



**TIM CHRISTIAENS,
DE TIMEMANAGER**

Afvinken doe je met verstand

In een artikel in het vakblad Psychological Science beschrijven onderzoekers een interessant experiment. Een aantal studenten kreeg de opdracht een zware emmer de straat uit te dragen. De proefkonijnen mochten kiezen: aan het begin van de straat de emmer oppikken en die helemaal naar het einde van het parcours dragen, of een emmer nemen die vlak bij de finish stond. De grote meerderheid koos voor de



TAKEN AFWERKEN
De drang om een opdracht meteen uit te voeren, is groot.

eerste optie, al moesten ze daardoor een grotere afstand afleggen. Hun verklaring: "Ik

wilde de taak zo snel mogelijk van de baan hebben." De drang om een opdracht onmiddellijk uit te voeren, is bijzonder groot. De zaken die er echt toe doen, blijven daardoor liggen.

Uit een onderzoek van de Pennsylvania State University blijkt dat overijverig gedrag er vaak toe leidt dat aan bepaalde taken een te hoge prioriteit wordt gegeven. Vaak focussen mensen op een doelijstje en

willen ze dat zo snel mogelijk afwerken. Ook daar wordt duidelijk dat de drang om de mentale ballast af te werpen zo sterk kan zijn, dat we bereid zijn meer inspanning te leveren dan nodig is. Het snel afvinken van taken maakt dat we dus te weinig nadenken over de uitvoering. Iets om over na te denken.

De auteur is expert time-management bij The Time Management Company.

JURIDISCH Gaël Chuffart, advocaat bij CMS DeBacker



Hoe vervang ik een zieke medewerker?

Ziekte. Zwangerschapsverlof. Elk bedrijf wordt er ooit mee geconfronteerd. Elke optie om een medewerker te vervangen, heeft voor- en nadelen.

Is de afwezigheid van een werknemer van lange duur of kunnen zijn taken niet door andere mensen in het bedrijf worden overgenomen, dan heeft een werkgever drie opties.

1. Een nieuwe werknemer in dienst nemen. Daar kruipt heel wat energie en tijd in. Bij een contract voor bepaalde tijd moet de werkgever inschatten hoelang de afwezigheid wellicht duurt, zodat hij de duur van de arbeidsovereenkomst daarop kan afstemmen. De werkgever is gebonden door die vastgelegde termijn. Komt de vervangen werknemer eerder terug dan verwacht, dan mag hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet vroegtijdig beëindigen. Het is dan aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst te verbreken. Hij moet dan rekening houden met de opzeggingster-

mijn of met de opzeggingsvergoeding. Om daar een mouw aan te passen, kan de werkgever geneigd zijn een zeer kortlopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af te sluiten, en die telkens te vernieuwen. Maar het afsluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten is strikt gereguleerd. Valt de werkgever niet onder de uitzonderingen waarin opeenvolgende arbeidsovereenkomsten toegestaan zijn, dan beschouwt de wetgever het contract voor bepaalde tijd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. Een vervangingscontract voor onbepaalde tijd. Die termijn stemt

overeen met de nog niet nader bepaalde periode van afwezigheid van een werknemer. De arbeidsovereenkomst kan in dat geval vermelden dat ze automatisch – zonder opzeggingstermijn of -vergoeding – wordt beëindigd daags na de terugkeer van de vervangen werknemer. De vervangingsarbeidsovereenkomst moet binnen de twee jaar worden beëindigd, anders wordt ze beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Kiezen voor een uitzendkracht. Dat is een vrij dure oplossing. Daarbij komt nog dat uitzendarbeid strikt gereguleerd is.

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