



Hoek  
en Blok  
**Schrift**

2019 zomer

zomer

**Regels weer  
veranderd**  
**Arbeidsrecht**

Vermogens-  
privacy

Quote500

**WKO**  
is cool... en hot!

# Agenda

## Ondernemerscolleges



### September

10 en 17

Twee cursusedagen van  
15.00 tot 20.00 uur

#### Ondernemerscollege Balanslezen\*

Door: Jeroen groot, Kemal Acar en/of  
Nikolaj Hersbach

Locatie: Sliedrecht

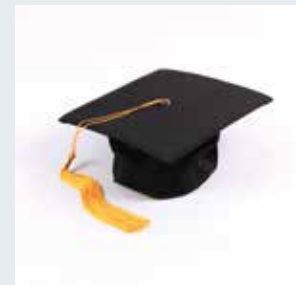
23

16.00 tot 19.30 uur

#### Ondernemerscollege IT beveiliging en AVG\*

Door: Steven Verkaart

Locatie: Barendrecht



### November

4

15.30 tot 18.00 uur

#### Ondernemerscollege Belastingplan\*

Door: Ad Versluis, Albert de Jager en  
Gert-Jan Post

Locatie: Barendrecht

11

15.30 tot 18.00 uur

#### Ondernemerscollege Belastingplan\*

Door: Ad Versluis, Albert de Jager en  
Gert-Jan Post

Locatie: Sliedrecht

\*Aanmelden Ondernemerscolleges via  
[hoekenblok.nl/ondernemerscollege](https://hoekenblok.nl/ondernemerscollege)

## Relatieavond



### November

25

#### Relatieavond

Locatie: De Lockhorst in Sliedrecht

## Inhoud

### 4 Fiscaal

Anonimiseer uw **(familie)vermogen**

### 6 Klant

#### Adryan Consultants

Menselijke maat in farmacie

### 9 Ook **spreekuur** in Barendrecht

### 10 IT beveiliging

vaak onder de maat

### 12 H@RY zegt hallo

### 13 Klant

#### Roodenburg

Het succes van de WKO

### 16 Subsidies

#### Energiebesparing

verplicht voor bedrijven

### 18 Sportcolumn

#Doeslief tegen de scheids

### 20 Juridisch

#### Regels arbeidsrecht

weer op de schop

### 22 Welkom!

Onze nieuwe collega's

# Vakantieplannen



Het niet plannen waar je met vakantie heengaat is voor de één een buitengewoon rustgevende gedachte; voor de ander levert het een bijzonder stressvolle situatie op. Als je met je bedrijf niet weet waar je heen wilt dan kan dat binnen de organisatie veel onrust opleveren. Vaak zit echter de richting wel in het hoofd van één, of met wat geluk meerdere mensen binnen het bedrijf.

Ondernemingen die hun richting goed op het netulies hebben en deze richting ook binnen de organisatie delen, presteren over het algemeen vele malen beter dan de concurrentie. Er is sprake van een duidelijk plan, oftewel een strategie. De vragen: wat doen we, waarom doen we het en wie doet het, zijn gemeengoed in dergelijke bedrijven.

Veel ondernemingen en ondernemers besteden weinig tijd aan een goede strategievorming en het delen daarvan met de organisatie. Wat mij betreft is dat een gemiste kans op nog meer succes en betere winstgevendheid. Wij helpen u graag met het komen tot een strategisch plan.

Een ander vlak waarop wij u graag van dienst zijn, is de beveiliging van uw IT systemen. En dat is nodig ook. In de korte tijd dat wij bezig zijn op het beveiligingsvlak van digitale gegevens, hebben wij proefondervindelijk vastgesteld dat gegevens veel minder beveiligd zijn dan menigeen denkt. Ook als men denkt dat de gegevensbeveiliging 'goed' geregeld is door externe leveranciers, breken onze testers binnen een te verwaarlozen tijd in de systemen in. Voor de betrokkenen was dit wel even schrikken. Mijn advies: besteed meer aandacht aan beveiliging van uw gegevens, anders kan uw bedrijf bij terugkomst van de, al dan niet geplande vakantie wel eens figuurlijk zijn leeggehaald.

U leest er meer over in dit Hoek en Blok Schrift.

Prettige vakantie!

Wim Stuij  
Algemeen directeur

**Concurrenten, de Quote500 en zelfs criminelen kijken nog wel eens mee met uw (familie)vermogen.**

**Om deze ongewenste pottenkijkers buiten de deur te houden, is er een groeiende behoefte aan zogenaamde 'privacystructuren' waarbij de privacy van de ondernemer én familie wordt gewaarborgd.**

Met enig zoekwerk in bijvoorbeeld de KvK, het Kadaster, Google en Company.Info is door alle publicatieverplichtingen nagevoeg het hele vermogen van directeur-grotaandeelhouders te achterhalen. Het anonimiseren van (familie)vermogen staat bij ondernemers steeds hoger op de agenda doordat er steeds meer landelijke en lokale media publicaties tonen over bijvoorbeeld de 'rijkste' inwoner van een gemeente. Een vermelding in een dergelijke publicatie kan vervelend zijn voor het

sociale leven van de ondernemer en familieleden. Vervelender wordt het als ook criminelen weet krijgen van het vermogen van de familie.

#### **Ultimate Beneficial Owner**

Het opzetten van een privacystructuur, oftewel het anonimiseren van vermogen, wordt nog belangrijker door de invoering van het UBO-register in 2020. Elke UBO, 'ultimate beneficial owner' ofwel uiteindelijk belanghebbende, met een belang van meer dan 25 procent wordt daarin geregistreerd. Dit kan een belang zijn in een bv, maar bijvoorbeeld ook een belang in een vennootschap onder firma, commanditaire vennootschap of fonds voor gemene rekening. Het anoniem maken van een uiteindelijk belanghebbende is dan eigenlijk niet meer mogelijk.

Het anoniem maken van (de hoogte van) het vermogen kan echter nog steeds. De waarde van het belang wordt namelijk niet geregistreerd in het UBO-register.

#### **Fantasiernaam**

Tot de voorbeelden van hoe je tot meer vermogensprivacy kunt komen, behoort het geven van een fantasiernaam aan de holdingvennootschap zodat deze niet langer verwijst naar de familie. Het adres van de holding kan worden aangepast en er kan een aandeel (eventueel zonder winstrecht) worden geplaatst bij een familielid. Dit omdat alleen enig aandeelhouders vermeld worden in het handelsregister.

#### **Ingrijpendere maatregel**

Een ingrijpendere maatregel is het oprichten van een nieuwe holdingvennootschap door een derde, waarna de aandelen worden overgedragen aan de directeur-grotaandeelhouder (DGA)

en één aandeel aan een ander, bijvoorbeeld zijn of haar partner. De DGA wordt dan niet langer als oprichter en aandeelhouder vermeld in de oprichtingsakte en in het handelsregister. De oorspronkelijke vennootschap gaat via een fusie op in de nieuwe holdingvennootschap.

#### **Gemene rekening**

Het gebruik van een commanditaire vennootschap als holdingvennootschap van het bedrijf of het gebruik van een fonds voor gemene rekening om beleggingsvermogen in onder te brengen, is nog effectiever. Het grote voordeel van een cv of een fonds is namelijk dat deze geen cijfers hoeven te publiceren in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Als een groot deel van het vermogen wordt ondergebracht in een cv of een fonds, dan is dit gedeelte van het vermogen dus niet meer zichtbaar voor derden. Ook de staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven dat het op deze wijze streven naar privacy van vermogen niet ongeoorloofd is. ■

Fiscaal

# Ook vermogen heeft recht op privacy

Via een privacystructuur kunnen DGAs hun vermogen minder zichtbaar maken voor de buitenwereld. De structuur is zeker niet gericht op het ontwijken of ontduiken van belasting.

#### **Meer informatie**



**Ad Versluis**  
0180 64 54 64  
a.versluis@hoekenblok.nl

## Klant

## Adryan Consultants

# Het A-team van de farmacie

**Adryan Consultants is een adviesbureau dat zich richt op de farmaceutische industrie.**

**En dan specifiek op projectmanagement, engineering, compliance en validation.**

**Een veeleisende niche, waarin elk jaar nieuwe technologieën worden geïntroduceerd met dito regelgeving.**

Ooit begon Seth Hagemann als stagiair bij het bedrijf Miniplants om de vernieuwing van het ISO-certificaat te begeleiden. Nu, dertien jaar later, is hij CEO van een bedrijf met 110 voornamelijk chemisch-technologen dat wereldwijd het ontwerp, de aanschaf en opstart van nieuwe fabrieken of machines voor de farmaceutische industrie begeleidt. “Daarnaast worden we ook veel ingeschakeld voor compliance-opdrachten”, legt Hagemann uit. “In de farmacie is productie aan heel scherp toezicht van de Inspectie Gezondheidszorg (IGZ), danwel de Food and Drug Administration (FDA) onderhevig. Als een bedrijf dat onder controle wil krijgen, huren ze onze consultants in.”

## Wereldwijd

Adryan heeft inmiddels meer dan honderd specialisten in het veld, ondersteund door een groep medewerkers op het kantoor in Dordrecht. “Ik noem ze ons A-team: allemaal ingenieur en veelal chemisch technoloog. Onze mensen hebben minimaal vijftien jaar ervaring in de sector, bij voorkeur binnen zowel de industrie als aan consultantzijde. Zo veel zijn er daar niet van, dus is de workforce internationaal, met medewerkers uit onder andere IJsland, Australië, Maleisië, Polen, Hongarije, Engeland, Ierland, Marokko en Finland.”

## Oprichting

Uitzondering op dat profiel is Hagemann zelf. Met een bedrijfskundetitel op zak kwam hij als stagiair bij Miniplants werken. “Als ingenieursbureau ontwierpen en bouwden we kleinere installaties voor productieprocessen in de farmacie. Totdat we door VINCI/Actemium werden overgenomen. Zij zijn geweldig in system integration en automation, maar hadden weinig uitstaan met wat wij deden. De opdrachten droogden op en mensen kwamen op de bank te zitten. Hagemann, opgeklommen tot salesmanager, was inmiddels voor zichzelf begonnen.

>



Seth Hagemann van Adryan Consultants (l)  
en Anly den Breejen van Hoek en Blok

### Persoonlijk blijven

De rest is geschiedenis. Actemium vond het bedrijf Miniplants toch ook niet echt in het portfolio passen en Hagemann kreeg een jaar na de oprichting van Adryan Consultants de kans om zijn oude afdeling over te nemen. Adryan groeide in een paar jaar van tien naar meer dan honderd man, waarbij er naast detachering tegenwoordig steeds meer opdrachten als consultancy worden aangenomen. “Door persoonlijk te blijven”, verklaart Hagemann het succes. “We zijn heel plat georganiseerd. De menselijke maat staat voorop. Met dit soort schaarse professionals is het heel belangrijk om goed in contact te blijven en daadwerkelijke interesse te tonen in wie zij zijn, hoe ze hun ontwikkeling voor zich zien en daarop te acteren.”

### Focus

Met die groep mensen is al heel wat werk verzet, zowel op het gebied van human health, als het in opkomst zijnde animal health. “Als je ziet hoeveel geld er tegenwoordig wordt uitgegeven aan huisdieren, dat is echt gigantisch gestegen.” Op menselijk vlak is er recent meegewerkt aan het opzetten van een fabriek in Amsterdam waar revolutionaire medicijnen tegen leukemie worden geproduceerd. Ook de Duitse fabriek waar MSD het vaccin tegen Ebola maakt, is mede door Adryan in bedrijf gesteld. “Het is ontzettend secuur werk. Met de productie van medicijnen kun je geen afwijkingen veroorloven. Ik heb al aardig wat bedrijven uit aanpalende sectoren als ‘oil & gas’ zich

stuk zien bijten op het opleveren van installaties in de farmacie. Het vereist veel focus.”

### USA

Hagemann kijkt uit naar verdere groei. Op korte termijn wordt geaasd op de overname van twee soortgelijke consultancybureaus in Duitsland en Oostenrijk. “Ik wil onderzoeken hoe dat nou werkt in de praktijk, zo’n overname. Ik zie het nu optimistisch tegemoet, maar wellicht zeggen we wel na één zo’n traject dat het eens, maar nooit meer was.” Uiteindelijke doel is de overname van een bedrijf in de Verenigde Staten; het walhalla van de farmacie. “Vrijwel alle grote farmaceutische bedrijven zijn Amerikaans. Daar wordt ontzettend veel bepaald. Willen we écht doorgroeien, dan zullen we daar gewoon een vestiging als sales office moeten hebben.” ■

## Nu ook spreekuur bedrijfsartsen in Barendrecht

**Naast het spreekuur van de bedrijfsartsen op locatie Sliedrecht, is diezelfde mogelijkheid vanaf mei gecreëerd op woensdagochtenden in Barendrecht.**

“Door de groei in ons klantenbestand in en om Barendrecht is dit mogelijk geworden”, legt Arja Verwaal, manager van VerzuimPreventPlus, uit. “Daarmee kunnen we meer gemak en service bieden aan onze klanten én hun medewerkers.”

### Ook ter voorkoming

De bedrijfsartsen kunnen geconsulteerd worden om te beoordelen of er na ziekte of andere uitval weer aan het werk gegaan kan worden. Er kan advies worden ingewonnen over een behandeling of een afspraak gemaakt worden om advies te krijgen om juist uitval te voorkomen.

### Derde bedrijfsarts

Verwaal: “Om het spreekuur mogelijk te maken, hebben we een derde bedrijfsarts aangetrokken. De spreekuren in Sliedrecht lopen vanzelfsprekend ook gewoon door.”

### Privacy

In verband met de privacy van medewerkers die de bedrijfsartsen willen bezoeken, zijn in het Hoek en Blok-pand aan de Tuindersweg 22 in Barendrecht een aparte ingang en wachtkamer gecreëerd. ■



### Meer informatie



**VerzuimPreventPlus**  
Arja Verwaal  
0184 49 68 04  
a.verwaal@verzuimpreventplus.nl

# Resultaten IT Security test mkb

**IT beveiliging is vaak onder de maat en voor directies van veel mkb-bedrijven toch vooral een ver-van-m'n-bed-show. De IT Security test die Hoek en Blok uitvoert, zijn vaak een echte eyeopener. Keer op keer blijkt dat de beveiliging niet voldoende op orde is. "Hoe kan dat nou?"**



De IT Security test geeft een goed beeld van hoe het mkb de cyber security georganiseerd heeft. "In de basis klopt het over het algemeen wel, maar prik je iets meer door dan blijkt toch dat er relatief eenvoudig binnengedrongen kan worden."

Steven Verkaart, IT auditor bij Hoek en Blok, heeft al aardig wat tests mogen uitvoeren. "Punt is dat hackers tegenwoordig echt de tijd nemen om mkb-bedrijven aan te pakken. Het is al lang niet meer beperkt tot een in slecht Nederlands geschreven mailtje waarin je gevraagd wordt ergens op te klikken. Het is veel geraffineerder dan dat. Wat er vorig jaar bij Pathé is gebeurd, is ook schering en inslag in het mkb."

## Fake e-mailadres

Zo was er onlangs nog een wat groter mkb-bedrijf, waar elektronische facturen waren onderschept. Deze werden met aangepast rekeningnummer doorgestuurd vanuit een zeer gelijkend, maar fake e-mailadres. Vanaf dit adres werden zelfs ook vragen beantwoord over het 'nieuwe' rekeningnummer. Verkaart: "Hackers stoppen er dan echt moeite in met andere domeinnamen en een soort helpdesk. Met in dit geval ook meer dan 100.000 euro opbrengst, dankzij nietsvermoedende klanten die door de vervalste facturen hun geld naar de verkeerde rekening overmaakten."

## IT Security test

Hoek en Blok heeft de IT Security test ontwikkeld om bedrijven snel en kostenefficiënt inzicht te verschaffen in de actuele beveiliging van IT. De IT Security test wordt op maat gemaakt voor uw organisatie. Onze specialisten beoordelen de actuele beveiligingsrisico's in uw IT systemen en het netwerk. Ook worden de processen onder de loep genomen die binnen uw organisatie nodig zijn om beveiliging en continuïteit van systemen en netwerken structureel goed in te richten.

## Heel mooie BMW

De oorzaak in dit specifieke geval lag bij het ontbreken van 2-factor-authenticatie (een veilige inlogmethode). Een medewerker had zijn inloggegevens aan z'n kinderen gegeven, zodat ze ook op de laptop konden gamen en op die manier kwamen de hackers in het systeem. "Maar het kan bijvoorbeeld ook in onvoldoende beveiligde wifi-netwerken zitten. Of net in die ene computer waar nooit updates op worden uitgevoerd. Als je IT systemen niet beveiligd, is het eigenlijk hetzelfde als wanneer je een heel mooie BMW hebt gekocht, maar je 'm niet op slot zet en de sleuteljes in het contactslot laat zitten. Uiteindelijk ben je het haasje."

## Minder sexy

In veel gevallen wordt na de IT Security test naar de externe leverancier gewezen.

"Het is ook wel zo dat zij vaak te weinig meedenken met hun klant om IT goed te beveiligen. Nieuwe computers of software installeren is leuk, maar lastige vragen stellen over beveiliging is minder sexy." Maar de verantwoordelijkheid voor IT beveiliging ligt volgens Verkaart toch echt bij de directie zelf. "Heel vaak is het ook zo dat het niet in het contract staat. Wél dat de IT leverancier bij storingen en dergelijke snel ingrijpt en dat er updates worden gedraaid, maar over beveiliging in z'n algemeenheid is niets afgesproken. Leveranciers kunnen daarbij niet inschatten wat de schade voor een bedrijf is als IT uitvalt. Een inschatting van hoe groot deze schade is en welke maatregelen noodzakelijk zijn, ligt toch echt bij de directie."

Directies van mkb-bedrijven zouden goed moeten nadenken over welke IT risico's gelopen worden. "Ga er niet klakkeloos vanuit dat je leverancier het regelt. Breng ontbrekende maatregelen in kaart en maak er concrete afspraken over. En ja... dat kost geld. Dat is helaas niet anders, maar als je gehackt wordt, kost het vaak een veelvoud en loop je vaak ook imago-schade op." ■

## Meer informatie

**Steven Verkaart**  
0184 496800  
s.verkaart@hoekenblok.nl



Klant



# Warm of koud?

*René Roodenburg en medewerker in 'De Rotterdam'*

**Aan radiatortjes ophangen op zolder doen ze niet. Roodenburg richt zich al vanaf de oprichting op het installatiewerk bij complexe projecten, met kantoorpanden als specialiteit. Duurzaamheid is daarbij essentieel. Al lang geleden heeft het bedrijf zich daarbij toegelegd op warmte-koude-opslag. Maak kennis met dé WKO-expert van Nederland...**

Het is 1987. Jan de Rooy wint Parijs-Dakar in de categorie vrachtwagens, Nederland zucht onder een extreme koudegolf waarbij de temperaturen overdag niet boven -10 graden Celcius komen en in Krimpen aan den IJssel begint de vader van René Roodenburg op zijn 52<sup>e</sup> voor zichzelf. Als voormalig directeur speciale projecten van installatiebedrijf Van

Buuren-Van Swaaij (later opgegaan in Imtech) heeft hij een goed netwerk en een aantal oud-collega's volgt hem in het nieuwe bedrijf. Roodenburg Installatie Bedrijf is geboren. René zelf ziet van een afstandje toe. Met een goede commerciële baan in de automatisering heeft hij andere zaken aan zijn hoofd.

## Het veld in

"Maar goed, het is je vader, dus ik volgde het wel. Af en toe verleende ik wat hand- en spandiensten op het gebied van automatisering en administratie. Ik had ooit wel een opleiding in de installatiebranche gevolgd, maar er daarna niets meer meegegaan. Maar op één of andere manier greep dat bedrijf in de opstartfase me wel. Pionieren, experimenteren... ik werd er langzaam ingezogen." Met als resultaat dat

zoon Roodenburg op 1 januari 1990 in dienst kwam bij zijn vader. "Het eerste jaar met de montage mee 'het veld in', daarna op kantoor in de sales."

## De Haagse Arc

"Een leuke tijd. We waren de nieuwkomers in de markt en werkten met zo'n 35 man. Het netwerk van m'n vader leverde ook het eerste grote installatie-totaalproject op: de Haagse Arc aan de Maanweg in de Hofstad. Dat zorgde wel even voor wat gefronste wenkbrauwen in de markt. Maar het liep prima en al snel daarna deden we zaken met partijen als OVG en MultiVastgoed."

## Dikke plannen en mooie visies

Inmiddels is Roodenburg uitgegroeid tot een bedrijf van 100 man en 50 miljoen euro omzet. Nog steeds vanuit Krimpen aan den IJssel en nog steeds een familiebedrijf. "Dat is onze kracht. We opereren net onder de grote installatieconcerns. Maar omdat we sterk en onafhankelijk zijn, kunnen we sneller schakelen. Het is vast een cliché, maar bij ons zijn de resultaten absoluut niet leidend en ligt de focus op de continuïteit. Zo hebben we tijdens de crisis al onze mensen kunnen behouden. Dat heeft de spaarpot wel leeggetrokken, maar nu plukken we er de vruchten van. Het verloop is erg laag en we blijven investeren in de technologie. Dat waarderen onze opdrachtgevers ook zo. Dat je meedenkt en vooral meedoet. Niet met allerlei theoretische visies, maar in de praktijk met no-nonsense oplossingen komen."

## Oppervlaktewater

Een van de duurzame oplossingen die Roodenburg heeft omarmd is de warmte-koude-opslag in de bodem; een manier om gebouwen te verwarmen of te koelen, zonder dat daar gas bij nodig is. "Het principe is mooi, maar de afgelopen twintig jaar

werkten veel van die installaties maar matig. Nu nog is het best complexe technologie om het effectief te krijgen. We hebben er veel in geïnvesteerd en hebben inmiddels vele WKO-installaties aangelegd. Vooral in grotere kantoorgebouwen, maar ook in monumentale panden. Soms op zichzelf staand en soms in combinatie met andere technologie." Zo heeft Roodenburg bij 'De Rotterdam' (met 160.000 vierkante meter één van de grootste kantoorgebouwen in Nederland) de



*De Rotterdam*



WKO gerealiseerd. Bij de 'Maastoren' (met 165 meter het hoogste gebouw van Nederland) is een WKO in combinatie met koeling door het rivierwater uit de Maas toegepast. Op dit moment is Roodenburg drukdoende met 'Hyde Park', de herontwikkeling van het desolate kantorenpark Beukenhorst-West in Hoofddorp. "Als alle panden gesloopt zijn, beginnen we aan de 'ondergrondse' gebiedsontwikkeling. Zo'n 3.800 woningen en 40.000 vierkante meter commercieel vastgoed gaan verwarmd en gekoeld worden zonder gas of stadswarmte door middel van een WKO en energieopwekking uit oppervlaktewater waarvoor tot 1 miljoen liter water per uur rondgepompt wordt." Het energiesysteem vormt daarmee de grootste all-electric WKO in de Nederlandse woningbouw. ■

### Wat is warmte-koude-opslag?

In een warmte-koude-opslag (WKO) installatie wordt bodemenergie gebruikt voor het verwarmen en koelen van gebouwen. Dit is een duurzame oplossing waarmee het verbruik van fossiele brandstoffen voor energieopwekking fors teruggedrongen wordt. In een WKO wordt grondwater in de dieperliggende bodem benut als energiebuffer. Onderdeel ervan is een warmtewisselaar waarmee in de winter koud water in de koude bron geïnjecteerd wordt en 's zomers het opgewarmde water in een warme bron. In de zomer kan een gebouw gekoeld worden door het koude water op te pompen. 's Winters wordt een gebouw verwarmd door het warme water op te pompen.

# H@RY



 Salaris-administratie	 Digitaal personeelsdossier	 Arbeidsrecht	 HRM-advies	 Verzuim-begeleiding	 Subsidies
8.400 verloning werknemers	3.050 digitale personeelsdossiers	66 opgeleverde templates voor eenvoudige documentgeneratie	12 HRM-adviseurs	6.750 werknemers verzuimbegeleiding	24 ingediende aanvragen ESF-subsidie
60% maakt gebruik van de werknemersapp (ESS)			12 HRM-opdrachten bij werkgevers op locatie		
44% vraagt verlof aan en bekijkt verlofsaldo via de app			16 opdrachten werving & selectie		

### H@RY: het HRM-totaalconcept van Hoek en Blok

H@RY staat symbool voor alle zaken die rondom personeel geregeld dienen te zijn. Een compleet online HRM-systeem met geïntegreerde digitale personeelsdossiers en verlofregistratie met de salarisadministratie als basis. Het betekent eindelijk een einde aan de ordners met (verouderde) dossiers en de

tallose Excel-lijstjes die worden gebruikt om verlofdagen, pasjesuitgifte, jubilea en wat al niet meer, bij te houden.

Nast het systeem heeft H@RY altijd de nodige back-up van HRM-adviseurs ter beschikking. Ieder met zijn eigen specialisme, zoals werving & selectie, arbeidsrecht, loonadvies, subsidieaanvragen, coaching en verzuimpreventie.

### Kennismaken

Kennismaken met H@RY of één van zijn specialisten? Kijk op [www.HRY.nl](http://www.HRY.nl) of mail voor een afspraak.



**H@RY**  
[www.HRY.nl](http://www.HRY.nl)  
[info@HRY.nl](mailto:info@HRY.nl)



## Subsidies

## INFORMEER NAAR SUBSIDIES ENERGIEBESPARING

# Grootverbruikers verplicht aan de energiebesparing

**Bent u ondernemer? Verbruikt uw bedrijf meer dan 50.000 kilowattuur elektriciteit of 25.000 kubieke meter aardgas(equivalent) per jaar? Dan was u verplicht om voor 1 juli 2019 uw energiebesparende maatregelen door te geven. Voor veel van deze 'verplichte' maatregelen zijn echter ook weer subsidies op nationaal, regionaal of lokaal niveau beschikbaar. Wij helpen u graag met het in kaart brengen ervan...**

De verplichtingen vloeien voort uit de Wet milieubeheer. Deze verplicht bedrijven en instellingen om te investeren in energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van vijf jaar of korter, die per bedrijfstak zijn bepaald. Denk dan aan muurisolatie, ledverlichting of het gebruik van tijdschakelaars. Het zijn realistische maatregelen, waarvan verwacht wordt dat ondernemers ze nemen en die uiteindelijk leiden tot lagere energiekosten.

## Naast besparen, ook verplicht informeren

Vanaf dit jaar geldt er naast de bestaande energiebesparingsplicht dus ook een informatieplicht. Als uitgangspunt voor het doorgeven van die informatie over de maatregelen die u neemt, gebruikt u de Erkende Maatregelenlijst Energiebesparing voor uw sector. Het doorgeven ervan doet u via het landelijke eLoket. Inspecteurs van bijvoorbeeld de Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid en DCMR zullen hierop controleren.

## Subsidies: profiteer ervan

IMC is goed op de hoogte van de subsidiemogelijkheden voor energiebesparingsverplichtingen en de zaken die daarmee te maken hebben. Samen met Energieke Regio ondersteunen en ontzorgen wij u op alle fronten. Zo werken wij met een energietransitiescan, die antwoord geeft op vragen als:

- Wat betekent de informatieplicht (invoer, indiening en controle van de digitale melding)?
- Wat te doen als u nog geen melding heeft gedaan?
- Hoe brengt u in beeld wat de energiebesparingsmaatregelen zijn waarin uw bedrijf moet investeren?
- Wat zijn de subsidiemogelijkheden?
- Zijn er mogelijkheden om met andere werkgevers, bijvoorbeeld op een bedrijventerrein, zaken samen te regelen? ■

## Gelden de energiebesparingsplicht en informatieplicht voor mij?

Om dit te achterhalen checkt u per vestiging wat deze jaarlijks aan energie verbruikt, via infomil.nl: [bit.ly/2xoyTpI](http://bit.ly/2xoyTpI). Houd er rekening mee dat u een eHerkenningmiddel (niveau 1) nodig heeft om te kunnen rapporteren. Deze kunt u aanschaffen op [eHerkenning.nl](http://eHerkenning.nl). De levertijd is minimaal enkele dagen en er zijn kosten aan verbonden.



## Meer informatie



**Roland van de Graaf**  
0184 49 68 07  
[r.vd.graaf@imcosa.nl](mailto:r.vd.graaf@imcosa.nl)

## Sportcolumn

Maarten Tissink

Behalve sportverslaafd en fanatiek schrijver

is Maarten jurist bij Hoek en Blok.

# Thuisfluitier!

**Het arme keepertje, twee turven hoog, doet zijn best. Hij probeert de bal zo ver mogelijk weg te schieten. Maar dat lukt niet. De bal belandt een paar meter verderop in de voeten van een van de watervlugge aanvallertjes van de tegenpartij. Die aarzelt niet en kent geen mededogen. Hij sprint op het doel af en schiet de bal in de hoek. Ik haal het verfrommelde briefje uit mijn zak, vouw het open en turf er een streepje bij. 7-0. En we moeten nog even.**

De medespelers van het jonge doelmannetje, bij wie de tranen nu over zijn wangen biggelen, begrijpen het maar niet. Keer op keer stellen ze zich zo op alsof hun sluitpost de bal dertig meter weg gaat schieten. Nee, dan hun gehaaide tegenstanders. Die gaan precies tussen de keeper en zijn medespelers in staan en weten zo keer op keer de bal te onderscheppen.

## Handsbald

Ik heb alles al geprobeerd. Ik heb de jongens al een aantal keren gemaand afstand te houden. Maar hé, dat houdt ook een keer op. Ik heb de medespelers van de keeper ingefluisterd dat het misschien een goed idee is als ze wat dichterbij gaan staan. Ik heb 'per ongeluk' in de weg gelopen, gefloten voor een vrije trap, een oogje dichtgeknepen bij een overduidelijk handsbald. Wat moet ik nog meer.

Ik fluit voor de rust en onderbreek zo een veelbelovende aanval van de thuisploeg. Ondanks de ruime voorsprong, schiet

dat bij een aantal ouders in het verkeerde keelgat. "Hé scheids, kom 'ns op man. Op zo'n moment fluit je toch niet af!" Ik doe maar net of ik het niet hoor en loop snel in de richting van de bestuurskamer. Een man komt naast me lopen. Als ik opzij kijk zie ik dat hij het arme keepertje aan zijn hand heeft. "Heb je nu je zin," zegt de man tegen me, terwijl hij naar het jongetje wijst. "Dit is toch niet leuk meer. Wacht maar, ik ga dit melden bij jullie bestuur!" U begrijpt dat mijn scheidsrechtersloopbaan maar kort heeft geduurd. Voor een wat onzekere tiener, die iedereen graag tevreden houdt en het liefst goed doet, is het scheidsrechtersvak niet weggelegd. Scheidsrechters kunnen namelijk niet goed doen. Nooit. Het ligt namelijk altijd aan de scheids.

## Gemekker

Niets dan lof voor al die jongens, meisjes, mannen en vrouwen die wekelijks het veld weer oplopen met een scheidsrechtersfluit in de hand. Je moet er maar weer zin in hebben: uitgejouwd worden

door een groep veel te fanatieke ouders of beschimpt door een stel bierbuiken in de kelderklasse. Wat een scheidsrechter naar zijn hoofd geslingerd krijgt tijdens een willekeurige jeugdwedstrijd: het is niet normaal. Of wat scheidsrechters voor hun kiezen krijgen tijdens een potje voetbal bij de lagere senioren: het is schandelijk. Of ik me nooit erger aan van die zelfingenomen types die denken dat de wedstrijd om hen draait en eigen wedstrijd fluiten? Tuurlijk wel. Maar de scheidsrechter aanvallen, of uitschelden: kom op zeg.

Ik weet niet hoe het bij u was, maar ik heb een flutseizoen gehad. Vooral door al het gezeur en gemekker op het veld. Zo is er maar weinig aan. Ik weet het, ik ben niet de eerste en zal vast niet de laatste zijn die het roept. Maar laten we ons in het nieuwe seizoen met zijn allen een beetje gedragen op het veld en de scheidsrechters het respect geven dat ze verdienen. Zodat we op zaterdag weer fluitend het veld op stappen.



# 1 januari: weer nieuwe regels arbeidsrecht

**Het lag reeds in de lijn der verwachting, maar de Eerste Kamer heeft definitief ingestemd met de WAB, de Wet Arbeidsmarkt in Balans. De wet treedt per 1 januari 2020 in werking. Iedere organisatie met personeel krijgt vanaf die datum te maken met nieuwe regels inzake arbeidsrecht.**

**Nog maar net gewend aan eerdere wetswijzigingen – het kabinet lanceerde immers nog niet zo heel lang geleden de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) – krijgen we alweer nieuwe regels voorgeschoteld omtrent ontslag en transitievergoeding. Een kort, niet uitputtend, overzicht van hetgeen de komst van de WAB zal veranderen.**



## VAST CONTRACT NA 3 JAAR

De ketenregeling gaat weer terug van twee, naar drie jaar. Nu hebben werknemers na twee jaar recht op een vast contract, vanaf 1 januari 2020 bedraagt die termijn weer drie jaar. Het aantal tijdelijke contracten dat een werkgever een werknemer binnen die periode mag aanbieden, blijft drie.

## VERRUIMING ONTSLAGGRONDEN

In tegenstelling tot hetgeen nu het geval is, wordt ontslag mogelijk als sprake is van meerdere omstandigheden. Er kan dus een optelsom gemaakt worden. Nu moet een werkgever nog volledig voldoen aan een van de in de wet genoemde ontslaggronden. Per komend jaar geldt een nieuwe ontslaggrond, de ‘cumulatiegrond’, welke luidt als volgt: “een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de wettelijke gronden, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”

## TRANSITIEVERGOEDINGEN WIJZIGEN

De regels omtrent de transitievergoeding worden aangepast. Nu moet een werknemer minimaal twee jaar in dienst zijn om aanspraak te kunnen maken op een transitievergoeding. Per aanstaande 1 januari hebben werknemers dit recht direct vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst. Het ontslag van een werknemer met een kort dienstverband gaat dus meer kosten.

Daar staat tegenover dat de kosten van het ontslag van iemand met een lang dienstverband, juist lager worden. De opbouw van de transitievergoeding wordt een derde maandsalaris per gewerkt jaar. De extra

opbouw van de transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan tien jaar komt te vervallen. Let daarbij op de overgangsregeling: de huidige regels blijven gelden voor procedures bij UWV of kantonrechter indien deze zijn gestart voor 1 januari 2020 én in het geval de arbeidsovereenkomst voor die datum is opgezegd of de werknemer voor die datum met het ontslag heeft ingestemd.

## OPROEPKRACHTEN

De regeling voor oproepkrachten wordt veranderd. In het kort: een werknemer moet minstens vier dagen vooraf worden opgeroepen door de werkgever. Wanneer de werkgever binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden, met wijzigingen komt of het werk intrekt, heeft de werknemer recht op loondoorbetaling conform de oorspronkelijke oproep. Daarnaast moet de werkgever een oproepkracht na twaalf maanden een aanbod doen voor een contract met vaste uren.

Het bovenstaande vormt slechts een greep uit de wijzigingen die de WAB met zich mee zal brengen. Er zullen bovendien altijd uitzonderingen op de regel gelden. Laat u dan ook tijdig adviseren door een van de HRM-experts van Hoek en Blok.

## Meer informatie



**Maarten Tissink**  
0184 496800  
m.tissink@hoekenblok.nl

# Hoek en Blok breidt team uit



In 2019 mochten we al veertien nieuwe collega's verwelkomen. We stellen ze graag even voor. Met deze nieuwe collega's bestaat ons team nu uit 140 medewerkers.

*Staan van links naar rechts:*

- **Wim den Hartog**  
assistent accountant
- **Erik van Bruggen**  
assistent accountant
- **Jesse Preuter**  
assistent accountant
- **Jan Paul Nieuwersteeg**  
assistent accountant
- **Carmen Barendregt**  
assistent accountant
- **Jolanda van den Berg**  
secretaresse juristen
- **Mike Krijger**  
assistent accountant
- **Patricia van Broekhoven**  
assistent accountant
- **Regina Zonneveld**  
salarisadministrateur
- **Rajiv Ramlakhan**  
jurist

*Zittend van links naar rechts:*

- **Fernanda Blok**  
telefoniste/receptioniste
- **Mark Rijbroek**  
subsidie-adviseur IMC

*Niet op de foto:*

- **Lisa Klaris**  
assistent accountant
- **Sabine de Grauw**  
HRM-adviseur

- Sliedrecht
- Barendrecht

### **Sliedrecht**

Stationspark 625  
3364 DA Sliedrecht  
0184 496800

[info@hoekenblok.nl](mailto:info@hoekenblok.nl)  
[www.hoekenblok.nl](http://www.hoekenblok.nl)

### **Barendrecht**

Tuindersweg 22  
2991 LR Barendrecht  
0180 645464

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

Hoek en Blok is an  
independent member of  
Morison KSi

