

Zaken Doen februari 2019

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Nieuwe ronde, nieuwe kansen!

Met Zaken Doen pretenderen we u in hapklare brokken op de hoogte te brengen van ontwikkelingen die voor u als ondernemer van belang kunnen zijn. Daarbij is voor de één een artikel misschien te uitgebreid en had een ander misschien juist graag uitgebreidere informatie gehad. Om dit te ondervangen gaan we vanaf nu hyperlinks toevoegen aan deze Zaken Doen. We hopen hiermee dat Zaken Doen nog waardevoller voor u wordt. Gelijktijdig hebben we gemeend om de huisstijl enigszins aan te passen en te voorzien van nieuwe frisse kleuren.

AVG krijgt steeds meer inhoud

Misschien hadden een aantal werkgevers gedacht dat de soep niet zo heet wordt gegeten als die wordt opgediend. Dit is echter geenszins het geval. De AVG begint steeds meer vorm te krijgen. Wat bij voorbeeld te denken van het personeeldossier, wat mag er wel in en wat mag er niet in, en waar moeten gegevens aan voldoen?

- ◆ Gegevens moeten uiteraard correct zijn. Dit vereist regelmatige controle op juistheid;
- ◆ Gegevens moeten ter zake doen, dus niet meer vastleggen dan strikt noodzakelijk is;
- ◆ Werknemers moeten weten welke gegevens vastgelegd zijn, voor welke doeleinden en op welke rechtsgrond;
- ◆ Gegevens moeten goed beveiligd zijn, zowel elektronische als papieren dossiers;
- ◆ Gegevens mogen niet langer bewaard worden dan strikt noodzakelijk;
- ◆ Werknemers hebben het recht de gegevens in te zien, te wijzigen, te beperken of te verwijderen;
- ◆ Elke werknemer moet persoonlijk worden gewezen op zijn of haar recht van bezwaar;
- ◆ Werknemers hebben het recht om gegevens over te (laten) dragen naar anderen.

Overzicht feiten en cijfers 2018



Voor geïnteresseerden is de [rapportage meldplicht datalekken 2018](#) te downloaden.

Het [Besluit SUWI](#) is aangepast en geeft nu duidelijk weer welke gegevens er mogen worden verstrekt **voordat** er een contract met een verzuimverzekeraar wordt afgesloten over het dienstverband (geboortedata, geslacht, soort contract, begin- en einddatum), salaris en verzuimstatistiek (duur, frequentie, aantal, percentage verzuim). **Nadat** het contract is aangegaan mag deze informatie worden aangevuld met NAW-gegevens, verpleegadres, email en BSN. [EvdS](#)

Dit blad word je aangeboden door Eric van de Straat, [AInstIB](#)

STRAIGHT Human Support

Wij helpen u bij de oogst!!

Kan het werkplezier binnen jouw organisatie ook een boost gebruiken?
Of zit je met andere vraagstukken op het gebied van HR? Neem dan contact op!

Cor Hilbrinkstraat 36 - 7622 EW Borne - M 0647 212 630
E info@straight-hs.nl - www.straight-hs.nl - www.iib.ws

Geen interesse meer in Zaken Doen? Dan graag afmelden!

Normbedragen voor de loonheffing 2019

In tegenstelling tot wat we gewend waren zijn voor 2019 nagenoeg alle normbedragen ongewijzigd gebleven t.o.v. 2018. Alleen de vrijwilligersvergoeding is verhoogd.

- ◆ Maaltijd in de kantine, forfaitaire waarde blijft € 3,35
- ◆ Huisvesting en inwoning, € 5,55 per dag

Maximaal onbelaste vergoedingen in 2019

- ◆ Zakelijke kilometers, € 0,19 per km
- ◆ Overige verhuiskosten, € 7.750,-
- ◆ Vrijwilligers, € 1.700,- per jaar, € 170,- per maand
- ◆ Ziektekostenregelingen, € 27,-

De onbelaste vergoedingen voor binnenlandse zakenreizen zijn wel verhoogd. Vanaf 1 januari 2019 mogen nu de volgende bedragen onbelast worden vergoed:

- ◆ ontbijt: € 10,13
- ◆ lunch: € 9,16
- ◆ avondmaaltijd: € 22,99
- ◆ kleine uitgaven overdag: € 4,52
- ◆ kleine uitgaven 's avonds: € 9,05
- ◆ logies: € 102,59.

Gratis ontwikkeladvies voor 45-plussers

Bijna alle medewerkers van 45 jaar en ouder komen vanaf dit jaar in aanmerking voor een [gratis loopbaanadvies](#). De subsidie die in het verleden slechts voor een beperkt aantal sectoren open stond is verruimd. Om hieraan deel te nemen moet een medewerker minimaal 12 uren werken en er mag geen sprake zijn van langdurige ziekte, of reorganisatie. Als men hier gebruik van wil maken, dan kunnen aanvragen worden ingediend bij het Subsidieportaal Uitvoering van Beleid. Doe dit dan wel voor 10 januari 2020.



Ministerie van Sociale Zaken
Werkgelegenheid

Het ontwikkeladvies bestaat uit een aantal gesprekken met een loopbaanadviseur. In deze gesprekken wordt gekeken naar de huidige competenties, kwaliteiten en vaardigheden van de medewerker. Dit resulteert in een ontwikkelplan waarin acties zijn opgenomen die de medewerker kan ondernemen om zijn kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Zoals al gezegd is de deelname voor de medewerker gratis. De loopbaanadviseur ontvangt een vergoeding van € 600,-. [EvdS](#)

Column: Een nadenkertje!

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

Hardleersheid of aangeboren 'beginnersfout'?

Het kan bijna niet anders dan dat ook jij ermee bekend bent dat de meeste mensen graag hun verhaal kwijt willen. Zij vinden het daarom erg fijn als iemand laat merken in hem, in zijn werk, in zijn leven e.d. geïnteresseerd te zijn. Zij zijn onbewust op zoek naar iemand die gewoon eens wil luisteren.

Als jij zo'n type persoon voor het eerst ontmoet en je begint zelf meteen je eigen verhaal te vertellen, dan is de kans zeer groot dat de ander afhaakt! Daar zat hij hoogstwaarschijnlijk namelijk niet op te wachten!

Toch is dat de meest gemaakte fout bij een eerste kennismaking: zelf te veel aan het woord zijn! En dat werkt nou precies averechts voor het maken van een klik.

Het advies luidt daarom: neem jouw ervaringslessen ter harte. Je bent nooit te oud om hetgeen je feitelijk al eerder hebt geleerd ook daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

Wees zelf de aardige persoon die laat zien dat je in de ander bent geïnteresseerd en serieus naar hem of haar wilt luisteren. Je zult zien dat je ten eerste hele leuke gesprekken krijgt en ten tweede met zo'n benaderwijze veel meer mensen om je heen krijgt.

Belang van goed netwerken

Kortom, het is dus bijzonder belangrijk om goed te kunnen netwerken → het opbouwen en het onderhouden van een kring van mensen om je heen, die jou kennen, jou leuk vinden en jou vertrouwen. Een goed netwerk geeft je immers toegang tot veel meer andere mensen, informatie, hulp e.d. Het draagt ertoe bij dat het allemaal een stuk gemakkelijker gaat om je doelen te bereiken.

Maar om een sterk netwerk op te bouwen is het wel noodzakelijk dat je nieuwe contacten aangaat. En daar gaat het bij menigeen vaak mis. Het lukt je - ondanks je goede intenties - bijvoorbeeld niet om echt de aandacht van de ander te krijgen. Je krijgt dan de indruk dat de ander niet lijkt geïnteresseerd in jou of dat hij jou laat merken dat hij liever met iemand anders in gesprek wil. Het voelt in zo'n situatie of jij de ander afstoot; dat er geen klik is.

Een herkenbaar voorbeeld

Je vertelt iemand enthousiast over jouw vakantie waar je net van terug bent en vervolgens neemt de ander het gesprek volledig over met een lang verhaal over wat hij op zijn vakantie allemaal heeft meegemaakt. Je komt er simpelweg niet meer tussen en je vraagt je af wat je met zo iemand moet.

Belangrijk leermoment

Iemand die bij een eerste kennismaking vooral zelf aan het woord is, stoot mensen af. Deze fout wordt nog steeds veel gemaakt. Het is echter redelijk eenvoudig te voorkomen:

- ♦ Vergeet even jouw 'geweldige eigen verhaal' wat je het liefst zou willen vertellen. Realiseer je dat het nu niet belangrijk is en dat het alleen maar in de weg zit. "Leave your ego at the door!";
- ♦ Toon alleen maar interesse in de ander, wees nieuwsgierig;
- ♦ Stel open vragen (wie, wanneer, hoe, waar...). Daarmee nodig je juist de ander uit om te gaan praten;
- ♦ Zorg dat minimaal 75% van de tijd de ander aan het woord is.

Nadenkertje: "If you want to be interested, be interested"

Bron: David Ogilvy

Timing, geduld en lichaamstaal

De vraag wanneer je iets over jezelf mag vertellen is heel eenvoudig te beantwoorden.

Dit doe je pas wanneer de ander ernaar vraagt. Als je maar lang genoeg interesse toont en luistert, komt vanzelf het moment dat de ander bijvoorbeeld vraagt "En jij? Wat doe jij?"

Dat is namelijk het moment waarop de ander zelf aangeeft dat hij klaar is met zenden en bereid is om naar jou te gaan luisteren. Dus nu kun jij 75% van de tijd het woord nemen en vertellen wat jij graag kwijt wilt.

Netwerkpijlers

Proactief informatie delen met je contacten is de grondregel bij het netwerken. En dat dan zonder iets daarvoor terug te verwachten → geven zonder tegenprestatie! Dit doe je niet alleen als iemand jou ergens om vraagt, je doet het juist ook ongevroegd wanneer je denkt dat het interessant kan zijn voor jouw contactpersoon.

- ♦ Ga eerst heel veel geven en delen. Zo bouw je een netwerk op van mensen die jou waarderen als persoon en daarmee creëer je een gunfactor.
- ♦ Wanneer je volgens de voorgaande regel te werk gaat, ontstaat het moment - dat het voor jou van belang is - om binnen het netwerk ze ook iets te kunnen vragen.
- ♦ En door te bedanken zorg je ervoor dat je het contact goed houdt, zodat je een volgende keer weer om iets kunt vragen.

Positief overkomen

Kritisch zijn is prima, maar jouw boodschap positiever verpakken is de kunst. Zorg daarbij voor een goede balans tussen negatieve en positieve opmerkingen.

Wat kan er bijvoorbeeld beter?

- ♦ heb het niet over problemen, maar benoem en beschouw ze als verbeterdoelen;
- ♦ spreek je niet uit ergens tegen te zijn, maar geef aan dat je minder optimistisch erover bent.

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

Nieuwsbrief Loonheffingen 2019



De [Nieuwsbrief Loonheffingen 2019](#) is door de belastingdienst gepubliceerd. Met verschillende tabellen voor werknemers die inwoner zijn van Nederland, van de zogenoemde landenkring en van een land daarbuiten.

Hoeveel loonbelasting/premie volksverzekeringen moet worden ingehouden hangt af van meerdere factoren:

- ◆ het soort loon (periodiek of eenmalig);
- ◆ of de werknemer verzekerd is voor alle volksverzekeringen (standaard- of herleidingsituatie);
- ◆ of werknemer loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking krijgt (witte of groene tabel);
- ◆ het tijdvak waarover het loon wordt ontvangen (per week, vier weken, maand, kwartaal);
- ◆ al of niet toepassen van de loonheffingskorting

De kracht van werkplezier! (IV)

In de laatste ZD van 2018 hebben we ruim aandacht geschonken aan agile scrum en de voordelen daarvan op doorlooptijd en het eindresultaat. In dit artikel kijken we vanuit werkplezier door de bril van leiderschap naar agile. Met gaat dan om het sneller kunne inspelen op veranderingen die zich in een steeds hoger tempo voordoen binnen organisaties en hun omgeving. In agile leiderschap vallen drie rollen te onderkennen:

- ◆ Leiderschap dat gericht is op de toekomst;
- ◆ Managers die ervoor zorgen dat hun teams goed functioneren;
- ◆ Coaches die advies en ondersteuning bieden bij de ontwikkeling van medewerkers.

Nadenkertje: "Customers will never love a company until the employees love it first"

Bron: Simon Sinek

Wat zijn daarvoor de ingrediënten?

Een inspirerende directie

Een inspirerende directie weet wat er speelt binnen een organisatie. Dit is dus wat anders dan jezelf opsluiten in een ivoren toren en besturen op basis van spreadsheetmanagement. Dit vereist dat een directeur zich ook regelmatig op de werkvloer laat zien en daadwerkelijke interesse toont. Niet alleen in de activiteiten van medewerkers, maar ook in hun als persoon. Andere mogelijkheden zijn om maandelijks een aantal medewerkers uit te nodigen voor de lunch. Nee, niet in een restaurant waar mensen zich al snel ongemakkelijk voelen, maar dus gewoon op het werk in de kantine of het bedrijfsrestaurant. En waarom zou je zelf niet enkele dagen per jaar in de productie mee kunnen draaien of met een chauffeur op pad kunnen gaan? Zo zijn er legio mogelijkheden om echt te weten te komen wat er speelt binnen het bedrijf. Voordeel hiervan is dat medewerkers zich veel meer betrokken voelen bij de organisatie en dit vertaalt zich meer dan terug.

Dienend leiderschap



We begrijpen allemaal dat het niveau en de kwaliteit van management sterk bepalend zijn voor de resultaten van een organisatie. Dan is het toch vreemd dat leidinggevendena vaak na hun 40-ste pas training krijgen op dit vlak, terwijl ze dan al een kleine 10 jaar een leidinggevende positie vervullen. Dit terwijl het steeds moeilijker wordt om invulling te geven aan dienend leiderschap. De complexiteit van organisaties is in de loop der jaren fors toegenomen. Uit onderzoek van de Boston Consulting Group blijkt dat managers, in de 20% meest complexe organisaties, 40% van hun tijd kwijt zijn aan het schrijven van rapporten en 30 tot 60% aan vergaderingen. Dan blijft er dus weinig tot geen tijd over om aandacht te schenken aan individuele medewerkers of aan teams. Dienend leiderschap vereist namelijk een aantal competenties van leidinggevendena: kunnen luisteren,

invoelingsvermogen, coaching, overtuigingskracht, vooruit zien en aandacht voor de gemeenschap, zowel binnen als buiten de organisatie.

Agile werken en flexibel organiseren

Dit vereist van de manager dat deze de medewerker ondersteunt en stimuleert bij het behalen van resultaten. Niet de sterkste eigenschap van ons Nederlanders, maar het uitspreken van waardering is de beste manier om verbinding te maken. Waardering uitspreken geeft aan dat er sprake is van betrokkenheid en inzicht en vergroot het wederzijds respect. Hierbij is wel vereist dat dit met regelmaat plaatsvindt en niet wordt ervaren als een trucje.

Van een leidinggevende wordt verwacht dat deze stuurt op resultaat. Dit betekent dat de kaders zijn bepaald waarbinnen de medewerker autonoom kan en mag opereren. De leidinggevende richt zich dus meer op het geven van advies, vertrouwen geven en bovenal regelmatige feedback.

De mate van zelfsturing die aan een team wordt/kan worden verleend is per organisatie en vaak soms nog per team verschillend. Zelfsturing heeft niets van doen met "laissez faire", ondanks dat er geen sprake is van een direct leidinggevende. Binnen zelfsturende teams moet er sprake zijn van gelijkwaardigheid. Om zelfsturende teams succesvol te laten zijn is het belangrijk dat er sprake is van betrokkenheid van de kant van het topmanagement. Zij moeten, binnen de geschetste kaders, leren om zaken los te laten en de leden van het team moeten eraan wennen en werken om zonder manager zaken op te pakken.

Nadenkertje: "It doesn't make sense to hire smart people and then tell them what to do. We hire smart people so they can tell us what to do"

Bron: Steve Jobs

Persoonlijk leiderschap

Bovenstaande uitspraak van Steve Jobs geeft perfect aan wat er met persoonlijk leiderschap wordt bedoeld. Bij persoonlijk leiderschap gaat het om het vermogen om de doelen voor je eigen leven te ontwerpen, te creëren en te bereiken. Dit is van groot belang voor organisaties die juist gebruik willen maken van de bij medewerkers aanwezige kennis, ervaring en ideeën. Dit vereist dienend leiderschap van de zijde van management. *EvdS*

Bron: *Employee Experience (Heleen Mes, Gea Peper)*

Scaling up, hoe realiseert u de groeiformule ?

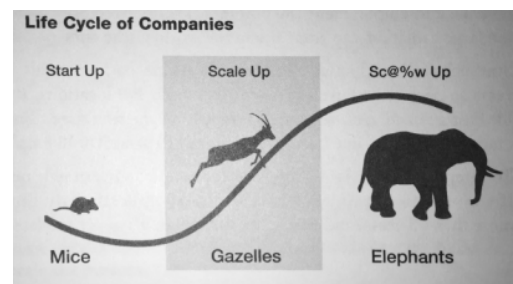
Een onderneming kent drie fases namelijk:

- ◆ Opstartfase
- ◆ Groeifase
- ◆ Neergangsfase

Dat is ongeveer de levenscyclus van de meeste ondernemingen die de S-vormige curve van groei doorlopen; echter het kan ook anders. De stijgende lijn uit het begin kan worden voortgezet.

Om nu een onderneming uit te laten groeien tot één van formaat (of te wel een onderneming die de kans heeft om zijn sporen na te laten en zijn ondernemingstak te laten domineren) zijn er 3 doelstellingen van eminent belang:

- ◆ Verminder de tijd die je als management besteedt aan operationele activiteiten met 80%:
Bepaal je ideale rol, met maximale impact en plezier.
Wees als ondernemer de driver tijdens het opschalen van je onderneming
- ◆ Leg de focus op:
Aanwezigheid van leiderschap met vooruitziende blik
Schaalbaarheid van de infrastructuur (cleaning-up van de onderneming)
Gerichte marktdynamiek d.m.v. Blue Ocean Shift
- ◆ Jaag de uitvoering en resultaten aan door ervoor te zorgen dat alle neuzen dezelfde kant op staan:
Werk aan je onderneming i.p.v. erin
Benut potentie en groei maximaal
Zowel als ondernemer én als onderneming.



Wat moet je hiervoor doen?

Om bovenstaand te bereiken dienen ondernemingen het volgende doen:

- ◆ Zorg dat je de juiste mensen aan je weet te binden;
- ◆ Bouw aan een winnend team
- ◆ Definieer een duidelijke strategie die onderscheidend is t.o.v. de concurrentie

Het laten groeien van een onderneming is eigenlijk topsport bedrijven. Veel ondernemers dromen ervan om de top in hun marktsegment te behalen. Toppers maken een plan. Dit gaat gepaard met een aantal regels waaraan niet valt te tornen en zijn vastberaden deze uit te voeren. Onderweg worden steeds bepaalde mijlpalen gehaald maar zijn er ook tussenliggende ijkpunten die doorgaans een verandering in hun terrein markeren.

Zodra een mijlpaal bereikt is, richten ze zich op de volgende benodigde stappen. Bovendien kan de route iets aangepast worden als de marktomstandigheden hierom vragen. Het komt hierop neer dat elke stap goed moet worden overwogen.

Doel bepalen

Op basis van de visie en kernwaarden kiest de onderneming zijn doel. Een zeer belangrijk onderdeel is de schaalbaarheid en infrastructuur van de onderneming. In eerdere versies van Zaken Doen hebben we al aangegeven dat er binnen het MKB ook veel ondernemers zijn die niet echt gericht zijn op scaling-up. Uiteraard is het de ondernemer zelf die bepaalt welke kant hij/zij op wil met de onderneming.

Snelle groei vereist in ieder geval dat de onderneming beschikt over systemen en structuren (fysiek als ook organisatorisch) die daarvoor zijn ingericht. Zo niet, dan zal er eerst een CLEANING-UP OPERATIE dienen plaats te vinden. Allereerst de onderneming op orde brengen voordat met de scaling-up operatie kan worden begonnen.

Het ondernemingsgebeuren kent geen rechte lijnen en zal daarom met de dynamiek van de markt moeten leren omgaan. Hierdoor moet echter het ultieme doel niet uit het oog verloren geraken een altijd bereid zijn onderweg de uitgestippelde route aan te passen.

Routine werkt bevrijdend:

- ◆ Een doelstelling waaraan geen routine is gekoppeld = een wens
- ◆ Een routine waaraan geen doelstelling is gekoppeld = doelloos !!

Co-creatie is een krachtig middel om klanten, leveranciers en personeel actief te betrekken bij het ontwikkelen en implementeren van het scaling-up proces. Het vergroot alleen maar de kans op succes. Het is een vorm van samenwerking, waarbij alle genoemde deelnemers invloed en resultaat hebben op dit proces.

Kenmerken van co-creatie zijn dialoog, enthousiasme, daadkracht en focus op resultaat. Voorwaarden voor succesvolle co-creatie zijn gelijkwaardigheid van de deelnemers, wederkerigheid, openheid en vertrouwen.

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Op 5 februari heft de Tweede Kamer ingestemd met de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Het voorstel moet nu worden besproken in de Eerste Kamer. Of de wet het gaat halen en in welke vorm is nog een vraagteken. Wel is duidelijk dat de verlegde proeftijd tot maximal vijf maanden geen onderdeel meer uitmaakt van de wet. De maximale proeftijd blijft dus gehandhaafd op twee maanden. Het kabinet is er alles aan gelegen om de wet zo snel mogelijk ook door de Eerste Kamer te loodsen. Het is namelijk nog maar de vraag of de coalitiepartijen na 27 mei ook nog de meerderheid in de Eerste Kamer hebben.