

Zaken Doen augustus 2013

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Ruim 1 miljoen werknemers presteren onvoldoende

Adviesbureau Direction Europe heeft bij een onderzoek onder 305 werknemers uit profit en non-profit organisaties ontdekt dat gemiddeld 14,9% van het personeel niet voldoende functioneert. Omgerekend naar de 7.705.000 werknemers die heel Nederland telt (bron: CBS, 1e kwartaal 2013), betekent dat ruim één miljoen werknemers. Overigens bleek er weinig verschil tussen profit- (14,3 procent) en not-for-profitorganisaties (15,6 procent). Veel managers en medewerkers blijken moeite te hebben met verandering van werk, toenemende werkdruk en de daarbij benodigde flexibiliteit. Organisaties die besluitvaardig omgaan met niet-presteerders of van afhakers weer aanhakers weten te maken zijn financieel en strategisch succesvoller dan vergelijkbare organisaties in de sector.

Oorzaken van onvoldoende presteren

Actie nemen: Organisaties nemen te weinig hun verantwoordelijkheid bij het efficiënt omgaan met niet-presteerders.

Leiderschap: Er zou meer gedaan moeten worden aan coachend leiderschap.

Opleiding en training: Leidinggevendens wijzen op gebrek aan kennis en vaardigheden bij de desbetreffende persoon.

Performance management: Niet-leidinggevendens vinden dat de niet-presteerder onvoldoende wordt gehoord en van feedback voorzien. Leidinggevendens melden dat de medewerker te weinig inzicht heeft in zijn prestaties of niet bereid is om iets aan zijn slechte functioneren te doen.

Werving en selectie: In ruim 37 procent van de gevallen blijkt kort na het aannemen van de werknemer al dat deze persoon niet goed genoeg presteert.

Voor het onderzoeksrapport, zie <http://bit.ly/1341jgl>. Uiteraard is uw IIB-geaccrediteerde adviseur van harte bereid om samen met u te bekijken of deze knelpunten ook in uw organisatie spelen. En als dat zo is, kunnen wij u altijd helpen om ze op te lossen!

Controleer de UWV-gegevens!

In de afgelopen weken hebt u misschien van het UWV een overzicht gekregen van uw oud-werknemers die in 2012 een Ziektewetuitkering hebben gekregen. De gegevens van het UWV vormen de basis voor de vaststelling van de werkgeverspremies Ziektewet. Ook rond deze tijd kunt u nog een overzicht verwachten van ziektewetuitkeringsgerechtigde ex-werknemers die een tijdelijk dienstverband met u hadden. Vanaf 2014 gaan namelijk ook de uitkeringen van ex-werknemers met een tijdelijk contract meetellen bij uw premies. Bovendien gaat de premie omhoog naarmate er meer ex-werknemers van u in de Ziektewet of WIA terechtkomen. Het komt erop neer dat u via deze premies de uitkeringen zelf moet betalen...

Ons is gebleken dat het UWV lang niet altijd beschikt over de juiste gegevens. In wel 35 procent van de gevallen valt dat in uw nadeel uit, dus het is de moeite waard om de lijsten nog eens na te kijken en fouten direct te melden bij het UWV!

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.

Eigen imago laat bestuurder koud

Nederlandse topbestuurders laten zich graag en veel adviseren over financiën of personeelzaken, maar maken nauwelijks gebruik van professioneel advies over hun eigen imago. Slechts 17% van hen huurt expertise in op dit gebied. Dat is opmerkelijk, temeer omdat toezichhouders in het ondernemingsleven wel degelijk belang zien in het imago van het topkader voor zijn onderneming. Volgens commissarissen zijn CEO's en CFO's het meest bepalend voor de beeldvorming rondom de onderneming. De bestuurders zelf denken hier echter genuanceerder over. Zij zijn ervan overtuigd dat juist de medewerkers de grootste invloed hebben op het imago van de onderneming.

Jan Rapmund, partner bij The Executive Network dat het imago-onderzoek deed, denkt dat de wens hier vooral de vader van de gedachte is. 'Topbestuurders bagatelliseren hun rol. Ze vinden dat ze al genoeg exposure hebben. Bovendien zijn moderne leiders vooral dienende leiders. Die streven er niet naar om het gezicht van de onderneming te zijn. Niet alleen zij, maar het complete team moet leidend zijn.'

Rapmund ziet deze trend ook weerspiegeld in de topsport. 'De coaches van zowel Bayern Munchen als Borussia Dortmund – de twee clubs die elkaar troffen in de finale van de Champions League – houden beiden hun vedettes klein, het hele elftal telt. Met winst als gevolg. Andere clubs, die veel meer geld hebben en voetballers als sterren behandelen, zoals Barcelona en Real Madrid, hebben het nakijken.'

Niettemin ziet Rapmund in de praktijk dat topbestuurders wel degelijk behoefte hebben aan serieuze feedback en professionele adviezen. 'Het is/kan eenzaam in de bestuurskamer zijn,' zegt hij. 'Maar topmannen en topvrouwen zoeken liever hulp bij collega-bestuurders, die soortgelijke problemen hebben gekend in hun loopbaan, dan dat zij een coach inhuren. Zij zijn best bereid zich kwetsbaar op te stellen, maar dan wel onder gelijken...' Hulp vragen is geen zwakte, maar een opmars naar sterkte!

Bedrijfsbeëindiging, Fusie, Overname

Familiebedrijven en middelgrote ondernemingen zijn door de eeuwen heen de ruggengraat van de Nederlandse economie gebleken en doorstaan de economische tegenwind relatief goed. In de komende tien jaar zal één op de drie bestuurders en dga's zijn onderneming verlaten.

Iets meer dan de helft van de bedrijfsleiders heeft echter nog geen plannen voor de opvolging gemaakt. (bron: ING Economisch Bureau). Deze ondernemers kunnen nu dan ook daadwerkelijke ondersteuning gebruiken in deze belangrijke fase van ondernemen: gaan ze stoppen, verkopen, fuseren of iets anders? Anderen kunnen hulp gebruiken bij het proces van aankopen of overnemen. **Eén + één = meer dan twee**, leert de ervaring.

Of het nu gaat om opvolging binnen de familie, externe geïnteresseerden, een MBI of een MBO, een ondernemer krijgt er waarschijnlijk maar één keer in zijn leven mee te maken. Bedrijfsopvolging is een zeer complexe materie en een emotioneel proces. De ondernemer bevindt zich in een onduidelijk speelveld van fiscaal en financieel

adviseurs, die hem slechts een deel van de zorgen uit handen kunnen nemen.

De ondernemer heeft begeleiding nodig bij de overdracht van het bedrijf. De begeleider dient daarom het klappen van de zweep en het begeleiden te kennen, liefst als ervaren mede-ondernemer.

Tijdens dit proces komen de volgende vragen direct aan de orde:

- Waar wil de onderneming naar toe?
- Wat zijn de uitdagingen?
- Wat heeft de onderneming verder nodig om dit mogelijk te maken?
 - strategie,
 - rendementsverbetering en optimalisatie
 - acquisities
 - overdracht en bedrijfsopvolging

Onder de IIB-geaccrediteerde adviseurs in Nederland en België zijn ervaren begeleiders van dergelijke processen. Belt u mij gerust als u eens kennis wil maken met een van hen. Mijn telefoonnummer staat in het informatieblok op bladzijde 1.

Studiekostenbeding

Sluit u met uw werknemers een studiekostenbeding als u een opleiding voor hen betaalt? Dat is meestal verstandig, maar u moet wel rekening houden met het volgende.

Uit jurisprudentie is gebleken dat het niet altijd 'goed werkgeverschap' is als u een beroep doet op dat beding bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Als de beëindiging plaatsvindt op uw initiatief (dus dat van de werkgever), zult u de studiekosten niet kunnen terugvorderen. Maar ook als u als werkgever niet tijdig aangeeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst te zullen verlengen of omzetten in een vast contract en de werknemer – om zeker te zijn van inkomen – zelf een andere baan aanneemt, kán de kantonrechter beslissen dat het in strijd is met uw 'goed werkgeverschap' als u de studiekosten terugvordert.

Nadenkertje: Vergeef je vijanden altijd. Daar ergeren ze zich aan dood!

Oscar Wilde

Innovatie stimuleert groei ondanks crisis

Stilstand is achteruitgang

Hoewel in deze tijden van crisis er veel minder goede berichten in de media verschijnen, gaat het niet overal slecht. Sommige ondernemingen weten zich zelfs ten tijde van economische malaise uitstekend staande te houden. Zoals we momenteel vaker lezen en uit verschillende onderzoeken kunnen opmaken, is innovatie hierbij het sleutelwoord. Ondernemingen die continu innoveren en inspelen op constante veranderingen in de markt, komen zo steeds vaker als winnaar uit de bus.

Innovatie is anno 2013 dé techniek om als onderneming het hoofd boven water te houden en aan de crisis te ontsnappen. Veel ondernemers hebben bijvoorbeeld een product of dienst waarvan ze alle ins en outs beheersen en die zij vervolgens met een vertrouwd businessmodel succesvol vermarkten. Gaat het plotseling minder, dan is gewoon harder gaan rennen en proberen meer te verkopen, de enige remedie in hun optiek.

Het is echter verstandiger om eens kritisch naar het businessmodel, het leveringsproces, de marktaanpak en de concurrentie te kijken. Wellicht moeten managers de processen en strategieën eens helemaal omgooien. Stil zitten wachten totdat de crisis voorbij is, is namelijk geen optie.

Nieuwe mindset nodig

Het legt ondernemingen dan ook geen windeieren als zij klanten ondersteunen in hun eigen innovatiecyclus. Om dit te realiseren, is het nodig om de wensen en eisen van volgende generaties vroegtijdig te kunnen voorspellen. Stephen Chadwick, Managing Director EuroNorth van Dassault legt uit dat hiervoor een andere mindset nodig is.

'Het is belangrijk om altijd voorop te willen lopen, om voortdurend aan verandering onderhevig te zijn en om zowel alle processen als het management

agile te organiseren. Dan kunnen zij zich snel aanpassen aan nieuwe omstandigheden. Wij proberen zo steeds een vinger aan de pols te houden en ontwikkelingen in de markt en in die van onze klanten op de voet te volgen. Onze mensen vangen de emotie van consumenten en laten hen vervolgens deel uitmaken van het ontwikkelproces,' aldus Chadwick.

Samenwerken en lef tonen

Innovatie is daarmee gelijk een co-creation strategie, waar ondernemingen, diens klanten en de consumenten samenkomen om te bepalen waar behoefte aan is en om te achterhalen of zij al in deze behoefte worden voorzien. Is dat niet het geval, dan liggen daar unieke kansen om als onderneming op in te spelen. Een ander essentieel onderdeel van innovatie is om de mogelijkheid tot uitbreiding naar nieuwe groeimarkten met beide handen aan te grijpen (Blue Ocean Strategy). Vernieuwing en uitbreiding naar – soms onbekende – markten, is voor veel managers vaak nog een beangstigend fenomeen. Er is dan ook durf nodig om die eerste stap te zetten. Toch zien ondernemingen die lef tonen en sterk innoveren hun concurrentiepositie in zowel oude als nieuwe markten toenemen. Het toont immers de zo gewilde flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

'Zolang managers blijven nadenken over wat de volgende stap zou kunnen zijn, kunnen zij gedachten van andere partijen opvangen en zien wat de opties zijn. We hebben gezien dat dit werkt in alle marktsectoren, voor ondernemingen van elke omvang. Als managers en hun ondernemingen maar voor ogen hebben hoe de toekomst eruit zou kunnen zien en welke tools zij nodig hebben om dingen uit te proberen. Dan kun je sneller innoveren en de nieuwe producten of diensten als eerste op de markt brengen,' besluit Chadwick.

Verjaring vakantiedagen

Op 1 juli zijn de wettelijke vakantiedagen 2012 verlopen, tenzij er in de voor u geldende CAO andere afspraken staan. Let op: de bovenwettelijke vakantiedagen 2012 en alle opgespaarde vakantiedagen van voor 1 januari 2012 zijn niet automatisch vervallen – die blijven gewoon vijf jaar geldig! Zorg dus voor een goede administratie van de vakantiedagen! Bij het opnemen van vakantiedagen worden altijd als eerste die dagen gebruikt die als eerste zullen vervallen en dat zijn met de nieuwe regels niet altijd de oudste dagen.

Volgens de vakantiewet moet de werkgever de werknemer ieder jaar in de gelegenheid stellen om in ieder geval de minimale vakantie op te nemen. De zeggenschap van de werknemer over de vaststelling van de aaneengesloten vakantie is vergroot om ervoor te zorgen dat de werkgever niet kan voorkomen dat de werknemer zijn dagen opneemt. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stelt de werkgever namelijk vast in overeenstemming met de wensen van de werknemer. Alleen als er gewichtige bedrijfsbelangen zijn, mag de werkgever aan de wensen van de werknemer voorbijgegaan.

Kan het de werknemer niet schelen wanneer hij vakantie geniet, dan heeft de werkgever de vrijheid om zelf een vakantie vast te stellen.

Werknemers moeten hun vakantie wensen schriftelijk doorgeven aan de werkgever. Wanneer de werkgever niet binnen twee weken schriftelijk gewichtige redenen tegen de aanvraag aanvoert, dan is de vakantie vastgesteld in overeenstemming met de wens van de werknemer.

Column: Bedrijvenmarkt

De redactie van **Zaken Doen** en de onafhankelijke IIB-adviseurs van Nederland kiezen elk jaar een thema om extra aandacht aan te besteden. Voor 2013 is het thema: **Bedrijvenmarkt sterk in beweging.**

Verbetering van risicoprofiel bij bedrijfsopvolging

In de juni-editie is aandacht gegeven aan de voorzichtige opleving van de bedrijvenmarkt. Deze keer ligt de focus van de column in het bijzonder op wezenlijk veranderende omgevingsfactoren en het daarmee gepaard gaand belang van het borgen van de bedrijfscontinuïteit. Eerder is in dat verband het hebben van een plan dat de 'noodopvolging' beschrijft al aangestipt. Het is echter beslist de moeite waard om het daar niet bij te laten. Een verdergaande verbetering van het bedrijfsprofiel kan namelijk geld opleveren in de vorm van:

- een lagere risico-opslag bij financiering
- een waardestijging van de onderneming.

Ofwel, het concreet beantwoorden én het tevens officieel vastleggen van 'wat, als'-vragen biedt veel voordeel. Daarom is mijn devies: **Stel niet uit tot morgen, wat u vandaag nog kunt verzorgen.**

Overleven in stilaan krimpende (deel)markt

Iedereen kent natuurlijk ook het gezegde *Regeren is vooruitzien*. Voor een centrale overheid betekent dat het besturen van het land, daarbij rekening houdend met alle beschikbare feiten, de trends en de reële verwachtingen. Het heeft er echter momenteel nog alle schijn van dat vooral in 'Den Haag' (en overigens ook in 'Brussel') er nog altijd van wordt uitgegaan dat er sprake blijft van marktgroei.

Zelfs al zou dat mondiaal het geval zijn (wat ik overigens ernstig waag te betwijfelen), dan nog dienen wij in Europa in het algemeen en meer specifiek in Nederland serieus rekening te houden met mogelijk een op verschillende (deel)markten stilaan 'lokaal' optredende **Marktkrimp**. Bij het besturen van je onderneming zul je jezelf hiervan zeer bewust moeten zijn. En bij het bepalen van het gewenste moment van verkoop van je bedrijf dus zeker ook!

Niet of nauwelijks meer (kunnen) groeien hoeft voor een onderneming gelukkig beslist niet direct te betekenen dat er geen continuïteit meer kan zijn. Maar er zullen in elk geval bijstellende maatregelen nodig zijn om gezond te kunnen overleven. Niet alleen voor uzelf maar vooral ook in het belang van de nog onbekende opvolgende ondernemer. Een duidelijke kijk op de ontwikkeling van de wereldeconomie is daarom geen overbodige bagage.

Ontwikkeling van de wereldeconomie

[Bron: World Bank World Development Indicators, International Financial Statistics of the IMF, Global Insight]

In 1970 hadden zes geïndustrialiseerde landen in de wereld (G6) de grootste economieën t.w. USA - Japan - Engeland (Verenigd Koninkrijk) - Frankrijk - Duitsland - Italië. Aan het einde van de 20^e en het begin van de 21^e eeuw is overduidelijk het opkomen van de Oosterse economieën te zien; met een groei van het Bruto Nationaal Product ter grootte van 11% voor China en 9% voor India.

Naar verwachting zet deze groei zich verder door aangezien er een verschuiving gaande is naar een op meerdere richtingen gefocuste wereld, waar Brazilië, Rusland, India en China - en andere opkomende economieën - de USA en de rest van de G6 nog meer zullen uitdagen.

Het moet voor iedereen duidelijk worden dat het zich in de komende 50 jaar wijzigende economische landschap (meer en sneller dan in de afgelopen 50 jaar het geval geweest is) voor ons en onze planeet reusachtige veranderingen tot gevolg zal hebben. En het zal ook uitzicht geven op nieuwe en grondige uitdagingen: politiek, sociaal en milieu.

Kortom, het is zeer belangrijk om naast de drukte van alledag ook serieus naar de toekomst te kijken!

TIP: Begin op tijd! Houd zo mogelijk ca. 5 jaar aan. *Bespreek uw plannen en zorgen met betrekking tot uw opvolging eens met een andere professional. Uw IIB-geaccrediteerde adviseur/ondernemer staat u in eerste instantie als 'luisterend oor' graag ter beschikking. En hij (of zij, natuurlijk!) kan verder samen met u een juiste koers bepalen.* TW



We konden het niet laten... deze cartoon uit 'De Limburger'...

Nadenkertje: Wij zijn altijd erg goed in het opbouwen van een heel scenario aan de hand van een flintertje informatie. Denk eens aan een situatie waarover jij je druk maakt. Bedenk dan wat er echt van waar is. Dat is minder dan je nu denkt!

Bron: Box of Crayons

Nadenkertje: Stel jezelf drie vragen voor je ergens aan begint: Waarom doe ik dit? Welk resultaat gaat het opleveren? Ga ik erin slagen? Ga er pas mee verder als je er goed over hebt nagedacht en deze vragen naar tevredenheid hebt beantwoord.

Chanakya

Wettelijke basis om klanten aan betalingstermijn te houden

Met ingang van 16 maart 2013 is een wettelijke regeling van kracht geworden voor betalingstermijnen. Tot dan bestond alleen de wettelijke regel dat een betalingstermijn niet onredelijk mocht zijn, maar dit leidde regelmatig tot een verschillende uitleg. Want wat is redelijk en wie bepaalt dat dan?

Nieuwe regels (business-to-business, B2B)

De nieuwe regels gelden voor overeenkomsten tussen ondernemingen en voor overeenkomsten tussen ondernemingen en overheden, die zijn gesloten op of na 16 maart 2013. Indien er niets geregeld is, geldt de wettelijke regeling en moet de factuur worden betaald en wel uiterlijk dertig dagen na de dag van ontvangst van de factuur. Een betalingstermijn van dertig tot maximaal zestig dagen is mogelijk indien deze expliciet contractueel is overeengekomen. Voor contractuele betalingstermijnen van langer dan zestig dagen is vereist dat kan worden aangetoond dat die voor geen der partijen nadelig is. Dit zal in de praktijk echter zeer moeilijk zijn.

Conclusie is dan ook dat een factuur normaal gesproken uiterlijk dertig dagen na de dag van ontvangst van de factuur moet worden betaald. Afwijken van deze termijn is erg lastig.

Geen of te late betaling

Als de factuur niet of te laat wordt betaald mag de schuldeiser een standaardvergoeding voor incassokosten vragen. Een aanmaning is hiervoor niet nodig.

Is er niets afgesproken over de hoogte van de vergoeding, dan is de vergoeding een percentage van de rekening. Het minimumbedrag van de vergoeding is € 40,00.

Daarnaast mag er een vergoeding ter hoogte van de wettelijke rente in rekening worden gebracht. De wettelijke rente bij levering aan ondernemingen is per 1 januari 2013 vastgelegd op 7,75 %.

Geen minimumbetalingstermijn

Er is en er komt geen wettelijke minimumbetalingstermijn. Hierover moet men zelf afspraken met de tegenpartij maken. Ook kunt u afspraken maken over vooraf betalen. Hierbij geldt dan nog steeds dat de betalingstermijn niet onredelijk mag zijn.

Tot slot

Gezien de wettelijke regelingen is het verstandig op korte termijn uw bestaande leverings- en betalingsvoorwaarden te controleren. Daarbij kunt u verwijzen naar de wettelijke regeling en bepalen dat eventuele afwijkingen daarvan, bijvoorbeeld een verlenging van de termijn naar zestig dagen of meer, per overeenkomst expliciet moeten worden overeengekomen.

De Afsluiter

Hartslag

'Sorry dat ik een kwartier te laat ben.' Ik kom nog wat nahijgend met de deur in huis. Trek er een lachend verontschuldigend gezicht bij.

'Geeft niks,' lacht mijn zakenvriendin Brenda terug, 'Ik zie dat je in ieder geval de laatste meters enorm je best gedaan hebt.' Ik zie dat er al een groepje ondernemers zit. Er staat een flipover en daar staat het woord 'time management' op. En een lijstje werkzaamheden.

Ik knik naar de aanwezigen en ga snel zitten. Ik voel mijn hartslag nog in mijn buik. Brenda kijkt me aan. Ze staat stevig. Iemand die weet waar ze het over heeft. Niet omdat ze ervoor gestudeerd heeft. Maar omdat ze het doorleefd heeft. Ze was, meen ik, ooit afgestudeerd als ingenieur in de biotechnologie. Veel microbiologie en geavanceerde scheikunde. In de tijd dat we nog de genen op de chromosomen in kaart aan het brengen waren. En DNA in bacteriën inspotten om insuline te produceren. Geavanceerde wetenschap. Maar daar gaat het vandaag niet over. En bij Brenda sowieso bijna nooit. Het gaat over hoe je je leven zo kan inrichten dat het gemakkelijk voor jezelf wordt. Dat je geen tijd verliest met zoeken naar dingen. En dat er geen energie weglekt in tijd die je besteedt aan zaken die veel sneller en makkelijker kunnen. Echt iets voor mij dus.

'Luister, Jan,' zegt ze terwijl ze me aankijkt, 'we waren net een lijstje aan het maken van zaken waar we het met elkaar over willen hebben als we onze tijd beter en aangener willen besteden.'

Ze loopt door de items die op het bord staan. 'De bonnetjes uitzoeken, altijd maar weer nieuwe mail, de website bijwerken, files, nooit eens tijd om een vakblad te lezen, telefoontjes, telefoontjes, telefoontjes, overleg met zoveel mensen, contracten met al die details, vergunningen, zoveel bureaucratie, al die automatische telefoonbeantwoorders en callcentra waar je nooit antwoord op je vraag krijgt.' Ze glimlacht erbij. 'Je ziet het - de lijst is lang en alleen al bij het voorlezen ervan druipt al je energie weg. We hebben het als ondernemers en moderne mensen onszelf niet makkelijk gemaakt. We zijn heel veel tijd bezig met onszelf te organiseren en met anderen te communiceren.'

'Ja,' stap ik voorzichtig in, 'vroeger deden we veel minder zelf. Als je fotorolletje vol was ging je naar de ontwikkelcentrale en die maakte er foto's van. Als je een brief schreef gaf je die aan de secretaresse om uit te typen.'

De post en telefoontjes die binnen kwamen werden door diezelfde secretaresse uitgefilterd en doorgezet. En we overlegden gewoon veel minder en veel gericht. Met de komst van de pc en mobiele telefoon zijn we zoveel meer zelf gaan doen.' Ik ben blij dat ik direct aan kan haken in het gesprek.

Brenda kijkt me aan en draait dan naar de andere aanwezigen. 'Mmm,' kauwt ze mijn woorden na. 'Ja, dat klopt. Vroeger deden we veel minder zelf. Als je op reis ging moest je langs het reisbureau. Als je een verzekering nodig had ging je naar de verzekeringsmakelaar. De boekhouder deed al onze administratie. En als je geld wilde overmaken stuurde je gewoon een briefje of een cheque naar de bank. En nu doen we alles zelf.' Ze kauwt er nog even op. 'Slim eigenlijk van al die luchtvaartmaatschappijen, banken, belastingdienst en verzekeraars.' Ze kijkt er bijna oprecht verbaasd bij. 'Die hebben ons gewoon zo gek gekregen dat we alles zelf wilden gaan doen.'

Ik begin nattigheid te voelen. 'Ja,' zeg ik en kijk nu ook naar de andere aanwezigen. 'Je hebt gewoon veel meer tijd nodig om alles zelf te doen, dezer dagen. We lijken wel controlfreaks die besloten hebben niks meer te delegeren. Alleen maar omdat het kan en omdat het op de korte termijn kosten bespaart.' Het klinkt logisch. Ik probeer overtuiging in mijn stem te leggen.

Dan draait Brenda zich terug en kijkt mij weer aan. 'Ja, dat is zo. En wat stel je nu voor? Was je te laat omdat je bezig was een tijdmachine te bouwen waarmee we terug in de tijd konden om deze historische fouten te voorkomen?' Ze zegt het vriendelijk, maar ik hoor een paar van de andere aanwezigen gniffelen. Daar heeft ze me mooi bij mijn nekvel. Dacht ik gewoon mezelf een plezier te doen en mezelf te trakteren op een cursus time management en nu moet ik opeens met mezelf aan de slag.

Ik glimlach naar Brenda. Haar praktische spitsvondigheid is werkelijk bijna charmant. 'Daar heb je een punt. Het is natuurlijk altijd mijn eigen beslissing. Ik kan me niet verschuilen achter de geschiedenis. Als ik te weinig tijd heb voor dingen komt het omdat ik mezelf niet goed organiseer en met mijn spaarzame tijd woeker.' Ik probeer het wat plagerig te laten klinken. Als een schooljongen die terecht gewezen is door de juf.

'Exact,' veert Brenda opeens op. 'Het gaat erom wat je er zelf aan kunt doen om je leven gemakkelijker te maken en je stress te verminderen. Dat gaat geen machine, programma of app voor je oplossen. Je moet het gewoon zelf doen.' Het klinkt energiek en opwekkend. Helemaal niet streng. 'En daarom zijn we hier toch?' gaat ze verder in haar moederlijk bezorgde stem. 'Veel van wat op dit lijstje staat komt over alsof we slachtoffer van de situatie zijn. Maar we zijn niet druk omdat dat nu eenmaal zo is. Het is niet als met het weer waar je nu eenmaal niks aan kunt doen. Het regent, het waait, de zon schijnt. Het gebeurt allemaal maar je kunt er geen peil op trekken. Maar met onze werkstress is het anders. Daar kunnen we wat aan doen. Je kunt je werk ook zo inrichten dat je wel tijd voor de dingen hebt waar je enthousiast van wordt en die belangrijk voor je zijn.'

Er klinkt instemming uit de groep. Er worden slimme tips uitgewisseld over hoe je kan voorkomen dat je onder de mails wordt bedolven door veel selectiever te mailen en er gewoon minder tijd voor in te ruimen en alleen op gezette tijden mee bezig te zijn. 'Geen pop ups meer!' hoor ik een man met een blauw shirt zeggen. Ook kunnen we minder en slimmer reizen. En de bonnetjes en agenda's elke dag gewoon even slim organiseren. En ook gewoon tijd in de agenda blokken voor het bijhouden van het vak en het bijwonen van vakbijeenkomsten. En gewoon eens de computer uitlaten. En de folders veel makkelijker en slimmer organiseren, zodat je alles gewoon meteen terugvindt.

Brenda orkestreert de groep prachtig. Iedereen kan zijn zegje doen. En het is allemaal heerlijk praktisch. En gewoon echt. Ze is zelf een jaar of twee terug vanuit een managementpositie bij een voedselmultinationaal in een burnout geraakt. Opgebrand omdat ze nergens meer aan toe kwam en het gevoel had dat ze alleen maar bezig was om iemand te worden die wel alles deed wat het bedrijf nodig had maar die niets meer met de dingen te maken had waar ze zelf haar passie in kwijt kon. Alsof ze in iemand anders zijn droom rondliep. Ze weet dus waar dit over gaat. Sindsdien helpt ze mensen om gewoon gelukkig in hun werk te worden. Op de meest praktische manier.

Ik weet niet hoe ze het doet maar het werkt. Alles wat er gezegd wordt is ook voor mij allemaal nuttig. Ik krijg het gevoel dat het inderdaad ooit gaat lukken. In het raam waar ze voor staat zie ik de zon doorbreken. Het wordt een schitterende dag. Waarschijnlijk kan ik nog een terrasje pikken als ik mijn werk op tijd af heb. Ik moet vanmiddag nog drie stukken schrijven en een stuk of vijf problemen oplossen. Dat gaan we gewoon doen.

Ik hoor het geroezemoes van de groep opeens minder worden. Heb ik iets gemist? Daar komt Brenda naar me toe met haar lange magere gestalte. En haar wapperende lange blonde haar. En haar altijd mij recht aankijkende blauwe ogen. Ze gaat naast me zitten. De hele groep kijkt mee. Ze glimlacht vriendelijk. 'Zo,' zegt ze, 'kan je er wat mee?'

Ik glimlach terug. Ik kan niet ontkennen dat ik haar een prettige zakenvriendin vindt. Zacht op de relatie, scherp op de inhoud. Zoals een goede coach behoort te zijn. 'Ja, Brenda, ik zat net te denken dat ik als ik het slim aanpak zelfs vanmiddag wel om vijf uur op een terras op de kade kan zitten. Heb jij zin en tijd?' het klinkt net iets plagerig dan bedoeld was.

'Dat lijkt me heerlijk,' antwoordt ze. Ze glimlacht naar me maar dan verstrakt haar gezicht. 'Maar ik maak me toch nog een beetje zorgen. Zijn dit nu goede voornemens of ga je echt minder sms'en, skypen en rondlummelen op je pc? En ga je echt eens op tijd komen? Wanneer is het voor het laatst dat je gewoon een afspraak gehaald heb, Jan?'

Mijn hartslag gaat weer omhoog. Het is wel wat provocatief adviserend dat ze doet. Ze heeft me weer bij mijn nekvel. Ik kijk haar in de ogen en besluit mijn maniertjes overboord te gooien. 'Kijk,' zeg ik, 'ik word daar ook moe van, altijd maar rennen en altijd te laat komen. Ik word zo gegrepen door waar ik mee bezig ben en heb het gevoel dat ik altijd net een stapje meer moet doen om mijn klanten helemaal tevreden te stellen. Dat is natuurlijk oplosbaar door realistischer verwachtingen te scheppen en gewoon wat vaker nee te verkopen.'

Ze glimlacht weer. 'Zie je wel,' zegt ze en klopt me op mijn schouder. 'Je weet precies wat je moet doen.'

JvM