

Bij Omoda-ceo Jan Baan zijn werk en privé niet gescheiden

17-02-2022 14:10



De carrière van Jan Baan bij Omoda is op zijn zachtst gezegd anders dan gemiddeld. Vierenhalf jaar na zijn start is hij sinds kort ceo bij het bedrijf van zijn schoonfamilie. Dat brengt de nodige druk met zich mee. "Elke dag opnieuw moet ik me bewijzen."

Jouw rol is het afgelopen jaar behoorlijk veranderd. In april 2021 werd je mede-eigenaar van Omoda, begin dit jaar ceo. Wat heeft dat concreet veranderd?

"Voor mijn gevoel niet zo heel veel. Toen ik begon was ik rechterhand van mijn schoonvader en zijn broer (Lourus en Wilhelm Verton, red.). Zij hebben altijd tegen mij gezegd: ondernemer zijn van je eigen toko is key. Of je nou eindverantwoordelijk bent voor marketing, de avondploeg van logistiek of een subteam in de winkel: bedenk altijd hoe je het zou doen als het je eigen bedrijf zou zijn. Dat is de manier van denken waarmee ik begonnen ben en waarin ik heilig geloof. Dat maakte dat de stap naar mede-eigenaar niet veel veranderde. Hetzelfde geldt voor de ceo-titel. Dat was meer een formele bevestiging van iets wat informeel al zo was."

Wat heeft het veranderd in de verhouding tussen jou en Lourus en Wilhelm Verton binnen de organisatie?

"Die twee mannen hebben jong ondernemerschap altijd erg gestimuleerd. Mensen van achttien, negentien gaven ze de lei ding over een groot filiaal. Ook mij hebben ze altijd veel ruim te gegeven om fouten te maken. Daarin is niet veel veranderd, het verschil zit hem in de gewijzigde taken. Door de jaren heen zijn zij steeds meer verantwoordelijk geworden voor het behoud van de cultuur en het dna van de organisatie in de belangrijke beslissingen, naast hun blijvende betrokkenheid bij de inkoop van schoenen."

Ik heb steeds meer operationele taken op me genomen, tot uiteindelijk de aansturing van het managementteam en de definiëring van de strategie. Mijn vrouw Marlinde en zwager Lourus-Jan (die tegelijkertijd met Baan mede-eigenaar werden, red.) hebben ook steeds meer taken op zich genomen, respectievelijk op creatief en inkoopgebied. Dat was een natuurlijk proces. Het is volgens mij extreem bijzonder dat dat in deze harmonie, zonder ego's, kan. Helemaal voor mij als schoonzoon, dat is natuurlijk toch nog een stukje spannender."

In welk opzicht was dat spannend?

"Mijn vrouw en ik hebben al heel lang een relatie, dus ik kom al jaren bij deze familie over de vloer. Maar in het bedrijf komen is wel even iets anders. Je betreedt toch een soort heilige grond, waaraan mijn schoonfamilie met ziel en zaligheid heeft gewerkt. 'Ga eerst maar eens ervaring opdoen', is dan de logische en gezonde reactie. Voor mijn vrouw was het meteen duidelijk waar zij iets kon toevoegen. Ze is creatief opgeleid, dus ze kon makkelijk instromen om zich bezig te houden met eigen merken, winkelinrichting en inkoop. Ik werkte voorheen bij een investeerder, was goed met cijfers en Excel. Dan vraag je je toch af: wat komt die hier doen?"

Hoe hebben jullie dat opgelost?

"Ik begon als *assistant to the ceo*. Dat is een verzamelterm waarbij je van alles kunt doen. Ik was niet echt verantwoordelijk maar kon wel overal in neuzen. Het idee was om samen met mijn vrouw een analyse te maken en een plan te schrijven voor waar Omoda de komende jaren naartoe moest. In de praktijk bleek dat er zoveel dingen waren om op te pakken, dat plan is er nooit gekomen. Maar in het begin heb ik daar natuurlijk veel over nagedacht. Als schoonzoon voel je een bepaalde bewijsdrang."

Eventuele zakelijke onenigheid werkt direct door in je privéleven, en vice versa. Geeft dat extra druk?

"De grens tussen privé en werk is bij mij verdwenen. Als ik met Marlinde 's avonds aan de eettafel zit hebben we het vaak over werk. Dan zijn we ineens zakenpartners en kan het er stevig aan toe gaan. Maar het volgende

moment hebben we het over onze dochter of over onze eigen relatie. Belangrijk is dat je altijd open en transparant communiceert, elkaars kwaliteiten respecteert en nooit iets voor elkaar verzwijgt. Zolang dat lukt heb je een sterke samenwerking.”

Stel dat jullie relatie – puur hypothetisch – op de klippen loopt, zou je dan als ceo kunnen aanblijven?

“Dat is een lastige theoretische discussie, want dat gebeurt echt niet. Maar als je een solide zakelijke basis hebt, denk ik niet dat het een issue zou zijn. Wij werken hier niet alleen omdat we familie zijn. We zijn ook eindverantwoordelijk voor 750 mensen. Die verantwoordelijkheid voelen we en daar weten we een grens te trekken tussen zakelijk en privé. Bovendien is het niet zo dat wij met zijn tweeën in de keuken van een restaurant staan. Iedereen heeft zijn specialisatie, ik zit niet iedere dag met mijn vrouw of zwager in een meeting.”

Hoe is jouw rol aan de top ontvangen door de rest van het bedrijf?

“Die wordt volledig geaccepteerd. Je bent leider bij de gratie van je mensen. Als ons managementteam morgen zegt dat ik niet functioneer, dan is het klaar. Dan kan ik die ceo-titel wel dragen, maar ga ik het niet lang volhouden. De acceptatie komt niet voort uit mijn titel. Elke dag opnieuw moet ik me bewijzen.”

Dit is een deel van een uitgebreid interview in het februarinummer van RetailTrends. Het hele verhaal is [hier te lezen](#). Nog geen member, [kijk dan hier voor de mogelijkheden](#).

Amnon Vogel