

Zaken Doen augustus 2014

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Meerderheid MKB optimistisch over toekomst

Op basis van een onderzoek in maart en april 2014 meldt accountants- en advieskantoor Baker Tilly Berk dat de helft van de MKB-bedrijven nu (weer) aan het groeien is en dat zo'n 75 procent van de MKB'ers verwacht (verder) te groeien in de komende twee jaren. Dat biedt ruimte voor investeringen. Naar verwachting zal ruim de helft van de ondernemingen investeren in productinnovatie en nog eens een derde in procesinnovatie. Bijna de helft meldt (ook) te gaan investeren in personeel en in marketing.

Ongeveer 50 procent denkt de groei te halen uit nieuwe markten en ongeveer een derde denkt aan uitbreiding bij een meer efficiënte bedrijfsvoering. Opvallend is wel dat veel mensen rekening blijven houden met de onvoorspelbaarheid van de economie. En 43% noemt een gebrek aan gekwalificeerd personeel als factor die de groei belemmert.

72 procent schakelt externe adviseurs in

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ongeveer tweederde van de bedrijven plannen heeft om de komende tijd de hulp in te roepen van externe adviseurs.

Bedrijfsjuridische ondersteuning (27%) en marketingconsultancy (26%) zijn de 'populairste' adviesgebieden, gevolgd door advies over het verkrijgen van een financiering (15%), ondersteuning bij bedrijfsopvolging (15%) of de verkoop van een onderneming (15%) en subsidieadvies. Belangrijkste redenen voor het inhuren van een externe specialist zijn het beschikken over expertise die binnen het eigen bedrijf ontbreekt (33%) of de behoefte aan een kritische (27%) of objectieve (21%) beoordeling.

Familiebedrijven vaker te koop

De economische situatie noopte eigenaren van familiebedrijven om de verkoop maar een tijdje uit te stellen, maar daaraan zien we nu een einde komen. Investeerders beginnen deze ondernemers nu weer te benaderen met redelijke voorstellen voor overnames. Steeds meer oudere DGA's maken van deze gelegenheid gebruik om toch maar met pensioen te gaan, hoewel de waarde van het bedrijf lang niet de bedragen haalt die er voor 2008 voor stonden. Maar de realiteit is nu eenmaal dat die tijden ook niet weerom zullen komen...

Wist u dat de verzamelde IIB-geaccrediteerde adviseurs in Nederland en België u kunnen bijstaan op alle in dit artikel genoemde terreinen? Bel mij gerust – mijn gegevens staan hieronder – en ik breng u in contact met de juiste expert!

Wist u dat ...?

Minder dan 30 procent van alle medewerkers van 55 jaar en ouder heeft het afgelopen jaar een opleiding gevolgd. Oudere medewerkers die het afgelopen jaar wel een opleiding volgden, zijn in vergelijking met andere leeftijdsgroepen positief over de bijdrage die deze investering leverde aan het verbeteren van hun prestaties; maar liefst 88 procent geeft aan dat de opleiding heeft geholpen bij het beter functioneren.

Het percentage 55-plussers dat het afgelopen jaar een opleiding heeft gevolgd, wijkt behoorlijk af van de situatie bij medewerkers tussen de 25 en 34 jaar. Van deze groep heeft ongeveer de helft de afgelopen 12 maanden een opleiding gevolgd. Medewerkers tussen de 18 en 34 jaar betalen veel vaker dan gemiddeld een opleiding zelf (9% vs 4,9% gemiddeld). Door de AOW- en pensioenmaatregelen gaan mensen langer doorwerken. Het is dus van belang te blijven investeren in opleidingen, ook voor de 55-plussers.

Dit blad wordt u aangeboden door: **Frank Willems AInstIB**



at ease bv
Stijn Streuvelslaan 11, 5531 VA BLADEL
tel.: 0497 - 360 949
fax: 0497 - 360 999
e-mail: info@at-ease.nu
www.iib.ws - www.at-ease.nu

STUUR EEN E-MAIL NAAR info@at-ease.nu ALS U ZAKEN DOEN IN HET VERVOLG NIET MEER WENST TE ONTVANGEN.

Wet Werk en zekerheid

In de vorige Zaken Doen meldden wij al dat deze wet eraan zat te komen. Nu is duidelijk dat hij werkelijk ingaat. Een deel van de bepalingen – vooral gericht op **contracten voor bepaalde tijd** - gaat in per 1 januari 2015:

- Bij een contract voor bepaalde tijd van ten hoogste een half jaar wordt een proeftijd verboden. En als een contract voor bepaalde tijd wordt verlengd, terwijl de werkzaamheden dezelfde blijven, mag ook geen proeftijd meer worden afgesproken.
- Bij een contract voor bepaalde tijd is voortaan een concurrentiebeding verboden. Al kan er een uitzondering gemaakt worden in bepaalde gevallen (juridisch advies is dan verstandig!). Dan moet wel in het beding zelf gemotiveerd worden waarom een concurrentiebeding precies nodig is.
- Bij contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt voortaan dat de werkgever de werknemer één maand voordat het contract afloopt schriftelijk moet informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet.

Bepalingen die ingaan per 1 juli 2015

- Bij meer dan drie elkaar opvolgende contracten voor bepaalde tijd (of bij een minder aantal als de totale diensttijd over de grens van twee jaar komt), hebben werknemers recht op een vast contract als een periode van twee jaar wordt overschreden (nu is dat nog drie jaar). Contracten worden als aaneensluitend beschouwd als er niet ten minste zes maanden tussen zit (nu is dat nog drie maanden).
- De werknemer heeft wettelijk scholingsrecht. Dat wil zeggen dat de werkgever de werknemer de gelegenheid moet geven scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.
- Er komt een vaste ontslagroute, die verband houdt met de reden voor het ontslag. Ontslag om bedrijfseconomische redenen of vanwege twee jaar arbeidsongeschiktheid gaat altijd via het UWV lopen. De kantonrechter komt alleen nog maar in beeld als het ontslag plaatsvindt om in de persoon gelegen redenen (disfunctioneren en dergelijke). Dan worden hoger beroep en cassatie wel mogelijk.
- Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst (al of niet 'met wederzijds goedvinden') is de tussenkomst van UWV of de kantonrechter niet nodig. Maar de werknemer heeft wél het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen binnen veertien dagen door een schriftelijke verklaring te ontbinden.
- Ontslagvergoedingen gaan verdwijnen. In plaats daarvan komen er transitievergoedingen. Iedere werknemer met een dienstverband (let op: ook bij tijdelijke contracten!) van ten minste twee jaar, die (onvrijwillig) wordt ontslagen heeft recht op het volgende.
 - De transitievergoeding is gelijk aan 1/3 maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst en 1/2 maandsalaris per dienstjaar voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan tien jaar. De vergoeding is gemaximeerd op 75.000 euro, of op één jaarsalaris bij een hoger inkomen dan 75.000 euro.
 - Voor werknemers met een dienstverband van tien jaar of langer, die 50 jaar of ouder zijn, geldt een maandsalaris per dienstjaar, over de jaren dat zij na hun 50e bij de werkgever in dienst zijn. Voor kleine werkgevers (25 werknemers of minder) geldt deze hogere berekeningsmaatstaf voor oudere werknemers niet.
 - De transitievergoeding is niet verplicht, indien de werknemer de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt op het moment dat het dienstverband eindigt en 12 uur of minder per week werkzaam was. Voor de berekening van de transitievergoeding tellen de dienstjaren van de werknemer voor zijn 18e verjaardag ook niet mee, indien hij 12 uur of minder per week werkzaam was.

En de volgende bepaling gaat in per 1 januari 2016

- Met ingang van 1 januari 2016 wordt de duur van de WW-uitkering per kwartaal met 1 maand bekort. Uiteindelijk wordt de maximale duur van de WW 24 maanden in plaats van de 38 maanden die we nu kennen. Het is de bedoeling dat werknemers die hun baan verliezen zo snel mogelijk van werk naar werk worden begeleid. Wie langer dan een half jaar in de WW zit, zal al het beschikbare werk moeten aanvaarden. Als het loon dan lager is dan de WW-uitkering, wordt het bedrag aangevuld vanuit de WW.

Wist u dit ...?

Bijna 30 procent van medewerkers jonger dan 35 jaar, verwacht in de komende twee jaar de huidige werkgever te verruilen voor een andere.

Daar staat tegenover dat de meeste medewerkers tussen de 45 en 65 jaar denken dat ze over twee jaar nog steeds dezelfde functie hebben bij hun huidige werkgever (70 procent).

Slechts 5,4 procent van de groep medewerkers tussen de 45 en 65 jaar denkt over twee jaar een andere werkgever te hebben. Ook blijkt dat oudere medewerkers iets meer dan gemiddeld bang zijn geen baan meer te hebben tegen die tijd.

Personeel gelukkig? Succesvol ondernemer!

De Braziliaanse ondernemer Ricardo Semler nam in de tachtiger jaren van de vorige eeuw het bedrijf Semco over van zijn vader. Vervolgens zette hij de managementwereld op zijn kop met zijn 'nieuwerwetse ideeën': het geluk van zijn medewerkers is belangrijker dan het maken van winst. Daardoor voelen de mensen zich veel meer verantwoordelijk en betrokken en dat levert uiteindelijk goede resultaten op voor de onderneming. De praktijk heeft bewezen dat Semlers ideeën werken: Semco is inmiddels een miljoenenbedrijf.

Uit onderzoeken bij allerlei ondernemingen weten we dat in organisaties met gemotiveerde medewerkers bijna de helft minder ongelukken gebeuren en 22 procent meer winst wordt gemaakt. Het is dus de moeite waard om aandacht te besteden aan het welzijn van werknemers. Net zoals bij Semco!?

Dit voorjaar was Semler even in Nederland. Hij had vijf tips voor ons.

1: Waarom? Waarom? Waarom? – Wij blijven mensen stimuleren tot flexibiliteit en de bereidheid tot verandering door regelmatig drie keer achter elkaar 'waarom?' te vragen: Waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Waarom moet een meeting op een bepaalde manier verlopen? Waarom moet je een uur de stad door reizen, om op kantoor een mailtje te sturen naar iemand die vijf meter verderop zit? Zodra er geen goede reden meer gegeven kan worden beseffen mensen dat ze vast zitten. Dat zorgt dat ze openstaan voor nieuwe mogelijkheden.

2: Iedereen mag meebeslissen – Iedereen krijgt de mogelijkheid, in de praktijk blijkt dat de meeste mensen alleen willen beslissen over zaken die ze echt belangrijk vinden. Zo praten over het algemeen maar weinig mensen mee over budgetten, maar als er een nieuwe leidinggevende wordt aangenomen, dan komt wel iedereen opdagen.

3: Van controle naar coördinatie – Semco heeft maar weinig managers. En de managers die er zijn leggen geen regels en taken op, maar zorgen vooral voor coördinatie. Het meebeslissen gaat ver: "We leggen geen werktijden op. Als niemand het belangrijk genoeg vindt om in het weekend te werken voor een klant, dan is dat werk blijkbaar niet belangrijk. Misschien past het dan niet bij ons bedrijf en moeten we deze opdracht helemaal niet uitvoeren."

4: Wees open – Werknemers bepalen niet alleen hun eigen werkzaamheden, maar ook hun eigen salaris. Ze krijgen alle informatie die ze daarvoor nodig hebben: "Bedrijfsresultaten, salarissen en het bedrag dat iemand verdient in een soortgelijke functie bij een ander bedrijf. Zo kunnen ze ook weloverwogen kiezen om ergens anders te gaan werken." Werknemers beoordelen elkaar. "Zij weten veel beter wie ze nodig hebben dan een manager," vindt Semler. Semler gelooft niet in lange termijn garanties, maar vindt wel dat welvaart eerlijk verdeeld moet worden. Zo wordt bij Semco 23 procent van de winst gelijk verdeeld onder alle werknemers. De bestuursvoorzitter krijgt evenveel als de schoonmaker.

5: Flexibel personeel – "Slechts 1,1% van alle innovatie komt van binnen het bedrijf." Daarom vinden ze het bij Semco prima dat er Semco-medewerkers zijn die parttime werken bij een ander bedrijf of voor zichzelf. "Geef mensen vrijheid en laat ze niet vastroesten: tot je pensioen hetzelfde werk doen bij hetzelfde bedrijf is niet meer van deze tijd." Dergelijke flexibiliteit zorgt alleen maar voor meer innovatie.

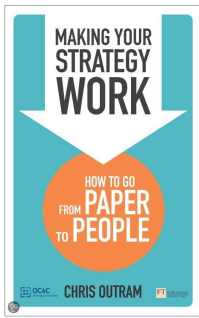
Werkdruk en stress nemen toe

(Bronnen: *Integron en ArboUnie*)

Steeds meer werknemers ervaren een te hoge werkdruk. In het bedrijfsleven is het nu 28 procent, in het onderwijs gaat het al om 44 procent van de werknemers. De werkdruk leidt ook tot ziekmeldingen. De kosten daarvan rijzen de pan uit – reken maar uit: zo'n 3,5 miljoen ziekte-dagen per jaar.

Wat kunnen we eraan doen?

- Het belangrijkste element is wel de **organisatie van het werk**. De aanpak daarvan zal verschillen per sector. Vrijwel overal is meer duidelijkheid over de verwachtingen gewenst. In de zorg en het onderwijs hebben de meeste werknemers meer tijd nodig om hun taken goed te kunnen afwerken. In andere sectoren zijn vrijheid en afwisseling belangrijker. En in weer andere sectoren is meer of betere ondersteuning gewenst.
- Daarnaast is het nodig om meer rekening te houden met de **individuele werkwijzen en voorkeuren** van betrokkenen. Dat stelt eisen aan de leiderschapstijl en daarmee de bedrijfscultuur.
- **Inzicht in de eigen persoonlijkheid en gewoonten**. Zo hebben sommigen medewerkers hulp nodig om meer inzicht te krijgen in wat ze zelf wel of niet kunnen. Anderen zouden moeten leren omgaan met hun perfectionisme. Coaching helpt om andere gewoonten aan te leren.
- Ruim een derde van de medewerkers maakt zich **zorgen over zijn toekomst**: baan, hypotheek, gezin. Als dan de ambities ook nog hoog liggen, gaan ze te vaak te lange werkdagen maken en ligt een burnout op de loer. De meeste van deze piekeraars, die ook nog de neiging hebben zichzelf te veel te belasten, zijn **twentigers en dertigers**. Coaching kan hen helpen mentaal weerbaarder te worden en meer evenwicht in hun leven en werken te brengen.



Maak je strategie tot een succes

Vorig jaar verscheen het Engelstalige boek *Making Your Strategy Work* (verkrijgbaar bij bol.com), waarin de auteur Chris Outram aan de hand van een aantal Nederlandse voorbeelden ons een aantal do's en don'ts geeft voor een succesvolle strategie.

De do's

- Maak gedurfde plannen.
- Kies de beste mensen om ze uit te voeren.
- Voer een duidelijk

afgebakende strategie consequent en vastberaden uit.

- Maak tempo en pas je snel aan.

Voor de leider betekent dit: omring je met een topteam dat er echt zijn schouders onder wil zetten. Als met 'vaste hand' wordt gestuurd, kunnen de geschetste valkuilen (de 'dont's' hieronder) worden vermeden.

De don'ts

- Je blind staren op de korte termijn
- negeren van externe ontwikkelingen
- Zelfoverschatting
- Miskennen van nieuwe ontwikkelingen
- Genoegen nemen met 'tweede keus'
- Gebrek aan focus
- Slappe communicatie
- Geen hoger doel
- Aarzelen
- Mensen niet afrekenen op resultaat

Column: Ondernemen zonder groeiscenario-4

De redactie van **Zaken Doen** en de onafhankelijke IIB-adviseurs van Nederland kiezen elk jaar een thema om extra aandacht aan te besteden. Voor 2014 is het thema: **Ondernemen zonder groeiscenario**.

'Ja, het kan anders!'

Dat is het antwoord op de vraag uit de column van juni. Het is wel degelijk denkbaar dat de obsessie met economische groei, d.w.z. de zucht naar steeds meer en steeds groter, plaats maakt - zij het in een traag tempo - voor een gerichtheid op de kwaliteiten van het leven en van het samenleven. Voorwaarde is wel dat men inziet dat het 'oude denken' niet meer werkt, volgens Paul Bessems [www.paulbessems.com]. Naar zijn overtuiging is kenniskapitaal in onze Westerse economie belangrijker geworden dan financieel kapitaal. Geld zelf creëert geen welvaart of innovatie en verbetert de productiviteit niet. Kennis wel. Kennis produceert ideeën, innovaties en efficiencyverbeteringen.

De wereld in transitie

Wat doet ons bestaande geldsysteem met individuen en met de samenleving?

Heidi Leenaarts [www.netwerk-N.nl] doet er studie naar en heeft al met een aantal personen gesproken, onder wie ondernemers. Daarbij gaat zij in op het belang van een 'wederkerigheidnetwerk', het tonen van leiderschap en het recht op en nut van zelfbeschikking. Zij is bezig aan een boek dat als titel heeft: "En wat als we onze economie opnieuw uit zouden vinden?"

"Het gaat er niet om dat we ons er (weer) van bewust worden dat economie in feite niet over geld gaat. Economie gaat over samenwerken en over wederkerigheid. Geld speelt daarbij als ruilmiddel een handige en noodzakelijke rol. Maar geld is niet de essentie van de economie. Dat zijn de mensen en organisaties die samenwerken en daarmee waarde creëren. Als geld niet het doel is maar het middel, dan is het belangrijk dat we dat middel optimaal dienend laten zijn aan dat doel."

'Omdenken'

We moeten anders gaan denken: de WAT-relatie → **Working Apart Together** doet zijn intrede. Volgens Paul Bessems hebben we in de context van de 21^e eeuw behoefte aan hybride vormen van organiseren, bestaande uit een mix van zelf doen en uitbesteden. Organisatievormen die én schaalbaar én flexibel zijn; en dat in een tijd waar informatie en kennis de belangrijkste productiefactoren zijn geworden.

'IN2030' Scenario Trage Twist

En ook in deze column halen we opnieuw de toekomstverkenning 'IN2030: Vier vergezichten' [ISBN 978 90 5594 850 5 - www.in2030.nl] erbij. Zoals inmiddels bekend zal zijn, wordt bij elk van die vier geschetste toekomstbeelden stilgestaan bij de vraag wat het voor de ondernemer en de burger/consument betekent indien de wereld zich zou ontwikkelen volgens dat ene scenario. Dit keer kijken we naar het scenario **Trage Twist**:

"Trage Twist is een tweepolige wereld. Net als in de vorige eeuw zijn er spanningen tussen Oost en West. Nu zijn China en de Verenigde Staten de machtsblokken die tegenover elkaar staan. Internationale organisaties, zoals het Internationaal Monetair Fonds en de Verenigde Naties, blijven voornamelijk door het Westen gedomineerd. De wedloop is er vooral een van economische sancties en sterk protectionistische maatregelen. Regionalisme is de norm geworden. De energiecrisis kan niet worden vermeden. De schaarste aan voedsel en

schoon drinkwater neemt toe en de kloof tussen arm en rijk en die tussen generaties groeien gestaag. Door oeverloos overleg leiden deze tegenstellingen tot langdurige patstellingen."

En met betrekking tot Nederland is dat toekomstige beeld: *"Door de verstoorde handelsrelaties met het Aziatische handelsblok staat de Nederlandse handelspositie en daarmee ook de welvaart onder druk. De versterkte trans-Atlantische handel kan dit slechts deels compenseren. Het gebrek aan structurele hervormingen door het instabiele politieke systeem verergert de toch al benarde positie waarin de economie terecht is gekomen. De vergrijzing is duidelijk voelbaar op de arbeidsmarkt. Gebrek aan visie en ondernemerschap zorgt voor een langdurige stagnatie van de Nederlandse economie in Trage Twist."*

Verleg uw grenzen

Deze oproep kan niet vaak genoeg herhaald worden. Niets blijkt immers in de praktijk zo moeilijk te zijn dan jezelf veranderen.

In haar boek over nieuwe economie refereert Heidi Leenaarts in dit verband aan Plato en diens 'symbolische voorstelling van de grot'. Versimpeld gezegd gaat die over mensen die in een grot leven en niet weten dat er ook een werkelijkheid is buiten de grot. Wanneer iemand van hen buiten de grot zou kijken, dan zou hij tot geheel nieuwe inzichten komen. Inzichten die niet mogelijk zijn zolang je alleen de werkelijkheid binnen de grot kent. Kortom, het gaat volgens Plato enerzijds over de aardse werkelijkheid binnen de beperkingen van ruimte en tijd en anderzijds over de immateriële en tijdloze werkelijkheid die fundamenteeler van aard is en die behoort tot het domein van de ziel.

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.

TW

De Afsluiter

Mag het een ikje meer zijn?

'Kijk, hier staan vier antwoorden.' Mijn oom kijkt me zuchtend aan. Hij heeft het heet. Zijn gezicht zweet. En hij is ook duidelijk een beetje geïrriteerd. Hij houdt er niet van als mensen hem vragen stellen over van alles en nog wat en hij niet weet waar het naar toe gaat.

Ik kijk hem bemoedigend aan. Knik zachtjes.

'Mmmm,' zucht hij nog eens en dan met een diepe ademhaling: 'Stel, u gaat een nieuw aanverwant product op de markt brengen dat u wel eens gezien heeft maar nog nooit gebruikt heeft en dus eigenlijk niet goed kent,' leest hij bedachtzaam voor. Je kunt zien dat hij dat absoluut nooit zou doen, zomaar een product lanceren. Maar enfin. 'Hoe zou u dan de marketing aanpakken? A: U huurt een reclamebureau in dat u een paar tientallen duizenden euro's kost en dat na een week of zes met een gelikte campagne komt. U kent ze nog van de reclame voor reisbureaus van afgelopen winter die vele mensen aan het lachen maakte.' Hij zucht alsof hij erover nadenkt of hij zich die reclame kan herinneren maar er komt niks bij hem op.

'Die van reizen waarbij kinderen niet mee mogen en waar die ene dan blij verzucht dat hij eindelijk van die ettertjes verlost is,' fluister ik. 'O die!,' daar moest ook hij eigenlijk wel om glimlachen - dat merk je aan zijn hele lichaam dat opeens een stuk jongensachtiger wordt. Ik hoef niet eens te knikken, ter aanmoediging: 'B: U neemt zich voor om het product een paar weken thuis te gebruiken en dan nog eens terug te komen op hoe het de markt op moet'. Dat is duidelijk wat mijn oom ook vindt. Hij straalt dat zijn antwoord er ook bij staat. Maar: nog twee te gaan.

Ik knik. En daar gaat hij weer: 'C: Een van uw medewerkers heeft het al wel gebruikt en komt met een verhaal over hoe het hem aan een reis van vroeger deed denken. U hoort hem aan, en maakt zelf van het verhaal een reclamespot die u uitschrijft. Het enige dat u verandert is dat u zelf de hoofdpersoon bent. Dan belt u de producer en vraagt hem de commercial op te nemen en bij de radiostations in te pluggen waar u een contract mee heeft.' Zijn gezicht staat gespannen. Het is duidelijk dat hij niet helemaal weet wat hij hiervan moet vinden. Ik kijk hem vragend aan. 'Wel,' mompelt hij, 'wat me

aanstaat is dat deze man geen onnodig geld uitgeeft aan dure reclamejongens. Maar,' en hier pauzeert hij even, alsof hij er echt diep over nadenkt, 'hij plugt het zomaar in een kanaal wat wellicht helemaal niet het juiste is en,' verzucht hij, 'hij steelt zomaar het verhaal van zijn medewerker.' Het is duidelijk dat antwoord C het niet gaat redden. Hij kijkt ondertussen al weer wat stuurs en begint weer te zweten. Het is ook drukkend heet vandaag.

'Is er nog een vierde optie?,' vraag ik rustig. Het lijkt wel of hij nu pas beseft dat ik er ook nog ben. Hij glimlacht naar mij, kijkt dan op het formulier en leest verder: 'D: U pakt de beste grap die u de laatste week hebt horen vertellen, propt het product erin, lacht zich nog eens rot en belt uw mooie en half-bekende vriendin en vraagt haar of ze naar de studio wil komen omdat u haar een mop wil vertellen voor de camera omdat dat de leukste commercial ooit wordt.' Mijn oom gniffelt. 'Zouden er dat soort mensen bestaan? Dat geloof je toch niet!'

Ik lach mee en bedenk me dat ik zomaar een dozijn klanten zou kunnen opnoemen die dat meteen als hun favoriete antwoord hadden gekozen. Ondernemers....

'Nou laat maar eens horen Teun,' zeg ik, 'Wat heb je gekozen?' Ik kijk hem met open ogen aan. Hij denkt er zogenaamd nog even over na. Een acteur, net als al die ondernemers. Hij heeft allang besloten natuurlijk.

Hij lacht breeduit naar me: 'B! Natuurlijk.' Ik had ook niks anders verwacht. Kind van de jaren 50. Harde werker. Geen woorden maar daden. Geen opsmuk. Doe maar gewoon zoals je bent dan doe je al gek genoeg. Zo iemand.

'Dat had ik al gedacht dat je zou kiezen'. Ik laat hem mijn hand zien waarop ik, terwijl hij zat te praten, een B had geschreven. Met een smiley ernaast. Daar moet mijn oom Teun dan weer om lachen. Eigenlijk is hij natuurlijk helemaal geen oom, maar gewoon een vriend van jaren terug die bij ons in de buurt woonde. Hij kwam 's avonds wel eens aanlopen met de hond en ging dan graag bij een biertje met mij in gesprek over zijn literair café, wat hij steevast zijn poëzie-herberg noemde, en waar hij vreemd genoeg een leuke boterham aan verdiende, ook al zou je

dat nooit gedacht hebben. Zijn onhebbelijkheden en onorthodoxe keuzes trokken blijkbaar vernieuwers aan en... heel veel mensen die daar ook bij willen horen. Ik heb van alles de revue horen passeren. Nieuw-Zeelanders die met naakt bovenlijf in Maori schreeuwgedichten riepen - en daar maakte hij dan een geil drankje bij. En vreemd, maar daar zaten de bimbo-achtige types aan de bar - in groten getale - en in de zaal alle studenten die ervan droomden met een bimbo te mogen lachen en dansen en weet ik wat, en die dan aan het eind van de avond met een lege portemonnee naar hun fiets sjokten en naar huis trokken. En, god betere het, de volgende avond weer op de stoep stonden. Of die keer dat hij bij wijze van anti-carnaval, zakjes pepernoten verkocht, als borrelhapjes, waarvan hij beweerde dat ze de waanzin van de dronkenschap verdrongen. En in elk zakje een krabbeltje van een oud-Nederlands gedicht. En ik weet niet wat het is... Zijn malle gezicht? Zijn rare snuit? Die ironie van het gebaar? Maar het liep storm. Ze kwamen zelfs uit Amsterdam om hier van die omgekapte pepernoten van de HEMA te kopen.

De gesprekken gingen dan ook bijna altijd over welk geweldig idee hij nu weer geflikt had. En hoe hij alle marketingwetten aan zijn laars lapte. En het toch voor elkaar kreeg.

Maar sinds een paar jaar of wat niet meer. Zo bleek toen ik vanochtend tegen hem aanliep op de markt. Hij zag er ook veel ouder uit. Een verdrongen vlinder. En dus neem ik, sukkel die ik ben, hem mee naar mijn appartement, om heerlijke koffie te drinken. En natuurlijk ratelt hij maar door. Hij stond onder curatele en was door de bank gedwongen een zakencoach te nemen. En die had hem, hoe kan het ook anders, eerst maar eens een enquête gegeven, om in te vullen.

'Hé Teun,' breek ik de stilte. Hij zat in zijn koffie te roeren. Wat een eenzame man. En gelukkig brak zijn gezicht weer open, blij dat er iemand met hem sprak - dat 'de show die de wereld is weer was aangevangen met draaien' - had ik hem vroeger wel eens horen declameren, de zelfverklaarde dichter-ondernemer.

'Draai het formulier eens om'. Hij doet braaf wat hem gezegd wordt. Zijn gezicht klaart op. 'Hé, daar staan de punten voor het antwoord.' Dat bedoelde ik. 'En?' vraag ik, 'Wat heb je gescoord, Teun?'. Er spreekt een heel verhaal in zijn gezicht. Het is duidelijk niet wat hij verwacht had.

'Moet je nou eens horen,' gromt hij, 'mijn antwoord scoort helemaal geen punten. Ik had C, of nog beter D moeten kiezen!' Daar was ik al bang voor. Hij is het er helemaal niet mee eens.

'Staat er ook bij waarom?' stuw ik het gesprek voort. 'Of wacht. Laat me eens improviseren. Bij A staat dat het voor zeker gaan is - dus dat scoort altijd ten minste een 7 - maar is wel duur en je loopt een gereede kans dat ze gewoon iets brengen dat ze al op de plank hadden liggen voor iemand anders. Dus zeg een 6 en een half. Klopt dat?' Ik kijk Teun aan die perplex is. 'P'sies,' mompelt hij. 'Goed, dan zijn we het daarover eens. Dat is volgens mij trouwens wat de bank nu met jou doet: ze geven heel veel geld uit aan een coach die gewoon een test uit de Libelle kopieert, om het maar eens oneerbiedig te zeggen.' Daar moet Teun hard om schateren. 'Ja, nou! Ga door!'

'OK dan,' vervolg ik, 'bij B staat dat u beter ambtenaar had kunnen worden en dat nog nooit iemand rijk is geworden van afwachten en op zeker spelen. Als het zo simpel was zou iedereen toch gewoon kunnen ondernemen?' Hij knikt, weer verbaasd. 'Dat scoort dus

een 3 of zo - zwaar onder de maat.' Teun knikt. Alsof er magie in het spel is.

'C dan!' roep ik. Ik word er ook opgewonden van. 'Daar staat dat slim jatten beter is dan slecht zelf verzinnen. Wet 1 van het handboek van ondernemers en marketeers. Verder is het ook slim om het verhaal persoonlijk te maken. Al je mogelijke klanten komen in eerste instantie toch uit je bestaande klantenkring. En dat zijn de enigen die naar je reclames op de radio luisteren. Prima idee dus. En lekker goedkoop. Een 8 plus.' Ik kijk Teun aan. Zijn mond is letterlijk opengevallen. Dat maak ik ook niet vaak mee. 'Het staat er in iets andere woorden,' zegt hij verbaasd, 'maar de strekking is precies dat. En de puntentelling ook!' Ik kijk hem aan en zeg rustig 'Maar dat zou je toch niet moeten verbazen. Dit is toch precies wat jij al jaren in je rijmelarij-kroeg deed? Mooie woorden van anderen in je eigen mond nemen, er een mooie glimlach aan toevoegen en tsing tsing de kassa laten rinkelen?' Teun moet lachen om mijn taalgebruik. Alsof ik dronken ben of zo. 'Ja,' zegt hij, 'als je het zo bekijkt dan klopt dat wel.' Hij zucht weer.

'Maar hoe komt het dan dat je dat kwijt bent geraakt, Teun?, vraag ik hem zachtjes. Hij blijft even stil. We kijken allebei weg naar buiten. Het waait. Er komen slierten straatmuziek naar binnen.

'Weet je,' zegt hij zachtjes, 'Sinds ik mijn vrouw ben kwijt geraakt twee jaar terug, ben ik gewoon de weg kwijt. Ik weet gewoon niet meer hoe ik die dingen die ik vroeger zonder nadenken deed nu moet doen. Alsof ik een hele nieuwe taal moet leren.' Hij heeft tranen in zijn ogen. Dat kan ik me voorstellen. Een ontwortelde boom. Een verdrongen vlinder. 'Goh,' zeg ik, 'Dat wist ik niet. Vreemd dat je het zomaar kwijt kan raken hè?'. Hij heeft duidelijk tijd en aandacht nodig. Iemand die naar zijn verhaal luistert. 'Weet je,' begint hij, 'ik wilde dat ik die zelfde magie als jij nog had. Kun je het mij niet leren?' Hij klaart weer op. 'Weet je, Martha gaat niet meer terugkomen. Die was al jaren klaar met me. Ik was alleen maar verliefd op mezelf.' Hij trekt zelf de conclusie. Ik knik. 'Ja,' gaat hij verder, 'ik moet natuurlijk ook helemaal geen wouwel-coach nemen, maar gewoon iets anders gaan doen. Dat beter past bij wie ik nu ben.' Ik glimlach. En hij ook. 'Zo issut,' mompelt ik, 'Wat zo'n flauwekulstest toch allemaal los maakt...' Daar moet Teun om lachen. Die zat met zijn hoofd al in sollicitatiegesprekken, en de smeulige show die hij daar zou gaan opvoeren. Ik zag hem er bij voorbaat al van genieten. Die had helemaal geen hulp nodig. Veel beter ook.

'Oh ja,' zeg ik plomp, 'antwoord D scoort een 9 en een half, volgens mij. Humor en mooie meiden - welke betere vrienden kan je hebben om je product aan de man te brengen. Als het niks is herinneren ze zich in ieder geval de mop nog wel, of anders haar mooie borsten. Een schot in de roos! En je komt zelf ook nog weer eens in beeld. Jij bent wat je vermaakt. Marketeo ergo sum!' schater ik uit. Teun lacht hard mee.

'Jan, jongen, jij bent echt goed,' schudt hij het uit, 'Waar haal je al die flauwekul toch vandaan?' Ik lach hard mee.

'Weet je, Teun,' zeg ik als we uitgelachen zijn, 'Het belangrijkste is dat jij er weer zin in hebt en dat je straks in dat sollicitatiegesprek ook de beste mop gaat gebruiken die je de afgelopen week hebt gehoord.' Ja, knikt Teun. Die gedachte was al bij hem opgekomen. 'En die vragenlijst,' zeg ik er zachtjes achteraan, 'die komt gewoon uit een oude column van mij die ze hebben overgeschreven.' Ik glimlach quasi-verlegen. 'Maar niet verder vertellen hoor'. Hij knikt stil en gehoorzaam 'Het leek me wel een goede mop.'

JvM