



TIM CHRISTIAENS
Timemanager

U denkt slechts 30 minuten na per werkdag

De bedrijfspsycholoog Tony Crabbe gaf onlangs in Antwerpen een lezing over zijn boek *Nooit meer te druk*. Volgens Crabbe is 'het druk hebben' een statussymbool. We willen het niet anders, want het creëert de perceptie dat we goed bezig zijn. Toch is dat een vals bewustzijn, want aan het einde van de werkdag zijn we ongelukkig omdat we weinig presteren en toch tijd te kort komen voor onze naasten. Crabbe wijst dat aan te weinig nadenken. We zijn bezig met allerlei

zaken tegelijk, behalve met die die echt het verschil maken voor het bedrijf. De grootste boosdoener is de mailbox. Volgens de Brit verspelen we de helft van onze werkdag aan mails. Uiteindelijk denken we daardoor slechts 30 minuten per dag na over de essentiële zaken. Ten slotte wijst Crabbe ook onze werkcultuur met de vinger. De impact van een geconcentreerde werkhouding en diep nadenken is veel groter dan het aantal gewerkte uren. Crabbe geeft ook tips. Zo raadt hij aan de werkdag in te delen

in grotere tijdsblokken. Werk in die periodes geconcentreerd en laat alle afleiding links liggen. Het beste start u met de belangrijkste of de vervelendste taak van de dag. Pas na elk tijdsblok mag u kort de tijd nemen om de mailbox te openen. De Brit wijst ook op het belang van lege momenten. Een simpele wandeling naar het station kan heel wat creativiteit op gang brengen. ☺

De auteur is timemanager bij The Time Management Company.



MARGA CAPRONI

Senior associate Loyens & Loeff



CARPOOLEN MET DE FIRMAWAGEN

Een Franse werknemer werd ontslagen omdat hij zijn bedrijfswagen gebruikt had om te carpoolen. Hij had geregeld werknemers van andere bedrijven meegenomen. Is carpoolen met de bedrijfswagen dan verboden, zelfs als de werkgever dat niet expliciet zegt?

Een werkgever die een firmawagen ter beschikking stelt en de werknemer toelaat die wagen ook voor privédoeleinden te gebruiken, gunt de werknemer een voordeel in natura. Maar de wet bepaalt niet hoe dat voordeel juist ingevuld moet worden. Een heldere carpolicy is daarom van het grootste belang. Ze bepaalt niet alleen wie de

wagen mag gebruiken, maar ook in welke omstandigheden die gebruikt mag worden. Zo is er onder meer vaak een verbod op het gebruik van de wagen voor het geven van rijlessen of voor deelname aan racewedstrijden op straat. De werkgever doet er ook goed aan in de carpolicy een verbod op te nemen voor het gebruik voor andere profes-

sionele activiteiten. In de krant doken al berichten op over Uber-chauffeurs die hun firmawagen (en tankkaart) gebruikten om in het weekend klanten rond te rijden.

Bevat de carpolicy geen duidelijke bepalingen voor een probleem, dan moet er naar redelijkheid worden geoordeeld. Eerst tussen de partijen, en als zij er niet uitkomen door de arbeidsrechtbank. De Uber-chauffeur zal wellicht op weinig begrip van de rechter kunnen rekenen, maar voor de werknemer die carpoolde zijn de zaken een stuk genuanceerder. De rechtbank kan er bij-

voorbeeld rekening mee houden dat de carpolicy geen duidelijk verbod op carpoolen bevatte. Bovendien ondervond de werkgever geen nadeel van het carpoolen en leverde het de werknemer geen voordeel op. Een Belgische rechtbank zou een ontslag om dringende reden dus wellicht niet bevestigen. Zelfs als de werknemer ontslagen werd met betaling van een opzeggingsvergoeding, zou hij nog kunnen proberen een aanvullende vergoeding te verkrijgen voor een onredelijk ontslag. De vergoeding daarvoor gaat van 3 tot 17 weken loon. ☺

Hebt u een juridische vraag voor onze experts? Stuur een e-mail naar benny.debruyne@trends.be.