

# Zaken Doen

april 2018

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

## Sanctiebeleid wet DBA opnieuw opgeschort

Het sanctiebeleid van de wet DBA is opnieuw opgeschort. De reeds eerder uitgestelde handhavingsdatum van 1 juli 2018 is nu verlengd tot 1 januari 2020. Wel is men van zins om kwaadwillenden in de tussentijd strenger aan te pakken. Voor wat het waard is, want sinds de invoering van de wet DBA zijn er tot nu toe 11 organisaties als kwaadwillend aangemerkt.

De intentie is dat er nog voor het zomerreces een hoofdlijnenbrief aan de Kamer zal worden verstrekt. Minister Koolmees van SoZaWe geeft aan er veel belang aan te hechten dat de nieuwe wet aansluit bij de dagelijkse praktijk. Vandaar dat ook vele belangenorganisaties hun zegje mogen doen bij de totstandkoming van de nieuwe wet.

## Mislukking

Er mag gevreesd worden dat deze derde poging om een waardig opvolger voor de VAR te creëren wederom op een mislukking uitdraait. Dit wordt veroorzaakt doordat men zich niet wil beperken tot het oplossen van het probleem dat met de VAR werd ervaren. Namelijk: schijnzelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

## Behoeft

Kijkend naar de arbeidsmarkt dan is er steeds meer behoefte aan een flexibele schil. Onder de VAR was dit geen probleem. Als een zelfstandig ondernemer kon aantonen dat hij zich met name verhuurde om "piek en ziek" bij meerdere opdrachtgevers op te vangen, dan werd deze zonder problemen als zelfstandige aangemerkt. In de nieuwe situatie kan er al snel de vraag gesteld worden of er geen sprake is van een gezagsverhouding.

## Opt-outregeling

Hans Biesheuvel, voorzitter van ONL voor ondernemers, schat in dat aanpassing van de wet eerder vier tot vijf jaren in beslag zal nemen. Nieuwe wetgeving kost namelijk veel tijd. Samen met een achttal andere organisaties pleiten zij ervoor dat er in ieder geval voor de komende jaren duidelijkheid wordt verschaft. Het steeds maar weer uitstellen van sancties is wat hen betreft geen optie. Zij opteren voor de volgende criteria:

- Inschrijving in het handelsregister
- Het hebben van een btw-nummer
- Werken op basis van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk
- Er is geen sprake van misbruik

Wat dit laatste punt betreft kunnen deze partijen zich ook vinden als er bij voorbeeld een minimumuurtarief wordt gesteld, bij voorbeeld € 18,-, als eerste toetsing om vast te stellen dat er geen sprake is van misbruik.

*EvdS*

Dit blad wordt u aangeboden door Eric van de Straat, **AInstIB**

**STRAIGHT** Human Support

Wij helpen u bij de oogst!!

Voor advies en ondersteuning bij Human Resource Management, uitvoering van assessments en ondersteuning bij invoering AVG/GPDR

Cor Hilbrinkstraat 36 - 7622 EW Borne - M 0647 212 630  
E [info@straight-hs.nl](mailto:info@straight-hs.nl) - [www.straight-hs.nl](http://www.straight-hs.nl) - [www.iib.ws](http://www.iib.ws)

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

**Uitspraak:** "Wees niet bang om te falen. Je hoeft het maar één keer bij het juiste eind te hebben."

*Drew Houston (oprichter Dropbox)*

## Wijziging regeling meerlingenverlof

Vanaf 1 april hebben werkneemsters die in verwachting zijn van een meerling ook daadwerkelijk meer verlof. Tot op heden ging voor een werkneemster, die in verwachting was van een meerling, het zwangerschapsverlof in tussen tien en acht weken voor de uitgerekende datum. In overige gevallen gaat het zwangerschapsverlof in tussen zes en vier weken. Het idee was dat daarmee het totale verlof voor moeders in verwachting van een meerling gemiddeld vier weken lager zou duren dan voor moeders in verwachting van een eenling. In de praktijk bleek dit niet het geval. Het bevallingsverlof duurt minimaal tien weken en

wordt verlengd met de periode waarop het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft geduurd. Doordat vrouwen in verwachting van een meerling gemiddeld eerder bevallen dan vrouwen in verwachting van een eenling bleek uiteindelijk dat er van de beoogde vier weken extra nauwelijks iets over bleef. Per 1 april duurt het zwangerschaps- en bevallingsverlof bij meerlingen daadwerkelijk twintig weken. Het bevallingsverlof van regulier tien weken wordt dan namelijk verlengd met de periode dat het zwangerschapsverlof minder dan tien weken heeft geduurd. *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.

## '(On)behoorlijk bestuur?'

Met de commotie rondom de door de Raad van Commissarissen van ING voorgestelde salarisverhoging voor topman Ralph Hamers nog vers in het geheugen, dient zich - en niet voor het eerst - de vraag aan wat precies de toetsingscriteria zijn.

Na de publicatie werd al snel duidelijk dat 'de bank' de ermee ontstane maatschappelijke verontwaardiging zwaar had onderschat. Het voorstel werd ingetrokken. In een verklaring van Jeroen van der Veer, rvc-voorzitter van ING, op 13 maart jl. haastte hij te zeggen dat de discussie over zo'n salarisverhoging schade toebrengt aan het bedrijf en zijn medewerkers. Men besloot terug te gaan naar de tekentafel voor een nieuw plan. Het is dus nog maar afwachten met welk voorstel men later gaat komen!

### Toeziendende rol

Persoonlijk ben ik ervan overtuigd dat ieder bedrijf en organisatie erbij gebaat is dat er een goede 'Raad van Toezicht' is. Deze personen brengen waardevolle kennis en ervaring in, houden de directie / bestuurders scherp en zorgen op die manier voor continuïteit.

In het bedrijfsleven kennen we Raad van Commissarissen [RvC], terwijl we in de non-profit sector te maken hebben met een Raad van Toezicht [RvT] of een Raad van Bestuur [RvB].

Het toezichthoudend orgaan benoemt en ontslaat directieleden en speelt een belangrijke rol bij directiebesluiten, waaronder het vaststellen van de begroting en het doen van grote investeringen.

Volgens het Burgerlijk Wetboek zijn beursgenoteerde bedrijven verplicht in de jaarrekening opgave te doen van het bedrag aan bezoldiging, inclusief winstdeling, bonus of optieregeling van iedere commissaris. Verder verplicht de wet dat één of meer leden van de RvC, RvT of RvB aanwezig is bij het overleg van de bestuurder met de Ondernemingsraad over de algemene gang van zaken, indien de OR beslist dat dit nodig wordt geacht. Datzelfde geldt voor het overleg over belangrijke, onder de adviesplicht vallende, voorgenomen besluiten.

### Feitelijke gedrag

In de dagelijkse praktijk moet de 'Raad van Toezicht' met name toezien op het feitelijke gedrag van de bestuurder(s). En daarbij moeten leden van die raad zich vooral afvragen of er al dan niet sprake is van onbehoorlijk bestuur. Het vaak aanwezige spanningsveld tussen vertrouwen en controle mag daarop niet van invloed zijn.

Toch is het ook beslist van belang om ervoor te zorgen dat de beloningstructuur tenminste op een marktconform niveau blijft, immers dat zal altijd wel een zekere rol spelen bij de motivatie van bestuurders om optimaal gemotiveerd ten behoeve van de onderneming of organisatie te (blijven) acteren.

Echter hoe het ook zij, de directieleden / bestuurder(s) moeten te allen tijde de moed en het morele besef behouden om te handelen naar wat in redelijkheid van hen verwacht mag worden.

**Uitspraak:** *I have a dream ..... enough is enough! This will be a gun free world!*

*Yolanda Renee King (kleindochter van M.L. King)*

## Degelijkheid en deugdelijkheid

Behoorlijk bestuur voldoet aan de vastgelegde bestemming en aan alle eraan gestelde eisen.

De 'Raad van Toezicht' is daarbij het orgaan dat e.e.a. zorgvuldig dient te beoordelen vanuit een moreel perspectief, oftewel FATSOEN:

- Is het ethisch en moreel verantwoord wat de directieleden / bestuurder(s) doen?
- Zijn de directieleden / bestuurder(s) oprecht en geloofwaardig; spelen er geen persoonlijke belangen mee?
- Hoe kritisch, loyaal en standvastig zijn de directieleden / bestuurder(s)?

## Waardedialoog

Binnen een onderneming en organisatie zou een periodieke waardedialoog eigenlijk een vanzelfsprekendheid moeten zijn. Door middel van gesprekken met medewerkers kan vanuit oprechte interesse en gelijkwaardigheid betekenis worden gegeven aan hetgeen er voor hen binnen de werksituatie en de samenwerking echt toe doet.

En in de moderne tijd is juist het periodieke overleg bijzonder belangrijk. Het zijn met name de voortdurend veranderende (markt)omstandigheden die het plezier in het werk niet zelden tussentijds beïnvloeden!

Echter ook m.b.t. 'goed bestuur' is een waardedialoog uiterst zinvol:

- Welke waarden en normen worden eraan ten grondslag gelegd?
- Wat wordt van de directieleden / bestuurder(s) verwacht?
- Wat dient te worden verstaan onder integriteit?
- Welke zijn de toetstenen die worden gehanteerd?

## Nieuw plan ING

Een belangrijk les geleerd, mag worden aangenomen dat de Raad van Commissarissen van ING nu beter gaat nadenken over eventueel te nemen stappen om topman Ralph Hamers aan zich te kunnen blijven binden. We wachten het nieuwe plan rustig af. De politiek zal eerst nog wel van zich laten horen.

U als ondernemer doet er goed aan om niet te wachten met de waardedialoog binnen uw onderneming. Uw medewerkers zullen deze daad beslist omarmen. Veel succes ermee!

*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*

**Noot redactie:** Uiteraard deed de politiek zijn uiterste best om haar verontwaardiging uit te spreken. Tenslotte is het niet zo moeilijk om een dergelijke voorzet in te koppen. Dit heeft echter niet tot gewijzigde inzichten bij Jeroen van der Veer geleid. Hij heeft spijt over de ontstane commotie, maar blijft van mening dat het salaris van de topman fors omhoog moet. Over de validiteit van de aangehaalde argumenten kun je twisten. Er is slechts één voorbeeld te noemen van een Nederlander die als financieel topmanager de stap heeft gemaakt naar het buitenlandse bankwezen en wel Onno Ruding. Na een voorspoedige carrière in het bankwezen werd hij tot tweemaal toe minister van financiën, waarna hij topman werd bij de Citibank. Laat staan dat er sprake is van (internationale) overstappen van het bedrijfsleven naar het bankwezen of omgekeerd.

## QRM-fundament versterkt kracht van ondernemingen

Voor ondernemingen, die de QRM Filosofie geïmplementeerd hebben, veranderd er veel in een jaar tijd. Er heerst meer rust op de werkvloer, er wordt meer gelachen en de medewerkers voelen zich betrokken bij alles wat er gebeurt.

Ondertussen worden de orders sneller en beter verwerkt. Waar voorheen regelmatig werd overgewerkt of uitzendkrachten moesten worden ingeschakeld, wordt nu met de vaste ploeg binnen de normale werktijden veel meer output gerealiseerd.

Dit zijn de eerste resultaten van het veranderingstraject door gebruik te maken van QRM, Quick Response Manufacturing. QRM heeft als doel de bedrijfsresultaten te optimaliseren door het verbeteren van de reactiesnelheid en de flexibiliteit. De focus ligt op doorlooptijdverkortung. Dit wordt bereikt door orders "op te knippen" en het ontwikkelen en implementeren van procesverbeteringen, met behulp van de medewerkers.

Om QRM succesvol te implementeren moet aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan:

- Maak gebruik van het potentieel van de medewerkers
- Zorg ervoor dat ze goed in hun vel zitten en prettig kunnen werken
- Maak hen een belangrijk onderdeel van het proces
- Zorg dat medewerkers "QRM-vaardig" zijn, oftewel veelzijdig inzetbaar

De voornaamste verspilling in het productieproces is meestal wachttijd. Het loont zich in de meeste gevallen om orders op te knippen in kleinere deelorders. Dit maakt uiteraard dat dit niet weer verloren moet gaan door veel te lang durende omsteltijden.

## Welke acties kunnen er worden ondernomen?

Reductie onderhanden werk (WIP) kan gerealiseerd worden door:

- Op de vloer vakken, lijnen en andere markeringen aan te brengen, die logische routes aangeven en de plekken waar materialen en onderhanden werkstukken moeten staan. Hierdoor is voor iedereen duidelijk en overzichtelijk waar alles staat.

Reductie van zoektijden kan gerealiseerd worden door:

- Alle benodigde gereedschappen keurig, overzichtelijk en geordend op borden bij de werkplekken te hangen volgens de 5S-methode.

Voorraden op de werkvloer kunnen teruggebracht worden door:

- Slechts dat aan te voeren wat voor de productieorder nodig is. Medewerkers worden niet dus niet meer overladen met werk maar krijgen dit gedoseerd aangevoerd. 's Morgens overleggen de teamleden met elkaar hoe ze dat gaan verwerken en maken keuzes. Vanuit hun vakmanschap zijn ze ook organiserend bezig.
- Directe doorstroming naar het volgende werkstation te realiseren. Zodra het werk af is gaat het dus meteen verder. Dit geeft een gevoel dat het werk belangrijk is en bijdraagt aan het eindresultaat.
- Samenwerking en de samenhang tussen de verschillende afdelingen/werkcellen te bevorderen. Indien nodig gaan medewerkers van de ene werkcel naar de andere.
- Afdelingen om te vormen tot teams, dus zonder muurtjes ertussen. Zo ontstaat flow, de fundering van QRM: het werk stroomt zo snel mogelijk door het productieproces, met zo min mogelijk wachttijden, opstoppen en overpakmomenten.

## Wat zijn de uiteindelijke resultaten?

- Klanten proeven veranderingen
- Klanten waarderen veelal al de prijs en de kwaliteit maar ervaren nu ook een toegenomen reactiesnelheid
- Minder verstoringen. Uitval wordt namelijk eerder gedetecteerd doordat er in kleinere series wordt gewerkt, waardoor tevens kwaliteitsverbetering optreedt
- Focus ligt op datgene waar het werkelijk om gaat: het toevoegen van waarde aan het product en sneller schakelen voor de klant

Zo'n veranderproces verloopt vaak met vallen en opstaan. De ene medewerker pikt de veranderingen makkelijker op dan de ander. Belangrijk is dat het kantelpunt snel gepasseerd wordt en plaats maakt voor geloof dat de veranderingen het werk leuker en beter maken. *PdK*

## Vakantiedagen en ziekte: hoe zit dat nou precies?

Als het dienstverband met een medewerker, na twee jaar ziekte, wordt beëindigd dan heeft deze recht op uitkering van de niet-genoten vakantiedagen. Deze moeten worden uitbetaald tegen het reguliere uurloon. De korting op het salaris na het eerste ziektejaar, mag dus **niet** worden toegepast op de nabetaling van vakantiedagen. Het maakt daarbij niet uit of de vakantiedagen wel of niet zijn opgebouwd voordat de korting op het salaris is ingegaan. De wet schrijft voor dat niet-genoten wettelijke vakantiedagen een half jaar na afloop van het betreffende kalenderjaar komen te vervallen. Dit geldt echter niet als de medewerker niet in staat is geweest om de vakantiedagen op te nemen. Dan

geldt namelijk een verjaringstermijn van vijf jaren. Deze situatie kan zich voordoen in het geval van langdurige ziekte. Gemakshalve wordt daarbij aangenomen dat de medewerker in staat is geweest om vakantiedagen op te nemen zo lang er nog geen aanvang is gemaakt met de re-integratie. Is de re-integratie gestart en heeft het opnemen van vakantie geen nadelige invloed op het herstelproces, dan komen de wettelijke vakantiedagen gewoon te vervallen.

**!** Omdat hier natuurlijk sprake is van een grijs gebied is het verstandig om de bedrijfsarts hierover te laten oordelen als de medewerker en de werkgever er samen niet uit komen.



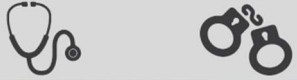
**Uitspraak:** *Wie onvervangbaar wil zijn, moet zich blijvend onderscheiden.*

*Coco Chanel*

## De AVG komt met sneltreinvaart dichterbij! (vervolg)

Voor diegenen die gehoopt hadden dat er mogelijk nog uitstel zou volgen hebben we slecht nieuws. Er is geen ontkomen aan, de sancties van de AVG (Algemene Verordening Persoonsgegevens), internationaal genaamd GDPR (General Data Protection Regulation Act), treden daadwerkelijk per 25 mei in werking.

Wat zijn persoonsgegevens?

Directe persoonsgegevens	
Indirecte persoonsgegevens	
Bijzondere persoonsgegevens	

Voor zakelijke relaties geldt onder de AVG dat gegevens die door personen beschikbaar zijn gesteld mogen worden gedeeld binnen de reikwijdte waarvoor de verstrekker van de gegevens toestemming heeft verleend.

Vanwege de gezagsverhouding geldt dit niet in de relatie werknemer-werkgever. Dit maakt dat je als werkgever extra alert moet zijn.

Je mag dus niet zomaar vragen naar gegevens over de partner of kinderen van een werknemer. Zo mag de werkgever niet bij indiensttreding van een werknemer al vragen naar de geboortedata van zijn kinderen. Dit mag pas op het moment dat de werkgever deze informatie nodig heeft, bijvoorbeeld als de werknemer gebruik wil maken van ouderschapsverlof. In de huidige situatie werd deze informatie nogal eens gebruikt door de personeelsvereniging om bij voorbeeld kinderen uit te nodigen voor het sinterklaasfeest o.i.d.

Daarnaast gelden er strikte regels voor het doorgeven van gegevens van werknemers aan andere partijen, zoals de arbo dienst of pensioenuitvoerder. Bij de eerste aanmelding van werknemers bij een arbo dienst mag de werkgever bijvoorbeeld alleen de gegevens verstrekken die noodzakelijk zijn voor de aanmelding. Een telefoonnummer of het adres van de werknemer horen daar niet bij. Dit mag de werkgever pas doorgeven als de werknemer daadwerkelijk ziek is.

**Handleiding  
Algemene verordening  
gegevensbescherming**  
*en Uitvoeringswet Algemene verordening  
gegevensbescherming*

Enkele prima links zijn:

[Regelhulp voor bedrijven](#)

[AVG – Nieuwe Europese privacywetgeving](#)

[Is uw organisatie klaar voor de AVG?](#)

[Handleiding Algemene verordening Gegevensbescherming](#)

! Meldt een datalek binnen 72 uren als de kans bestaat dat dit leidt tot ernstige nadelige gevolgen voor de bescherming van persoonsgegevens

! Meldt een datalek aan betrokkene als dit waarschijnlijk ongunstige gevolgen heeft voor de persoonlijke levenssfeer

! Stel alleen een Functionaris Gegevensbescherming aan, als u hiertoe wettelijk verplicht bent

! Werk moet leuk blijven, als u nu een verjaardagslijst hanteert, vraag dan wie daar bezwaar tegen heeft en laat het verder bij het oude *EvdS*

### De afsluiter

## Uitgekookt

Het is druilerige avond. Nat. Klam. Ik fiets tegen de harde wind in. De regen druipt van mijn regenjas af. Ik ril. Gelukkig zie ik door de bomen de lichten van Toos haar restaurant. Een "herberg van warme smaken" noemt ze het. Het uithangbord wappert me uitnodigend tegemoet.

Ik ben nog vroeg, merk ik, als ik de deur openduw. Het ruikt naar warme soep. Pompoen. Knoflook. Garnalen. Zachte kaas. Heerlijk. "Fijn dat je er bent". Toos omhelst me. Ze is magerder geworden, sinds de vorige keer. "Ik ben blij dat ik hier ben", zucht ik. "Ik ga voorlopig niet meer weg: Wat een hondenweer". "Waf", blaft ze lachend ik mijn oor. Ze pakt mijn jas aan en schudt hem uit. "Ga lekker bij de open haard zitten, Jan. Dan breng ik je een kop Colombiaanse soep, met een glas bokbier".

Ik glimlach. Ze kent me erg goed. Ik zak langzaam neer in het bankstel bij de haard. En voel de warmte over mijn gezicht vallen. Heerlijk. Wat een rust.

"Je hebt de charme van de herberg opnieuw uitgevonden", zeg ik vrolijk naar Toos, als ze met een dienblad met soep, stengels, en een kleurig paasservet uit de keuken komt.

Ze glimt.

"En wat een geweldig idee om een oude keuken te bouwen en hem midden, open en bloot, in de zaak te zetten," vervolg ik. "Een heel huiselijk gevoel".

"Dank je", zegt ze zacht. "Ik ben blij dat je er bent". Ze kijkt me lang aan. Met zachte ogen. "Het is mijn idee dat je moet kunnen zien, ruiken en proeven wat er allemaal aan moois in de keuken gebeurt. Ik wil dat mijn gasten de gerechten geboren zien worden," legt ze uit. "Soms vraag ik ze zelfs om even in de pan te roeren of een uitje te snipperen. Ik houd ervan als er geen afstand tussen mij en mijn eters is."

"Dat is mooi", zegt ik. "En het past bij je. Je bent geen poespas, maar gewoon vriendelijk en wilt niet anders dan lekker koken. Geen klant kan daaraan twifelen."

Ze knikt. "Ja, Jan, ik heb het niet uitgedacht. Ik heb geen marketinggoeroe of stylist in de hand genomen. Toen ik de herberg opende met Marieke kreeg het allemaal vanzelf gestalte." Ze zucht. Ik zie haar terugdenken aan haar verloren liefde.

"Het hoeft niet uitgekookt te zijn als het uit je hart komt", mompel ik. Alsof de woorden vanzelf in me opborrelen. Ik neem een hap van de soep. Ongelooflijk wat is die lekker. "Wat een oase van smaken. Zout. Scherp. Zoet. Romig. Vissig. Levendig. Rouwend. Heerlijk." sla ik uit.

Ze kijkt op. "Ja lekker hè". Ze zwijgt even. "Het past ook goed bij het weer", mompelt ze.

"Ben je blij met waar je staat in het leven nu? En in de zaak?", zeg ik vaderlijk. "Ik zie je verdriet. Achter je glanzende warmte." Ze kijkt me stil aan. "Wat is er Toos?", zeg ik, "Gaat het niet goed?"

Ze slikt even. "Weet je, Jan. Het valt me zo rauw soms, het leven. Toen Marieke bij me wegging van de ene dag op de andere, een half jaar terug, was ik niks waard. Ik wist niet meer wat ik moest. En dacht echt dat mijn hart gebroken was. Letterlijk."

Ik knik en wrijf over haar knie.

"En ik huilde. Dat er geen eind aan kwam", vervolgt ze zachtjes. "Maar elke morgen trok ik mezelf weer uit bed. En dan trok ik mijn schort aan. En ging ik gerechtjes smeden. En op een of andere manier hielp dat."

Ik glimlach "Wat en prachtige rouwverwerking - gewoon doen waar je vrolijk van wordt"

Ze glimlacht nu ook. "Ja, precies dat. Door in de pannen te roeren, kreeg ik de pijn in mijn borst stil. En borrelde er weer schuchter leven in me op." Ze denkt even na. "Soms zijn de dingen zo simpel, hè."

Ik knik. Er is niks gemaakt aan haar. Gewoon 100% zichzelf. Heerlijk.

"Dus na een week of wat, heb ik de kokkin naar huis gestuurd en ben ik weer voltijds de keuken gaan bestieren. Wat een verademing was dat. En tot mijn vreugde zag ik elke dag weer nieuwe klanten komen en na een week of vier hadden we weer vol huis elke avond. Net als vroeger. En ook daar werd ik weer vrolijk van. Het is vreemd maar ik zie mijn gasten ook als vrienden. Als ze terugkomen is dat omdat ze van mij en mijn eten houden."

Ik knik. "Precies, Toos! Dat is wat iedereen prachtig vindt aan jouw herberg. Lekker eten kan je overal maar zoveel liefde proeven, is zo zeldzaam." Ik strek mijn armen uit.

Ze pakt haar telefoon. "Kijk, zegt ze "Dit is Kati".

Ik kijk: "Wat een prachtige stralende vrouw. Met lang zwart haar. En iets vrolijk gestoords, Die zou heel goed bij jou passen", lach ik.

"Precies, Jan! Kati stond vorige week opeens in mijn keuken, lachte guldig naar me en begon mee te koken. Alsof ze hier gewoon thuishoorde. En voor ik het wist waren we hartsvriendinnen. En zijn we zoveel mogelijk samen."

"Dus je bent van de weeromstuit weer verliefd, Toos", zegt ik zacht. "Wat prachtig."

"Ja Jan, en het is vreemd. Kati is prachtig. Ze ontwerpt emoji's en logo's. En als het even kan schildert ze. Zo prachtig. Recht uit haar hart. Ze woont in Frankfurt. En weet je wat zo vreemd is? Eigenlijk wil ik nu ook naar Frankfurt verhuizen. Maar ik zit nog aan mijn herberg vast." Ze kijkt me strak aan: "Het is op nu. Ik ben een beetje uitgekookt hier, geloof ik!"

Ik glimlach. "Maar lieve Toos", zeg ik zachtjes "Het is toch nooit op. Dat kan toch niet. De herberg is wie jij bent." Ik denk even na. "Misschien moet je hem gewoon inpakken, in verhuisdozen stoppen, en in Frankfurt uitpakken in een oud pand naast de kerk. Met een open haard. En een open keuken."

Ze omhelst me. "Jan", zegt ze. "Ja misschien is het wel zo simpel."