

Zaken Doen augustus 2016

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 juli 2016

Het arbeidsrecht is en blijft volop in beweging. Per 1 juli 2016 is een aantal arbeidsrechtelijke wijzigingen ingegaan. Met dank aan (onder meer) BDO Legal, hier de meest relevante wijzigingen.

Wet minimumloon

Per 1 juli 2016 zijn de wettelijke minimumlonen voor een 23-jarige licht gestegen. Voor medewerkers die de leeftijd van 23 jaar nog niet bereikt hebben gelden daarvan afgeleide percentages. Zie de tabel hiernaast.

Het is de bedoeling dat het wettelijk minimumjeugdloon in twee stappen wordt aangepast. De eerste stap is per 1 januari 2017. Vanaf die datum komt een 22-jarige eveneens in aanmerking voor het wettelijk minimumloon en per 1 januari 2019 is dit ook van toepassing op een 21-jarige.

Dit zal gelijktijdig gepaard gaan met een wijziging van de staffel voor een 18-, 19- en 20-jarige.

Leeftijd	per maand	per week	per dag
23 jaar en ouder	1.537,20	354,75	70,95
22 jaar	1.306,60	301,53	60,31
21 jaar	1.114,45	257,19	51,44
20 jaar	945,40	218,18	43,64
19 jaar	807,05	186,25	37,25
18 jaar	699,45	161,42	32,28
17 jaar	607,20	140,13	28,03
16 jaar	530,35	122,39	24,48
15 jaar	461,15	106,42	21,28

Sociale verzekeringen en bijstandsuitkeringen

Per 1 juli 2016 worden de Participatiewet, IOAW en IOAZ, AOW, Anw, Wajong, WW, WIA, WAO, ZW en TW aangepast als gevolg van de stijging van het wettelijk minimumloon. Dit komt doordat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon.

Huis voor Klokkenuiders

Met de oprichting van Huis voor Klokkenuiders moet de positie van klokkenuiders beter worden beschermd. Het Huis voor Klokkenuiders heeft enerzijds een adviserende taak richting werknemers die van mening zijn dat er een misstand gaande is bij de werkgever. Anderzijds heeft het Huis voor Klokkenuiders als taak/bevoegdheid een gemelde misstand te onderzoeken.

Werkgevers met meer dan 50 medewerkers zijn verplicht een procedure vast te stellen hoe om te gaan met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie. Daarbij hoort een deugdelijke meldprocedure. Als de werkgever geen interne meldprocedure heeft of geen adequate opvolging aan een melding geeft, hebben werknemers het recht hun vermoeden van een misstand bij het Huis voor Klokkenuiders te melden. Dit kan tot gevolg hebben dat de organisatie geen regie houdt over de afhandeling van de melding. Bovendien komt gevoelige bedrijfsinformatie in handen van opsporingsinstanties en toezichthouders. De vertrouwelijkheid van de informatie is dan niet altijd gewaarborgd.

Als meldingen in de openbaarheid worden gebracht, kunnen deze leiden tot substantiële imagoschade en/of schadeclaims.

Lees verder op bladzijde 2

Dit blad wordt u aangeboden door: Frank Willems AInstIB



at ease bv
Stijn Streuvelsstraat 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.

Vervolg arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 juli 2016

Ketenregeling

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal drie keer achtereenvolgend worden aangegaan zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De vierde daaropvolgende arbeidsovereenkomst zal worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om te voorkomen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, kan de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten worden doorbroken door een tussenpoos te hanteren van meer dan zes maanden.

Voor sommige branches is de tussenpoos van zes maanden een te zware beperking op de bedrijfsvoering gebleken ten opzichte van de situatie vóór 1 juli 2015. Voorheen was een tussenpoos van drie maanden immers voldoende om de keten te doorbreken.

De wetwijziging op dit punt houdt in dat bij cao de te hanteren tussenpoos van zes maanden kan worden teruggebracht naar drie maanden. Dit is mogelijk voor functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht.

Besluit overgangsrecht transitievergoeding

Op 1 juli 2015 is het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in werking getreden. Dit Besluit heeft als doel dubbele betalingen te voorkomen. Sinds 1 juli 2015 geldt namelijk dat een werkgever op een aantal voorwaarden een transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer. Echter, de werkgever kan bij een beëindiging van een arbeidsovereenkomst tegelijkertijd ook gebonden zijn aan afspraken omtrent een vergoeding, gemaakt voor 1 juli 2015. Het Besluit overgangsrecht transitievergoeding is/was bedoeld om dit in goede banen te leiden.

Kort gezegd regelt het betreffende Besluit dat - indien sprake is van lopende collectieve afspraken

met verenigingen van werknemers (in een cao of een sociaal plan) - deze afspraken voorgaan op de transitievergoeding. Indien sprake is van overige lopende afspraken (gemaakt tussen de individuele werknemer en de werkgever of gemaakt tussen de werkgever en de OR), dan heeft de **werknemer** de keuze tussen de transitievergoeding of de vergoedingen/voorzieningen op grond van de overige lopende afspraken.

In het Besluit is opgenomen dat indien per 1 juli 2015 geldende aanspraken, of onderdelen daarvan, na die datum uitdrukkelijk worden verlengd, worden gewijzigd of komen te vervallen, de overgangsregeling niet langer van toepassing is. Op dat moment is hoe dan ook de transitievergoeding verschuldigd, al dan niet naast de eventueel gewijzigde afspraak.

Voor de collectieve afspraken met verenigingen van werknemers is een einddatum opgenomen. De overgangsregeling geldt namelijk tot uiterlijk 1 juli 2016. Partijen hebben zo de tijd gekregen om nieuwe afspraken te maken. Mochten er echter geen nieuwe afspraken worden gemaakt, dan is de werkgever gehouden de afspraken na te komen **én** de transitievergoeding te voldoen.

Voor overige lopende afspraken is afgezien van het stellen van een algemene einddatum. Het argument hiervoor is dat werknemers door het keuzemodel geen nadeel ondervinden.

Wet aanpak schijnconstructies deels uitgesteld

In de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) is het verbod op het inhouden of verrekenen van bedragen (zoals vergoedingen of andere kosten) met het wettelijk minimumloon opgenomen. In tegenstelling tot eerdere berichtgeving treedt dit verbod niet met ingang van 1 juli 2016 in, maar is dit uitgesteld tot 1 januari 2017. Op dit verbod is overigens onlangs een uitzondering aangenomen die tevens met ingang van 1 januari 2017 in werking zal treden. Het betreft het verrekenen van huisvestingskosten en premies ziektekostenverzekeringen voor werknemers.

MKB: 'Faillissement dreigt als we niet radicaal anders gaan werken'

Uit de Exact MKB Barometer 2016 (een jaarlijks onderzoek onder 2500 MKB-ondernemers in Europa en de VS) kwamen wat opvallende zaken. Zo denkt bijna 30% van de ondernemers binnen vijf jaar failliet te gaan als ze niet snel hun bedrijfsmodel aanpassen. De helft van deze 30% denkt dat die aanpassingen 'radicaal' moeten zijn. Opvallend genoeg is nog maar drie procent hier ook echt mee bezig. En dat zijn dan nog vaker de middelgrote bedrijven (van 50 tot 250 medewerkers) dan de kleinere. Het meest pessimistisch zijn de ondernemers in Spanje. Daar verwacht bijna 60% binnen vijf jaar failliet te gaan tenzij er een verandering plaatsvindt.

Hoewel ook in Nederland nog maar drie procent al actief bezig is met een aanpassing, is meer dan 40% bezig met het onderzoeken van nieuwe bedrijfsmodellen. Maar liefst tachtig procent van de ondernemers verwacht te groeien, door meer online sales en/of door meer personeel aan te nemen (23 procent geeft aan dat vooral op flexibele basis te willen doen, met nog eens 22 procent door middel van vaste banen). Digitalisering wordt genoemd als topprioriteit. Veel ondernemers in Nederland en België geven bovendien aan moeite te hebben mee te komen in alle technologische veranderingen, terwijl het bij blijven op dat gebied essentieel is voor de noodzakelijke innovatie.

Column: Internationaal ondernemen

De ontwikkeling van internet heeft de wereld doen krimpen tot een globale en toegankelijker markt. Meteen maar activiteiten gaan ontwikkelen buiten de landsgrenzen? Of is het toch slim om even na te denken over de do's en don'ts. Door doelmatige voorbereiding en jezelf bewust te zijn van de valkuilen ga je goed voorbereid uitbreiden en zo voor de gewenste groei zorgen. Zo voorkom je dat je in mogelijk hachelijke situaties verzeild raakt. Wij reiken u graag wat goede tips, uit eigen ervaring zodat u goed beslagen ten ijs komt. (HD)

Third party risicomangement

Het is begrijpelijk dat we graag snel willen groeien. Dat heeft zo zijn charmes. Als Nederlandse organisatie kijk je dan direct naar het buitenland. Onze eigen thuismarkt is immers beperkt. Als je snel groeit krijg je wel te maken met heel veel schitterende uitdagingen. Wat gebeurt er allemaal wel niet? Ieder onderdeel van je onderneming wijzigt constant. Veel hedendaagse organisaties besteden veel functies uit die behoren tot de dag-tot-dag bedrijfsvoering.

Er is een doordachte aanpak nodig voor een voortdurende focus op de kerncompetenties om de grotere groei en innovatie te bevorderen. Maak een strategie en een stappenplan om de knelpunten duidelijk systematisch te kunnen identificeren. Risicomangement is hierbij cruciaal. Tegenwoordig is *third-party* risicomangement van cruciaal belang. Vragen die je kan stellen zijn bijvoorbeeld:

- Zijn alle contracten bekend en wordt daar gericht mee gewerkt? *Met andere woorden: zijn ze direct in te zien?*
- Worden ze bijgehouden via een automatisch systeem? *Met andere woorden: zijn een automatische contractverlenging, kennisgeving en vervaldata ingesteld?*

Een ervaren professional moet belangrijke lopende contracten analyseren. Processen en controles moeten duidelijk worden vastgesteld en uitgevoerd om risico's te identificeren en voor de toekomst te beheren.

Enige tijd geleden heb ik bij een organisatie ervaren, dat wanneer je de deadline van bijvoorbeeld een inkoopcontract niet tijdig in beeld hebt, dat de organisatie onnodig veel tijd maar ook geld kan kosten. Met de huidige technologie zijn alle stappen in kaart te brengen maar het is zeker zo cruciaal om ook verantwoordelijkheden goed in beeld te hebben. Er dient actie te worden ondernomen. En wanneer dat niet gebeurt, moet dit tijdig worden gesignaleerd zodat er hierop acties (en of consequenties) volgen ter voorkoming van erger. Gelukkig zijn er altijd twee belanghebbenden bij een contract. Goede communicatie met en tussen de partijen is cruciaal. Daarom is het ook verstandig om tijdens de contractperiode regelmatig met elkaar om de tafel te zitten.

OESO-richtlijnen

Wanneer je internationaal gaat ondernemen is het van belang om ook te denken aan de OESO-richtlijnen. Deze richtlijnen maken duidelijk wat de

Nederlandse overheid (en 43 andere landen) van bedrijven verwacht bij het internationaal zakendoen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Zie: www.oesorichtlijnen.nl. Deze richtlijnen zijn niet alleen voor multinationals maar voor ieder bedrijf dat internationaal opereert. Zij zijn ook niet alleen van belang voor de overheid. Ook je klanten, financiers, aandeelhouders en de samenleving vertrouwen eerder een bedrijf zónder kinderarbeid, corruptie en vervuiling in hun keten. Financiers zullen zeker dit aspect van je bedrijfsvoering meenemen. Ken je productie- en handelsketen. Ook je toeleveringsketen!

Nederland is zevende importland

Nederland als productieland is mondjesmaat weer aan het groeien. Wij zijn van huis uit een klein land en kijken dan ook altijd buiten de landsgrenzen. Hierbij zijn de logistieke dienstverleners van belang die de producten uiteindelijk naar Nederland moeten vervoeren. Of in opslag nemen. En daarna mogelijk weer van Nederland (hun loads) naar het buitenland. Deze logistieke dienstverleners beschikken over veel data van bedrijven.

Mijn hulp werd ingeroepen door een bedrijf over een *supply chain* kwestie, die men graag opgelost zag. Bij het in kaart brengen van de *supply chain* valt het me dan op dat de logistieke dienstverleners nog steeds een afwachtende houding hebben. De zogenaamde *RFQ (request for quotation)* wordt veelal geïnitieerd door de klant. Proactief voorstellen doen aan hun logistieke klanten met de data die zij hebben kwam hier ook niet voor. De band met deze klant beperkte zich tot ontmoetingen (gevraagd door de klant) over het bespreken van de operationele kant.

Viel het niet op dat een klant ineens lading te transporteren had naar Portugal? Of ineens producten vanuit Polen krijgt aangevoerd? Of dat een bepaalde leverancier/ontvanger altijd met een andere logistieke dienstverlener wordt vervoerd?

En waarom ineens zoveel luchtvracht terwijl het voorheen hoofdzakelijk zeevracht was? Dit werd niet besproken met de logistieke dienstverlener. De klant had de indruk dat men hierin geen interesse had. Ook bij contact over spoedzendingen werd er veel gezocht en soms kwam er pas dagen later een antwoord of helemaal geen antwoord.

De vraag van het bedrijf aan mij had te maken met levertijden en deadlines, maar ze waren ook heel erg blij met de extra tips ter verbetering en contacten met de logistieke dienstverlener.

Iets vaker bijstand voor ondernemers

In het tweede kwartaal van dit jaar is volgens de IMK-index het aantal bijstandsaanvragen door zelfstandige ondernemers met drie procent toegenomen. Volgens de algemeen directeur van het IMK, het Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, komt dit vooral door de structurele veranderingen in veel markten waarvan de consequenties voor hun bedrijf door veel ondernemers zijn onderschat.

Ontslagverzoek van werkgever vaak afgewezen

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) blijken vier van de tien ontslagverzoeken van werkgevers te zijn afgewezen. Meestal wordt het verzoek naar het oordeel van de rechter onvoldoende onderbouwd. Ontslag wegens disfunctioneren is maar in twee op de tien gevallen gelukt. Uiteindelijk zijn ontslagverzoeken op basis van een verstoorde arbeidsrelatie nog het meest succesvol: in de helft van de gevallen.

Scholingsrecht en -plicht!

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid is ook vastgelegd dat werknemers recht hebben op scholing en dat de werkgever verplicht is om scholing te bieden. Helaas weet slechts een derde van de werknemers dit.

Onderzoeksbureau Panteia heeft op verzoek van minister Asscher uitgezocht hoeveel er door werkgevers wordt geïnvesteerd in opleidingen voor medewerkers. En wat blijkt? Er wordt veel (64%) geïnvesteerd in de scholing van hoogopgeleide medewerkers en veel minder (37%) in die van lageropgeleiden. Werkgevers denken dat lager opgeleide medewerkers minder gemotiveerd zijn en dat investeren in scholing van deze mensen minder rendement oplevert. Opvallend genoeg maakt het veel uit of medewerkers zelf het initiatief nemen en laten zien dat zij wel degelijk gemotiveerd zijn om hun vakmanschap te verbeteren en daarmee meer doorgroeimogelijkheden te creëren (met een hoger salaris!). Die opleiding hoeft niet altijd op school of in een leslokaal plaats te vinden – het kan vaak ook heel praktijkgericht op de eigen werkplek of op een stageplek.

Column: Lean Ondernemen - 4

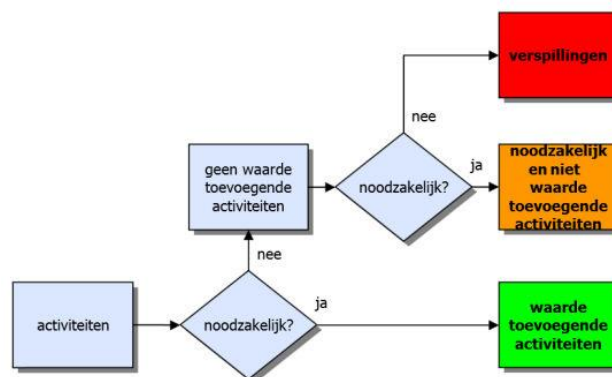
PdK behandelt in 2016 in **Zaken Doen** achtereenvolgens de zes belangrijkste onderdelen van de Lean Managementfilosofie: 1. Lean Managementfilosofie, 2. De vijf basisprincipes van de Lean Managementfilosofie, 3. Waardestroommap, 4. De acht verspillingen, 5. 5S, 6. JIT & KANBAN-Pull systeem.

De acht verspillingen

Definitie: Onder verspilling verstaan we: alle tijd, materiaal, gereedschap, techniek, mensen en ruimte die meer dan noodzakelijk worden ingezet om waarde toe te voegen aan producten of diensten.

Binnen de Lean Managementfilosofie (LMF) gaat het met betrekking tot verspillingen in essentie slechts om twee activiteiten:

1. Waardetoevoegende activiteiten genereren voor de klant



2. Het elimineren van verspillingen

Verspilling (waste) is alles wat geen waarde toevoegt aan het product of de dienst in de ogen van de klant. Alle processtappen kosten tijd en geld. Lean Management Filosofie streeft ernaar binnen een proces alleen die processtappen te doen die waarde toevoegen. De activiteiten die, vanuit de klant gezien, geen waarde toevoegen, zijn verspilling en moeten zoveel mogelijk worden geëlimineerd.

Bij het waarnemen en volledig identificeren van verspillingen onderscheiden we de volgende acht typen:

1. **Overproductie:** het vooruit produceren op wat eigenlijk nodig is voor het opvolgende proces of klant. Dit wordt gezien als de ergste vorm van verspilling omdat het aan de volgende zes verspillingen bijdraagt.
2. **Wachten:** medewerkers moeten wachten, bijvoorbeeld op onderdelen tijdens de bewerking van een product, of wegens storing aan de machine.
3. **Transport:** het onnodig verplaatsen van onderdelen en producten.
4. **Overbewerking:** overbodige processtappen (dubbele controles, opnieuw informatie invoeren, overtypen).
5. **Voorraden:** meer op voorraad houden dan de minimale hoeveelheid die nodig is voor een precies gecontroleerd proces.
6. **Beweging:** operators maken onnodige bewegingen zoals zoeken naar onderdelen, gereedschappen, documenten, etc.
7. **Correctie:** het corrigeren van ondeugdelijke producten, rework, etc.
8. **Talent,** de achtste verspilling: het niet-gebruikmaken van de intelligentie, de creativiteit en de ervaring van medewerkers.

Het zoveel mogelijk elimineren van deze verspillingen kan een grote efficiencywinst opleveren. Om dit te bereiken moeten slechts die hoeveelheden geproduceerd worden waar concrete vraag naar is. Bij de Lean Managementfilosofie gaat om het vrijmaken van overtollige inzet. Daarnaast is het cruciaal het te veel aan productiemiddelen en medewerkersinzet vrij te maken.

Het is de verantwoordelijkheid van het management om overbodige inzet zichtbaar te maken en deze inzet vervolgens goed te gebruiken. Het management moet hier uiterst voorzichtig en creatief mee omgaan.

Bovendien is het elimineren van betekenisloze banen waardeverhogend voor medewerkers.

3. Het waarnemen van verspillingen

Verspilling(en) opheffen die in het proces zit(ten), is in de meeste gevallen helemaal niet zo moeilijk. De grote hobbel is dat de verspilling niet vastgesteld wordt (dit heet ook wel bedrijfsblindheid): Het proces gaat al jaren zo en alle stappen worden als normaal en noodzakelijk geaccepteerd.

Om de verspilling in een proces te leren zien is Value Stream Mapping (VSM – het in beeld brengen van de waardestream in een proces) een uitstekende manier. (Zie ook Zaken Doen editie juni 2016)

Het ultieme doel is zichtbaar maken:

- hoe het proces verloopt
- welke van de stappen in het proces waarde toevoegen
- welke geen waarde toevoegen maar toch noodzakelijk zijn
- welke stappen geen waarde toevoegen.

4. Doel: elimineren van verspillingen



Vijf procent rendementsverbetering

Twee consultants van BDO hebben een rendementsmonitor ontwikkeld om ondernemers te helpen bij het inschatten van hun potentieel. In die monitor koppelen ze de jaarcijfers van het bedrijf aan de huidige scores en ambities op 9 gebieden: de bouwstenen voor rendement. Dat hebben zij voor 350 grote en kleine bedrijven gedaan, met een duidelijke uitkomst: gemiddeld hebben die ondernemingen maar liefst 5% verbeterpotentieel! Zij zouden dus 5% meer winst kunnen maken door beter te sturen op deze negen gebieden (tussen haakjes het verbeterpotentieel op basis van wat er te realiseren valt): strategie (13%), innovatie (11%), wet- & regelgeving (1%), operationele bedrijfsvoering (25%), personeel & organisatie (12%), automatisering (6%), financiën (12%), marketing & verkoop (11%) en inkoop & logistiek (9%).

Hoeveel meer zou u kunnen bereiken? Praat er eens over met uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur!

Nadenkertje: Als je hoopt dat je door je ergens aan over te geven iets zult bereiken, dan is dit geen overgave, maar controlezucht.

Nin Sheng

Welbegrepen eigenbelang

Streven naar de hoogst haalbare kwaliteit

Wanneer we in 'van Dale' de beschrijving van 'eigenbelang' erop naslaan, dan vinden we:

"Het streven naar bevoordeling van zichzelf met verwaarlozing van de belangen van anderen". En bij het woord 'belang' treffen we vervolgens de navolgende omschrijving aan: "Iets dat iemand raakt, doordat zijn voordeel, zijn voorspoed ermee is gemoeid." Verder wordt met 'welbegrepen' bedoeld: "op de juiste wijze opgevat".

Wat is 'welbegrepen eigenbelang' dan precies?, zul je jezelf afvragen.

Het gaat met name om **het echt begrijpen van je belang**. Er kan immers een beter ontwerp / plan ontstaan door de essentie centraal te zetten en bovendien een gemeenschappelijke ambitie te creëren. Ofwel te gaan voor de hoogst haalbare kwaliteit in plaats van voor de hoogst haalbare kwaliteit *gezien jouw belang*!

Onbegrepen eigenbelang!

Wij Nederlanders zijn, naar wordt gezegd, niet zo goed in het welbegrepen eigenbelang. Blijkbaar zijn bijvoorbeeld de Amerikanen er veel beter in! Wij nuchtere (!) Nederlanders denken onze positie en onze kleur zelf prima te kennen om vervolgens vol voor de maximale winst te gaan. Dat zou je het 'onbegrepen eigenbelang' kunnen noemen.

'School voor versmelting'?

In plaats van uitsluitend te streven naar bevoordeling van jezelf en daarbij de belangen van anderen te verwaarlozen, zou het voor onze samenleving beter zijn om eens breder te kijken. Daarom zou het voor de komende generaties goed zijn wanneer het tot een soort van 'omscholing' komt, waarbij onderwezen wordt dat het belangrijker is om je als groep sterk te maken voor een gemeenschappelijke ambitie, dan het laten zegevieren van eigen belang of overtuiging. De totaaluitkomst zal altijd beter zijn dan het najagen van het eigenbelang.

Lastig proces of simpel mechanisme?

Waarom zijn wij Nederlanders eigenlijk nog zo slecht in welbegrepen eigenbelang? Zou dat wellicht het gevolg kunnen zijn van het binnen onze binnenlandse maatschappij uiteenvallen in scherp gescheiden kerkelijk-politieke belangengroepen? Die beweging heeft namelijk onmiskenbaar een scheiding teweeggebracht, die zich in alle facetten van ons maatschappelijk leven [sociaal, politiek, godsdienstig, wetenschappelijk] doet gelden.

Kan het misschien zijn dat onze kijk op het welbegrepen eigenbelang door onze ego's en het tot vanzelfsprekendheid geworden eigenbelang enigszins door een soort van sluier wordt bedekt?

Tijdens een vergadering valt dit verschijnsel goed waar te nemen. Er is vaak sprake van strijdbaar taal, kortetermijnresultaat en meestal ook van eigenbelang. Daarbij staat dan niet het brede WIJ voorop, maar het wij als bestuur, als club, als netwerk, etc. En pas als het moet - of echt niet anders meer kan - worden compromissen met andere kleine(re) groepjes gesloten. Maar meestal zijn dat schikkingen met een mager resultaat!

Wij mensen gaan vaak niet voor de hoogst haalbare kwaliteit. Nee, we gaan voor de hoogst haalbare kwaliteit *gezien ons belang*. Een concreet voorbeeld? Kijk eens naar verenigingen en stichtingen die een noodlijdend bestaan hebben, omdat ze dezelfde doelen wensen te realiseren, maar elkaar bestrijden!

Zelfreflectie

Heb jij jezelf deze vraag al eens gesteld: met wie zou jij (beter) moeten samenwerken om je doelen dichterbij te halen, terwijl je dit gezien de belangen nu niet doet?

Door voorbij te gaan aan welbegrepen eigenbelang, zul je nooit de mooiste uitkomst krijgen. Misschien komt het er in de praktijk op neer dat je de eigen activiteit(en) moet opheffen en er beter aan doet om je ergens bij aan te sluiten: fuseren en vernieuwen of gewoon samen optrekken. Wat zou het betekenen als je - zelfs met je meest duidelijke tegenstanders - zou denken vanuit dit welbegrepen eigenbelang?!

Waarvoor ga je: het mooiste of het meest haalbare?

Om daarover meer duidelijkheid te krijgen, is het aan te raden om eerst eens zonder enige terughoudendheid jouw mooiste uitkomst uit te tekenen! En laat je daarbij vooral niet leiden door eventuele ingeschatte belangen van anderen, noch door gebruikelijke regels en voorschriften en/of bekende ego's. Gewoon tekenen. Dromen!

Gaat het bijvoorbeeld over de zorg voor mensen met een beperking? Zet hun wens om zichzelf te kunnen zijn centraal en droom! Onderwijs, het lerende kind centraal! Een rijwielhandelaar, de fiets centraal! Jawel, zo simpel kan welbegrepen eigenbelang zijn!

Simpel, maar niet eenvoudig

Het mooiste ontstaat wanneer je simpelweg vanuit de essentie denkt en de belangen even weg laat. Neem de mens met een beperking. Teken voor hem/haar de optimale zorg uit zonder te starten bij de ingeschatte belangen van alle betrokkenen. Start vanuit de mens met een beperking! En natuurlijk in dialoog mét mensen met een beperking.

Maak een ontwerp met de essentie als middelpunt! Durf opnieuw te beginnen en zoek naar echte oplossingen door vanuit de essentie te starten en

niet direct vanuit de randvoorwaarden en belangen. Laat je daarbij vooral niet leiden door de prikkel van het eigenbelang!

Op weg naar welbegrepen eigenbelang?

Het is nog aan het begin, maar er is volgens mij op bescheiden schaal een kanteling gaande bij verantwoordelijke bestuurders en professionals. Zij gaan beetje bij beetje inzien dat echt begrijpen van

hun belang de betere weg is bij het realiseren van hun doelen en ervaren wat de waarde is van het ontwerpen vanuit de essentie.

Echter de randvoorwaarden en de soms pijnlijke gevolgen verdwijnen daarmee beslist niet! Zo zullen bezuinigingen, ontslagen en moeilijke keuzes blijven voorkomen. Maar bedenk dan dat ook deze zaken zijn te benaderen vanuit het denken en ontwerpen met de essentie als middelpunt. Durf ervoor te kiezen. Succes gewenst.

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)

Oudere werknemers het meest gewaardeerd in IJsland

Werknemers van 55 jaar en ouder worden in Nederland maar matig ingezet. Werkzoekenden uit die categorie zouden beter kunnen verhuizen naar IJsland, want dat land benut het potentieel van de oudere werknemers het beste van alle 34 onderzochte OESO-landen. Nederland komt niet verder dan de 21^e plek.

In het jaarlijkse 'Golden Age Index' onderzoek van PwC wordt gekeken naar werkgelegenheid, inkomsten en trainingen als indicatoren van de impact van werknemers van 55-plus op de arbeidsmarkt. Wat in de vergelijkingen niet helpt is dat we in Nederland ook nog eens erg veel werken in deeltijd.

Voor werknemers in Israël, Duitsland en Nieuw-Zeeland is de situatie sinds 2003 sterk verbeterd. Daar is de werkgelegenheid voor mensen tussen de 65 en de 69 flink toegenomen.

De top 10 is als volgt: 1) IJsland, 2) Nieuw-Zeeland, 3) Zweden, 4) Israël, 5) Estland, 6) Noorwegen, 7) Amerika, 8) Chili, 9) Zuid-Korea, 10) Japan.

Privacy van zieke werknemer

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP – de nieuwe naam van het College Bescherming Persoonsgegevens) publiceerde onlangs een geactualiseerde versie van de beleidsregels 'De zieke werknemer'. Die kunt u [hier downloaden](#). Daarin staat duidelijk omschreven wat je wel en niet mag vragen als een werknemer zich ziekmeldt.

De werkgever mag bij de ziekmelding van de werknemer **alleen** de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer vragen en registreren: het telefoonnummer en (verpleeg)adres; de vermoedelijke duur van het verzuim; de lopende afspraken en werkzaamheden; of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval; of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid); of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt).

U mag **niet** vragen onder welke vangnetbepaling hij valt, want u mag ook niet vragen naar de aard en oorzaak van de ziekte.

De Afsluiter

... is op dit moment aan het bijkomen van een druk en enerverend jaar en is aan het genieten van een welverdiende vakantie!

