

Afkomstig van een boerenfamilie, maar nooit de intentie gehad om daar te blijven. In de zwaardere zorg zag Jack een uitdaging. Maar liefst 7 jaar heeft hij bij de Doggershoek gewerkt totdat de overheid besloot om deze jeugdgevangenis te sluiten. “Na de sluiting zou ik onder een sociaal plan gaan vallen, maar gezien mijn nog jonge leeftijd wilde ik zo snel mogelijk een andere werkgever zoeken. Ik koos voor Triversum, kinder- en jeugdpsychiatrie, in Alkmaar. Ook omdat ik inmiddels met veel plezier in Den Helder woonde en dicht bij huis wilde blijven werken. Ik dacht van het gevangeniswezen naar de jeugdzorg,

dat wordt een feestje. Maar eigenlijk kwam ik er snel achter dat de bejegening van die kinderen bijna hetzelfde was als in de jeugdgevangenis. Het was toen heel erg gericht op straffen en beheersmatig werken. Regelmatig brachten we met een paar collega's kinderen naar de afzonderingsruimte vanwege een woede-uitbarsting of voor het niet opvolgen van beslissingen van groepsleiding. Het was protocol om het kind vervolgens alleen te laten voor 10 minuten en terug te komen als ze rustig waren. Op een gegeven moment bleef ik staan, terwijl al mijn collega's naar de gang gingen. Ik vroeg toen oprecht geïnteresseerd aan het kind: ‘Gaat het

weer met je? Dat was een vraag die ze helemaal niet gewend waren. Dat gold zowel voor de kinderen als de collega's in die tijd. Ik stond gewoon niet meer voor die manier van zorgen.” Hoewel de hele zorgwereld langzaam maar zeker overging naar minder straffen en een betere zorgbeleving, ging het Jack allemaal niet snel genoeg. Ook de gemeenschappelijke ruimten voor de kinderen waren klinisch ingericht, de slaapkamers leken meer op een celkamer. “Ik klaagde er aardig wat over. En mijn motto is, wie klaagt moet ook een oplossing bedenken. Zo ontstond dan ook het idee om een kleinschalige woonvoorzienig te starten.”

Eindelijk zorgen

“Wij zijn begonnen met eerst 1, toen 2 en later 3 kinderen in onze eigen woning in PGB vorm, een soort pleegouders zou je kunnen zeggen. Dat werkte enorm goed. We legde de focus op het zorgen en empoweren van de bewoners. Goed gedrag belonen en over slecht gedrag moesten ze voortdurend in gesprek met ons. Het gedrag van de jongeren begrenzen maar nooit de jongere als persoon zelf. Wij dachten niet in straffen, maar in contact blijven en alternatieven aanbieden. Dat had ik al een paar jaar gemist. Van een aantal keer per dag naar de afzondering tot een kind dat zich bij een gewoon gezin heel erg ging aanpassen aan het gezinsleven.”

Van veel naar minder zorg

“Wij kozen bewust voor de heftige doelgroepen, daar waar de grootse noodzaak was. Kinderen met een zorgwaartepakket van 5 en 6. Zeven staat voor een gesloten instelling. Deze jongeren werden al op veel plekken afgewezen of na een plaatsing tijdens hun zorgtraject weer weggestuurd. Wij zoeken en bieden maatwerk, we komen met oplossingen die nog niet bedacht zijn. Dat is onze kracht en we gaan daar heel ver in. Vanwege de heftige doelgroep hebben we dan misschien minder succesverhalen, maar voor ons is het al geslaagd als een kind van heel veel zorg naar een stuk minder zorg gaat. Het grootste deel van onze doelgroep krijgen we waarschijnlijk nooit helemaal zelfstandig wonend en zelfvoorzienend, maar we kunnen ze daarentegen wel helpen met zoveel mogelijk eigen regie en zingeving over hun leven.”

Omgaan met risico's

Ondernemerschap betekent ook kijken naar het financiële plaatje en risico's beperken. "Ik wilde heel graag een eigen jeugdsetting opzetten, maar die marges liggen financieel enorm onder druk en regulatie dus ik wilde het risico zo klein mogelijk houden. Mede daarom kozen wij er niet voor om alleen kinderen uit Den Helder aan te nemen. Ik heb gezien hoe het misging bij andere zorgpartijen, waaronder zelfs grote partijen zoals Transferium in Heerhugowaard, waar de gemeente een goedkopere aanbieder vond en de hele organisatie daardoor over de kop ging. Bij ons komt 70% van de kinderen uit Den Helder zelf en 30% van onze kinderen van verderop uit het land. Als de relatie met Den Helder bijvoorbeeld onder druk komt te staan dan kost het ons niet gelijk de kop en hebben we een gezonde spreiding. Daarnaast bieden we specialistische jeugdhulp en willen we kinderen uit andere gemeenten die in de knel zitten ook een kans bieden."

Zorgverlener vs. ondernemer

De Klimop bestaat bijna 5 jaar. Er worden dagelijks 50 kinderen begeleid en binnen een half jaar na de opening van het nieuwe zorgcentrum, zit dit aantal op 100. "Je loopt daardoor wel steeds voor de muziek uit. We zijn nu al bezig met personeel aannemen en onboarden van het huidige. Zorggelden komen altijd achteraf. Je draait eerst gewoon flink in de min. Het is dus echt managen." Dit doet Jack niet alleen. Samen met zijn vrouw en een goed MT runnen ze de organisatie. "Ik ben trots op het feit dat we het thuis leuk hebben, maar ook gewoon een heel heftig en serieus bedrijf kunnen runnen samen. Ik richt me nu echt alleen op de bedrijfsvoering en mijn vouw is eindverantwoordelijk voor de zorgkant. De huidige Post wo studie Bedrijfskunde op Nyenrode helpt me een betere gesprekspartner te zijn op

verschillende onderwerpen en strategisch meer inzicht te krijgen in belangrijke zaken. Voordat ik hiermee startte was ik een goede zorgverlener. Nu heb ik ook het gevoel dat ik op verschillende vlakken precies weet wat ik aan het doen ben als directeur, ondernemer of bestuurder. Dat geeft weer veel vertrouwen. Ook al vond ik het doodeng om na 15 jaar weer naar 'school' te gaan, ik zou het iedereen aanraden. Zo heb ik ook geleerd om meer los te laten op de werkvloer en vooral dat de tijd van nu iets anders van een werkgever vraagt dan vroeger. Medewerkers willen eigenaarschap in een bedrijf. Waardering, gehoord en gezien worden. De tijd van alleen salaris betalen in ruil voor werkuren is voorbij. De factor 'mens' komt meer op 1 te staan en daarin moet je dus nu al bedenken wat de volgende generatie wil van jou als bedrijf en hoe je ook voor hen weer aantrekkelijk wordt of blijft. In het begin stond ik zelf nog op de groep en kun je ze opleiden zoals jij wilt. Nu met 50 collega's is dat anders. Je hebt niet overall invloed meer op en dat moet ook niet. Je merkt alleen echt dat het bedrijf je kindje is en dat je voortdurend 100% niveau wilt halen. Ook sta je als ondernemer 24 uur per dag aan én collega's, terecht, niet. De jongere generatie hecht meer waarde aan hun privéleven, waar we als werkgever rekening mee moeten houden. Bij ons moet je dan nu eenmaal onregelmatig werken, maar we kijken wel hoe we dit kunnen inpassen in iemands leven. Ik geloof dan ook echt niet in arbeidsmarktkrapte, dat is een slachtofferkaart die je uiteindelijk moet spelen als je te laat bent met aansluiten bij de behoeften van die markt."

Speciale rol collega's

Dat de collega's bij de Klimop cruciaal zijn blijkt wel uit de investering die Jack hierin doet. "Onlangs zaten we met het voltallige personeel in het theater onder leiding van jullie collega Raymond (Krediet, visueel strateeg).



"Ik geloof dan ook echt niet in arbeidsmarktkrapte, dat is een slachtofferkaart die je uiteindelijk moet spelen als je te laat bent met aansluiten bij de behoeften van de markt."

Elk kwartaal houden we met hem een sparringssessie. De laatste keer over duurzaamheid en de volgende keer over innovatie en klanttevredenheid. Nou ja cliënttevredenheid. De hele dag kunnen ze meedenken en ideeën aandragen. We maken gebruik van de groepsintelligentie en de eerdergenoemde drang van medewerkers naar eigenaarschap, gehoord worden en meebeslissen. Dan kunnen wij dit vervolgens weer voor ze gaan regelen! Win-win. We hebben daarnaast een ideeën- en verbeterbox e-mailadres aangemaakt waardoor er op elk moment van de dag, (ook als je niet fysiek aan het werk bent) geschakeld kan worden en jij je gedachte kunt delen. Niet alleen daar, maar juist ook op de werkvloer komen de ideeën. Door dan gelijk een mail te kunnen sturen is dit weer uit hun hoofd en kunnen ze verder met zorg verlenen. Ik reageer standaard elke week op alle mails. De quickwins regel ik gelijk. Bij andere ideeën voor de lange termijn laat ik merken dat ik ze echt gehoord heb, maar het tijd nodig heeft. Steeds vaker krijg ik dergelijke mailtjes, dus het lijkt te werken."

De parels

Die zelfstandigheid en verantwoordelijkheid krijgen de collega's van De Klimop op breed vlak. "Als ze tegen

een probleem aanlopen op de groep dan mogen ze zelf binnen bepaalde kaders beslissingen maken. Zo kan iedereen verder. Fouten mag je maken bij ons, maar niet elke week dezelfde. Dit vinden wij heel belangrijk. Dan zie je mensen daadwerkelijk groeien en zich verantwoordelijk voelen. Van boven naar beneden aansturen en onze visie opleggen werkt niet." Jack zoekt echt mensen die van nature passen bij deze manier van werken en niet persé een HBO-opleiding op zak hebben. "We zoeken een beetje de pareltjes. En die werken soms nog niet in de zorg of hebben nog niet de juiste opleiding. Als je 100% focus hebt op de juiste HBO-opleiding met lange ervaring dan krijg je te veel mensen die wel kunnen, maar niet meer willen. Ik zoek liever mensen die heel graag willen, maar nog niet alles kunnen. Die zijn enthousiast en leergierig. We zijn een erkend leerbedrijf en bieden voldoende scholing, cursussen en begeleiding aan om die reis van werken-leren te maken. Mits de juiste mindset maar aanwezig is."

Grip door inzicht

Raymond begeleidt niet alleen de sessies met het complete personeel, ook bij de gehele koers van het bedrijf ondersteunt hij. "Hij helpt ons met grip op de onderneming, de stip aan de horizon helder krijgen. Waar willen

we over 5 jaar staan en hoe komen we daar? Dat maakt ook dat je zelf iets gelukkiger wordt van wat je doet, omdat je weet waar je naartoe werkt. Anders heb je het gevoel dat heel veel dingen je gaan overkomen. Terwijl het eigenlijk heel logisch is dat sommige dingen gebeuren. Daar horen groeistuipen bij waarin dingen gewoon even misgaan, dus daar moet je niet ongelukkig van worden. Elke verandering zorgt altijd eerst even voor weerstand en daar moet je niet van schrikken, het zijn logische reacties van mensen. Je weet, als je daar doorheen bent, dan komen wij stapsgewijs dichterbij die stip aan de horizon. Ik moet echt zeggen dat het visueel maken van zo'n plan ontzettend



heeft geholpen. Niet alleen mijzelf, maar ook ons MT en de jeugdzorgwerkers zelf. In één oogopslag inzicht. Is dat niet wat we allemaal willen tegenwoordig?!"

Blijf dichtbij jezelf

In de afgelopen 5 jaar heeft Jack ontzettend veel geleerd. "Wat ik zeker zou aanraden als je een bedrijf start is het zoeken van een soort mentor. Dat zijn toch vaak de wat oudere ondernemers onder ons die het allemaal al een keer hebben meegemaakt. Ook vooral iemand waarbij het een keer niet gelukt is. Ik heb mij zo ontzettend eenzaam gevoeld toen ik ineens directeur werd en op een eigen kantoortje zat en het contact verloor met waar ik eigenlijk goed in was. Ik had graag zo'n mentor gehad toen. Als je in een bedrijf groeit gebeurt het vaak dat je dan minder gaat doen met hetgeen waar je juist zo goed in was en dus ook vaak gelukkig van werd. Mijn tip: blijf dan dicht bij jezelf. Ik kwam het best tot mijn recht als ik met de kinderen en het personeel aan de gang was. In contact met mensen zijn, dat was mijn kracht. Soms moet je van iemand anders horen dat je best terug mag naar die basis. Na een jaar als directeur op mijn eigen kantoor, zoals ik dacht dat het hoorde, ben ik weer tussen de mensen gaan zitten en dat is van alles mijn beste keuze tot nu toe geweest. Blijf niet te lang hangen als je ongelukkig bent!

Het grote plaatje

In alles voel je de oprechte intentie van Jack om deze kinderen en jong volwassenen een beter leven te bieden. "Kinderen moeten kunnen spelen, sporten en dat soort dingen. Het klinkt allemaal heel cliché, maar in de jeugdzorg is dat gewoon niet gebruikelijk. Er is vaak geen personeel of budget voor. Dus als mensen die kinderen meenemen in een stukje van hun eigen leven dan ben ik daar eigenlijk alleen maar voorstander van. Wij durven dingen te doen met de kinderen die out-of-the-box zijn. Laatst nam een collega drie kinderen

van de groep mee naar de voetbalvereniging waar hij speelt en dat leverde gefronste wenkbrauwen op. Maar deze kinderen mogen best het leven ervaren van onze kinderen thuis. Zij mogen, zo niet moeten gezien worden." Het plan is om van 50 naar 100 kinderen te groeien. En de plannen van Jack reiken verder dan de Klimop. "Wij zijn landelijk geen grote partij, maar in Den Helder wel. Hoe kan ik ervoor zorgen dat die andere kinderen die niet bij ons in zorg zijn ook betere zorg krijgen? Voor mijn gevoel kan dat door met de Klimop alles net iets anders en beter neer te zetten dan de rest. Laat ons af en toe maar dat vervelende zorgpartijtje zijn waardoor die grote partijen ook net iets moeten meebuigen. Wij zullen als heel klein bootje echt niet een schip omver duwen, maar als ze een paar graden uit koers gaan dan moeten ze in ieder geval bijsturen. Dan is het voor de kinderen in ieder geval alweer iets beter geregeld dan daarvoor."

One-stop-shop Omnyacc

Toen de groei bij de Klimop doorzette was de samenwerking met de vorige financiële partner onhoudbaar. "Onze investeerder gaf als tip om Michel (Krediet, accountant en vennoot bij Omnyacc) eens te bellen. Het financiële stuk werd best ingewikkeld. Michel heeft toen ons eerste probleem opgelost en mijn inzicht vergroot. Dan blijf je voor altijd hangen zeg maar. Ook strategische sparringsessies, HRM en dat soort zaken kunnen we uitbesteden aan Omnyacc. Daar zijn we heel tevreden over. Het is fijn dat jullie heel veel expertise in huis hebben. Ik zoek eigenlijk een one-stop-shop. Eén plek waar ik geld aan betaal en waar ik alles kan halen. Het grote verschil is verder dat Michel me aan het denken zet. Eerder hadden we het over een stuk strategie. Dan ontstaat er een mooie discussie en ben ik het zeker niet met alles eens, maar het zet me wel aan het denken. Omnyacc is voor mij veel breder dan alleen de accountancy. Jullie zijn ook echt mijn sparringpartner."

INZICHT IN JE ONDERNEMING

Melanie Schintz-Privée

Registeraccountant en vennoot – Den Helder



COLUMN

Ben je als ondernemer de coronatijd goed of maar net doorgekomen, staat de volgende onzekerheid alweer op de stoep. Prijzen stijgen, personeel is schaars, maar ook de wensen van klanten veranderen continu. Als ondernemer is het belangrijk grip te hebben en te houden op alle onderdelen. Als er grip is kun je ook bijsturen en veranderen. Klinkt logisch, maar hoe pak je dat aan?

Alles begint met een doel, ook ondernemen. Maak voor jezelf de gestelde doelen zo concreet mogelijk. Deel dit vervolgens met de eventuele medewerkers en andere betrokken personen. Zij kunnen jou, maar ook elkaar, aan deze doelen houden. Als iedereen weet dat het een onderdeel van de doelstelling is om altijd binnen 24 uur te reageren op een vraag kan iedereen zich daaraan houden.

Een ander belangrijk onderdeel voor grip is inzicht. Inzicht is misschien gemakkelijk als je net begint en je precies weet wat er gebeurt in je onderneming, maar kan lastiger zijn als je groeit. Zo kun je overzicht verliezen en verrast worden door je cijfers of door bijvoorbeeld klachten. Wanneer je steeds vaker verrast wordt is dat een teken dat je de grip verliest. Zorg ervoor dat je de processen zo inricht dat er inzicht ontstaat in de onderdelen die voor jou en vooral voor je klanten belangrijk zijn.

Neem als voorbeeld de doelstelling om binnen 24 uur te reageren op elk bericht. Wanneer je klanten erop rekenen dat je snel reageert is het belangrijk daarop te monitoren. Zorg dat de reactietijd geregistreerd wordt zodat je daar altijd inzicht in hebt en op kan acteren.

Naast duidelijke doelen en inzicht is het ook belangrijk om de juiste mensen op de belangrijke plekken in je onderneming te hebben. Mensen waarvan je weet waar ze voor staan en waar ze voor gaan. Dit hoeven niet altijd personeelsleden te zijn, ook leveranciers en specialisten zijn belangrijk onderdeel van je onderneming.

Er zijn nog meer onderdelen belangrijk om grip te krijgen en te houden. De belangrijkste tip voor nu is denk ik om, misschien wel naast een open haard, met een blanco blad te gaan zitten en na te denken over jouw onderneming. Schrijf op wat je droom is, welke onderdelen belangrijk zijn en waar de grip ontbreekt. Dat inzicht is vast de eerste stap.

PS Wanneer je het gevoel hebt dat je echt de grip verliest, vergeet dan niet om af en toe iets echt heel leuks te doen en afstand te nemen. De wereld ziet er van een afstandje toch echt vaak anders uit dan je eerder dacht ;)

OVER DE KLIMOP

Jack is een echte ondernemer. Hij ziet kansen en pakt veel dingen tegelijk op. Hij kan snel beslissingen nemen, soms te snel, maar hij gaat wel continu vooruit met een duidelijke visie. In zijn rol als manager is hij steeds sterker geworden. De kracht van Jack is dat hij goede mensen om zich heen verzamelt die complementair zijn aan zijn kwaliteiten. Zo ontstaat er een goed team. Ook heeft hij echt de gunfactor. Mede door zijn recente managementopleiding zie ik dat hij meer boven de onderneming hangt en anders denkt. Dat is belangrijk, want De Klimop is snelgroeiende organisatie. Veel zorginstellingen bieden plek aan kinderen tot 18 jaar. Ook daarna helpt hij ze met zelfstandig wonen en leven. Jack maakt de zorgcirkel rond. Hij kijkt natuurlijk naar het financiële plaatje, maar bovenal dat de jong volwassenen goed terecht komen.



Michel Krediet

Auto en fiscus 2023

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

Rijd je in een milieuvriendelijke auto, dan heb je kunnen genieten van een groot aantal fiscale voordelen. De afgelopen jaren zijn deze voordelen steeds verder teruggeschoefd. Hoewel nog beperkter, kun je ook in 2023 gebruikmaken van een aantal fiscale voordelen.

Bijtelling privégebruik auto

BIJTELLING PRIVÉGEBRUIK AUTO

Voor de meeste nieuwe auto's van de zaak waarmee ook privé wordt gereden, geldt vanaf 2017 een standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde (inclusief btw en bpm). Alleen voor nieuwe auto's zonder CO2-uitstoot geldt nog een korting op de bijtelling. Die korting geldt in de maand van tenaamstelling en in de volgende 60 volle maanden. Daarna wordt de bijtelling jaarlijks opnieuw bepaald aan de hand van de dan geldende tarieven. Auto's zonder uitstoot die in 2018 op kenteken zijn gezet, kennen in een deel van 2023 nog bijtelling van 4%. In de loop van 2023 zal voor deze auto's de bijtelling moeten worden herzien op basis van de regels van 2023 (zie hierna).

2019

Voor elektrische auto's die in het jaar 2019 op naam zijn gesteld, geldt die lagere bijtelling van 4% tot een cataloguswaarde van € 50.000 en 22% over het meerdere. Auto's zonder CO2-uitstoot op waterstof hebben een bijtelling van 4% over de gehele cataloguswaarde.

2020

Voor elektrische auto's die in het jaar 2020 op naam zijn gesteld geldt een lagere bijtelling van 8% tot een cataloguswaarde van € 45.000 en 22% over het meerdere. Deze bijtelling geldt ook voor auto's op waterstof, maar ook nu over de gehele cataloguswaarde.

2021

Voor elektrische auto's die in het jaar 2021 op naam zijn gesteld geldt een lagere bijtelling van 12% over een cataloguswaarde van € 40.000 en 22% over het meerdere. Voor auto's op waterstof en zonnecelauto's geldt in 2021 een bijtelling van 12% over de gehele cataloguswaarde.

2022

Voor elektrische auto's die in het jaar 2022 op naam zijn gesteld geldt een lagere bijtelling van 16% over een cataloguswaarde van € 35.000 en 22% over het meerdere. Voor auto's op waterstof en zonnecelauto's geldt in 2022 een bijtelling van 16% over de gehele cataloguswaarde.

2023

Voor elektrische auto's die in 2023 op naam zijn of worden gesteld, geldt een lagere bijtelling van 16% over een cataloguswaarde van € 30.000 en 22% over het meerdere. Voor auto's op waterstof en zonnecelauto's geldt in 2023 een bijtelling van 16% over de gehele cataloguswaarde. Voor nieuwe auto's gelden in 2023 de volgende bijtellingspercentages en CO2-grenzen:

Soort auto	Bijtelling	CO2-uitstoot
Elektrisch	16% tot € 30.000/ 22% over het meerdere	0
Waterstof	16%	0
Overig	22%	>0

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

Let op! Een auto met datum eerste toelating tot de weg van uiterlijk 31 december 2016 krijgt na 60 maanden geen bijtelling van 22%, maar van 25%. Dit is alleen anders als het een auto betreft die geen CO2 uitstoot.

Auto's die geen CO2 uitstoten, krijgen in 2023 een korting van 6% op de normale bijtelling tot een cataloguswaarde van € 30.000. Dit betekent bijvoorbeeld dat voor een elektrische auto uit 2016 in 2023 een bijtelling geldt van 19% (25% -/- 6%) tot een cataloguswaarde van € 30.000. Daarboven is de bijtelling 25%. Voor een elektrische auto die in 2017 voor het eerst op kenteken is gezet, gaat in 2023 een bijtelling gelden van 16% (22% -/- 6%) tot een cataloguswaarde van € 30.000 en van 22% over het meerdere. Auto's die de periode van 60 maanden achter de rug hebben, lopen dus jaarlijks mee met de wettelijke wijzigingen in de bijtelling.

Tip!

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

Vanaf 2026

Vanaf 2026 is er nog maar één bijtellingspercentage van 22% en is er dus geen voordeel meer voor auto's zonder CO2-uitstoot. Tot die tijd wordt de bijtelling voor auto's zonder CO2-uitstoot in 2025 nog één maal verhoogd van 16% naar 17% over de eerste € 30.000 van de cataloguswaarde. Uiteraard geldt dit niet voor auto's van voor die datum die nog in hun 60-maandentermijn zitten.

Minder dan 500 kilometer?

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

Let op! Is jouw auto ouder dan 15 jaar?

Dan bedraagt de standaardbijtelling niet 22% van de cataloguswaarde, maar 35% van de waarde in het economisch verkeer.

Milieu-investeringsaftrek

Er bestaat in 2023 geen recht op de kleinschaligheids-investeringsaftrek (KIA) voor personenauto's, wel voor bestelauto's. Voor de waterstofpersonenauto heb je recht op maximaal 75% willekeurige afschrijving milieubedrijfsmiddelen (VAMIL) over een bedrag van maximaal € 75.000. In 2023 geldt de milieu-investeringsaftrek (MIA) van 45% over een bedrag van maximaal € 75.000 voor



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

de waterstofpersonenauto en de milieu-investeringsaftrek van 36% voor de zonnecelpersonenauto met een CO2-uitstoot van 0 gr/km.

Willekeurige afschrijving (WKA)

In 2023 geldt voor de aanschaf van nieuwe bedrijfsmiddelen een eenmalige mogelijkheid om maximaal 50% van de aanschafkosten willekeurig af te schrijven. Een deel van de afschrijving wordt daarmee naar voren gehaald, waardoor het fiscale voordeel van de afschrijving eerder kan worden geëffectueerd. Deze willekeurige afschrijving geldt voor personenauto's echter alleen voor auto's die worden gebruikt in het beroepspersonenvervoer (bijvoorbeeld taxi's) en voor auto's zonder CO2-uitstoot (inclusief elektrische auto's). Nieuwe bestelauto's (ongeacht hun brandstof) komen hiervoor ook in aanmerking.

Elektrische bestelauto: MIA

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

Onderstaand de regelingen op een rij.

Soort auto	MIA%	Vamil	Maximaal investeringsbedrag	WKA 2023
Elektrische personenauto	Nee	Nee	n.v.t.	Ja
Waterstofpersonenauto	34%	Ja	€ 75.000	Ja
Zonnecelpersonenauto	36%	Nee	€ 100.000	Ja
Elektrische bestelauto	45%	Nee	Geen: wel € 11.000 aftrek	Ja
Waterstofbestelauto	36%	Nee	€ 125.000	Ja

Oplaadstation

Ook voor het oplaadstation van jouw elektrisch aangedreven auto die op jouw eigen bedrijfsterrein staat, geldt in 2023 de MIA. Het aftrekpercentage voor het oplaadstation bedraagt 45%. Laadpalen waarvan de investeringskosten minder dan € 2.500 bedragen, komen niet in aanmerking voor de MIA/ VAMIL, tenzij deze samen met de elektrische (bestel)auto worden aangemeld.

Melding RVO

Om in aanmerking te komen voor MIA en/of Vamil, is een tijdige melding van de investering bij RVO noodzakelijk. De investering moet worden gemeld binnen drie maanden na

het aangaan van de investeringsverplichting. Het moment van ingebruikname of facturering is daarbij niet van belang.

Motorrijtuigenbelasting

De hoogte van de motorrijtuigenbelasting (mrb) is afhankelijk van een aantal factoren, waaronder de CO2-uitstoot van jouw auto. Voor personenauto's met een CO2-uitstoot van 0 gr/km geldt tot 2025 een vrijstelling. Voor plug-in hybrides met een CO2-uitstoot van maximaal 50 gr/km geldt tot 2025 een halftarief (dat wil zeggen de helft van het tarief dat voor een gewone personenauto geldt).

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

Bpm

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

Tip!

Ondernemers kunnen voor een bestelauto een beroep doen op een vrijstelling bpm. De belangrijkste voorwaarde is dat meer dan 10% van de jaarlijks gereden kilometers zakelijke kilometers zijn. Deze vrijstelling wordt per 2025 afgeschaft.

TOT SLOT

Het aanschaffen van een energiezuinige auto levert ook in 2023 nog een aantal fiscale voordelen op. Over deze fiscale voordelen in het algemeen heb je in dit nieuwsartikel kunnen lezen. Neem voor jouw specifieke situatie contact met ons op.



DIENT UITGELICHT – DE ACCOUNTANTSCONTROLE

Door onze collega en controleleider
Patrick de Lange

Het thema grip past als geen ander bij de accountantscontrole. Grip kan je namelijk vertalen naar het In Control zijn over jouw onderneming. En laat dat nu net onze handelsnaam zijn. Vanuit Omnyacc In Control voeren wij controleopdrachten uit voor een diverse klantenportefeuille van handelsbedrijven tot projectorganisaties en van zorginstellingen tot agrarische ondernemingen. Dit doen wij met een vaste groep collega's die gespecialiseerd is in het uitvoeren van controleopdrachten. Ook voor niet-controleplichtige bedrijven is het belangrijk om je organisatie eens tegen het licht te houden. Patrick de Lange, onze controleleider in Leeuwarden vertelt je hier alles over.

De juiste afslag

Sinds 2016 ben ik werkzaam bij Omnyacc Leeuwarden. Via de opleiding bedrijfseconomie ben ik bij de accountancy opleiding beland. Dit trok mij door de mooie casussen die docenten meenamen vanuit de praktijk. Daarna was het tijd voor de specialisering tot Registeraccountant. Ik heb de juiste afslag genomen van bedrijfseconomie naar accountancy, want ik kan mijn ei goed kwijt bij de controleplichtige organisaties. Je communiceert op een ander niveau met de klant en hebt het over andere vraagstukken. Het is niet enkel de financiële kant, maar veel meer ook de organisatorische kant van een onderneming waar je naar kijkt (de randvoorwaarden om een organisatie te besturen).

De charme van het vak

Het werk is zeer divers. Het type klant loopt sterk uiteen. Ieder bedrijf heeft zijn eigen cultuur en werkwijze. Het is leuk en uitdagend om voortdurend te switchen en toch overal van waarde te kunnen zijn. Gedurende een controleseizoen kom je bij bouwbedrijven, zorginstellingen, handelsbedrijven, uitzendbureaus en agrarische ondernemingen. Ieder bedrijf heeft ook weer zijn eigen wet- en regelgeving die van toepassing is. De diversiteit van de klanten maakt dat het zowel op persoonlijk als vaktechnisch vlak altijd afwisselend en uitdagend is. Tel daar bovenop de samenwerking met het team en de cirkel is rond.

De accountantscontrole in een notendop

Hoe werkt dat dan een accountantscontrole? De accountantscontrole is vooral bekend als de controle van de jaarrekening. Veelal is op grond van wet- en regelgeving een controleverklaring bij de jaarrekening noodzakelijk. De controleplicht komt dan bijvoorbeeld voort uit de grootte van de onderneming (zoals weergegeven in onderstaande tabel). Vanaf de categorie middelgroot ben je wettelijk controleplichtig. Het kan ook zijn dat een controleverklaring bij de jaarrekening wordt gevraagd door belanghebbenden zoals (externe) financiers of aandeelhouders.

	ACTIVA	NETTO-OMZET	WERKNEMERS
MICRO	< € 350.000	< € 350.000	< 10 personen
KLEIN	€ 350.000 - € 6 mln	€ 700.000 - € 12 mln	10 - 50 personen
MIDDELGROOT	€ 6 - € 20 mln	€ 12 - € 40 mln	50 - 250 personen
GROOT	> € 20 mln	> € 40 mln	> 250 personen

Het thema grip komt in de jaarrekeningcontrole naar voren als interne beheersing. Interne beheersing is het geheel aan maatregelen die binnen een organisatie bestaan om te waarborgen dat organisatiedoelen worden gehaald. De interne beheersing moet waarborgen dat jij als ondernemer grip hebt en houdt op jouw organisatie.

Het controleproces

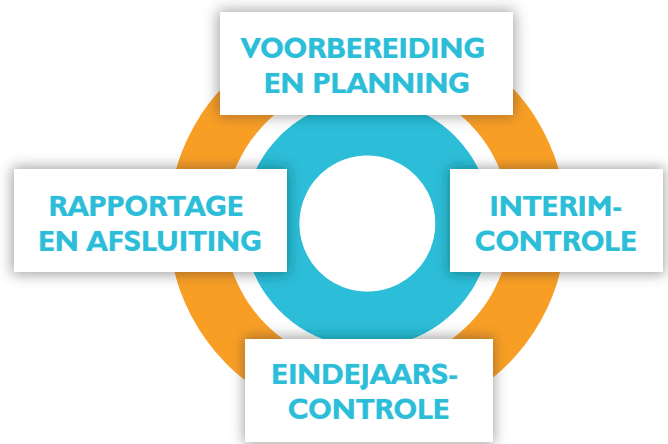
Het proces van de jaarrekeningcontrole start met het opstellen van een risicogerichte controleaanpak op basis van onze kennis van de organisatie. Daarbij is het uitgangspunt dat wij gebruik maken van de beheersmaatregelen die binnen de organisatie zijn geïmplementeerd.

Tijdens de zogenoemde interimcontrole testen wij deze beheersmaatregelen en evalueren wij of deze maatregelen ook echt zorgen voor grip op de onderneming. Verder analyseren wij of de onderneming nog andere risico's loopt die vooraf niet waren onderkend.

Na afloop van het boekjaar wordt de eindejaarscontrole uitgevoerd. Dit is de daadwerkelijke controle van de jaarrekening.

Tijdens de eindejaarscontrole verzamelen wij de benodigde controle-informatie ter onderbouwing van de cijfers in de jaarrekening.

Bij de afronding van de jaarrekeningcontrole schrijven wij een accountantsverslag waarin de belangrijkste bevindingen vanuit de controle worden gecommuniceerd. Dit verslag bespreken wij mondeling met het bestuur van de organisatie. Tot slot verstrekken wij onze controleverklaring bij de jaarrekening.



Meer dan alleen de financiële verantwoording

Anders dan doet vermoeden is de accountantscontrole niet sec gericht op cijfers. Van groot belang is namelijk de inrichting van de organisatie en de interne beheersing. Hoe hoger de kwaliteit van de interne beheersing, hoe betrouwbaarder de cijfers en interne managementinformatie zijn. Grip op jouw organisatie is daarnaast van groot belang om bedrijfsrisico's te onderkennen en te beheersen. Je wilt als ondernemer geen verrassingen tegenkomen. Tijdens onze controle voorzien wij onze klanten daarom waar mogelijk van adviezen op het gebied van onder andere financiële verantwoording, interne beheersing en geautomatiseerde gegevensverwerking.

Veelvoorkomende processen die tijdens de jaarrekeningcontrole aan bod komen zijn de processen omtrent betalingen, inkoop, verkoop, personeel, voorraadbeheer, productie en IT. Als onderdeel van de controle behandelen wij deze processen waarbij in de basis wordt ingegaan op de vraag; **wie** doet **wat**, en **hoe** en **waar** wordt dit geregistreerd?

Tip!

Ook als geen sprake is van controleplicht is het goed om periodiek de interne beheersing binnen jouw organisatie te (laten) beoordelen. Hiermee zorg je ervoor dat je grip! houdt op de onderneming.

Het belang van IT

De afgelopen jaren richten wij ons ook in toenemende mate op de IT-omgeving, omdat het belang hiervan bij de meeste organisaties toeneemt. In dit kader besteden wij onder meer aandacht aan de wijze waarop de IT omgeving wordt beheerd. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan procedures omtrent back-up en recovery, de wijze waarop rechten en rollen zijn ingericht en de toegangsbeveiliging om in het systeem te komen. Veel MKB-organisaties hebben het IT-beheer uitbesteed aan een extern IT-bedrijf. Daarbij is het van belang om duidelijk afspraken te maken over prestaties die door het IT-bedrijf worden geleverd en deze vast te leggen in een overeenkomst. Hierbij kan gedacht worden aan vragen als: Hoe lang kan jouw organisatie draaien als er een IT-storing is? Hoe snel kunnen back-ups teruggeplaatst worden en hoe actueel zijn deze back-ups? Maak bijvoorbeeld ook afspraken over het maken van back-ups (hoe vaak), waar deze worden opgeslagen (AVG) en het waarborgen dat de back-ups ook echt werken (recovery tests).

Tip!

In onze rubriek 'Externe specialist' gaan we samen met Reindert Doorn van DOCCO in gesprek over cybersecurity. Hij geeft ook quick wins hoe je jouw digitale omgeving veiliger kunt maken.

Hoe kun je zelf een goede start maken?

Het begint bij een duidelijke strategie en het formuleren van concrete en meetbare doelen voor je organisatie. Vervolgens is het van belang om zelf een risicoanalyse op te stellen. Welke risico's belemmeren mogelijk dat je jouw doelstellingen niet zult gaan behalen. Wat is de kans en impact van deze risico's? Welke invloed heb jij op het voorkomen van het risico? Aan welke risico's wil je wat doen en welke risico's accepteer je?

Vanuit de risicoanalyse kun je bepalen hoe de interne beheersing moet worden ingericht. Daarbij is het van belang dat de interne beheersing de organisatie moet ondersteunen. Daarnaast is het belangrijk om actueel inzicht te hebben in de prestaties (financieel en niet financieel). Met actueel inzicht kun je tijdig bijsturen waar nodig. Een dashboard zou hierbij helpen: www.omnyacc.nl/dashboarding.

Let op!

Het heeft bijvoorbeeld geen zin om iemand aan te wijzen om facturen te autoriseren terwijl diegene geen idee heeft wat er op die factuur staat. Dan ontstaat het principe 'vinken om het vinken'.

TOT SLOT

Wil je jouw organisatie eens tegen het licht houden? Onze controlespecialisten maken zich sterk voor jouw AO/IB. Wij bijten ons niet vast in regels, maar denken oplossingsgericht binnen de kaders. Een mix van ervaren collega's en jong talent, die bij jou op locatie werken. Zo heb je direct contact en kunnen we het proces zo strak mogelijk laten verlopen. Bekijk ook eens omnyacc.nl/audit-assurance.

SUDOKUPUZZEL

Plezier met cijfers

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

Spelregels Sudoku:

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

Wij zien graag het succesvolle
eindresultaat tegemoet. Stuur een foto
van de ingevulde sudoku vóór 30 april
naar redactie@omnyacc-federatie.nl.

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

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

Winnaar Sudoku wedstrijd STERK 1-2022

De winnaar van de sudoku van de vorige editie van ons magazine
STERK! is **Martijn van den Berg** van MG Mountains. Nogmaals
van harte gefeliciteerd! Hopelijk heeft de taart goed gesmaakt!

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



VITAMINE O

NU EXTRA STERK!



HOGE DOSIS KWALITEIT

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

HEB JIJ AL
EEN POTJE
VITAMINE O?

STERK! VOOR
ONDERNEMERS
OMNYACC.NL

OMNYACC
ACCOUNTANTS & ADVISEURS

STERK!



VESTIGINGEN

Omnyacc Den Helder

Verkeerstorenweg 1
1786 PN Den Helder
T: 0223-688600
E: info@omnyacc-denhelder.nl

Omnyacc Heemstede

Lanckhorstlaan 8
2101 BD Heemstede
T: 023-5283254
E: info@omnyacc-goesdeen.nl

Omnyacc Heerhugowaard

W.M. Dudokweg 70A
1703 DC Heerhugowaard
T: 072-5720626
E: info@omnyacc.nl

Omnyacc Hoorn

Koopvaarder 4
1625 BZ Hoorn
T: 0229-271994
E: info@omnyacc-hoorn.nl

Omnyacc Leeuwarden

Balthasar Bekkerwei 90
8914 BE Leeuwarden
T: 058-8200900
E: info@omnyacc-leeuwarden.nl

Omnyacc Schagen

Piet Ottstraat 1
1741 NW Schagen
T: 0224-762886
E: info@omnyacc-schagen.nl

Omnyacc Texel

Groeneplaats 11
1791 CC Den Burg
T: 0222-315444
E: info@omnyacc-texel.nl

Omnyacc Zwaagdijk

Bollenmarkt 8a
1681 PJ Zwaagdijk
T: 0228-561010
E: info@omnyacc-goesdeen.nl



**STERK! VOOR
ONDERNEMERS**

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


OMNYACC
ACCOUNTANTS & ADVISEURS