



Hoek en Blok **Schrift**

2017 voorjaar

Esbi signing
en
SIW Steigerwerken

Aandelen
als
arbeidsvoorwaarde

Agenda

Rembrandt. in Gorinchem

Beurzen, conferenties en colleges

April

11-13

Fenexpo 2017 in Gorinchem

Mei

4, 5 en 6

Conferentie Morison KSi in Athene

Juni

12 (onder voorbehoud)

Ondernemerscollege Bedrijfsopvolging

September

11, 19 en 25

Ondernemerscollege Balanslezen



Kansen en uitdagingen

Inhoud

4 HRM

De nieuwe Arbowet

6 Klant

SIW Steigerwerken

9 Klant

Esbi signing

12 Fiscaal

Beloning in aandelen

14 Sportcolumn

Marathon onder de twee uur

16 Juridisch

Vakantie na de dood

18 Drechtsteden Advocaten

Nieuw in pand Hoek en Blok

20 Case

Subsidie voor GrowWizzKid

22 Interview

Jacqueline Noordhoek,
directeur Nederlandse
Cystic Fibrosis Stichting

De verkiezingen en het eerste kwartaal van 2017 zijn achter de rug; een mooi moment voor bespiegelingen en nieuws...

De verkiezingsuitslag geeft aan dat er een grote kans is op een kabinet dat inzet op investeringen in infrastructuur, alternatieve energie, onderwijs, veiligheid en innovatie. Aangezien ook de overheidsfinanciën weer op orde zijn, is er ook voldoende ruimte om fors in te zetten op de genoemde gebieden. Het arbeidsrecht zal naar verwachting ook worden aangepakt met hopelijk voor zowel de werkgever als werknemers weer een werkbaar en soepel systeem.

Binnen onze organisatie blijven we flink inzetten op het begeleiden van onze klanten bij alles wat met personeel te maken heeft. Van salarisverwerking tot verzuimbeheer en juridische bijstand. En van bedrijfsarts tot arbeidsdeskundige en personeelsadministrateur. Al deze rollen kunnen op afroep ingezet worden. Maar we kunnen ook de volledige HR-functie overnemen. Deze diensten worden ondersteund met ook voor onze klanten, zeer eenvoudig benaderbare software.

Veel aandacht is er de komende jaren ook nodig voor de scholing van personeel. Immers, de wereld verandert razendsnel en voor je het weet kunnen de eigen mensen niet meer meekomen. De overheid is op dit vlak ruimhartig met het verstrekken van subsidies. Mijn advies: maak daar gebruik van. Wij kunnen u ook op dit vlak helpen om de juiste weg te vinden.

Een van onze andere speerpunten voor de komende jaren is ondersteuning bieden aan onze klanten om de interne processen te optimaliseren. De digitalisering van de administratieve omgeving is hierbij de kapstok. Wat wij waarnemen is dat door een ingeslepen werkwijze binnen menig organisatie veel tijd verloren gaat aan handelingen die niet nodig zijn of slimmer ingeregeld kunnen worden.

Voldoende uitdagingen dus en wij hebben er zoals altijd zin in om deze aan te gaan.

Wim Stuij,
Algemeen directeur

Verplicht open spreekuur bedrijfsarts

De nieuwe Arbowet komt eraan

Per 1 juli dit jaar gaat de Arbowet op de schop. Niet dat alles helemaal anders wordt, maar er zijn toch wel weer een paar belangrijke wijzigingen die relevant zijn voor ondernemers en medewerkers.

De aanpassingen aan de Arbeidsomstandighedenwet zitten deze keer vooral op het vlak van preventie en op de naleving van de zaken die in de wet geregeld worden. Zo bent u voortaan verplicht een overeenkomst met een arbodienstverlener te hebben, waarin precies beschreven staat hoe die arbodienst de voor u als werkgever verplichte

taken gaat uitvoeren. De Inspectie SZW zal gaan handhaven op de aanwezigheid van dit basiscontract.

Melding beroepsziekten

Daarnaast wordt de bedrijfsarts min of meer verplicht om vanaf 1 juli gevallen van beroepsziekten in uw bedrijf te melden aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Vooralsnog staat op het niet-melden nog geen sanctie, maar als uit de evaluatie in 2020 blijkt dat er geen verbetering zit in het melden van dit soort ziekten, dan wordt daarvoor een bestuurlijke boete ingevoerd.

Besparen met spreekuur

Op het vlak van preventie is één van de meest in het oog springende punten, dat het reeds verplichte open spreekuur voor medewerkers bij een bedrijfsarts, vanaf 1 juli duidelijk opgenomen moet zijn in het contract.

“Daarmee wil de wetgever meer bekendheid onder werknemers creëren voor dit instrument,” aldus Arja Verwaal, manager VerzuimPreventPlus. “Veel werkgevers die bij ons klant zijn, bieden dit spreekuur al actief aan omdat ze overtuigd zijn van de meerwaarde,” aldus Arja Verwaal, manager VerzuimPreventPlus. “Voor anderen is deze wetswijziging een mooie gelegenheid om uiteindelijk langere uitval te voorkomen. Met het spreekuur is dan wel een bescheiden investering gemoeid, maar het kan juist ook heel veel kosten besparen. Bedrijven in Nederland moeten namelijk twaalf jaar meebetalen aan (ex-)medewerkers die arbeidsongeschikt zijn. De eerste twee jaar van ziekte en daarna nog eens tien jaar via de Werkhervattingskas. Als je dat weet te voorkomen met een laagdrempelig spreekuur bij de bedrijfsarts, ben je eigenlijk spekkoper.”

Wat vanaf 1 juli ook verandert, is dat bedrijfsartsen het recht krijgen om werkplekken te bezoeken, naar aanleiding van gesprekken tijdens dat spreekuur. Ook krijgen medewerkers, onder voorwaarden, het recht op een second opinion. Verwaal: “Als je dit niet goed vastlegt en communiceert, kunnen medewerkers voor zo’n tweede consult bij elke willekeurige bedrijfsarts aankloppen. Belangrijk is dan ook om dat vooraf goed te regelen.” ■

EHBA: Eerste Hulp Bij Arbeidsomstandighedenwetgevingswijziging

Wilt u via VerzuimPreventPlus eenvoudig de optie voor het verplichte inloopspreekuur voor uw medewerkers organiseren of wilt u graag uitgebreide toelichting wat de nieuwe Arbowet allemaal voor uw bedrijf in petto heeft? Neem dan contact op met uw relatiebeheerder van Hoek en Blok of direct met Arja Verwaal.

Verplichte elementen contract bedrijfsarts vanaf 1 juli 2017

- De bedrijfsarts kan iedere werkplek bezoeken.
- De bedrijfsarts heeft een klachtenprocedure.
- De bedrijfsarts moet nauw samenwerken met de preventiemedewerker en de OR, personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende medewerkers.
- De bedrijfsarts honoreert in beginsel het verzoek om een second opinion.

- De bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen.
- De bedrijfsarts meldt beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.



Arja Verwaal
0184 49 68 04
info@verzuimpreventplus.nl



Steigeren tot grote hoogtes

Een indrukwekkend beeld bij elk nieuwbouw- of renovatieproject: de complexe staalconstructie die als een verpakking rond het betreffende gebouw verrijst. Steigers bouwen is dan ook een vak apart. Met twintig jaar expertise is SIW Steigerwerken uit Numansdorp een van de grootste partijen in Nederland: “Wij zijn er als eerst en gaan als laatste weg”.

Ruim zeventig man werkt er, van diverse nationaliteiten. Toch is het rustig in en om het gloednieuwe kantoor van SIW Steigerwerken, aan de rand van bedrijventerrein De Proeftuin in Numansdorp. Slechts drie mensen zitten op kantoor, en nog drie zijn er op het terrein waar de steigeronderdelen opgeslagen liggen.

De rest staat overal in Nederland op bouwplaatsen. Directeur-eigenaar Addie van der Meer: “Ik geef mensen graag eigen verantwoordelijkheid.”

Na een carrière als groenteman, marinier, binnenvaartschipper en stratenmaker in Saoedi-Arabië kwam Van der Meer als twintiger bij een steigerbouwer terecht, waar hij door-groeide tot rayonmanager. Na een jaar of acht kreeg hij de kans om voor zichzelf te beginnen. “We huurden honderd vierkante meter hier verderop en groeiden snel,” vertelt hij. “We kochten het pand aan de overkant en later nog een. Een paar jaar geleden werd ook dat te klein en kwam dit kantoor op ons pad.” De oude panden zijn toevallig net allemaal van de hand gedaan. “De historie van SIW is nu verkocht en vergeten,” lacht hij.

Directeur-eigenaar Addie van der Meer



Vaste klanten

SIW Steigerwerken was betrokken bij grote bouwprojecten in de regio, zoals de Markthal, de KPN-zendmast en 100Hoog in Rotterdam. Waar de crisis bij menig bedrijf in de bouw voor moeilijke tijden zorgde, kenden steigerbouwers vrijwel geen problemen. “We hebben veel klanten in de renovatiesector en dat ging gewoon door. Er moet toch om de zoveel jaar onderhoud worden gepleegd aan gebouwen.

Daarom hebben we eigenlijk geen last van de recessie gehad.” Het geheim van zijn bedrijf zit hem erin dat men zich 24 uur per dag, zeven dagen per week voor 150 procent inzet voor de klant, zegt Van der Meer. “Als er een probleem is, komen we direct met een oplossing. Daarna gaan we pas praten over geld. We kennen het budget van de meeste klanten. Als iemand een steiger voor twaalf weken huurt en het worden er veertien, doen wij nergens

moeilijk over. Dat betaalt zich vanzelf terug, want later komt die klant weer bij je terug.”

Eerste daar, laatste weg

SIW Steigerwerken verzorgt het hele proces: van ontwerp tot vervoer, opbouw, toezicht en afbouw. Dat maakt een flexibele instelling noodzakelijk, zegt Van der Meer. “Bijvoorbeeld: een

steiger staat acht weken. In de negende week komen de nutsbedrijven stroom, gas en water aanleggen. Dan moet de steiger weg zijn. De planning is dus heel belangrijk, maar je ziet vaak dat daarvoor de metselaar, timmerman en schilder uitlopen. Vervolgens hebben wij niet een week voor de afbouw en afvoer, maar twee dagen. Dit is geen uitzondering, het komt altijd op ons bord terecht. Wij zijn de partij die zich aanpast en die het altijd wel redt.” SIW heeft niet de intentie om nog enorm te groeien, zegt Van der Meer. “We groeien met onze klanten mee, jaarlijks tien tot vijftien procent kunnen we aan. Verder kan ik de capaciteit niet verhogen. Ook al zijn er veel mensen werkloos, het is heel lastig om goed personeel te krijgen. De instroom is te laag, we gaan in de toekomst echt handen tekort komen. Maar weet je wat: we hebben een hechte groep klanten en een hechte groep personeel. Dus ik hoef niet zo nodig te groeien, we hebben het goed!”



Soorten steigers

Een steigerbouwer maakt onderscheid tussen renovatiesteigers en nieuwbouwsteigers. Het verschil zit hem in de belasting: op een nieuwbouwsteiger komen vaak bakstenen te liggen, dus die moet meer gewicht kunnen tillen. Renovatiesteigers worden gebruikt bij schilderen, voegen en gevelreiniging en zijn lichter, smaller en sneller op te bouwen.

Internationaal

SIW Steigerwerken heeft een internationaal personeelsbestand. Vooral Polen en Litouwen zijn hofleverancier. Het gebrek aan goed opgeleid, technisch personeel zorgt ervoor dat veel bouwbedrijven mensen uit Midden- en Oost-Europa moeten halen. Volgens het Economisch Instituut voor de Bouw zijn tot 2021 zo'n achtduizend extra mensen per jaar nodig om aan de groeiende vraag te voldoen. ■

Reclame in de ruimste zin van het woord

Je hoeft maar naar buiten te gaan en je ziet ze overal: reclame-uitingen. Langs de kant van de weg of in winkelcentra. Esbi is een full service reclamebedrijf dat verantwoordelijk is voor binnen- en buitenreclame; ook wel een signbedrijf genoemd. “Wij verzorgen reclame en verfraaiingen in de ruimste zin van het woord,” zegt Wim van Swieten, directeur-eigenaar van Esbi.

“Of het nu gaat om een bouwschutting van ruim 500 strekkende meter met full colour-afbeelding of het wrappen van een trein, niets is ons te gek. “Op het gebied van buitenreclame zijn de mogelijkheden bij Esbi erg groot, variërend van gevel- en lichtreclames, tot aan hekwerkdokken en reclamezeilen. Maar ook indoor zijn er diverse mogelijkheden met bijvoorbeeld bewegwijzering in kantoren en parkeergarages. Je kunt

hun werk tegenkomen in elke uithoek van Nederland. “Maar wij zitten ook over de grens. Onze zusteronderneming zit in België,” vult Van Swieten aan. “Ons bedrijf is bijna vijftig jaar geleden opgericht en sindsdien sterk gegroeid. Dat geldt vooral voor de bouwboarden en reclamezeilen, wat onze corebusiness is. Onze drie voornaamste opdrachtgeversgroepen vind je in de makelaardij, aannemerij en de projectontwikkeling.”



Wim van Swieten,
directeur-eigenaar

Totaalplaatje

Wat Esbi volgens eigen zeggen zo uniek maakt is het feit dat zij totaal-leverancier zijn. “Dat wil zeggen dat we de reclame-uiting niet alleen vormgeven, maar ook zorgen voor de productie en de montage met behulp

van onze (vracht)auto's met kranen en hoogwerkers,” legt Van Swieten uit. “Wij hebben alle disciplines in huis om het totaal-pakket snel te kunnen leveren. Hiermee hebben wij een stapje voor op onze concurrenten.”

Spoed

Bij Esbi wordt het hele logistieke proces binnenshuis geregeld zodat er snel geschakeld kan worden. De snelheid van handelen is vooral van groot belang bij tijdelijke projecten voor de vastgoed-wereld en make-laardij: “Hierbij speelt het tijds-aspect een grote rol. Je moet je voor-

stellen

dat er een akkoord bij de klant is binnengekomen. Zij bellen ons dan vanuit de auto en vragen of wij een

voorstel willen maken. Zodra de klant op het kantoor is, ligt het voorstel in hun e-mailbox. De klant ziet dat bord namelijk liever gisteren dan vandaag voor het pand staan.”

Bij opdrachten voor commercieel vastgoed gaat het altijd om maatwerk, daar komen veel disciplines bij kijken. Per project moet er passend advies worden gegeven over de juiste maat, bedrukking en ontwerp.

Tand des tijds

“De printer is gemeengoed geworden. Het is dus van belang dat wij ons blijven onderscheiden en meegaan met de tijd. Wij mogen dan wel bekendstaan om onze reclameborden, maar we doen zoveel meer,” voegt Van Swieten toe. “Wij zijn continu bezig met het onderzoeken van nieuwe mogelijkheden en producten binnen de markt. Aan veel van die ontwikkelingen hangt een prijskaartje. We merken dan ook dat de markt er nog niet helemaal klaar voor is. Los van de kosten moet er ook goed nagedacht worden over de randvoorwaarden van de nieuwe technologieën, zoals vandalisme en elektriciteit. Je kunt niet zomaar een LED-scherm in een weiland zetten zonder hier over na te denken. Het goede nieuws is dat de prijzen snel kunnen dalen waardoor de mogelijkheden toenemen.”

Enorme stellage

“Vroeger ging het er heel anders aan

toe. Ik kan me nog herinneren dat we eens een heel grote afbeelding van een computer hebben gemaakt voor een hoofdkantoor. Dit was allemaal handwerk omdat er nog geen grote fullcolourprinters bestonden. Deze werd met een enorme stellage zo bevestigd dat hij even groot was als het gebouw van vijf verdiepingen. Deze projecten spreken echt tot de verbeelding door de enorme afmetingen. Op een foto zie je dan je eigen werknemer zo klein als een speldenknop aan het werk. Dat symboliseert voor mij wat wij toen al allemaal konden en nog steeds kunnen.”

“Wat de toekomst brengt, weet je nooit zeker. Er zal ongetwijfeld verdere digitalisering plaatsvinden, waardoor interactiviteit belangrijker wordt. Maar ik geloof ook dat de markt voor statische reclame zal blijven bestaan,” besluit Van Swieten.

500/600 m² per uur

Sinds kort is bij Esbi printer nummer vijf geïnstalleerd, waarmee verschillende materialen bedrukt kunnen worden: van kleine sticker tot enorm zeildoek, van poster tot behang met elke gewenste opdruk. In totaal kan Esbi een printvolume van 500/600m² per uur aan. Samen met het specialistische ontwerp-, productie- en montageteam zorgt het printer-park ervoor dat alle projecten met de grootste zorgvuldigheid worden verwerkt. ■

Voor het voorbeeld gaan we er vanuit dat een werknemer een kleiner belang dan vijf procent verkrijgt in de vennootschap. Enkele minder bekende varianten komen aan de orde.

Geblokkeerde aandelen

Onder een Restricted Stock-plan worden (veelal gratis) aandelen toegekend, die gedurende een bepaalde periode niet kunnen worden verkocht. De werknemer kan de aandelen verliezen bij tussen-tijdse uitdiensttreding. Doordat de werknemer bij toekenning direct aandeelhouder wordt, zal hij meteen aandeelhoudersrechten hebben zoals dividend- en stemrecht. Het stemrecht kan uitgesloten worden via bijvoorbeeld een Stichting Administratie Kantoor.

Voorbeeld

Piet krijgt van zijn werkgever Jansen BV 100 aandelen Jansen BV. Het aandeel heeft op de 'koop'datum een waarde van 20 euro. Pas na drie jaren kan Piet de aandelen vrij verkopen tegen de dan geldende marktwaarde.

Belastbaar voor de loonbelasting is de marktwaarde van het aandeel (20 euro) verminderd met een korting voor elk geblokkeerd jaar. Elke verdere waardeverandering speelt zich buiten de loonbelastingsfeer af. Hierna behoort het aandelenkapitaal dus tot de bezittingen van Box 3 in de inkomstenbelasting en bestaat de kans om een

laagbelaste vermogenswinst te behalen op de aandelen.

Als de werknemer bij uitdiensttreding de aandelen verliest, kan dit tot negatief loon leiden. Afhankelijk van de waarde van de aandelen op het moment van terugname, kan de geheven belasting dan (deels) teruggekregen worden.

Phantom Stock en Stock Appreciation Rights (SAR-regeling)

Een Phantom Stock-plan geeft werknemers het recht om gedurende een bepaalde periode en onder bepaalde voorwaarden de tegenwaarde van een bepaald aantal aandelen in geld te ontvangen. Een SAR-plan geeft recht op de waardevermeerdering van de aandelen, ook in geld. Het belastbaar loonbestanddeel is in principe het bij uitoefening van deze rechten uitbetaalde bedrag, waarbij de kosten voor de werkgever fiscaal aftrekbaar zijn.

Op 1 juni 2010 krijgt Piet van zijn werkgever Jansen BV het recht om na drie jaar, op enig moment gedurende een periode van zeven jaren, een uitkering in contanten te ontvangen die gelijk is aan de waarde op dat moment van 100 aandelen Jansen BV, verminderd met de waarde van die aandelen op 1 juni 2010. Hierbij stelt Jansen BV de voorwaarde dat Piet op het moment

van uitoefening van het recht nog bij haar in dienst moet zijn. Op 1 juni 2010 is de waarde van één aandeel Jansen BV 10 euro. Van 1 juni 2013 tot 1 juni 2020 mag Piet het recht uitoefenen. Op 1 november 2016 is Piet nog steeds in dienst, en is de waarde van één aandeel Jansen BV gestegen tot 20 euro. Hij besluit nu het recht uit te oefenen en ontvangt een bruto bonus van: $(20 - 10) \times 100 = 1.000$ euro.

Schenken aandelen aan werknemers

Soms worden in het kader van een bedrijfsopvolging ook aandelen (deels) geschonken aan werknemers. De vraag is dan of deze schenking als loon moet worden aangemerkt, of dat sprake is van een schenking die losstaat van de dienstbetrekking. In het laatste geval kan men gebruik maken van de fiscaal aantrekkelijke bedrijfsopvolgingsregeling voor de schenkelasting en de doorschuifregeling voor de inkomstenbelasting, uiteraard mits aan alle voorwaarden is voldaan. In de praktijk stelt de Belastingdienst zich doorgaans op het standpunt dat sprake is van loon uit dienstbetrekking en moet direct bij ontvangst loonbelasting worden betaald over de waarde van de aandelen. ■



Ad Versluis
0180 645464
a.versluis@hoekenblok.nl

Steeds populairdere arbeidsvoorwaarde

Beloning in aandelen

Met name nu de krapte op de arbeidsmarkt weer toeneemt, kunnen alternatieve beloningsvormen een belangrijk wapen zijn in de 'war for talent'. Een bekende variant is de beloning van medewerkers met een belang in het bedrijf. Dat kunnen aandelen zijn, maar ook het toekennen van een recht op uitbetaling van de waardevermeerdering van aandelen.

Project Breaking2!

In Beaverton (Oregon) wordt op het hoofdkantoor van Nike door een groep wetenschappers al twee jaar lang aan een ingenieus plan gewerkt, met een even intrigerend als uitdagend doel: de marathon onder de magische grens van twee uur lopen. In december ontvouwde de Amerikaanse sportgigant haar plan tegenover de wereldpers. Nike stelde bovendien de toplopers voor, die de uitdaging aangaan: Olympisch kampioen Eliud Kipchoge (Kenia), meervoudig marathonwinnaar Lelisa Desisa (Ethiopië) en Zersenay Tadese (Eritrea), wereldrecordhouder op de halve marathon.

De drie zijn niet lukraak gekozen. Een uitgebreide screening, diepgravend onderzoek en ingewikkelde fysieke tests in laboratoria wijzen uit dat als er drie mensen op deze wereld zijn die de barrière kunnen slechten, zij het zijn. Dat is opmerkelijk te noemen aangezien zij de beoogde tijd in het verleden niet eens benaderden. Kipchoge liep van de drie het hardst (2:03.05) en wordt momenteel als de beste marathonloper ter wereld

beschouwd. Desisa volgt op ruim anderhalve minuut (2:04.45). Tadese liep het langste loopnummer nog nooit onder de 2:10, maar staat bekend om zijn pijlsnelle halve marathon. Het ligt voor de hand dat hij zijn twee kompanen als 'haas' in recordtempo over het eerste gedeelte van het parcours zal moeten loodsen.

Kimetto

Wat opvalt is dat de huidige wereldrecordhouder Dennis Kimetto niet is geselecteerd. De Keniaan voltooide de 42 kilometer en 195 meter in 2014 in Berlijn in een tijd van 2.02.57. De reden van zijn absentie in Project Breaking2 is echter vrij simpel. Wetenschappers dokterden uit dat bij hem de potentie ontbreekt om (heel) veel harder te lopen dan zijn wereldrecord. Want vergist u zich niet: om dit unicum te bereiken zal er drie minuten harder moeten worden gelopen dan ooit gedaan is. Dat is vier seconden per kilometer. Daar moet je fysiek én mentaal klaar voor zijn. Een ongekend uithoudingsvermogen gekoppeld aan de perfecte lichaamsbouw, gecombineerd met een zeer hoge pijngrens: alles zal die dag moeten kloppen. Nike laat dan ook

niets aan het toeval over. Ze koppelde twintig wetenschappers met verschillende disciplines aan elkaar. De groep, bestaande uit loopcoaches, psychologen, fysiotherapeuten, dokters, parcoursbouwers en andere deskundigen kreeg de opdracht een minutieus plan voor te bereiden dat moet leiden tot de perfecte race.

Verder gaf Nike weinig informatie prijs. Zij wil de concurrentie niet wijzer maken dan ze is, ook al lijken de vooruitstrevende Amerikanen mijlenver voor te liggen op andere partijen. Nog niet zo heel lang geleden rekende een groep wijsgeren immers voor dat pas in 2075 voor het eerst onder de twee uur zal worden gelopen. Nike lijkt te spotten met de uitkomsten van dit onderzoek: de poging zal immers al dit voorjaar plaatsvinden. Een zeer ambitieus voornemen. Datum en locatie worden, voor zover überhaupt al bepaald, voornog strikt geheim gehouden.

Boston

De marathon van Boston (17 april 2017) lijkt de beste papieren te hebben om de recordpoging te mogen organiseren. Desisa won de marathon

daar immers al twee keer en kent het parcours op zijn duimpje. Van zijn parcourskennis moet Kipchoge gaan profiteren. Een tijd onder de twee uur: het zou een mooi eerbetoon zijn aan de slachtoffers van de bomaanslag tijdens de editie van 2013.

Maar: marathons worden over het algemeen het snelst gelopen in West-Europa. Berlijn heeft zoals gezegd het wereldrecord in handen, Londen staat op twee (2:03.05) en Rotterdam op vijf (2:04.27). In de top tien van de officiële lijst van snelste marathonsteden staan liefst zes West-Europese steden, waaronder twee Nederlandse steden (naast Rotterdam staat Amsterdam op plek acht) en twee Duitse steden. Maar is het chique als Nike een recordpoging plant in het land van haar grootste concurrent (Adidas)? Het zou dan ook zo maar kunnen dat één van de meest unieke, uitdagende, boeiende recordpogingen in de geschiedenis van de sport, gaat plaatsvinden in ons kikkerlandje. De marathon van Rotterdam wordt dit jaar gelopen op 9 april. Een datum om te omcirkelen! ■

Het einde van een dienstverband, maar dan anders

Vakantie na de dood

Oh, zult u denken, daar weet ik als ondernemer alles van! Het gebeurt immers regelmatig dat werknemers uit dienst treden. Vrijwillig, gedwongen, met of zonder afvloeiingsregeling. Kortom, gesneden koek. Maar hebt u hier al eens aan gedacht?

Stel dat die werknemer van wie u altijd dacht dat hij of zij tot aan het pensioen aan uw onderneming verbonden zou blijven, overlijdt. Wat dan? Goed, dat is allereerst natuurlijk heel triest voor de nabestaanden en u bent ineens die trouwe werknemer kwijt, maar dat is het dan ook, toch? Genoeg ellende, nietwaar? Niet dus.

Vakantiedagen

Want als het stof is neergedwarreld en het gewone leven zijn gang weer neemt, kloppen ineens de erfgenamen bij u aan. Of u nog even de niet-genoten vakantie-dagen wilt uitbetalen. Wat?! Hoezo? Die vakantiedagen waren toch van die werknemer en hoe hard het ook klinkt, die werknemer leeft niet meer. Moet ik nu ineens niet-genoten vakantiedagen gaan betalen aan mensen die daar nooit voor hebben gewerkt? Tot ongeveer 2011 ging men in de rechtspraak vooral uit van de gedachte dat een vordering met betrekking tot niet-genoten vakantiedagen vanwege het persoonlijke karakter niet voor overdracht vatbaar is en ook niet in een nalatenschap valt. Oh, gelukkig, hoor ik u denken!



Nalatenschap

Maar een uitspraak van de kantonrechter in Leeuwarden bracht daarin in 2011 verandering. De werkgever gaf geen gehoor aan het verzoek van de erfgenamen om de waarde van de openstaande vakantiedagen aan hen uit te keren. De kantonrechter houdt het simpel. Hoe het dienstverband eindigt, is helemaal niet relevant. Bij het overlijden van de werknemer wordt op datzelfde moment het recht op uitkering in geld met betrekking tot de niet-genoten vakantiedagen opeisbaar. Het recht op die vakantiedagen is namelijk al opgebouwd tijdens het dienstverband van de overleden werknemer. Een vordering op de werkgever wegens niet-genoten vakantiedagen valt dus in de nalatenschap en gaat daarmee van rechtswege over op de erfgenamen. Nou ja, zult u denken, één zwaluw maakt nog geen zomer dus misschien valt het allemaal nog wel mee. Maar helaas, deze lijn is in 2014 ook bevestigd door het Europees Hof van Justitie.

Erfgenamen?

Goed; wat moet dat moet. Dus u maakt zich klaar om tot uitbetaling over te gaan, maar dan komt u voor de vragen te staan: “hoe weet ik eigenlijk of degenen die zich bij mij gemeld hebben ook echt de erfgenamen zijn?” en “op welke rekening moet ik het geld dan eigenlijk storten?” Terechte vragen! Wees voorzichtig is dan het advies. Neem in elk geval niet zomaar aan dat bijvoorbeeld de weduwe of kinderen van de overleden werknemer ook daadwerkelijk zijn erfgenamen zijn.

Vaststellingsovereenkomst

En dan nog tot slot deze variant. Er vloeit een werknemer af. Alles wordt netjes geregeld in een vaststellingsovereenkomst. Goed gedaan! Tja, hebt u er dan ook aan gedacht om een bepaling op te nemen over wat er gebeurt als die werknemer komt te overlijden vóór de datum waarop het dienstverband daadwerkelijk eindigt? Waarschijnlijk niet, maar dat moet u wel doen, want u raadt het al, ook hier kunt u met erfgenamen te maken krijgen.

Kortom, hoe het dienstverband ook eindigt, u doet er goed aan zich te laten adviseren door de specialisten van Hoek en Blok! ■



Natasja Sperling-Schut
0184 49 68 00
n.sperling@hoekenblok.nl

Even voor stellen...

Sinds begin dit jaar is in het pand van Hoek en Blok in Sliedrecht ook een advocatenkantoor gevestigd: Drechtsteden Advocaten. Nu biedt Hoek en Blok natuurlijk zelf al uitgebreide juridische ondersteuning via haar juristen, maar kan het niet de diensten bieden die alleen maar door advocaten gedaan mogen worden, zoals het voeren van een procedure bij een rechtbank. Met de inpandige komst van Drechtsteden Advocaten is ook die dienstverlening voor u een stuk dichterbij gekomen.



mr. Alex Niesert

Alex studeerde Nederlands recht aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Hij begon zijn loopbaan als jurist bij een groot deurwaarderskantoor, maar maakte al snel de overstap naar de advocatuur. Daar heeft Alex zich toegelegd op het ondernemingsrecht en de civiele procespraktijk. Alex is ook jarenlang curator in faillissementen geweest en weet als geen ander wat er onder ondernemers leeft. Nu, ruim 27 jaar later, is Alex partner in Drechtsteden Advocaten. De werkwijze van Alex laat zich omschrijven als doortastend, oplossings- en klantgericht. "Ik vind het belangrijk om mezelf te blijven in de uitoefening van mijn vak. Ik merk dat klanten dat eveneens prettig vinden."

Alex woont in Dordrecht en is lid van diverse businessclubs. Alex houdt van zeilen, volleybal en skiën.

Stationspark 630
3364 DA Sliedrecht
0184-75 05 10
info@drechtstedenadvocaten.nl

Drechtsteden Advocaten is een modern en commercieel kantoor dat wordt gevormd door twee advocaten. Alex Niesert en Martijn de Bruin behandelen zaken op verschillende rechtsgebieden zoals handels- en ondernemingsrecht, bank- en verzekeringsrecht, huurrecht, arbeidsrecht, contractenrecht en personen-, familie- en erfrecht. Daarnaast beschikt Drechtsteden Advocaten over ruime ervaring op het gebied van incasso's en het procesrecht.

Bij Drechtsteden Advocaten bent u zowel als ondernemer als particulier aan het goede adres. Onze inzet is de oplossing van uw probleem en als het even kan het voorkomen daarvan. Nieuwsgierig geworden of wilt u informatie inwinnen? Neem dan vooral contact met ons op. Een eerste gesprek is altijd vrijblijvend en kosteloos. ■

mr. Martijn de Bruin

Martijn studeerde, na het behalen van zijn VWO-diploma, rechten aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Tijdens zijn studie werkte hij als secretariaal medewerker en later als office manager bij Ouwendijk Advocaten. Na het afronden van zijn studie is hij hier als jurist in dienst gekomen. Vanaf 2007 werkte hij als advocaat bij Vos & De Lange Advocaten waarna hij begin 2017 de overstap heeft gemaakt als partner naar Drechtsteden Advocaten. Geboren in Sliedrecht is Martijn getogen in Papendrecht, waar hij nu nog steeds woonachtig is. Martijn is een fanatieke sporter, maakt graag verre reizen en als hij tijd heeft pakt hij ook graag een goed boek. Sinds een jaar of zes is Martijn actief als secretaris van de VVD, netwerk Merwestreek. Dit is een lokale afdeling van de landelijke VVD.

GrowWizzKid: onderwijsconcepten over voedselvaardigheid voor basisschoolkinderen.

Over voedselkennis of beter gezegd, het gebrek eraan, is veel te doen. Volgens GrowWizzKid is het trainen van voedselvaardigheden een vak. En daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen. Het bedrijf ontwikkelde daarom een onderwijsconcept over voedselvaardigheid voor basisschoolkinderen. Over radijsjes, LED-verlichting en innovatie...

GrowWizzKid is een innovatief onderwijsconcept dat basisschoolkinderen leert over de herkomst van groenten, hoe deze geproduceerd worden, hoe je ze eet en welke invloed dit heeft op je eigen gezondheid en omgeving. Dat gebeurt allemaal aan de hand van het werken met een meerlaags binnenteeltsysteem met professionele LED-verlichting. “Voedselvaardigheden trainen is een vak. Dat bereik je niet alleen met een project over een pauzehap of kookweek,” vertelt Juanita van Bon, marketing manager bij GrowWizzKid. “Je moet er continu actief mee bezig zijn, herhalen en daarbij steeds dieper ingaan op de leerstof.”

Bouten en moeren

Kinderen beginnen met het kweek-systeem eigenhandig op te bouwen met bouten, moeren en een speciale GrowWizzKid-sleutelset. Vervolgens gaan ze aan de hand van lessen in een online leeromgeving meten en rekenen om te weten hoeveel en welke plantjes je per laag moet zaaien om genoeg sla, radijs, spinazie of tomaten te kunnen oogsten. Een app en vochtmeter helpen ze bij het water geven.

Met het meerlaags teeltsysteem experimenteren leerlingen met verschillende teelttechnieken die ook door professionele telers worden toegepast. Van Bon: “Het systeem staat gewoon centraal in de aula of hal. De lagen zijn in hoogte verstelbaar zodat verschillende soorten gewassen geteeld kunnen worden op grond, maar ook in water. Begin 2016 zijn we met een eerste pilot begonnen in Oud-Beijerland. Inmiddels doen er scholen door het hele land aan mee en kweken de kinderen hun eigen basilicum, tomaten, radijsjes en zelfs komkommer.”

De moestuin voorbij

Groeierende wereldbevolking

Het bijbehorende lespakket gaat verder dan alleen het kweken. Van Bon: “In de lessen komen ook vraagstukken voorbij als hoe we ervoor kunnen zorgen dat iedereen gezond eten krijgt bij een steeds groeiende wereldbevolking en wat we nodig hebben om fysiek gezond te blijven of te worden. Het binnenteeltsysteem is echter wel het episch centrum van het

concept. Kinderen kunnen daar elk op hun eigen niveau mee aan de slag en met hun vingers in de grond. Vandaar dat er best veel interesse is vanuit het speciaal onderwijs en bijvoorbeeld scholen voor hoogbegaafden. GrowWizzKid is niet alleen een vak, maar vooral dus ook een beleving.”

Subsidie

Ondanks dat het project bij vrijwel iedereen op sympathie kan rekenen, is het geen start-up die zichzelf meteen kan bedruipen. “Scholen hebben budgetten voor lespakketten, maar er gaat best nog wat tijd overheen voordat daar een keuze in wordt gemaakt,” aldus Ida Hendricks, algemeen directeur van GrowWizzKid. “In de eerste fase zijn we dus voor

een flink deel nog afhankelijk van subsidies.” GrowWizzKid schakelde daarvoor IMC, onderdeel van Hoek en Blok, in. “Zij weten niet alleen op diverse vlakken relevante subsidies voor ons op te sporen, maar ontzorgen ook het gehele traject. Van aanvraag tot aan de administratieve afhandeling. Zonder die subsidies zou ons project nooit van de grond gekomen zijn.” ■



Ida Hendricks

Schoolvoorbeeld voor Europese patiëntenzorg

Cystic Fibrosis (CF, oftewel taai-slijmziekte) is een ongeneeslijke, erfelijke aandoening. Er zijn op dit moment 1.530 mensen met CF in Nederland. Mede door donaties van Hoek en Blok kan de Nederlandse Cystic Fibrosis Stichting (NCFS) zich inzetten voor onderzoek en voorlichting. Jacquélien Noordhoek is directeur van de stichting maar runt volgens eigen zeggen meer dan ‘zomaar een goed doel’: een professioneel bedrijf dat dicht bij de mensen staat.



“Wij zijn een patiëntenorganisatie maar ook een gezondheidsfonds en een kennisinstituut. Als patiëntenorganisatie zorgen wij voor lotgenotencontact voor ouders en patiënten en voor informatievoorziening,” zegt Noordhoek. De NCFS zorgt verder voor belangenbehartiging, zodat medicijnen die op de markt komen ook daadwerkelijk bij de patiënt terecht komen. Het kennisinstituut publiceert en financiert onderzoek en werkt samen met onderzoeksgroepen.

SCHOOLVOORBEELD

Met de stichting gaat het op dit moment erg goed. “Ik werk al achttien jaar bij de organisatie. Toen ik begon hadden we een budget van 50.000 gulden en nu zitten we rond de 1,5 miljoen euro, waarvan ongeveer de helft naar onderzoek gaat.” Wij worden door veel patiënten-organisaties als voorbeeld genomen omdat we heel ambitieus en slagvaardig zijn. Ik ben twee jaar geleden gekozen tot President van CF Europe, hierdoor kan ik meer betekenen voor de awareness over CF.” Volgens Noordhoek valt er op internationaal terrein nog veel te winnen: “De kwaliteit van zorg in Nederland en West-Europa in vergelijking met die in Oost-Europa, is een wereld van verschil.

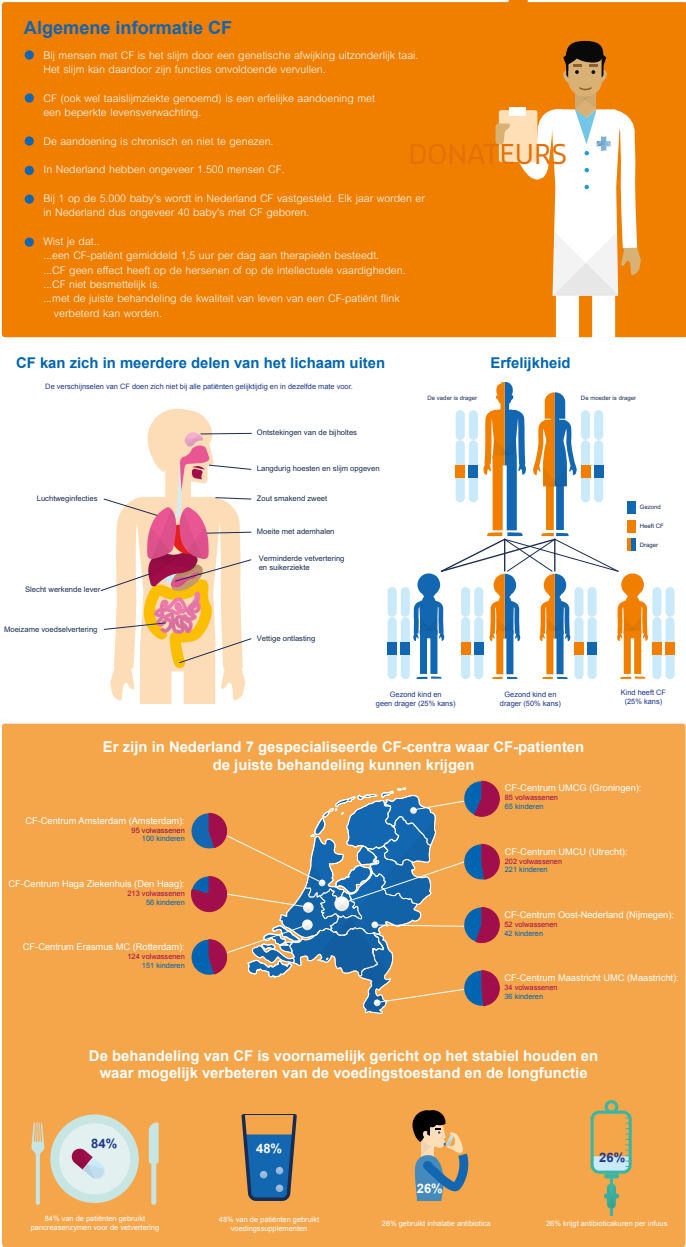
Daar zijn de meest basale medicijnen vaak niet toegankelijk. Dan leven wij in een bevoorrecht land. De manier waarop ik leiding geef aan deze organisatie probeer ik ook op het Europese speelveld uit te rollen.”

TOEKOMST

Over vijf jaar hoopt de NCFS dat CF geen dodelijk ziekte meer is, maar een chronische aandoening waarmee ‘zonder al te veel last’ het pensioen gehaald kan worden. “Dit willen wij bereiken met nieuwe medicatie en ondersteunend onderzoek. Wij hebben een goed format liggen voor zogenaamde geïnstitutionaliseerde patiëntenparticipatie, hierbij betrekken we de patiënten met behulp van questionnaires, focusgroepen en diepte-interviews.” Sommige werkzaamheden worden op een wetenschappelijke manier in kaart gebracht, waardoor de uitkomsten meetbaar zijn en aangegeven kan worden of er een verbetering heeft plaatsgevonden. “We hebben net een tweede researchplan in elkaar gezet van 5,4 miljoen euro. Dat is onze onderzoeksagenda voor de komende vijf jaar. Dit bedrag moeten wij samen met stakeholders en donateurs bij elkaar zien te krijgen.

Feiten en cijfers over Cystic Fibrosis (CF)

Gebaseerd op gegevens uit de Nederlandse CF-registratie 2013



Cystic Fibrosis

Behandeling

Een van de gewaardeerde donateurs is Hoek en Blok. “De exposure die wij door Hoek en Blok krijgen is voor ons belangrijk. Wij willen namelijk kunnen vertellen wat CF is en laten weten dat er veel goede medicijnen aankomen. Maar om ons werk te kunnen doen, blijven wij afhankelijk van financiële bijdragen. Ook deze ontvangen wij van Hoek en Blok.” Door deze bijdragen kan NCFS blijven groeien als goed doel en dichtbij de patiënten en naasten blijven staan. “Wij zijn een laagdrempelige organisatie en willen blijven ondersteunen en hulp aanbieden. Het belangrijkste voor mij is dat we beschikbaar zijn.” ■

Sliedrecht

Stationspark 625
3364 DA Sliedrecht
0184 496800

info@hoekenblok.nl
www.hoekenblok.nl

Barendrecht

Donk 7a
2991 LE Barendrecht
0180 645464



facebook.com/hoekenblok



[@HoekenBlok](https://twitter.com/HoekenBlok)

Hoek en Blok is an
independent member of
Morison KSi



Morison KSi
Independent member