



NARDUSblad digitaal

samenwerkende uitvaartorganisaties

Jaargang 4, nummer 6

9 november 2012

COLOFON

Deze Nieuwsbrief is het digitale informatieblad van Nardus. Nardus behartigt de belangen van uitvaartverenigingen.

Info: <http://www.nardus.eu>

Wilt u de Nieuwsbrief ontvangen?

Uw bijdrage aan redactie zenden?

Mail dan naar: info@nardus.eu

Kopij volgend NARDUSblad vòòr 15 december 2012.

Nardus Verenigingsbureau

Syta Hammink

Officemanager

Dalenk 7a
7371 DE LOENEN

info@nardus.eu
<http://www.nardus.eu>

Tel. : 055 505 13 16

Fax.: 055 505 33 02

Advertentiebeleid

In "NARDUSblad digitaal" kunnen advertenties worden opgenomen.

Van de bestuurstafel

Nog enkele dagen en dan is de Algemene Vergadering. In deze vergadering ligt een belangrijk stuk ter tafel. U, als lid hebt een aantal heren de opdracht gegeven om een voorstel te maken om te komen tot een betere communicatie met de achterban. Ook is er al jarenlang discussie over de wijze van contributieverdeling. Hiervoor hebben zij ook een voorstel gemaakt. De complete agenda met bijbehorende stukken staat op de website, [achter de inlog](#).

Daarmee kom ik direct op een volgende onderwerp. Het is opvallend dat ik de laatste tijd veel aanvragen heb ontvangen van bestuursleden die opnieuw hun inloggegevens hebben opgevraagd. Dit is gekomen naar aanleiding van de regiobijeenkomsten van de diverse bonden waar geattendeerd is op de informatie die achter de inlog staat vermeld, met name de gedragscode. Deze begint te leven in de achterban. Waar men eerst zeer wantrouwend was, begint men nu het nut en de noodzaak in te zien. En wat wij vragen

(Vervolg op pagina 2)

In deze Nieuwsbrief o.a.

- **Van de bestuurstafel**
- **Beveiliging/controle**
- **Cruciale competenties voor ieder bestuur**
- **ZZP'ers**
- **Verzekeraars leven zelfregulering minder na**
- **Werkkostenregeling**
- **Rayonvergaderingen in Groningen**

is niet veel meer dan wat de Wet ons voorschrijft. Nu is het nog een samenvoeging van een aantal losse procedures. In de komende tijd zal ik de informatie over de gedragscode herschrijven, waardoor het nog meer één verhaal gaat worden en een duidelijke handleiding om het als bestuur op te pakken.

Onlangs heb ik een mail gezonden met het verzoek om te reageren op de onderwerpen op het forum. Dit staat ook achter de inlog en is bedoeld om informatie te krijgen van onze achterban over bepaalde onderwerpen. Momenteel willen wij weten hoe u omgaat met een te vroeg geboren baby, nog onder de 24 weken. Hierop hebben wij, na het zenden van de mail, diverse reacties ontvangen. Wat wij uit de reacties kunnen concluderen is dat u daar met gevoel mee omgaat. En zo moet het ook zijn!

Ook op de vraag hoe u denkt over de stellingen met betrekking tot de Ombudsman hebben wij diverse reacties mogen ontvangen. Op de Algemene Vergadering komt dit ook nog aan de orde. En daarmee is het kringetje weer rond. Zaterdag 10 november wordt de Algemene Vergadering gehouden. Ook u, als bestuurder van een aangesloten uitvaartvereniging, bent van harte welkom.

Syta Hammink

Beveiliging/Controle

Bij een uitvaart komt het soms voor dat de woning van de nabestaande(n) leeggeroofd wordt. Dat dit een extra domper is op de beladen dag vol emoties van de uitvaart, moge duidelijk zijn. Vooral bij afgelegen woningen kan dit vaker voorkomen dan in een stad/dorp waar meer sociale controle is.

Er bestaat echter ook de mogelijkheid om tegen een redelijke vergoeding een beveiliging/controle uit te laten voeren door bijvoorbeeld drager(s) die geen dienst hebben.

Op verzoek van de nabestaanden kan een drager (of enkele dragers) bij de woning gestationeerd worden in een auto. Zo kunnen ze aangeven door hun aanwezigheid dat er controle is en wat er in en om de woning gaande is en eventueel ingrijpen door de politie te waarschuwen.

Nooit zelf actie ondernemen.

Deze faciliteit kan aangedragen worden door de uitvaartverzorger c.q. uitvaartonderneming.

Dat alleen de aanwezigheid van een auto met een persoon er in, die pontificaal voor de woning staat geparkeerd of bij de ingang van een inrit naar een woning ook afschrikt, zal duidelijk zijn.

Vooral op het platteland met afgelegen woningen kan dit een positieve indruk voor een uitvaartvereniging geven.

Albert Berends

Draagt Elkanders Lasten is momenteel bezig haar rouwcentrum te verbouwen en opnieuw in te richten.

Na de verbouwing zal de begrafenisvereniging uit Urk beschikken over een grote(re) condoleancezaal, een kerkzaal, drie grote huiskamers, een grotere garage, een grotere toiletgroep, een nieuwe entree en een luifel die langs het gehele gebouw doorloopt. De klimaatbeheersing en luchtverversing zal voldoen aan de modernste eisen en technieken. De huiskamers zullen waarschijnlijk de grootste van Nederland worden waarin de familie 24 uur per dag aanwezig kan zijn. Elke huiskamer wordt verschillend en stijlvol ingericht en zullen worden voorzien van alle gemakken.

De opening van het nieuwe rouwcentrum staat gepland in week 50 van dit jaar.

Cruciale competenties voor ieder bestuur

Welke competenties zijn belangrijk voor een bestuurder van een vereniging of stichting? Beschikt u als bestuur over de benodigde vaardigheden? De auteurs van de pocket Nog beter besturen, David Wijnperle en Willem-Jan de Gast, geven uit de praktijk aan welke competenties cruciaal zijn.

Cruciale competenties

In trainingen bestuursvaardigheden, die we geven, laten we deelnemers vaak met elkaar kiezen welke tien of twaalf vaardigheden bestuurders in ieder geval dienen te hebben. Daar komen telkens wisselende lijstjes uit, maar wel met een aantal terugkerende termen:

- *Visie uitdragen:* bestuurders weten waar de vereniging of stichting voor staat en nemen het voortouw in het uitdragen van visie en missie. Zij stellen zich op als boegbeeld van de organisatie en laten door hun houding en gedrag zowel intern als extern de kernwaarden van de organisatie zien.
- *Samenwerken:* het bestuur weet dat ze het niet alleen hoeft te doen. Binnen de organisatie zijn bestuurders actief op zoek naar anderen die kunnen helpen. Ze betrekken de achterban bij nieuwe ontwikkelingen en belangrijke besluiten. Extern zijn ze slimme netwerkers, die investeren in het opzetten en onderhouden van vruchtbare samenwerkingsverbanden.
- *Veranderbereidheid:* moderne bestuurders begrijpen dat beweging altijd nodig is. Zij zijn daarom steeds bezig om hun eigen praktijk en werkwijze ter discussie te stellen en te toetsen aan nieuwe ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Omdat zij werken vanuit een heldere visie en missie, zijn ze in staat om het pad te kiezen dat de beste kansen biedt om verder te komen.
- *Luisteren:* goede bestuurders luisteren actief. Ze hebben een open oor voor signalen van binnen en buiten de vereniging of stichting. Ze weten dat zij de wijsheid niet in pacht hebben en zijn daarom juist benieuwd naar de visie en ideeën van anderen. Ook vragen ze gericht om feedback op hun rol en functioneren.
- *Delegeren:* efficiënte besturen doen niet alles zelf. Ze richten zich op de kerntaken zoals die binnen de organisatie zijn vormgegeven en zorgen ervoor dat vooral uitvoerende werkzaamheden door anderen worden opgepakt. Ze weten dat steeds meer vrijwilligers ervaren en hoogopgeleid zijn en dus prima in staat zijn om zelfstandig aan de slag te gaan. Waar nodig begeleiden en ondersteunen ze vanzelfsprekend wel.
- *Besluiten nemen:* besturen nemen besluiten. Ze zijn niet voor niets gekozen of aangesteld. Door transparante besluitvorming laten ze zien dat ze in staat zijn de richting te bepalen en het initiatief te nemen. Zo biedt het bestuur het kader waarbinnen de activiteiten van de vereniging of stichting zich afspelen.

(Financieel) beheren: Een zeer belangrijke vaardigheid. Een goed bestuur heeft zijn zaakjes op orde, zowel financieel als inhoudelijk. Op basis van dit goede beheer wordt verantwoording afgelegd.

Het ondernemende bestuur

Uit de trainingen blijkt dat bovenstaande vaardigheden als cruciale competenties voor bestuurders worden gezien. Een vaardigheid die wat minder als vanzelfsprekend wordt gezien is ondernemerschap. Maar dit is juist nu misschien wel de belangrijkste competentie voor hedendaagse besturen van verenigingen en stichtingen.

- *Ondernemerschap*: dit betekent niet dat elk bestuur zich moet opstellen als kleine zelfstandige en diensten moet gaan verkopen. Wel dat van moderne bestuurders verwacht mag worden dat ze initiatief nemen, kansen zien en benutten, vraaggericht opereren en flexibel inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Deze basishouding is nodig omdat de relatie met financiers, partners en achterban veranderd is. Overheidssubsidies nemen af, de concurrentie om de beschikbare middelen neemt toe, samenwerking met andere partijen is wenselijk en soms onvermijdelijk en de achterban is meer divers en minder sterk gebonden. Een bestuur dat in deze snel bewegende wereld achterover leunt, doet zichzelf en de organisatie tekort.

uit: verenigingen en stichtingen

Opzegging leden

Leden moeten via de vereniging actief geïnformeerd worden op welke wijze zij eventueel hun lidmaatschap kunnen beëindigen. Dit kan via de website en betreft artikel 2:35 lid 6 BW en geldt vanaf 1 december 2012.

De Nederlandse gemeenten gaven in 2010 samen bijna 173 miljoen euro uit aan onderhoud en beheer van gemeentelijke begraafplaatsen en overige begraafstukken. Dat meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek vandaag (17 oktober 2012). De opbrengsten daarvan bedroegen ruim 120 miljoen euro. De afgelopen jaren zijn de lasten harder gestegen dan de baten. De begraafkosten die de gemeenten uit de algemene middelen moesten bekostigen, namen daardoor toe: van 33 miljoen euro in 2005 naar 52 miljoen euro in 2010.

Hoogste netto begraafkosten in kleine gemeenten

Kleine gemeenten geven per inwoner aanmerkelijk meer uit aan begraafplaatsen en overige begraafstukken dan grote, terwijl de opbrengsten maar iets hoger zijn, zegt het CBS. Per saldo bedroegen in 2010 de begraafkosten per inwoner voor een gemeente met minder dan tienduizend inwoners gemiddeld 7 euro, tegen 1 euro per inwoner in een gemeente met honderdduizend inwoners of meer.

lees [hier](#) het CBS bericht.

ZZP'er is niet per definitie altijd voor 100% een opdrachtnemer

Uitvaartverenigingen besteden steeds vaker de uitvoerende werkzaamheden rond de uitvaartverzorging uit aan opdrachtnemers. Steeds vaker is deze uitvoerder een ZZP'er. Dat lijkt een mooie oplossing, waarbij het ondernemersrisico 100% is doorgesluisd naar de ZZP'er. Toch is daarbij enige voorzichtigheid geboden. 100% is niet altijd 100%. De opdrachtgevende uitvaartvereniging draagt nog steeds de nodige risico's. Ten eerste natuurlijk als opdrachtgever, zoals vastgelegd in onze Algemene Voorwaarden. Daarnaast is het van belang dat de ZZP'er zelf daadwerkelijk in het maatschappelijk verkeer optreedt als zelfstandige en risicodragende ondernemer met meerdere opdrachtgevers. Tot zover ga ik er vanuit dat de besturen van uitvaartverenigingen de regels hieromtrent kennen. Zo niet, dan is het nuttig contact op te nemen met uw koepel of met het verenigingsbureau van Nardus.

Het inhuren van Zelfstandigen zonder personeel

ZZP'ers zijn gewilde vakmensen om voor bedrijven opdrachten uit te voeren. Veelal zijn het hardwerkende mensen met jarenlange ervaring in hun vak. Het voordeel voor de opdrachtgever zal duidelijk zijn: u ontvangt van de ZZP'er keurig een factuur die u op tijd dient te betalen. Is de opdracht klaar, dan zijn er geen wederzijdse verplichtingen meer.

Duidelijke afspraken maken is belangrijk

Er dienen wel een aantal zaken te worden vastgelegd zoals een omschrijving van de opdracht, het afgesproken bedrag, wie is verantwoordelijk voor het gebruikte materiaal. Verder dienen aan dezelfde veiligheidseisen te worden voldaan als voor mensen in loondienst.

VAR verklaring

Met betrekking tot belastingen en arbeidsinspectie kan de ZZP'er een VAR verklaring overhandigen. U maakt daar een kopie van en een kopie van het identiteitsbewijs van de ZZP'er en bewaart deze in uw administratie, ook nadat de opdracht is uitgevoerd.

Middels een VAR WUO (winst uit onderneming) bent u gevrijwaard van aansprakelijkheid op het gebied van loonbelasting en sociale lasten van de ZZP'er. De ZZP'er is ook niet verzekerd voor werknemersverzekeringen.

In een aantal gevallen geeft de Belastingdienst een VAR ROW (resultaat uit overige werkzaamheden) af. Dit houdt in dat de opdrachtgever en de ZZP'er afspraken dienen te maken over wie verantwoordelijk is voor de afdracht van belastingen en premies. Leg dit ook vast in de opdrachtovereenkomst. [Meer VAR info](#)

Geen verkapte loondienstconstructie

Het is niet mogelijk om een werknemer die voorheen volledig bij u in dienst was, vervolgens als ZZP'er dezelfde werkzaamheden te laten uitvoeren zoals dat voorheen gebeurde. In dat geval kan de Belastingdienst de overeenkomst beschouwen als een voortzetting van het loondienstverband. Pas na drie maanden en een dag kunt u een voormalig werknemer weer in dezelfde functie aannemen als zelfstandig ondernemer.

Het blijft echter toch steeds opletten met ZZP'ers.

Door een recente uitspraak van de Hoge Raad reikt het risico van de opdrachtgevende uitvaartvereniging toch nog een stukje verder. De essentiële nuancering, aangebracht door de Hoge Raad geeft aan, wat ik hierna vertaal naar de uitvaartvereniging: indien de ZZP'er werkzaamheden uitvoert, die ook door de uitvaartvereniging worden gedaan of gedaan hadden kunnen worden (omdat de organisatie daarop is ingericht of omdat vergelijkbare werkzaamheden door eigen medewerkers worden uitgevoerd), dan is er ook een arbeidsrechtelijke verantwoordelijkheid voor de ZZP'er, die gelijk is aan de verantwoordelijkheid voor eigen medewerkers.

Het artikel 7:658 lid 4 uit het Burgerlijk Wetboek luidt: "Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf, arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt". Door de uitspraak van de Hoge Raad is dit artikel nu ook van toepassing geworden op ZZP'ers.

Kortom het bekende adagium: "uitbesteden van werk vraagt een hoger niveau van inzicht en overzicht van een opdrachtgever, dan het direct aansturen van eigen mensen" is nog steeds geldig en actueel.

Verzekeraars leven zelfregulering minder na.

Verzekeraars leven de onderling afgesproken regels minder na. Was er vorig jaar nog een aantoonbare naleving van zelfregulering bij 74% van de verzekeraars, op dit moment voldoet 61% hieraan. Dit blijkt uit het rapport van de Stichting Toetsing Verzekeraars over het self assessment 2012.

Het Verbond van Verzekeraars stelt, als opdrachtgever van het onderzoek, gematigd positief te zijn over de resultaten. In de self assessments zijn 15 van de 41 gedragscodes en bedrijfsregelingen van verzekeraars getoetst. Vooral de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen (18%) en de Gedragscode Verzekeraars (8%) worden door een substantiële groep verzekeraars niet aantoonbaar nageleefd. Het Verbond gaat leden die de eerste code niet naleven aansporen om alsnog hieraan te voldoen. Ook komt er begin 2013 een themadag voor de leden over de gedragscode en het bijbehorende protocol. De Gedragscode Verzekeraars krijgt een prominente plaats in de diverse communicatiemiddelen van het Verbond.

De naleving van regelingen gericht op het klantbelang, zoals de Kwaliteitscode Rechtsbijstand, de Gedragscode Geïnfomeerde Verlenging en Contractstermijnen, de Modellen De Ruiter en de Gedragscode Behandeling Letselschade, is nagenoeg 100%.

03-10-2012 • AM

De werkkostenregeling

De kans is groot dat u in de afgelopen jaren iets hebt gehoord over de werkkostenregeling, maar dat een overstap op de regeling nog niet wordt overwogen. Sommige gemeenten zien de werkkostenregeling namelijk als een ver-van-mijn-bed-show of zien het belang van een overstap niet in. Toch is raadzaam op tijd bij de werkkostenregeling stil te staan. Met ingang van 1 januari 2014 is de werkkostenregeling namelijk voor iedereen verplicht!

De werkkostenregeling introduceert een nieuw stelsel van vergoedingen en verstrekkingen. De oude vrijstellingen op werknemersniveau verdwijnen. In plaats daarvan voorziet de regeling in een vrijstelling op werkgeversniveau. Deze vrijstelling bedraagt (thans) 1,4% van de fiscale loonsom (de vrije ruimte). Binnen de vrije ruimte mag een werkgever onbelast kosten vergoeden of zaken verstrekken, ongeacht of sprake is van een beloningselement. Echter, zodra de vrije ruimte wordt overschreden, is op de overschrijding de werkgever een eindheffing van 80% verschuldigd.

Administratieve vereenvoudiging?

Doel van de werkkostenregeling is een vereenvoudiging van de regels en een vermindering van de administratieve lasten voor de werkgever. Dat lijkt in de praktijk toch anders uit te pakken. Zo kent de werkkostenregeling tal van uitzonderingen en nuances. Uitvoerend personeel zal zich deze al in een vroegtijdig stadium eigen moeten maken. Bovendien geldt dat de werkkostenregeling niet alleen de salarisadministratie raakt, maar ook de financiële administratie. Twee voorbeelden:

In de financiële administratie wordt dit type kosten veelal als overige personeelskosten geadministreerd op de (hulp)kostenplaats 'Personeel', waarop een forfaitair percentage van toepassing is. Slechts het kostprijsverhogende element wordt als kostenpost geadministreerd. De werkkostenregeling gaat echter uit van de kosten inclusief de daadwerkelijk gefactureerde btw. Veel personeel gerelateerde uitgaven bereiken de salarisadministratie niet, omdat zij geen gevolgen voor de loonheffing hebben. Voor sommige van deze kosten wijzigt dit echter onder de werkkostenregeling. Te denken valt aan een personeelsfeest op een externe locatie. Momenteel is dit tot een bedrag van € 454 per werknemer onbelast. Onder de werkkostenregeling is daarentegen sprake van loon van de werknemer dat desgewenst kan worden ondergebracht in de vrije ruimte.

Beide voorbeelden tonen aan dat de salaris- en de financiële administratie meer dan ooit met elkaar te maken krijgen en dat dit vraagt om slimme toepassingen.

Houdt u rekening met een ruime implementatieperiode, mede vanwege interne zeggenschapsronden en het opleiden en instrueren van het uitvoerend personeel. Tijdens deze implementatieperiode is de betrokkenheid van de diverse afdelingen (P&O, salarisadministratie en financiële administratie) van groot belang en vraagt om een gecoördineerde aanpak. Om alvast een indruk te krijgen van de gevolgen voor de begroting van 2014, is een rekentool beschikbaar. Deze rekentool maakt de stijging van de loonkosten inzichtelijk. Daarnaast kan de rekentool worden gebruikt voor een beoordeling van de manieren ter verlaging van de belastingdruk.

Rayonvergaderingen en Algemene Najaars Ledenvergadering van de Federatie Groningen

In de maand oktober heeft de Federatie Groningen zoals gewoonlijk weer haar 3 rayonvergaderingen en de Algemene Najaars Ledenvergadering gehouden.

Het Federatiebestuur is erg content met de relatief goede opkomst van de verenigingsbesturen, zowel voor de Rayonvergaderingen als voor de Algemene Najaarsvergadering.

De onderwerpen: gedragscode Nardus, structuur van Nardus en schriftelijke overeenkomst met de uitvaartverzorger, zorgden voor de meeste discussie.

Tegen de gedragscode was zowel in de rayonvergaderingen als in de Algemene Ledenvergadering veel weerstand. Na de nodige uitleg en toelichting dat aan de meest wettelijke verplichtingen door bijna alle verenigingen al wordt voldaan was er wel begrip voor de bepalingen die in het Burgerlijk Wetboek zijn vastgelegd en die gehandhaafd zouden moeten worden .

Ondanks de uitleg dat het noodzakelijk is om mensen in het bestuur te hebben die de kennis en de capaciteit hebben om functies als penningmeester, secretaris en voorzitter te kunnen vervullen, blijft er met name tegen de matrix voor de bestuursleden veel onbegrip en weerstand bestaan, dit met name over het indienen van een c.v. en de integriteittoets.

De Algemene mening is: het is al moeilijk genoeg om bestuursleden te vinden en als je dan ook nog dergelijke dingen vraagt, dan vindt je helemaal niemand meer die bereid is een bestuursfunctie op zich te nemen.

Over de structuur van Nardus bleef veel twijfel bestaan of het wel zinvol was om het voorstel in deze vorm uit te voeren.

Ook ontstond er veel discussie over het wel of niet nodig vinden van het hebben van een schriftelijke overeenkomst met de uitvaartverzorger/-ondernemer. Ook na uitleg van het Federatiebestuur dat het eigenlijk noodzaak is om een schriftelijke overeenkomst te hebben, bleven verschillende bestuurders sceptisch en vonden het niet nodig om een overeenkomst te maken. Ze vonden dat de uitvaartverzorger/-ondernemer het best wel goed deed, zonder te weten c.q. te controleren (misschien door een kopie-nota) of dit inderdaad zo is. Het Federatiebestuur vond wel dat de bestuurders best kritischer mochten zijn en dat ze niet in slaap moeten succelen, 'omdat het altijd goed is gegaan'. Daarnaast is ook gewezen op de belangrijkheid om een klachtenprocedure te maken, waardoor een lid bij een klacht precies weet waar en hoe hij/zij terecht kan.

Opgemerkt mag worden dat de opkomst voor de rayonvergaderingen en de Algemene Ledenvergaderingen sinds 2011 weer een positief beeld laten zien. Hierbij speelt vooral een rol dat

Wettelijk minimumloon per 1 januari 2013

SOCIALE ZEKERHEID – De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2013.

Het wettelijk brutominimumloon (WML) voor werknemers van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband wordt per 1 januari 2013:

- * 1.469,40 euro per maand;
- * 339,10 euro per week;
- * 67,82 euro per dag.

U vindt [hier](#) meer informatie.

er een gevoel heerst dat de verenigingen weer meetellen in de besluitvorming en dat met hun mening rekening wordt gehouden.

Ook onder de aanwezigen heerst over het algemeen een positieve stemming en er werd op een prettige manier gediscussieerd.

Voor het Federatiebestuur was het duidelijk met welke opdrachten er verder gehandeld moest worden.

Wim van Dijken (secretaris Fed. Van uitvaartver. in de Prov. Groningen)

Verzoek, invullen vragenlijst

Onlangs hebt u een brief ontvangen van MKB Nederland (rechtstreeks of via de Bond/Federatie. Hierin wordt gevraagd om een vragenlijst in te vullen. Ook wanneer u geen medewerkers in dienst heeft. Op dit laatste willen wij nogmaals de nadruk leggen. Het invullen van de enquête levert inzicht in het aantal werknemers dat werkzaam is bij uitvaartwerkgevers al dan niet aangesloten bij één van de branche organisaties BGNU of Nardus. Deze uitkomst bepaalt of de Minister van Sociale Zaken de CAO algemeen verbindend verklaard. Indien de CAO algemeen verbindend wordt verklaard geldt deze voor alle werkgevers en werknemers in de uitvaartbranche.

Syta Hammink

