

Zaken Doen december 2016

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Wat in 2017 verandert op het gebied van personeel

Met dank aan HR-dienstverlener RAET bieden wij u een overzicht van de wetsvoorstellen die op Prinsjesdag zijn aangekondigd door het kabinet. Deze moeten nog wel door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd!

Nieuw systeem lage-inkomensvoordeel

Als u mensen in dienst neemt die zich 'aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden' (bijvoorbeeld ouderen of mensen met een arbeidsbeperking) kunt u een lage-inkomensvoordeel (LIV) krijgen voor werknemers die 100 tot 125 procent van het minimumloon verdienen. Lonen van maximaal 125 procent van het wettelijk minimumloon staan gelijk aan een LIV van 1.000 euro per jaar. Werkgevers die werknemers aannemen met een loon tot 110 procent van het minimumloon, hebben recht op 2.000 euro. Voorwaarde is wel dat de werknemer minimaal 1.248 uur in een jaar bij dezelfde werkgever in dienst moet zijn, dit staat gelijk aan 24 uur per week. Zie ook het artikel 'Hoe kom je aan subsidiabel personeel?'

Inkomstenbelasting

Met ingang van 2017 gaan de belastingtarieven in de tweede en derde schijf omhoog. Schijf 1 blijft 36,55%, schijf 2 en 3 gaan van 40,4% naar 40,8%. Schijf 4 blijft 52%. De maximale algemene heffingskorting gaat van EUR 2.242 in 2016 naar EUR 2.254 in 2017. De maximale arbeidskorting gaat van EUR 3.103 in 2016 naar EUR 3.223 in 2017. Het kabinet heeft ook een verhoging van de ouderenkorting voorgesteld.

Elektrisch rijden wordt aantrekkelijker

Voor alle auto's van de zaak geldt in 2017 een bijtelling van 22 procent. Tenzij het gaat om een elektrische auto of een auto die op waterstof rijdt. Deze auto's kennen in 2017 slechts een bijtelling van vier procent. Voor volledig elektrische auto's geldt een bijtelling van vier procent voor de eerste EUR 50.000 van de cataloguswaarde. Boven dit bedrag dient men eveneens aan de bijtelling van 22 procent te voldoen.

Seizoensgebonden werknemers

In de huidige situatie moeten seizoensgebonden werknemers, zoals flexwerkers in de land- en tuinbouw, na drie contracten in twee jaar een vast contract krijgen, tenzij tussen de contracten een tussenpoos zit van zes maanden. Omdat voor seizoensgebonden bedrijven zo'n periode van zes maanden te lang is, heeft het kabinet voorgesteld om, indien hier afspraken over gemaakt zijn in de cao, per 2017 deze termijn te verkorten en werkgevers de mogelijkheid te geven om de werknemer al na drie maanden opnieuw in dienst te nemen.

Transitievergoeding bij ontslag wegens ziekte

De transitievergoeding voor werknemers die na een dienstverband van minimaal twee jaar ontslagen worden, geldt ook voor werknemers die na twee jaar ziekte in de WIA komen en dan worden ontslagen. Voor deze transitievergoeding ligt een voorstel tot compensatie door het UWV met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.

Minimumloon naar 22 jaar

Vanaf 1 juli 2017 wordt de maximumleeftijd voor het jeugdloon verlaagd van 23 naar 22 jaar en in 2019 wordt dit verder doorgevoerd naar 21 jaar. Ook vindt er een verhoging plaats voor het loon voor 18- tot en met 21-jarigen.

Dit blad wordt u aangeboden door Jan W.M. Verstijnen, AInstIB



Atop
Access to progress
Bedrijfsadvies voor het MKB

Helvoirtsestraat 20A – 5268 BB HELVOIRT

M 06-51 42 29 76 – E info@atopbedrijfsadvies.nl – www.atopbedrijfsadvies.nl – www.iib.ws

Wilt u mij alstublieft een e-mail sturen als u Zaken Doen in het vervolg niet meer wenst te ontvangen?

MKB biedt werk aan vier miljoen mensen

Het jaarbericht 2016 laat de kerncijfers van en het onderscheid binnen het MKB zien. Het MKB biedt werk aan vier miljoen mensen (3,1 miljoen voltijdsbanen). De bedrijven waren in 2015 goed voor een gezamenlijke omzet van 871 miljard euro (+0,3 % ten opzichte van 2014). Het jaarbericht onderscheidt binnen het MKB verschillende typen bedrijven met elk een eigen rol. Zelfstandigen zorgen voor veel bedrijvigheid en flexibiliteit, terwijl de zogenoemde scale-ups met een beperkt aantal (16.000) cruciaal zijn voor banengroei. Starters brengen vooral economische dynamiek met zich mee, terwijl het 'gevestigd MKB' met 1,9 miljoen voltijdsbanen de grootste bijdrage levert aan de werkgelegenheid.

Het volledige jaarbericht is te vinden op de website [De staat van het MKB](#).

Modernisering van de Ziektewet (voor 'vangnetters')

De modernisering van de Ziektewet heet officieel de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa). De modernisering houdt een reeks maatregelen in die ingaan per 1 januari 2017 en die het weer erg belangrijk maken dat u een goed re-integratiebeleid hanteert voor uw zieke medewerkers, ook als zij geen vast dienstverband met u hebben. U blijft namelijk (maximaal tien jaar, of zelfs twaalf als u eigenrisicodrager bent voor de Ziektewet!) verantwoordelijk voor de WGA-lasten en re-integratie van arbeidsongeschikte (ex-) tijdelijke medewerkers. Ook als zij niet ziek waren op het moment van vertrek! Worden zij binnen 4 weken na uitdiensttreding ziek? Dan kunnen ze onder omstandigheden toch nog onder je verantwoordelijkheid vallen voor de Ziektewet- en WGA-lasten.

Goed re-integratiebeleid

1. Start het verzuimbeleid binnen 3 maanden na ziekte – hoe eerder hoe beter!
2. Zorg voor een goede medewerkersadministratie - Leg nauwkeurig vast:
 - welke vaste en tijdelijke medewerkers u in dienst hebt (gehad);
 - welke medewerkers ziek uit dienst zijn gegaan;
 - welke medewerkers binnen vier weken na uitdiensttreding ziek zijn geworden;
 - welke vaste medewerkers na twee jaar ziekte uit dienst zijn gegaan;
 - welke medewerkers recht hebben op een 'no-riskpolis'.Noteer de datum van uitdiensttreding en bij ziekte ook de 1e ziektedag.
3. Controleer altijd zorgvuldig de opgave van het UWV - Neem bij het constateren van fouten of bij onduidelijkheden direct contact op met het UWV.
4. Onderzoek of de zieke vangnetter binnen uw bedrijf op een andere manier aan het werk kan - Zieken met een baan richten zich vooral op wat ze nog of weer kunnen. Vanuit die positie bouwen ze hun werk op. Zieke mensen zonder baan richten zich na een tijd vooral op het ziek zijn. Ook ervaren zij een hogere drempel om weer aan het werk te gaan. Als u eigenrisicodrager bent voor de Ziektewet bent u trouwens verplicht om re-integratie binnen uw eigen bedrijf (1e spoor) te onderzoeken en wanneer mogelijk toe te passen.

Denk goed na: tijdelijk contract of uitzendkracht?

Werkt u vooral met tijdelijke contracten om pieken en dalen in de werkdruk op te vangen? Dan kan een uitzendkracht een slim alternatief zijn. Dat is misschien op korte termijn duurder, maar de loondoorbetaling bij ziekte (of Ziektewetuitkeringen), de Poortwachterverplichtingen en het risico op 10 jaar WGA-betaling zijn voor rekening van het uitzendbureau.

Compensatie transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid

Onderdeel van de WWZ is de transitievergoeding die werkgevers verschuldigd zijn bij beëindiging van het dienstverband. Werkgevers vinden het met name onredelijk dat zij een transitievergoeding verschuldigd zijn als de beëindiging het gevolg is van langdurige arbeidsongeschiktheid. Tenslotte hebben zij dan al veel kosten moeten maken voor begeleiding en re-integratie, nog buiten de kosten voor vervanging van de zieke medewerker. Om de transitievergoeding niet te hoeven betalen kiezen werkgevers er soms voor om de arbeidsovereenkomst niet te beëindigen en deze "slappend" voort te zetten, met alle risico's van dien! Er is nu een wetsvoorstel in de maak dat werkgevers hiervoor moet compenseren, zodat oneigenlijke trucs achterwege kunnen blijven. De verwachting is dat het wetsvoorstel in 2018 van kracht zal worden. Het goede nieuws is dat invoering dan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 plaatsvindt. Daarmee wordt de transitievergoeding voor deze groep medewerkers overigens niet gratis. Om dit te financieren wordt de premie van het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) verhoogd.

AOW-leeftijd verder omhoog

Voor mensen die in 2021 met pensioen gaan is de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar. In het regeringsbeleid is bepaald dat na 2021 de pensioengerechtigde leeftijd gekoppeld wordt aan de levensverwachting. Voor 2022 bedraagt de pensioengerechtigde leeftijd 67 jaar en 3 maanden. Bij een gelijkblijvende stijging van de levensverwachting zal ook in de jaren 2023 t/m 2025 de pensioenleeftijd jaarlijks met drie maanden omhoog gaan. Volgens deze prognose gaat in 2025 de AOW-gerechtigde leeftijd 68 jaar bedragen.

Column: Lean Ondernemen - 6

PdK behandelt in 2016 in **Zaken Doen** achtereenvolgens de zes belangrijkste onderdelen van de Lean Managementfilosofie: 1. Lean Managementfilosofie, 2. De vijf basisprincipes van de Lean Managementfilosofie, 3. Waardestroommap, 4. De acht verspillingen, 5. 5S, 6. JIT & KANBAN-Pullstelsel.

JIT

Just in Time = Zo laat mogelijk leveren, maar toch op tijd

JIT betekent: zo laat mogelijk produceren en leveren waardoor geld bespaard wordt. Dat komt hoofdzakelijk doordat voorraden dan beperkt kunnen worden. Voorraden kosten geld door de volgende factoren:

- **Risico** - tijdens de opslag van de voorraad kan er iets gebeuren met het product en ook: het kan onzeker zijn of het product ook daadwerkelijk verkocht gaat worden.
- **Ruimte** - het opslaan van voorraden kost geld in de vorm van huur of bouwkosten en in de vorm van onderhoud en medewerkers. Er zijn mensen nodig om de opslag netjes te houden en alles op zijn plaats te zetten of er juist vanaf te halen.
- **Rente** - heeft te maken met de geldwaarde. Het geld van de voorraden had ook geïnvesteerd kunnen worden op een manier die rente had kunnen opleveren.



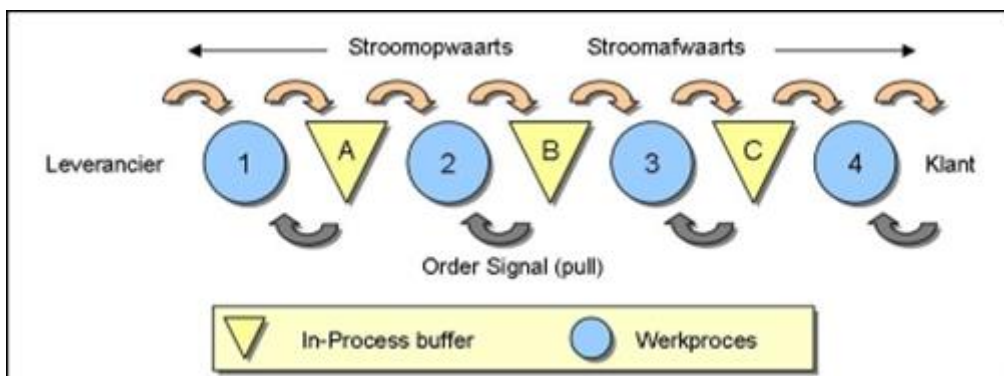
De JIT-filosofie

De basis van de JIT-filosofie is dat als een onderneming wil blijven bestaan, zij moet voldoen aan de steeds wisselende eisen vanuit de markt en dat een onderneming zich moet onderscheiden van concurrenten. Een onderneming moet continu streven naar een hogere flexibiliteit, hogere kwaliteit en lagere kosten. Vanuit deze hoofddoelstellingen ontstaan subdoelstellingen, zoals:

- **Korte doorlooptijd (zero leadtime)**: zorgt ervoor dat een onderneming flexibel is en maakt haar onafhankelijker van de vraagvoorspelling. Daarnaast geldt: tijd=geld volgens de **QRM filosofie**. Wanneer de doorlooptijden korter worden kan op een dag meer geproduceerd worden en kunnen de onkosten van bijvoorbeeld de werknemers verdeeld worden over meerdere producten. Ofwel: een lagere **kostprijs** waardoor bij een gelijkblijvende vraagprijs, meer winst gemaakt kan worden.
- **Lage voorraden (zero inventories)**: waarom voorraden onnodig geld kosten is bij de definitie van JIT al toegelicht. Voorraden zijn echter ook ongewenst omdat ze de daadwerkelijke problemen verbloemen. De voorraden dienen namelijk als een buffer voor als er iets fout gaat. Bij JIT draait het er om dat men de werkelijke problemen aanpakt waardoor buffers niet meer nodig zijn.
- **Nul-fouten productie (zero defects)**: bij JIT wordt er geen **uitval** geaccepteerd: een onderneming moet ernaar streven dat het proces zo ingericht is dat alles in één keer goed gaat. Het gaat daarbij overigens om het hele **bedrijfsproces, niet alleen om de productie**.

KANBAN

Een **KANBAN systeem** zorgt ervoor, dat voorraden worden aangevuld op basis van verbruik. Dit gebeurt met zogenaamde KANBAN-signaalkaarten.



De KANBAN-filosofie

Het KANBAN-systeem zorgt voor productie op basis van verbruik. Een proces moet een aantal producten produceren op basis van de klantvraag. Hiervoor zijn onderdelen nodig. Deze worden aan de voorraad onttrokken. Wanneer de voorraad tot een bepaald punt is gedaald, wordt er een signaal afgegeven aan het proces stroomopwaarts om de voorraad weer bij te vullen. Het aan te vullen aantal staat aangegeven op de KANBAN-kaart.

Er is een aantal regels waaraan een KANBAN *Pull-Productiesysteem* moet voldoen:

- Processen stroomafwaarts onttrekken precies het benodigde aantal onderdelen aan de buffers stroomopwaarts. Het aantal dat onttrokken kan worden, hangt af van het aantal KANBANS (= aantal kaarten in omloop).
- Elke processtap produceert het aantal onderdelen dat op de KANBAN vermeld staat. Dit gebeurt in de volgorde waarin de KANBANS liggen (vaak first-in-first-out).
- Een KANBAN is vrijwel altijd gekoppeld aan een kar, container, bak etc. Geen KANBAN betekent geen productie.
- Alleen defectvrije onderdelen mogen geleverd worden. Indien er defecten optreden, dient de oorzaak direct opgelost te worden.
- Het productieproces wordt gestroomlijnd om de productie te balanceren. Variatie in de vraag wordt ondervangen door het aantal KANBANS aan te passen.
- Het aantal KANBANS wordt langzaam verminderd om het onderhandenwerk (WIP – Work in Progress) te verlagen.
- Hierbij komen verspillingen aan het licht die geëlimineerd moeten worden.

Nadenkertje: Als je toch van plan bent om na te denken, denk dan in elk geval groot. – Donald Trump

Wet DBA naar de garage

De per 1 mei 2016 ingevoerde wet DBA is nu al voor groot onderhoud naar de garage en ... het is nog maar de vraag of hij niet total loss wordt verklaard. Staatssecretaris Wiebes heeft in ieder geval de implementatieperiode verlengd van 1 mei 2017 tot 31 december 2017. Gedurende deze periode is ook het sanctiebeleid opgeschort. Alleen bij overduidelijk zware overtredingen van de wet zal er nog sprake zijn van een sanctie met terugwerkende kracht tot 1 mei 2016.

De Wet DBA had als doel om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Maar de wet blijkt nu als een boemerang te werken en leidt ertoe dat opdrachtgevers huiverig zijn om zelfstandig ondernemers in te huren. Dit komt omdat er op vragen van werkgevers halfslachtig wordt gereageerd. Dit is een gevolg van het feit dat doel en middel met elkaar worden verward. Vele werkgevers maken sinds jaar en dag gebruik van een flexibele schil in de vorm van uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden. In de periode waarin de VAR nog werd gehanteerd konden werkgevers, zonder zich zorgen te hoeven maken, ook gebruik maken van zelfstandigen die zich specifiek richtten op de ondersteuning tijdens piek en ziek. Onder de Wet DBA is het nog maar de vraag of deze laatste categorie als zelfstandig ondernemer wordt aangemerkt of als medewerker. Tenslotte voldoet deze invaller in dat geval aan de kenmerken van een werknemer. Namelijk dat er sprake is van gezag, het verrichten van persoonlijke arbeid en het daarvoor ontvangen van loon. De discussie is dus nog lang niet voorbij...

MKB heeft positieve verwachtingen van 2017

MKB-ondernemers verwachten voor 2017 meer omzet, hogere investeringen en uitbreiding van de werkgelegenheid. Vooral ondernemers in het middenbedrijf (50-250 werkzame personen) zijn positief in hun verwachtingen voor volgend jaar. Ondernemers met kleinere bedrijven (5-50 werkzame personen), zijn ook positief, maar iets minder optimistisch. Over de omzet, de export en de personeelssterkte zijn ondernemers uit het grootbedrijf nog positiever dan ondernemers in het MKB.

Hoe kom je aan subsidiabel personeel?

Het UWV heeft een nieuw systeem om werkgevers in contact te brengen met mensen met een arbeidsbeperking die graag willen werken: de 'kandidatenverkenner banenafspraken'. Dit is een online personeelsbank met nu al rond de zestigduizend werkzoekenden. Werkgevers kunnen in die verkenner zoeken in geanonimiseerde profielen met informatie over opleiding, arbeidsverleden, werkwensen en de eventueel benodigde begeleiding. Voor meer informatie: www.werk.nl/kandidatenverkenner.

Wie zo'n kandidaat in dienst neemt hoeft niet bang te zijn voor het werkgeversrisico van loondoorbetaling bij ziekte – de no-riskpolis is voor onbepaalde tijd geldig.

Wist u dat... Teslarijders en vrouwen de meeste boetes krijgen?

Leasemaatschappij Athlon meldt dat eigenaren van een Tesla het vaakst van iedereen een verkeersboete krijgen, gemiddeld 3,85 boetes per auto in 2016. 75% van de boetes is voor snelheidsovertredingen. Teslarijders veroorzaken ook heel veel schademeldingen. Alleen bezitters van een Alfa Romeo maken nog meer brokken.

En een andere leasemaatschappij, Arval, had eerder al laten weten dat vrouwen vaker boetes krijgen dan mannen, gemiddeld 2,4 per jaar. Maar de boetes van de mannen zijn gemiddeld wel hoger!

De redactie van **Zaken Doen** en de onafhankelijke IIB-adviseurs van Nederland besteedt per editie aandacht aan een bepaald onderwerp of vraagstuk; speciaal bedoeld om verder over na te denken.

Waarom politici 'liegen'

Het verschijnsel is weliswaar van alle tijden, maar de beschuldigingen dat politici liegen of niet de gehele waarheid vertellen vliegen ons tegenwoordig vrijwel dagelijks om de oren. En met name politici zeggen dat in toenemende mate ook over elkaar!

Volgens Dr. Ichak Kalderon Adizes deed in 1952 Adlai Stevenson II (1900-1965), Amerikaans politicus en diplomaat - en tevens de kleinzoon van de Amerikaanse vicepresident in de periode van 1893 tot 1897, in een campagnespeech de volgende uitspraak: *"Ik heb mijn opponenten een aanbod voor een deal gedaan: wanneer zij ermee stoppen met leugens over mij te vertellen, dan zal ik stoppen met de waarheid over hen te vertellen."*

Met de jongste verkiezingen voor de nieuwe president van Amerika nog vers in het geheugen lijkt het er steeds meer op dat deze vorm van elkaar tijdens de campagne bejegenen in heftigheid toeneemt. Met name Donald Trump, maar ook Hillary Clinton, heeft recent heel veel kritiek gekregen vanwege het omzeilen van de waarheid. En het heeft er alle schijn van dat het imago dat Clinton niet kan worden vertrouwd gaandeweg voor haar een serieuze belemmering in haar campagne is geworden.

Het thema van 'liegende' politici is echter niet exclusief voor Amerika. In veel meer landen wordt dezelfde klacht gehoord: *"We kunnen onze leiders niet (meer) vertrouwen. Zij tonen ontwijkend gedrag. Zij vertellen ons de waarheid niet."*

Waarom is het een wereldomvattend verschijnsel?

Het antwoord daarop is volgens Dr. Ichak Kalderon Adizes simpel: *"Omdat ze niet anders kunnen!"*

Leiders van grote concerns en leiders van landen vertonen zeer vergelijkbare stijlen van leiderschap: zij tonen ontwijkend gedrag, houden hun kaarten zeer dicht tegen de borst en delen geen informatie als dat hen van pas komt. Ze gebruiken grote woorden om hun werkelijke bedoelingen te verdoezelen. Ze 'liegen' vaak en ontwijken ook de waarheid.

Maar hoe komt dat dan?

Hoe hoger je in de hiërarchie opklimt, hoe meer politiek de omgeving wordt. Degenen met wie je in verbinding staat hebben hun eigen belangen - of die nu persoonlijk zijn of van het onderdeel of de afdeling waaraan zij leiding geven - en er is een voortdurende worsteling gaande tussen al deze belangen. Als leider moet je zien te manoeuvreren tussen al deze lobby's en/of invloedrijke individuen en deze kunstgrepen zien te overleven.

Wanneer je oprecht bent over je bedoelingen en die aan anderen bekend maakt, dan geef je informatie aan degenen die uit zijn op jouw positie of zetel en die willen dat jij verliest zodat zij kunnen winnen. Kortom, met zo'n opstelling verlies je in feite het juiste vermogen om nog politiek te kunnen manoeuvreren.

Vergelijk het met de situatie waarbij de militaire leider tijdens een oorlog zijn bedachte strijdplannen aan de vijand bekend maakt!

Veelzeggende anekdote

Het verhaal gaat dat binnen het Israëliëse kabinet door premier Benjamin Netanyahu in 1-op-1-ontmoetingen met een lid van zijn kabinet, wanneer over een gevoelig thema of onderwerp wordt gesproken, het vaak voorkomt dat hij met betrekking tot de voorgestelde strategie geen ja en geen nee uitspreekt. Hij schudt dan links en rechts met zijn hoofd bij nee of op en neer bij ja, maar hij zegt geen woord. Naar verluidt wantrouwt hij de zaak en houdt hij er rekening mee dat het op band wordt opgenomen door iemand die per definitie niet zijn belangen of die van het land voor ogen heeft. Er zouden microfoons aanwezig kunnen zijn waarvan hij niet op de hoogte is.

Door geen woord te zeggen kan hij later eventueel ontkennen dat hij ooit die bepaalde beslissing heeft genomen.

Beeld van herkenning

We hebben het zelf misschien ook wel eens gedaan: je gesprekspartner vragen om te wachten met verder spreken en ergens een plaats opzoeken waar je met elkaar verder kunt praten zonder te worden afgeluisterd.

In veel landen betreed je het kantoor van de hoogste bazen via een 'dubbele deur', die allebei van geluidswerend materiaal zijn voorzien, zodat de stemmen niet hoorbaar zijn.

Democratie en 'de leugen'

Hoe democratischer het systeem is, des te meer zal er worden 'gelogen'.

Binnen een democratisch stelsel moet een leider moeilijke manoeuvres uithalen binnen een politiek geëngageerde prestatiegerichte omgeving. In een democratie moet je als politicus wel 'liegen' over jouw bedoelingen, teneinde macht te krijgen of te houden. Je dient te manoeuvreren en vijanden van de oppositie - en regelmatig ook van je eigen partij - te desoriënteren of je moet je mond houden en je gezicht in de plooi houden hoewel er eigenlijk best wel veel te zeggen valt.

Politici hebben een persoonlijkheid die hen helpt om ontwijkend gedrag te tonen, om met 'leugens' te leven en hun gezicht in de plooi te houden. Niet alle mensen kunnen dat. Daarom past veel mensen de rol van de politicus niet. Die mensen verafschuwen het proces dat ze dan moeten volgen.

Welbeschouwd betreft het een proces dat is uitgegroeid tot een onvermijdelijk bijproduct van het politieke systeem waarvoor we hebben gekozen!

TW

Uw IIB-geaccrediteerde adviseur/ondernemer staat u als 'luisterend oor' graag ter beschikking. En hij/zij kan verder samen met u een juiste koers bepalen. Bovendien kan hij/zij buiten zijn/haar eigen competenties nog beschikken over ervaren deskundigen vanuit zijn/haar netwerk. Doe er uw voordeel mee.

De Afsluiter

Ondernemen op zijn 21^e eeuws

Nogal tegen mijn gewoonte in ben ik vandaag in een ingeving bij het park van mijn fiets gestapt. Het leek de laatste mooie herfstdag van het jaar te worden. En ik weet niet waarom maar ik was moe. Ik maalde maar met mijn gedachten en wilde eigenlijk gewoon even rustig het gedachten-geratel stilzetten. Even naar de damhertjes kijken. Op een bankje. Ik zie dat er zelfs een struisvogel tussen loopt. Het graast allemaal en kijkt rustig om zich heen. Een heel ander leven dan in de wildernis van de steppe waar ze meestal schuw om zich heen kijken. Klaar om het bij elk krakend takje of ander ongewoon geluid direct op een keihard lopen te zetten. Een beetje zoals ik daar nu ook zat. Heel, heel erg rustig.

Ik haal de appel uit mijn tas, zonder er echt bij na te denken, en bijt erin. Heerlijk fris en zuur. Dan trilt mijn telefoon in mijn binnenzak. Ik laat hem maar even doortrillen tot aan de voicemail. Dat geeft ook rust.

Het was natuurlijk Heleen. Dat zag ik toen ik het gesprek wegdrukte. Ik wist ook wel dat ze met me wilde spreken. Daar zat ik natuurlijk juist over te malen, of beter gezegd: juist even niet meer over te malen.

Heleen is een oude bekende van me. Ik heb haar jaren terug begeleid toen ze samen met een collega het marketing-bedrijf wilde overnemen van haar baas, die in zijn midlife crisis besloot dat hij nu wel genoeg geld verdiend had met gebakken lucht - en weer eens iets nieuws wilde doen, waar hij zijn ziel en zaligheid in kwijt kon. Ik meen dat hij nu de persagent en blogger/vlogger was geworden van een dozijn zeer bepalende denktanks over de nieuwe economie. Ik had hem nog een hoefijzer gestuurd op het moment dat hij daadwerkelijk het bedrijf aan Heleen overgedragen had. Hij had daar hard om moeten lachen. Ik ook trouwens. Wat een bravoure.

Maar die Heleen dus, die was het niet zo best gegaan als bedrijfseigenaar. Haar collega bleek veel meer zakelijk gevoel te hebben. En veel meer bedrijfspolitik instinct. Voor ze het wist was ze altijd de gebeten hond die de schuld kreeg van impopulaire managementbesluiten, weglopende klanten, mislukte acquisities en andere tegenslagen. Die waren natuurlijk altijd al voorgekomen, maar niemand had er ooit aandacht aan besteed omdat er de volgende dag altijd weer iets moois en nieuws aan de hand was en er weer gewoon nieuwe klanten kwamen en er interessante deals en mooie campagnes gemaakt konden

worden. Niemand was ooit gaan zwartepieten. Maar nu opeens wel. Blijkbaar had haar collega het nodig om meer het gevoel te geven dat zij de koningin van de bijenkolonie was. Niet zo fijn om zo brutaal aangepakt te worden als het eigenlijk nergens over gaat. Terwijl Heleen de beste en creatiefste marketingexpert was die eigenlijk aan de wieg stond van alle campagnes die het bedrijf bedacht waar de klanten altijd zo razend enthousiast van werden. Omdat ze geestig waren maar ook heel effectief om hun producten in de kijker te zetten. En goed te laten verkopen.

Gevolg was dat Heleen steeds harder begon te werken. Steeds meer gestrest werd. En eenzamer. Maar nog steeds wonderbaarlijk succesvol in haar concepten van de campagnes. Ze maakte de meest spraakmakende successen van haar carrière. Maar werd ook bitter en cynisch over het directeurschap.

Vorige week was ze tijdens de herfstvakantie opeens vanbinnen gebarsten en had ze huilend in een of andere prachtige vakantiebungalow op Terschelling aan haar (veel te) lieve man opgebiecht dat ze het zat was om de pispaal te zijn. En de stekker eruit ging trekken. Ze besloot op dat moment onmiddellijk haar aandelen van de hand te doen. Aan de hoogste bidder. En gewoon weer opnieuw te beginnen. Als startup. Zonder personeel. Zonder loodzware structuur. En gewoon weer een eerlijke boterham te verdienen. Met waar ze goed in was. Prachtige reclames bedenken.

En toen herinnerde ze zich mij weer. Want, zoals ze zei, ik 'kon haar ongebreidelde ondernemerslust zo goed losmaken.' Dat had ze weer nodig - want ze wilde weer lucht. Ze had het eigenlijk nog tegen niemand durven zeggen. En ook nog niet aan zichzelf durven te bekennen. Ze wilde eruit. Iets heel nieuws gaan doen - gewoon vanaf de zolderkamer, waar vroeger haar dochter geslapen had. Maar die was al jaren terug gaan studeren en had nu zelf al jaren een prachtig huis in de VS. Van hout. En met uitloop op het strand.

Ik was naar Terschelling gereden met een goede fles witte wijn en een bak met de paella die ik net had staan bakken toen ze me belde. En we hadden met zijn drieën, Heleen, haar man en ik, een lange avond heerlijk zitten tafelen. En naar de zee gekeken, waar de enorme volle maan over uitstraalde. En we hadden het over haar ideeën gehad. Over wat marketing in de 21ste eeuw moest betekenen om effectief te zijn. Hoe achterhaald alle bureaus daarmee omgingen. En hopeloos verouderd een prehistorische melkkoe bleven

uitmelken. Ze had me uitgelegd hoe ze het voor zich zag. Hoe ze een digitale community zou opzetten voor elke campagne en hoe die dan de klant consequent in de kijker zou zetten bij alle 21ste-eeuwers die geen tv meer keken en geen radio meer luisterden en geen krant meer lazen maar zelf actief naar informatie en entertainment op zoek gingen. Ik had haar stevig aan de tand gevoeld over het verdienmodel maar ze had zich wonderbaarlijk goed op de been gehouden en wist alles tot op het bot te berekenen. Geen enorme vetpot. Maar wel rendabel. En op de lange duur wellicht zelfs goed uit te baten als franchise of zo - en dan opeens heel erg rendabel. Mooi plan, dus eigenlijk.

De volgende ochtend was de kogel direct door de kerk. Zo werkte dat bij Heleen. Ze had haar nieuwe bedrijf ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en alle benodigde domeinnamen en programma-licenties gekocht. Dus: opeens bestond haar nieuwe bedrijf. Ze had aan de ontbijttafel ook een logo ontworpen, met een maan die over de golven scheen - maar in minimalistische streken en mooi terracotta en amber. En ze had wat rondgebeld met kennissen en vrienden, appte ze me vrolijk. En klanten natuurlijk. Een handvol van de beste klanten hadden toen ze het hoorden onmiddellijk besloten om haar diensten exclusief af te nemen. Ze had exclusiviteit aangeboden: ze zou niet ook reclame voor de directe concurrenten maken in de branche. Vond ze best. Ze had geen bergen klanten nodig - een dozijn was genoeg. Ze had wel gezegd dat het andere reclame werd. Veel meer via digitale media. Veel effectiever. Natuurlijk hadden ze het geloofd. Dit was de vrouw die hun producten al jaren aan de praat had weten te houden.

Wat ze er niet bij zeiden was dat ze natuurlijk direct ook besloten om het contract met het bedrijf waar ze nu nog voor werkte op te zeggen. Ook per onmiddellijk.

Verder had ze haar mede-eigenaar gebeld die avond nog. Ook daar kreeg ik uitgebreid bericht over via mijn telefoon. Ik was de partner in crime geworden. Ze had haar gezegd dat ze de aandelen kon kopen tegen de waarde die ze er zelf destijds voor betaald had. Plus 25%. Omdat alles nu eenmaal altijd meer waard werd. Ze had er lief bij geglimlacht. Een beetje vilein eigenlijk. Haar mede-eigenaar had wat verbaasd gereageerd. Maar gezegd dat ze natuurlijk graag die stukken overnam - waarschijnlijk omdat ze vermoedde dat die inmiddels al het dubbele waard waren. En ze had zelfs haar notaris gebeld en het contractueel in orde laten maken. De volgende morgen stond haar handtekening onder de overdracht en het geld op haar nieuwe bedrijfsrekening.

Ik had gelachen over de formule 1 snelheid waarmee het allemaal ging en Heleen aangespoord de zaak wel netjes af te hechten. Zodat er later geen stinkende wonden en nare gevoelens zouden ontstaan. Dat was vanochtend. Dus toen had Heleen haar ex-mede-eigenaar uitgenodigd voor

een kopje koffie in de sociëteit op de markt. En ze had rustig gepraat over waarom ze haar aandelen verkocht had. En dat ze niet goed in haar vel had gezeten. En dat ze zich gerealiseerd had dat ze in een nieuwe omgeving wellicht beter tot haar recht zou komen. En dat ze wat verbaasd was geweest over hoe het allemaal zo had kunnen ontsporen. Dat ze eerst hardwerkende vrienden en collega's waren en nu wat verbitterde en cynisch geworden bitches. Dat dat niet was hoe ze oud wilde worden. Tot haar verbazing was dit niet goed gevallen. Haar ex-mede-eigenaar had het als een persoonlijke aanval gezien en had haar op het hart gedrukt dat ze blij was dat deze bladzijde nu omgeslagen was. En dat Heleen wel moest begrijpen dat ze het bedrijf uit moest. En nooit, nooit meer welkom was. Zelfs niet als tekstschrijver of freelancer. Het had blijkbaar diep gezeten. Toen ze even naar het toilet gevlucht was en met me belde, drukte ik haar op het hart de wijste te blijven en kalm en vriendelijk de relatie te beëindigen. Ook dat had ze gedaan. Dus terug aan de koffietafel had Heleen weer glimlachend gereageerd en gezegd dat ze, nu alles rond was, haar eigenlijk alleen maar succes wilde wensen. En ze had haar een hoefijzer gegeven. De traditie in stand houden. Ze kreeg een doos terug waar haar spulletjes van haar bureau inzaten. Ze schudden elkaar de hand. Ongemakkelijk en ferm. En toen was ik naar het park gefietst. En Heleen was lekker op de fiets gestapt en naar huis gereden.

Dus ik toets toch maar even haar nummer in. Ik krijg haar warme stem meteen aan de lijn. Er klinkt wat paniek door. Wat ik uit haar relaas begrijp is dat toen ze thuiskwam er een stevige mail in haar inbox had gelegen, over non-disclosure en concurrentiebeding. Van de juridisch adviseur van het bedrijf dat ze net verkocht had. Die ze zelf vorig jaar nog joviaal binnengehaald had.

Ik onderbreek haar: 'Heleen, dat is gewoon pijn van het snelle afscheid. Wat is nu eigenlijk je vraag?'

'Mmm, Jan,' antwoordt ze, alweer wat kalmer. 'Ja die wond is nog wat open. Te snelle dokters, ongeheelde wonden.' We lachen allebei wat over dit nieuwerwetse spreekwoord. 'Wat vind je dat ik moet doen?' vraagt ze vervolgens alweer in haar zakenvriendelijke toon.

'Gewoon kalm blijven, denk ik,' antwoord ik na enig nadenken. 'Het is niemand verboden om een contract op te zeggen en aan ander contract aan te gaan. Ook jouw nieuwbakken klanten niet. Je biedt ze ook een andere dienst aan. Dus eigenlijk is er niks aan de hand dat zich met de tijd niet oplost.'

'OK,' lacht ze alweer, 'dus gewoon maar een tijdje radiostilte en lekker de zolderkamer op?'

'Ja, dat lijkt me een prima plan voor de komende dagen,' zeg ik. 'Dan kan de adrenaline wellicht meer in je dienstverlening gaan zitten.'

'Dat zou een verademing zijn in deze 21ste eeuw,' verzucht ze.

JvM

Nadenkertje: Als piraat bereik je meer dan wanneer je bij de marine gaat. – Steve Jobs

Bij het einde van weer een kalenderjaar...

Af en toe de tijd nemen om te reflecteren is niet alleen belangrijk, het is VAN LEVENSBELANG. Door te reflecteren krijgen we inzicht in hoe we ons hebben ontwikkeld en in welke richting we nu verder kunnen.

Eind december is daar vaak een mooie periode voor – vaak kunnen we dan wel een paar dagen rust nemen. Met het nieuwe jaar op komst kunnen we eens rustig nadenken over wie er belangrijk zijn voor ons, waar we staan op onze spirituele (levens)reis, wat we in het afgelopen jaar hebben bereikt en wat we in het nieuwe jaar willen bereiken.

Reflecteren is ook essentieel om zinvolle doelen te kunnen vaststellen voor het komende jaar. Natuurlijk kunnen we simpelweg wat formuliertjes tevoorschijn halen en daar wat doelen op zetten, maar als we er even de tijd voor nemen en er eens goed over nadenken komen we vast tot wat diepgravender doelstellingen die dan ook beter aansluiten op onze waarden en ons wezen.

Ik zou u dan ook willen aanmoedigen om er eens voor te gaan zitten. Ga reflecteren. Staar eens naar buiten. Noteer de gedachten die in u opkomen. En maak misschien zelfs gebruik van de mogelijkheid om in een mailtje uw klanten te adviseren om hetzelfde te doen...

Hier zijn **tien zinvolle thema's** om eens over na te denken.

1. Wie zijn (a) de belangrijkste mensen in je leven, (b) de mensen die jou energie kosten en (c) de mensen die jou inspireren?
2. Waarvan (mensen, zaken of activiteiten) zou je MEER of MINDER willen in je leven?
3. Wat heb je in het afgelopen jaar gerealiseerd (privé, spiritueel, zakelijk)? – Dit zijn de dingen waarop je het trotst bent, die je kunt vieren!
4. Waar kijk je het meest naar uit van het nieuwe jaar? – Als je hier niets kunt noemen, is dit waarschijnlijk iets waaraan je kunt werken!
5. Wat weet je al dat je in het komende jaar wilt bereiken?
6. Wat zou je in jouw leven of jouw werk meer willen laten zien?
7. Wat houdt een 'compleet en vervuld' leven voor jou in?
8. Hoe kun je meer plezier en geluk in jouw leven brengen?
9. Wat wordt het komend jaar jouw grootste uitdaging?
10. Wat moet je eigenlijk wel onder ogen zien?



Wij wensen u gezellige feestdagen en een heel voorspoedig nieuw jaar!