

ENGELLEN IN BEDRIJF

Dé ondernemersclub voor Engelen, Bokhoven en de Haverleij

NIEUWSBRIEF

info@engeleninbedrijf.nl
www.engeleninbedrijf.nl

Copyright © 2011 alle rechten voorbehouden

30 november 2011

Spreuk: Ervaringen zijn de optelsommen van mislukkingen en successen.

Urencriterium zelfstandigenaftrek gaat vervallen

Onlangs heeft de Tweede Kamer een motie van GroenLinks aangenomen om het urencriterium voor deeltijdondernemers af te schaffen. Dat houdt in dat ZZP'ers straks niet alleen meer aanspraak kunnen maken op belastingkorting wanneer ze minimaal 1225 uren in hun bedrijf hebben geïnvesteerd.

Kleine ondernemer mag prijsafsprake maken

Het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie biedt kleine ondernemers meer mogelijkheden om het hoofd te bieden aan de inkoopmacht van grotere bedrijven.

Opgespaarde vakantiedagen nog maar half jaar geldig

WWerknemers hebben vanaf 1 januari 2012 geen vijf jaar de tijd meer om hun opgespaarde vakantiedagen op te maken, maar nog slechts zes maanden. Anders vervallen ze. Ook bouwen werknemers voortaan vakantie op bij langdurige ziekte

Elf eisen aan een bonussysteem

Bonussen laten uw verkopers harder lopen. Maar niet altijd. Ze kunnen ook een bron van ellende vormen: te veel kortingen, onderlinge jaloezie of demotivatie door te hoge targets. Hoe moet het dan wel?

Koopkracht ondernemers stijgt

Het gaat ondernemers weer voor de wind. Na de inkomensdaling tijdens de crisis, lopen nu zowel het inkomen als de koopkracht van ondernemers op. Vooral de vooruitzichten voor 2012 zijn positief. Intussen stijgt ook de belasting- en premiedruk. Dat blijkt uit onderzoek van het Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf (EIM).



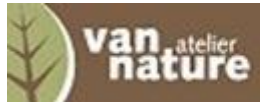
Talent is zo weer weg

Wilt u een groot talent in dienst nemen? Dat kan lukken, maar het vasthouden van talent is een stuk lastiger. Want talent blijft maar vier jaar en is steeds op zoek naar een andere baan.

Bericht voor het MKB. Overheid stelt budget beschikbaar om te bezuinigen.

U bent vast bekend met de APK Keuring voor auto's ouder dan drie jaar. Uw auto wordt gekeurd en indien nodig wordt een onderdeel aangepast of vervangen. Zo'n systeem van keuring en aanpassing of vervanging bestaat er ook voor uw arbeidsproductiviteit. Als u weet dat er op onderdelen efficiënter gewerkt kan worden en u gaat ermee aan de slag, levert dit meer resultaat op. Het houdt uw bedrijf vitaal. Zo ook u, uw klanten en medewerkers.

**Adverteren voor maar € 50,00 op het grote scherm in de Engelenburcht??
info**



Urencriterium zelfstandigenaftrek gaat vervallen

Onlangs heeft de Tweede Kamer een motie van GroenLinks aangenomen om het urencriterium voor deeltijdondernemers af te schaffen. Dat houdt in dat ZZP'ers straks niet alleen meer aanspraak kunnen maken op belastingkorting wanneer ze minimaal 1225 uren in hun bedrijf hebben geïnvesteerd.

Initiatiefnemer en Tweede Kamerlid Bruno Braakhuis van GroenLinks was erg te spreken over de aanneming van de motie: "Mijn motie urencriterium aangenomen! Dat betekent dat Weekers begin 2012 met een voorstel komt om deze te vervangen. Goed voor ZZP'ers!" liet hij donderdag op zijn Twitter-account weten.

Zelfstandigenaftrek



Als het aan GroenLink ligt, wordt het huidige urencriterium vervangen door een omzetcriterium met een glijdende schaal. Als ondernemers tienduizend euro of meer omzet hebben behaald, krijgen zij volledige zelfstandigenaftrek; als ze maar vijfduizend euro binnenhalen, hebben ze recht op de

halve zelfstandigenaftrek.

Ondersteunen

"Ik ben blij dat het kabinet een stap heeft gezet op weg naar het afschaffen van het urencriterium", aldus Braakhuis in een artikel op Pleinplus.nl. "Ik wil mensen in deze crisis stimuleren aan het werk te komen en risico's te nemen als ondernemer. Dus moeten we ze niet korten, maar ondersteunen."

[Bovenkant document](#)

Kleine ondernemer mag prijsafpraak maken

Het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie biedt kleine ondernemers meer mogelijkheden om het hoofd te bieden aan de inkoopmacht van grotere bedrijven.

De ministerraad heeft ingestemd met het voorstel van minister Verhagen dat kleine ondernemers een betere positie biedt. Kleine leveranciers mogen prijsafspraken maken om hun positie tegenover grotere afnemers te versterken. Op dit moment is dat alleen toegestaan als ze samen niet meer dan vijf procent marktaandeel hebben en niet meer dan veertig miljoen euro omzet. De marktaandeels wordt nu opgetrokken naar tien procent. De omzetgrens vervalt.



[Bovenkant document](#)

Opgespaarde vakantiedagen nog maar half jaar geldig

WWerknemers hebben vanaf 1 januari 2012 geen vijf jaar de tijd meer om hun opgespaarde vakantiedagen op te maken, maar nog slechts zes maanden. Anders vervallen ze. Ook bouwen werknemers voortaan vakantie op bij langdurige ziekte.



Dit volgt uit het wetsvoorstel dat de Eerste Kamer dinsdag 24 mei heeft aangenomen. De vakantiewetgeving moest gewijzigd worden omdat [de Nederlandse regels](#) volgens het Europese Hof in strijd waren met de EG-richtlijn.

Wat gaat er veranderen?

- Volgens de huidige wetgeving bouwen zieke werknemers slechts over de laatste zes maanden van hun ziekte vakantie op. De nieuwe wet bepaalt dat een langdurig zieke werknemer voortaan over zijn hele ziekteperiode vakantiedagen opbouwt.
- De verjaringstermijn van vakantiedagen wordt een heel stuk korter. Nu verjaren niet opgenomen dagen na vijf jaar. Vanaf 1 januari 2012 is die termijn in principe nog maar zes maanden, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest deze vakantiedagen op te nemen. Dit betekent dat werknemers, binnen een half jaar na het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd, deze dagen moeten opmaken.

Wettelijke en bovenwettelijke dagen

De nieuwe wet geldt niet voor alle vakantiedagen, maar alleen voor de wettelijke vakantiedagen.

Wettelijke vakantiedagen zijn de dagen waar een werknemer volgens de wet recht op heeft, berekend op basis van het aantal uren dat hij wekelijks werkt. Bij een fulltime dienstverband zijn dat twintig dagen per jaar.

Maar vaak krijgen werknemers meer dan deze twintig dagen. Alle vakantiedagen die 'extra' zijn - dus bovenop die twintig dagen komen - worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. Die blijven onder de oude regeling vallen.

Werkgevers moeten bij het registeren van vakantiedagen dus onderscheid gaan maken tussen het opnemen van wettelijke vakantiedagen (die verjaren na zes maanden) en het opnemen van bovenwettelijke vakantiedagen (die verjaren na vijf jaar).

Volgens de oude wetgeving moesten de oudste vakantiedagen het eerst worden opgenomen. Ook dit gaat veranderen. Aangezien wettelijke vakantiedagen voortaan heel snel verjaren, moeten die als eerste worden afgeboekt. Pas als die op zijn, zijn de bovenwettelijke vakantiedagen aan de beurt. Die vervallen immers pas na vijf jaar.

Overgangsregeling

De nieuwe wet gaat in op 1 januari 2012. Vakantiedagen die vanaf die datum worden opgebouwd, vallen onder de nieuwe regels. Voor dagen die vóór 1 januari 2012 zijn opgebouwd, blijft de oude wetgeving gelden.

[Bovenkant document](#)

Elf eisen aan een bonussysteem

Bonussen laten uw verkopers harder lopen. Maar niet altijd. Ze kunnen ook een bron van ellende vormen: te veel kortingen, onderlinge jaloezie of demotivatie door te hoge targets. Hoe moet het dan wel?

1. Stop met bonus op omzet

Omzet leidt nergens toe als er door alle kortingen geen winstmarge meer aan vast zit. Belonen op geboekte winst is al beter dan alleen op omzet.



2. Maak een bonusmix

Zelfs winst alleen is niet zaligmakend. Denk ook aan langetermijndoelen zoals klanttevredenheid, het binnenhalen van nieuwe klanten en het benaderen van nieuwe markten. Een voorbeeld: een bonussysteem dat bestaat uit verschillende onderdelen: 'harde targets' (onder andere: behaalde omzet, aantal bezochte klanten, aantal bereikte potentiële nieuwe

klanten) 'zachte targets' (onder andere: gevolgde opleidingen, betrokkenheid bij het team, verrichte inspanning bij het inwerken van nieuwe collega's),

groepsbonus (resultaten die met hele team zijn geboekt; ook secretaresses kunnen hier dus in meedelen) en gedragscorrectie (als medewerkers zich in de ogen van het management niet collegiaal hebben opgesteld, kan er ook weer een bedrag van de bonus afgaan).

3. Stel vast welk gedrag u beloond wilt zien

Wat moeten uw verkopers uitstralen? Hoe moeten ze onderling te werk gaan? Kijk naar uw bedrijf en vindt uit wat nou precies de waarde genereert. Doe dat op elk niveau, van de receptioniste tot de accountmanager. Als u hieruit de belangrijkste twee of drie value drivers heeft gevonden, kunt u voor iedere functie doelen gaan stellen.

4. Zorg voor een systeem dat helder is, makkelijk meetbaar en altijd opvraagbaar

Bonussystemen moeten niet te veel puzzelwerk met zich meebrengen. Voor uzelf niet en ook niet voor uw verkopers. Bovendien moet u het hele jaar door de resultaten op kunnen vragen. Alleen op die manier kunt u sturing geven aan de hand van de verkoopresultaten.

5. Uw verkopers moeten zelf daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen

Als uw verkopen vooral aangejaagd worden door bijvoorbeeld prijsstelling of aanbod, dan kunnen uw verkopers niet zoveel verschil maken. Zorg in dat geval voor een systeem waarin andere onderdelen, zoals klantvriendelijkheid of het aantal proefbestellingen, belangrijker is.

6. Stel redelijke targets

Te hoge targets werken demotiverend ('dat haal ik toch nooit, laat maar zitten') te lage kosten u te veel geld en werken lanterfant in de hand. Wat redelijke doelen zijn kunt u opmaken uit de verkoopprognoses en de eerder gerealiseerde omzetten.

7. Betrek ook andere werknemers in uw bonusregeling

Een grote maatwerkorder is niet alleen het werk van uw verkopers. Vaak gaan technisch specialisten mee naar de klant, of verricht de binnendienst achter de schermen veel werk om te zorgen voor een geslaagde deal. Hun vakkennis is mede van belang, laat dat ook blijken in uw beloning.

8. Zorg voor een duidelijk reglement

Bonussen, en vooral niet-toegekende bonussen, zijn een belangrijke bron van arbeidsconflicten. Leg alle bepalingen en regels duidelijk vast en laat dat ondertekenen door uw medewerkers. Ga in het reglement ook in op onvoorziene omstandigheden: wat gebeurt er als uw verkopers ziek worden? Wat als ze voor het einde van de targetperiode uit dienst treden?

9. Maak de vorderingen zichtbaar

Mensen hebben competitiedrang en verkopers zeker. Het tonen van ieders verkoopresultaten kan zorgen voor een gezonde onderlinge competitie.

10. Zorg voor een heldere koppeling tussen prestatie en beloning

Ken een bonus dus direct toe na het behalen van een bepaalde target. Maak het bedrag ook niet zomaar over, maar zorg voor enig ceremonieel vertoon. Een bosje bloemen, een borrel met een toespraak: het maakt het behalen van de bonus extra eervol.

11. Voorkom vanzelfsprekendheid

Als uw medewerkers elk jaar in juni en december hun bonus krijgen, stelt iedereen zich erop in en wordt de bonus gewoon een vanzelfsprekende gratificatie. De incentive is in dat geval volkomen verdwenen. Sterker nog: als de bonus eens niet wordt uitgekeerd, voelt iedereen zich bekocht. Zorg dus voor een systeem waarbij het steeds spannend blijft of de bonus gehaald wordt of niet.

[Bovenkant document](#)

Koopkracht ondernemers stijgt

Het gaat ondernemers weer voor de wind. Na de inkomensdaling tijdens de crisis, lopen nu zowel het inkomen als de koopkracht van ondernemers op. Vooral de vooruitzichten voor 2012 zijn positief. Intussen stijgt ook de belasting- en premiedruk. Dat blijkt uit onderzoek van het Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf (EIM).

Bruto inkomen ondernemers stijgt Koopkracht in 2012 weer omhoog Meer kwijt aan belastingen en premies

Bruto inkomen stijgt

In 2011 stijgt het bruto inkomen van zelfstandige ondernemers gemiddeld met 3 procent. Volgend jaar neemt dit flink toe naar een stijging van 8,5 procent. Het gemiddelde bruto inkomen van een zelfstandige komt in 2011 uit op € 45.490 en volgend jaar wordt dat € 49.310. Daarmee zal hij in 2012 weer evenveel verdienen als voor de kredietcrisis. Het inkomen van een zelfstandige ondernemer bestaat voornamelijk uit winst uit onderneming.

Ook de directeur-grotaandeelhouder ziet zijn bruto inkomen stijgen. Zowel in 2011 als in 2012 gaat de gemiddelde dga er 4,5 procent op vooruit. Het bruto inkomen stijgt daarmee via € 76.740 in 2011 naar € 80.250 in 2012.

Het inkomen van de dga bestaat voornamelijk uit inkomen uit arbeid.

Koopkracht stijgt

Het besteedbaar inkomen van ondernemers stijgt dit jaar met 1,5 procent. Voor 2012 wordt een grotere stijging van 8 procent verwacht. De inflatie ligt zowel dit als volgend jaar op 2 procent.

Dat betekent dat de koopkracht in 2011 per saldo nog iets afneemt, om in 2012 met 6 procent te stijgen. In euro's komt het besteedbaar inkomen van zelfstandigen in 2011 uit op 29.220 en in 2012 op 32.040.

Dga's zien hun besteedbare inkomen dit jaar met 2 procent stijgen en



volgend jaar met 4,75 procent. Na aftrek van de inflatie blijft resteert er alleen in 2012 een koopkrachtstijging van 2,75 procent. In euro's komt het besteedbaar inkomen van dga's in 2011 uit op 76.740 en in 2012 op 80.250.

Meer belastingen en premies

Voor het berekenen zette het EIM de veranderingen in de belastingen en premies van dit jaar op een rij en streepte de kosten en opbrengsten tegen elkaar weg.

Zelfstandigen krijgen dit jaar te maken met een aantal lastenverzwaringen, waaronder een forse toename in de premie ziektekostenverzekeringen en een door het kabinet doorgevoerde verhoging van het werkgeversdeel van zowel de premie Werkhervattingskas (Whk) als van de WW-premie. De premies volksverzekeringen blijven daarentegen gelijk.

Tegelijkertijd blijft het kabinet het belang van (innovatief) ondernemerschap benadrukken, wat onder meer tot uitdrukking komt in stimuleringsmaatregelen in het kader van speur- en ontwikkelingswerk, een verlaging van de vennootschapsbelasting, de tijdelijke verruiming van de verliesverrekening in de vennootschapsbelasting en de verlenging van tijdelijke willekeurige afschrijvingen.

Per saldo zullen de ingevoerde fiscale maatregelen een licht negatief effect hebben op de gemiddelde belasting- en premiedruk voor zelfstandige ondernemers (dat is de som van de premie volksverzekeringen en de inkomstenbelasting als percentage van het totaal belastbaar inkomen): 31,4% in 2011 en 32,2% in 2012.

[Bovenkant document](#)

Talent is zo weer weg



Wilt u een groot talent in dienst nemen? Dat kan lukken, maar het vasthouden van talent is een stuk lastiger. Want talent blijft maar vier jaar en is steeds op zoek naar een andere baan. Dat blijkt uit de Beroepen en Arbeidsmarkt Survey (BAS). BAS is een gezamenlijk initiatief van Randstad, Tempo Team en Yacht.

- **Talenten zoeken steeds andere baan**
- **Uitdaging belangrijker dan sfeer**
- **Talenten willen auto, dertiende maand en winstdeling**

Zie ook: Personeel valt voor begripvolle baas

Zie ook: Psychopaat succesvol in MKB

Hard op zoek naar andere baas

Werkende hoogopgeleiden die zichzelf als talent betitelen (ruim de helft van alle

hoogopgeleiden) zijn hard op zoek naar een andere baan. Ruim 24 procent oriënteert zich ook actief. Van alle talenten is slechts 24 procent *niet* op zoek naar een andere baan.

Hoogopgeleiden zetten al lang niet meer in op een baan voor het leven. Al bij voorbaat gaan zij niet meer uit van een lang verblijf bij dezelfde werkgever. Een op de vijf hoogopgeleiden wil maximaal vier jaar bij dezelfde werkgever blijven werken. Onder jongeren tot 30 jaar is dat zelfs 41 procent.

Wensen

De zelfbenoemde 'neusjes van de zalm' hebben een aantal wensen bij hun nieuwe baan. Zij willen een auto van de zaak, een dertiende maand en een winstdeling daar bovenop. Uitdaging en persoonlijke ontwikkeling zijn voor hen belangrijker dan sfeer en omgang met collega's.

[Bovenkant document](#)

Bericht voor het MKB. Overheid stelt budget beschikbaar om te bezuinigen.

U bent vast bekend met de APK Keuring voor auto's ouder dan drie jaar. Uw auto wordt gekeurd en indien nodig wordt een onderdeel aangepast of vervangen. Zo'n systeem van keuring en aanpassing of vervanging bestaat er ook voor uw arbeidsproductiviteit. Als u weet dat er op onderdelen efficiënter gewerkt kan worden en u gaat ermee aan de slag, levert dit meer resultaat op. Het houdt uw bedrijf vitaal. Zo ook u, uw klanten en medewerkers.

Graag brengen wij u op de hoogte van het aanbod van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij bieden vanuit het Europees Sociaal Fonds onder de naam Actie E subsidie aan werkgevers die bedrijfsprocessen verbeteren en duurzame inzetbaarheid vergroten om effectiever te werken.

Kijk op: <http://www.agentschapszw.nl/nieuws/nieuwe-subsidie-sociale-innovatie-vitale-bedrijven>

- De totale subsidietermijn loopt van 3 oktober 2011 tot en met 31 december 2012.
- Wie het eerst komt, die het eerst maalt.
- Het bedrijf doet de subsidieaanvraag.
- Inhuur van externe adviseur(s) is een voorwaarde.
- Deze subsidieregeling vergoedt 75% van de kosten die het bedrijf investeert in het innoveren van bedrijfsprocessen en het verbeteren van de positie van medewerkers. Met een 'standaard' subsidiebedrag van € 18.000,-- betaalt het bedrijf slechts € 6.000,-- voor ruim 180 uur hoogwaardige ondersteuning van externe adviseurs.

Hoe werkt het?

U registreert zich als aanvrager. Vanaf 3 oktober 2011 start de aanvraagperiode. Onder de voorwaarde dat u beschikt over externe begeleiding, kunt u binnen vier weken na goedkeuring door het Ministerie van SZW starten met het optimaal maken van uw bedrijfsprocessen. Deze periode mag maximaal negen maanden duren.

Wij verzorgen de verplichte externe begeleiding die begint met het helpen bij de subsidieaanvraag. Als de goedkeuring binnen is, maken we in samenspraak met het bedrijf een plan van aanpak. Vervolgens begeleiden wij het hele project en doen hiervan verslag. Dit verslag moet binnen vier weken na afloop van het project ingediend worden bij het Ministerie waarna binnen dertien weken de subsidie wordt uitgekeerd. Wij zorgen ervoor dat dit verslag tevens het "onderhoudsrapport" is waarmee het bedrijf in de toekomst verder kan werken aan de andere manier van werken. Meer over ons kunt u vinden op onze websites.

Met vriendelijke groet,
Jaco Snijder en Els Roest-de Bekker

Jaco Snijder
www.rea-ch.nl
jaco.snijder@rea-ch.nl
06-30762866
procesoptimalisatie

Els Roest-de Bekker
www.something-els.nu
els@something-els.nu
073-6330196
organisatieontwikkeling

[Bovenkant document](#)

Hoewel bij de totstandkoming van deze nieuwsbrief (of: uitgave) de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht bestaat de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd verouderd of niet (meer) juist is. Dit kan tengevolge van (aanpassing van de) regelgeving die bekend is geworden na het opmaken van deze uitgave. Voor toepassing in individuele vragen raden wij u aan contact met ons op te nemen.

Indien U zich wilt afmelden voor onze mailingen meld u dan "[hier](#)" af