

Zaken Doen augustus 2019

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

De QUANTUM MIND en SYSTEMISE methode

Gebruikmaking van deze methodes leert je om totaal "out of the box" te leren denken en te ondernemen.

Tip 1. Leer suggestief denken

Leren suggestief denken is wellicht één van de belangrijkste vaardigheden die je dient te ontwikkelen als ondernemer.

Het betekent eigenlijk 'leren gebruikmaken van je volledige brein'.

Het brein kan je indelen in je bewustzijn en je onderbewustzijn.

- ♦ Je bewustzijn of dagbewustzijn is datgene waar je je op dit moment bewust van bent.
- ♦ Je onderbewustzijn zorgt ervoor dat je op de automatische piloot kunt werken.

Zou je geen onderbewustzijn hebben, dan moest je elke dag opnieuw alle dingen leren.

Je brein is als een ijsberg en enkel het topje van de berg is je dag bewustzijn.

Het grootste gedeelte (sommige wetenschappers zeggen 99%) is je onderbewustzijn.

We zijn als mensen dus niet zo bewust als we denken.

In ons onderbewustzijn vinden we vele antwoorden op de problemen die we elke dag tegenkomen.

Op school hebben we enkel geleerd om een klein stukje van dat bewuste brein te ontwikkelen, met name het kennisdeel.

We hebben vaak niet geleerd hoe we toegang krijgen tot het onderbewustzijn en hoe we bijvoorbeeld overtuigingen die daar leven, kunnen veranderen.

Leren suggestief denken, is bewust gaan zitten en nadenken over een vraag.

Dit moet dan wel een vraag zijn die positief gericht is op je doel.

Het moet dus een positieve suggestie zijn.

De uitspraak: 'Ik zou niet weten hoe ik meer klanten kan krijgen', is een stelling die je van je doel (het krijgen van meer klanten) weghoudt. Je onderbewustzijn kan je hier niet helpen, want je sluit het af met de verkeerde vraag.

Je geeft op deze manier al de suggestie dat je het niet weet.

Het onderbewustzijn zegt dan: ik ook niet.

Je onderbewustzijn werkt suggestief.

Het is beter jezelf af te vragen: wat kan ik doen om meer klanten te krijgen?

Je onderbewustzijn kan nu positief met je meewerken.

! Wanneer je over deze vraag mediteert en dit proces regelmatig herhaalt, komt het antwoord op alle mogelijke manieren bij je.

Dit kan door middel van ingevingen, boeken, mensen die je tegenkomt...

Het antwoord kan op de meest verrassende manieren bij je komen.

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!

Tip 2. Leer bewust denken

De mind heeft van nature de taak ons te beschermen.

Het is een overlevingsmachine en gaat daarom spaarzaam om met de eiwitten die het moet gebruiken. Hierdoor heeft de mind enkele nadelige eigenschappen. Het is van nature lui, denkt oppervlakkig en schakelt alles uit wat niet met overleven te maken heeft.

Tip 3. Stel je onderbewustzijn de juiste vraag op het juiste moment

Het is belangrijk dat je op vaste tijdstippen tijd en rust neemt om na te denken over je bedrijf en dat je de juiste vragen leert stellen.

Tijdens het 's morgens opstaan, komen er vaak een heleboel ideeën en oplossingen voor problemen die ons de dag ervoor bezighielden.

Na 5 minuten mediteren, worden de acties die ondernomen dienen te worden voor die dag nog helderder.

Na die 5 minuten wordt ongeduld omgezet teneinde in actie te komen.

Overtuigingen die al heel sterk geïntegreerd zijn en waar volledig op vertrouwd kan worden zijn onder meer:

Dit is de reden waarom we gemakkelijk generaliseren en gedachten van anderen gemakkelijk accepteren, zonder zelf kritisch na te denken. Daarom is het belangrijk om bewust te leren denken.

Denken is een vaardigheid.

Voor jezelf kritisch leren denken, is iets wat iedereen kan leren.

- ♦ Voor elk probleem is een oplossing.
- ♦ Vertrouw op alle hulp die nodig is om de missie te realiseren.
- ♦ Geld is er altijd indien nodig

Mensen die gebruikmaken van het volledige brein hebben een enorme voorsprong op mensen die dat niet doen.

Kijken we naar geleerden zoals bijvoorbeeld Albert Einstein, dan zien we dat de briljante ideeën die ze kregen altijd uit het onderbewustzijn kwamen.

Ook creatieve ideeën komen uit het onderbewustzijn.

Als eenieder in zijn onderneming leert werken vanuit het volledige brein, ontstaan vanzelf de juiste acties om ongelimiteerd te groeien.

! Stel eens de vraag aan je onderbewustzijn: Hoeveel tijd neem ik om stil te worden en te luisteren? *PdK*

Nuttige website



BerekenHet.nl
Zelf alles online berekenen

! Ben je ook al snel de draad kwijt als je moet berekenen vanaf welke datum je recht hebt op AOW, of lukt het je ook niet om op de juiste wijze

de transitievergoeding te berekenen? De website www.berekenhet.nl is dan een prima hulpmiddel en lost het voor je op. Deze website kent meer dan 200 rekentools op allerlei terreinen. Ook als er sprake is van wisselende inkomsten dan geeft de website snel het antwoord of middelen van inkomsten over drie jaren al of niet belastingtechnisch interessant is. *EvdS*

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Toegegeven, het is niet de meest sexy term. Echter de term "conscious capitalism", die blijkbaar internationaal steeds meer wordt gehanteerd, veroorzaakt bij velen evenveel jeuk als de eikenprocessierups. Dus daarom toch maar [MVO](#). Veel bedrijven onderkennen het belang van MVO, maar weten niet goed hoe ze aan dit containerbegrip inhoud kunnen geven. In de afgelopen tijd hebben we in Zaken Doen veel aandacht besteed aan Werkplezier, een niet onbelangrijk onderdeel van MVO. Omdat daarmee niet alleen de belangen van medewerkers, maar indirect ook van klanten worden behartigd. Wil je je echter richten op het totaalplaatje dan is de

[Zelfverklaring ISO 26000](#) daarvoor een prima hulpmiddel. Je kunt deze tool zowel inzetten om inzicht te krijgen en accenten te leggen in je eigen MVO-beleid zonder tot publicatie over te gaan. Maar je kunt er ook voor kiezen om de Zelfverklaring openbaar te maken. Hiervoor heeft NEN een [publicatieplatform](#) ingericht. Dit maakt dus dat je MVO-beleid eveneens inzichtelijk wordt voor alle *stakeholders*. Bijkomend voordeel is dat ISO 26000 ook internationaal erkend wordt. ISO 26000 is niet certificeerbaar, het is tenslotte geen eisenstellende norm. Ook dit zullen veel organisaties als een pluspunt zien.

Wat behelst de Zelfverklaring ISO 26000?

ISO 26000 is een internationale richtlijn voor het implementeren van MVO. De richtlijn kent vier belangrijke onderdelen:

- ◆ MVO-principes
- ◆ Stakeholders
- ◆ Kernthema's
- ◆ Implementatie

Het gaat er dus om dat een organisatie vanuit de MVO-principes, samen met de stakeholders bepaald met welke kernthema's zij aan de slag gaat. Het kan dus heel goed zijn dat bepaalde kernthema's, of onderdelen daarvan, in het geheel niet op de organisatie van toepassing zijn. In dat geval kun je die dus achterwege laten. ISO 26000 geeft daarmee inzicht in de huidige situatie en de stip op de horizon waar men naar toe wil. Je vertrouwde IIB-adviseur weet hoe hij hierin kan ondersteunen. *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.

De toekomst van vrouwelijk leiderschap en management

De wereld gaat door een zware overgang zoals bij elke cultuurverandering het geval is. Het is intussen een lange serie van transitie die we in de loop der eeuwen hebben beleefd. We waren ooit een 'zwervende' samenleving. Nadat we ons eenmaal hadden gevestigd, zijn we een landbouwgemeenschap geworden. En dan vervolgens gingen we verder op weg naar een

Macht belangrijke factor

In het tijdperk van de 'zwervende' samenleving en eveneens ten tijde van de industriële samenleving was met name macht erg belangrijk. Op macroniveau gold de stelling dat de hoeveelheid land of de natuurlijke bronnen van een land de

Van spierkracht naar intelligentie

Toen de ontwikkeling zich van de landbouw naar de industrie verplaatste - met daarbij de productie aan de lopende band - kwam de intelligentie in het spel en verloor de spierkracht wat van haar belangrijkheid.

Bij het omschakelen naar de informatiegemeenschap werd de intelligentie de belangrijkste factor voor succes en kwam de spierkracht op het 2^e plan. Enkele voorbeelden zijn:

Het hart inschakelen

In de 'nieuwe samenleving' zal de studie van robots de spierkracht gaan vervangen en dat doet 'kunstmatige intelligentie' bij de geest. En wat zal het volgende zijn? Wat te denken van het hart!

Bedrijven zullen namelijk succesvol(er) zijn wanneer ze het hart inschakelen. Dat zal immers het onderscheidend voordeel zijn t.o.v. de bedrijven die uitsluitend kunnen beschikken over

industriële samenleving. En daarna zijn we met z'n allen aanbeland in een informatiegemeenschap en van hieruit zijn we opnieuw onderweg naar weer iets nieuws. Misschien kunnen we deze voorlopig maar het best nog onze route naar de 'menselijke vervanging' noemen of de 'kunstmatige intelligentie'-samenleving.

breder maatschappelijke krachten waren die de markt dusdanig beïnvloedden dat die feitelijk de rijkdom van dat land bepaalden. Spierkracht, materiële bezittingen en macht speelden in principe de belangrijkste rol voor succes.

- ◆ **Airbnb** → geen hotel, maar het heeft informatie: een online marktplaats voor de verhuur en boeking van privé-accommodaties;
- ◆ **Uber** → geen taxi, maar het heeft informatie

En de kracht van bijvoorbeeld **Amazon** en **Facebook** is toch ook informatie / intelligentie?

'kunstmatige intelligentie'. Noch robots, noch 'kunstmatige intelligentie', kunnen het hart vervangen. Hoeveel prijs stel je op jouw klanten? En hoe goed ben jij hen van dienst? In welke mate span je jezelf in voor jouw klanten? En ben je in werkelijkheid ook echt bezig met de zorg voor jouw medewerkers? En die van jouw leveranciers? En hoe staat het met de onderlinge contacten binnen de gemeenschap?

Toekomst van leiderschap

Het gebruik van het hart naast het brein vormt de toekomst van leiderschap. In de toekomst zal leiderschap moeten starten met gevoelens voor klanten én medewerkers. Het meest voorname

'Onderbuikgevoel'

Wanneer wij mensen denken, dan betekent dat per definitie nog niet dat wij ook iets voelen. We denken slechts. Wanneer we het met en vanuit ons hart doen, dan voelen we ook.

Indien je jouw klanten, medewerkers en leveranciers beter van dienst wilt zijn, dan moet je niet alleen aan hen denken maar vooral ook voor hen voelen. Dat betekent overigens niet dat we helemaal met denken moeten stoppen. Het geheim is dat we het hart en het brein niet op hetzelfde moment moeten inschakelen.

Denken onderdrukt voelen. Jouw gevoelens worden door gedachten vertroebeld. Daarom is de aanbeveling: eerst voelen en start het denken pas

Focus

Het brein richt zich op **wat is** en op **wat het zou moeten zijn**. Het hart richt zich op **wat jij wilt**. Dus start met wat jij wilt en roep dat bij je op door jezelf af te vragen of je dit moet willen en of het verenigbaar is met de werkelijkheid. Wanneer die test is doorstaan, ga dan terug naar het begin en

Toekomst: 'Vrouwenwereld' ?

We verschuiven van een 'mannenwereld' die om succesvol te zijn op **kracht** vertrouwt naar een 'vrouwenwereld' die om succesvol te zijn op **gevoelens** vertrouwt.

De verschuiving naar het vrouwelijk leiderschap gebaseerd op gevoelens is reeds in gang.

Uw IIB- geaccrediteerde adviseur/ondernemer staat u als 'luisterend oor' graag ter beschikking. En hij/zij kan verder samen met u een juiste koers bepalen. Bovendien kan hij/zij buiten zijn/haar eigen competenties nog beschikken over ervaren deskundigen vanuit zijn/haar netwerk. Doe er uw voordeel mee. TW

De kracht van werkplezier!! (VI)

In vorige columns over dit onderwerp is meermaals aangegeven dat het hebben van autonomie een positieve bijdrage levert aan het werkplezier van medewerkers. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en CBS blijkt daar ook een keerzijde aan te zitten. We weten al dat burn-outklachten over de jaren steeds meer toenemen. Dit geldt zeer zeker voor millennials, maar is nu zelfs ook al zichtbaar bij jongeren die na 2000 geboren zijn. Ook blijken hbo-/wo-opgeleiden veel meer burn-outklachten te vertonen dan lager opgeleiden.

Wat te doen als werkgever?

Van een werkgever mag verwacht worden dat deze de randvoorwaarden schept zodat medewerkers op een plezierige en verantwoorde wijze hun taak kunnen uitvoeren. De volgende aspecten kunnen daar een positieve bijdrage aan leveren:

- ♦ Zorg voor werkplekken waar men geconcentreerd kan werken op momenten dat dit nodig is. De kantoortuin heeft wat dat betreft nadrukkelijk ook zijn nadelen
- ♦ Maak afspraken over werktijden en al dan niet bereikbaarheid buiten kantooruren
- ♦ Geef aandacht en waardering aan medewerkers en wees scherp op signalen van pesten, discriminatie etc.
- ♦ Ga met medewerkers in gesprek over dit thema en maak daarbij gebruik van harde data in de vorm van verzuimcijfers, personeelsverloop etc.

belang zal de kwaliteit van de dienstbaarheid vanuit het hart zijn en dus niet het uitsluitend calculeren vanuit het rendement van de investering.

nadat je een eerste oordeel hebt gevormd dat is gebaseerd op je gevoelens. Enkele voorbeelden zijn:

- ♦ Wat zegt de logica?
- ♦ Hoe is de kosten-baten-verhouding?

In zekere zin ben je bezig jouw gevoelens aan te roepen, hetgeen volledig authentiek is en beslist moet worden gedaan. Wanneer je met denken gereed bent en daarna tot conclusies bent gekomen, dan is het aan te bevelen om terug te gaan naar je gevoelens en bevestig aan jezelf of je nog steeds een goed gevoel bij jouw conclusies hebt.

stel vast of je dat nog steeds wilt. Wanneer jouw gedachten overeenkomen met jouw gevoelens dan heb je een besluit genomen waarop je kunt vertrouwen.

De trend in de richting van vrouwelijke energie met vrouwen aan het roer is in enkele grote concerns in de wereld al begonnen. Deze trend zal zich voortzetten en bovendien steeds sterker worden.

- ◆ Stel een [risico-inventarisatie en-evaluatie](#) (RI&E) op. Het is verontrustend dat slechts 50% van de bedrijven hierover beschikt. Doe het dus niet omdat het een verplichting is, maar omdat het inzichten biedt. Ook burn-outklachten worden als beroepsziekte erkend (zie kader). *EvdS*

! Voor onderliggende gegevens zie [NEA Benchmarktool](#).

Burn-out met een fiks prijskaartje

Het hoogste bedrag aan schadevergoeding ooit, heeft een rechter toegewezen aan een werknemer die uitviel door een burn-out. Mede dankzij Beroepsziekten van FNV kreeg een accountant een bedrag toegewezen van € 370.000,- vanwege een structureel te hoge werkdruk. Volgens de wet is de werkgever aansprakelijk voor schade die de werknemer oploopt tijdens het werk. Dit geldt nadrukkelijk ook voor psychische schade. Het is wel aan de werknemer om te bewijzen dat zijn psychische klachten zijn ontstaan door het werk, zo heeft de Hoge Raad bepaald.

Werkkostenregeling van 1,2% naar 1,7%



Per 1 januari 2020 wordt de werkkostenregeling (WKR) verruimd. Met name kleine werkgevers kunnen hiervan profiteren. Op dit moment bedraagt de vrije ruimte 1,2% van de totale loonsom. Over dit bedrag hoeft dus geen loonbelasting te worden afgedragen. Vanaf volgend jaar bedraagt de vrije ruimte 1,7% van de totale fiscale loonsom tot een bedrag van € 400.000,-. Een behoorlijke verruiming dus van de mogelijkheden om medewerkers een belastingvrije vergoeding te verstrekken. Boven de loonsom van € 400.000,- blijft het tarief van 1,2% gelden. Deze aanpassing is met name ingegeven om kleine werkgevers eerder te verleiden om personeel in dienst te nemen. *EvdS*

! Het is belangrijk om te onderzoeken of een vergoeding tot de vrije ruimte moet worden gerekend of valt onder de categorie nihilwaardering of gerichte vrijstelling.

Zelforganisatie ↔ zelfsturing (I)

Voor wie het nog niet wist: een hark is een prima hulpmiddel voor in de tuin, maar is inmiddels hopeloos verouderd als (schematische) weergave van de organisatiestructuur. De ontwikkelingen volgen zich in een dusdanig snel tempo op, dat deze organisatievorm niet meer voldoet. Wil je niet achterop raken dan zal het organisatie-model daarop moeten zijn aangepast.

Jos de Blok, oprichter en eigenaar van Buurtzorg, heeft in Nederland, maar ook ver daarbuiten, een behoorlijke voortrekkersrol vervuld als het gaat om het inrichten van kleine zelforganiserende teams in de zorg. Zijn ideeën en werkwijze zijn tot over de hele wereld geïntroduceerd en gekopieerd.



Waarom zelfsturing?

- ◆ **Verander of wordt veranderd**

De Amerikaanse auto-industrie heeft heel lang niet in de gaten gehad dat ze links en rechts voorbij gestreefd werden door zowel Europese als Aziatische leveranciers. En dit was nog in het tijdperk toen we nog nooit gehoord hadden van disruptieve technologieën zoals robotisering, kunstmatige intelligentie en internet. Overigens is er niets disruptiefs aan deze technologieën, net zo min als aan de ontwikkeling van de stoomtrein. Het wordt pas disruptief als je als organisatie niet tijdig hebt nagedacht over deze ontwikkelingen en er op hebt ingespeeld.

♦ **Aantrekkelijk blijven voor young talent en oudere generaties**

Wie denkt dat millennials niet geïnteresseerd zijn in een hoog salaris en/of een leaseauto heeft het mis. De uitkomst van het jaarlijks door Intermediair uitgevoerd onderzoek naar aantrekkelijke werkgevers bewijst dat. Daarnaast blijkt het voor millennials van steeds groter belang om zich betrokken te voelen bij de doelen van de organisatie en daar een bijdrage aan te leveren. Betrokkenheid en bevlogenheid zijn daarbij de toverwoorden. Dit vereist aandacht en vertrouwen van de zijde van management. Complicerende factor is dat de generatiekloof nog nooit zo groot is geweest. Elk bedrijf staat dus voor de moeilijke opgave om een mensgerichte organisatie te creëren waarin jong en oud elkaar respecteert en behandelt als volwassenen.

♦ **Samenwerken met robots**

De vijf grootste bedrijven van Nederland hebben in de afgelopen 20 jaar meer dan twee derde van hun personeelsbestand geschrappt, zonder dat dit ten koste ging van groei, omzet en winst. Robotisering en kunstmatige intelligentie hebben wat dat betreft een belangrijke invloed op de werkgelegenheid. We zullen dus naar een andere invulling moeten, waarbij mensen samen bepalen hoe om te gaan met toenemende vrije tijd en denkkraft. Dit moet zowel binnen als buiten bedrijven plaatsvinden. Uiteindelijk is er nog meer dan genoeg te doen in de samenleving, onafhankelijk of we het hebben over betaald of vrijwilligerswerk.

♦ **Fit blijven**

De tijd dat werk je fysiek aan de veren kwam ligt in de meeste bedrijfstakken ver achter ons. Op allerlei manieren wordt getracht het werk fysiek te verlichten. Dit heeft ook zijn keerzijde. We bewegen te weinig en eten vaak ongezond. Dit terwijl er van ons verwacht wordt dat we steeds langer doorwerken. Medewerkers die de vrijheid hebben om hun werk zelf grotendeels in te richten en daar hun ei in kwijt kunnen blijken gemiddeld minder vaak ziek dan medewerkers waarvoor dit niet opgaat. Het is dus zaak om een omgeving te creëren zonder overbodige ballast, procedures en controles met aandacht voor vrijheid en verantwoordelijkheid van medewerkers

♦ **Beter presteren**

Om meteen maar een misverstand uit de weg te ruimen: zelfsturing heeft niets van doen met laissez-faire. Evenmin staat het synoniem voor anarchie of chaos. Waarom zouden mensen in hun privéleven wel allerlei moeilijke keuzes kunnen maken en dat opeens verleerd zijn zodra ze op het werk zijn? Dit gedachtegoed houdt geen stand. Het is niet voor niets, dat naast burn-out ook bore-out vaak tot psychische klachten leidt. Het is dus van belang om teams te creëren met voldoende diversiteit, zowel qua karakters, achtergronden, leeftijd etc. Ja, het mag in een team ook wel eens botsen of schuren. Belangrijk daarbij is dat alle teamleden over voldoende middelen en informatie beschikken en er sprake is van wederzijds respect en vertrouwen. In een dergelijke setting zijn teams prima in staat om gezamenlijk de doelen te bepalen en tot goede werkafspraken te komen. *EvdS*

Dit artikel is gebaseerd op een artikel van het Semco Style Institute.