



TIM CHRISTIAENS
timemanager

Sociaal netwerk vervangt interne e-mails

Vier jaar geleden waren de 90.000 werknemers van het IT-bedrijf Atos elk gemiddeld vijftien tot twintig uur per week bezig met de behandeling van interne mails. Om de productiviteit te verhogen, introduceerde het management het sociale netwerk BlueKiwi. Met die software kunnen groepen worden gemaakt waarin de werknemers met elkaar communiceren, documenten uitwisselen of elkaar taken geven. Atos is niet het eerste bedrijf dat zo'n sociale applicatie gebruikt, maar het is wel het eerste grote bedrijf dat tegelijkertijd het interne mailverkeer vermin-

dert. Zo blijkt uit een recent artikel van Bloomberg Business dat het aantal interne mails met 70 procent is gedaald. Hoewel het niet zeker is dat de zero-mailcampagne heeft bijgedragen tot de 60 procent extra operationele marge, stelt het management na een grondige evaluatie vast dat de efficiëntie beduidend hoger ligt. Het bedrijf gebruikt BlueKiwi ook als een interne helpdesk. Daardoor wordt een vraag nu in 45 minuten behandeld, terwijl dat via mail twee uur duurde. De communicatie met leveranciers, klanten en andere buitenstaanders verloopt meestal wel nog via e-mail. De

belangrijkste voorwaarde voor het succesvolle gebruik van zo'n sociaal netwerk, is dat de bedrijfsleiding volledig achter het initiatief staat en dat ze het zelf ook actief gebruikt. Toch schuilt er ook het gevaar in dat applicaties zoals BlueKiwi even nefast voor de productiviteit kunnen zijn als de inbox. Zo hebben de Atos-werknemers inmiddels 10.000 groepen aangeemaakt, waarin het gaat over sport tot lelijke kersttruien. Regelmatig bijsturen is dus noodzakelijk. ☺

De auteur is timemanager bij The Time Management Company.

Juridisch

GAËL CHUFFART
advocaat bij CMS DeBacker



ONGEVAL MET MET EEN FIRMAWAGEN DOOR DRONKEN RIJDEN

Kan ik een werknemer die met zijn firmawagen een ongeval heeft veroorzaakt terwijl hij dronken is, ontslaan om dringende reden?

De arbeidsgerechten hebben zich al vaak uitgesproken over de vraag of een werknemer die in dronken toestand een ongeval veroorzaakt met een firmawagen, een ernstige tekortkoming begaat die een ontslag om een dringende reden rechtvaardigt. Volgens de meeste jurisprudentie kan dat als een ernstige tekortkoming worden beschouwd, ongeacht of het ongeval gebeurt tijdens de

arbeidstijd, op de weg van en naar het werk of in het privéleven. Maar volgens een minderheid van de uitspraken is het geen voldoende ernstige tekortkoming om ontslag wegens een dringende reden te rechtvaardigen. Die uitspraken hielden rekening met specifieke omstandigheden, vooral de anciënniteit van de werknemer, zijn onberispelijke verleden, dat hij nooit eerder

was berispt voor alcoholgebruik, dat de werkgever geen schade had geleden enzovoort.

Wie beslist een werknemer te ontslaan wegens dringende reden, moet zich houden aan een speciale procedure. Het ontslag moet plaatsvinden binnen de drie werkdagen nadat de persoon die gemachtigd is de arbeidsovereenkomst te beëindigen, kennis heeft genomen van het ongeval. Het ontslag wordt het beste per aangetekende brief betekend. Binnen de drie dagen na die betekening moet de

werkgever de werknemer een aangetekende brief sturen, waarin hij de redenen voor het ontslag uitlegt. De werkgever kan van de werknemer vragen dat hij de vrijstelling betaalt die de verzekeraar van de beschadigde firmawagen eist. Aangezien de wet van 12 april 1965 het loon van de werknemers beschermt, mag de werkgever het bedrag van de vrijstelling niet zomaar afhouden van het loon van de werknemer zonder zijn akkoord. De wet beschermt niet het vakantiegeld. ☺

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