



TIM CHRISTIAENS
timemanager

Bent u verslaafd aan uw smartphone?

Steeds meer Vlamingen zijn verslaafd aan sociale media en hun smartphone. Dat blijkt uit de jaarlijkse Digimeter, een onderzoek naar het mediagebruik in Vlaanderen. Dat heeft ook verstrekken gevolgen voor de werkvloer. Onze productiviteit wordt al ernstig aangetast door permanente onderbrekingen, en dat wordt in de toekomst wellicht nog erger. Het aantal communicatiekanalen zal steeds groter worden: LinkedIn, Workplace by Facebook, maar ook diensten als WhatsApp strijden al voor een plaats in uw werklevens. Het probleem beperkt zich al lang niet



meer tot e-mail. In China is zakelijk e-mailen al een tijd voorbijgestreefd: alles kan tegenwoordig via WeChat. De kans is groot dat u die apps zult gebruiken op een *phablet*, een kruising tussen een smartphone en een tablet. Experts kondigen al langer het einde van de desktopcomputer aan. Die zullen ver-

dwijnen samen met uw televisie en uw tablet. Permanente bereikbaarheid is niet alleen een probleem op de werkvloer. Als we tijdens opleidingen vragen wie er die ochtend thuis eerst een kop koffie heeft gedronken of wie eerst zijn e-mails heeft gelezen, is de tweede groep sinds kort groter dan de eerste. Vragen we wie er net voor het slapengaan nog even zijn werkmails controleert, dan is die groep werknemers ook in de meerderheid. Herkenbaar? Dan is de kans groot dat u verslaafd bent. ©

De auteur is timemanager bij The Time Management Company.

Juridisch

EVELIEN JAMAELS
advocaat Orde van Vlaamse Balies



ALTERNATIEVEN OM LONEN TE VERHOGEN

Mijn onderneming heeft het bediendenloon sinds 2012 niet meer verhoogd. Nu blijkt dat de lonen in 2017 wellicht slechts beperkt mogen stijgen, vragen onze bedienden of wij iets extra's kunnen toekennen. Bestaan er wettelijke manieren om het loon van onze werknemers toch te verhogen?

De sociale partners zijn overeengekomen dat de lonen in 2017-2018 met 1,1 procent mogen stijgen. Dat percentage zijn de gemiddelde loonkosten op ondernemingsniveau. Individuele loonsverhogingen blijven mogelijk, als de gemiddelde loonkosten in uw onderneming niet stijgen boven de toegelaten marge.

Een daling van de gemiddelde loonkosten, bijvoorbeeld door het vertrek van een werknemer met een hoog loon, creëert ruimte om het loon van een of meer werknemers te verhogen. Bovendien is een aantal loonsverhogingen niet begrepen in de maximale marge. Dat is het geval voor de automatische indexering en de baremieke

verhogingen, en voor bijzondere vormen van loonsstijging, zoals een bonusplan. In uw bedrijf is zo'n bonusplan wellicht de meest geschikte en fiscaalvriendelijke manier om het loon op te trekken. Via een bonusplan kent u alle werknemers, of een groep, een bonus toe als ze een of meer collectieve doelstellingen kunnen ver-

wezenlijken binnen een bepaalde periode. Zo kunt u afspreken dat u uw bedienden een bonus geeft tot 2830 euro per jaar (hoger wordt fiscaal minder interessant), als de afwezigheidsgraad dit jaar daalt met 5 procent, de omzet stijgt met 2 procent of uw bedrijf een bepaald certificaat haalt. Naast een loonsverhoging kunt u ook extralegale vakantie toekennen. Het toekennen van een of meer extra vakantiedagen met behoud van loon is eigenlijk ook een loonsverhoging. ©

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