

Zaken Doen

juni 2018

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Het zal niemand ontgaan zijn dat per 25 mei de AVG van kracht is geworden. Ook u bent waarschijnlijk overstelpt met e-mails van organisaties, waarvan u soms in het geheel niet wist dat men over uw persoonsgegevens beschikte, die u allen vragen om toestemming om uw gegevens te mogen blijven verwerken. Ik neem aan dat ook bij u het gros van deze e-mails ongelezen zijn verwijderd. Daarom kies ik ervoor om het op een andere wijze te doen. Graag ontvang ik daarom bericht als u Zaken Doen niet meer wenst te ontvangen of dat u geheel uit mijn adressenbestand wilt worden verwijderd. Een e-mailtje is daarvoor voldoende. Als u zelf nog worstelt met het invulling geven aan de AVG aarzel ook dan niet om contact op te nemen.

10-Stappenplan AVG

Als u dit leest is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) al in werking getreden. Hebt u daar nog niets of te weinig aan gedaan? Dan bevindt u zich in goed gezelschap. Uit de laatste enquête geeft 42% van de ondernemers aan klaar te zijn voor de AVG. Een jaar geleden, toen partijen zich blijkbaar nog onvoldoende hadden verdiept in de te ondernemen acties, bedroeg dit percentage 52%. Oftewel: veel werkgevers waren te optimistisch over de te ondernemen acties. Hieronder treft u een 10-stappenplan dat u kan ondersteunen bij de uitvoering van de AVG.

1. Bewustwording

Zorg dat u en uw medewerkers de nieuwe privacyregels kennen en weten hoe ernaar te handelen.

2. Rechten van betrokkenen

Personen waarvan u gegevens verwerkt hadden al recht op inzage, aanpassing en verwijdering. Daar is nu ook nog bijgekomen dat men ook kan verzoeken om overdracht naar anderen.

3. Overzicht van verwerkingen

U moet aantonen dat gegevens worden verwerkt en bewaard overeenkomstig de AVG. Dit vereist inzicht in bewaartermijnen. Voor bedrijven met meer dan 250 medewerkers of bedrijven die "bijzondere persoonsgegevens" verwerken, betekent dit dat zij een verwerkingsregister moeten bijhouden.

4. Data Protection Impact Assessment (DPIA)

Als er sprake is van een hoog privacy risico bij de verwerking van gegevens moet er een DPIA worden uitgevoerd. Denk daarbij aan verwerking van grote hoeveelheden data of "bijzondere persoonsgegevens".

5. Privacy by design of privacy by default

Privacy by design: al in het ontwerp van product of dienst wordt rekening gehouden met de bescherming van persoonsgegevens
Privacy by default: noodzakelijke technische en organisatorische maatregelen die nodig zijn om ervoor te zorgen dat alleen persoonsgegevens verwerkt worden die noodzakelijk zijn voor het te bereiken doel.

Dit blad wordt u aangeboden door Eric van de Straat, AInstIB

STRAIGHT Human Support

Wij helpen u bij de oogst!!

Voor advies en ondersteuning bij Human Resource Management, uitvoering van assessments en ondersteuning bij invoering AVG/GPDR

Cor Hilbrinkstraat 36 - 7622 EW Borne - M 0647 212 630

E info@straight-hs.nl - www.straight-hs.nl - www.iib.ws

Wilt u mij alstublieft een e-mail sturen als u Zaken Doen in het vervolg niet meer wenst te ontvangen?

6. Functionaris gegevensbescherming (FG)

Ga alleen over tot het aanstellen van een FG wanneer u daartoe door de AVG wordt verplicht.

7. Meldplicht datalekken

Stel een register "datalekken" op en meldt elk datalek zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 72 uren aan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

8. Verwerkersovereenkomst

Dit is de overeenkomst die tussen een Verwerkersverantwoordelijke en een Verwerker moet worden opgesteld. Dit kan overigens ook door aanpassing/aanvulling van de algemene voorwaarden.

9. Leidende toezichthouder

Alleen van toepassing als er sprake is van vestigingen in meerdere EU-landen.

10. Toestemming

Aantonen dat u toestemming hebt verkregen om gegevens van personen te verwerken.

We begrijpen goed dat u als ondernemer niet direct hierop zit te wachten. Toch is het zaak dat u ervoor zorgt dat u de zaakjes goed op orde heeft, zonder daarbij te overdrijven. Niet alleen naar uw medewerkers en relaties, maar ook naar de Autoriteit Persoonsgegevens. Tenslotte mogen er forse boetes uitgedeeld worden als u uw zaakjes onvoldoende op orde heeft. Als u dat wenst kan uw IIB-bedrijfsadviseur u daarbij prima ondersteuning bieden. *EvdS*

! De meeste fouten die worden gemaakt, zijn het gevolg van menselijk handelen en niet het gevolg van hackers. Schoon dus uw administraties op. Beheer de toegang tot administraties en gegevens en voorkom dat u gegevens vastlegt en bewaart die geen enkel doel dienen.

Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB)

Met het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB) overschat de regering waarschijnlijk haar invloed op de arbeidsmarkt. De ketenbepaling gaat weer van twee naar drie jaren en de kantonrechter mag straks gewoon weer alle argumenten op een hoop gooien om te bepalen of een ontslag al dan niet gerechtvaardigd is. Dan begrijp je meteen waarom de vaststellingsovereenkomst zo populair is.

Overheidsbemoeienis werkt niet

Oftewel de eerder getroffen maatregelen worden weer volledig om zeep geholpen. Wil je nog een duidelijker signaal dat overheidsbemoeienis niet werkt? Om nog maar te zwijgen over het fantastische idee om de proeftijd op te rekken naar vijf maanden als je als werkgever iemand meteen in vaste dienst neemt. Als een werkgever iemand

zo graag wil hebben dat hij deze meteen een dienstverband voor onbepaalde tijd aanbiedt, zou hij dan vijf maanden het risico willen lopen dat deze medewerker vandaag vertelt dat hij morgen niet weer komt? Ik dacht het niet! Gelukkig heeft men nog even tijd om tot bezinning te komen.

De arbeidsmarkt is niet maakbaar

Net als elke andere markt is ook de arbeidsmarkt een kwestie van vraag en aanbod. De realiteit is dat medewerkers een schaars goed beginnen te worden. Het is dus voorwaarde dat je medewerkers een prettige werksituatie hebt te bieden. Wat dat betreft is aandacht voor werkgeluk in dit stadium een beter instrument om medewerkers te binden of boeien aan je onderneming. *EvdS*

Concurrentiebeding biedt zelfs geen schijnzekerheid

Een werkgever is met een medewerker een concurrentiebeding overeen gekomen. De medewerker geeft via LinkedIn aan op zoek te zijn naar een nieuwe uitdaging en zet zo de poort open voor recruiters en andere geïnteresseerden om hem te benaderen.

Het concurrentiebeding bood, ook volgens het oordeel van de kantonrechter, de medewerker voldoende mogelijkheid om in zijn vakgebied elders aan de slag te komen. Hij werd daardoor dus niet in zijn carrièremogelijkheden belemmerd. In dit specifieke geval betrof het echter de indiensttreding bij een rechtstreekse concurrent.

Oordeel van de kantonrechter: de werkgever stond volledig in zijn recht. Toch matigde deze de relatief korte termijn van zes maanden in drie maanden. Ook werd het de medewerker niet verboden om bij de betreffende werkgever aan de slag te blijven. Alleen mocht hij dan gedurende de periode van drie maanden slechts intern worden ingezet.

Mijn oordeel: een concurrentiebeding biedt zelfs geen schijnzekerheid. Je zegt gewoon tijdens de duur van het concurrentiebeding dat iemand de functie van schoonmaker vervult en alles is blijkaar OK. *EvdS*

Column: Een nadenkertje!

De redactie van Zaken Doen en de onafhankelijke IIB-adviseurs van Nederland besteden per editie aandacht aan een bepaald onderwerp of vraagstuk; speciaal bedoeld om verder over na te denken.

De typologie van strategieën: hun inwerking en organisatorische structuur

Structuur en strategie zijn verwant. Hoe een onderneming tot een duurzaam geheel wordt gevormd zou aangedreven moeten worden door de marktwerking strategie waartoe de organisatie besloten heeft.

Vragen aan jezelf

- welk onderscheidend voordeel kunnen we bewerkstelligen ten opzichte van onze concurrent(en)?
- van welke van onze sterke eigenschappen kunnen we echt profiteren?
- welke strategie biedt ons de mogelijkheid om in een vergelijking met de concurrentie sterker te staan?

Kortom, de ondernemer dient zijn sterke kanten te kennen en tevens te weten op welke manier deze in de markt verder kunnen worden ontwikkeld, benadrukt en gepromoot.

Welke strategieën?

Er valt onderscheid te maken in verschillende classificaties van de focus op een strategie:

- Productiviteit
- Administratief
- Innovatief
- Ervaring georiënteerd

Productieve organisatie

Enkele organisaties zijn zeer productief. Zij zijn in staat om meer, sneller en beter te produceren dan hun concurrenten. Bij het opzetten van de organisatiestructuur van hun onderneming dienen zij extra aandacht te geven aan het behoud en verbetering van de effectiviteit van hun productieproces(sen). Immers dat zijn hun concurrentievoordelen en zij zullen natuurlijk dat marktvoordeel willen vasthouden door een juiste structurering van hun verkoopteam, het productieproces en het bewerken van nieuwe marktgebieden.

Administratieve organisatie

Dit soort organisaties hebben goed georganiseerde processen en worden door de leiding efficiënt en gesystemiseerd gerund. Deze organisaties bieden veelal een prima service aan haar klanten. Zij hebben een goed georiënteerde en hulpvaardige helpdesk en uitstekende garantievoorzaken: van niemand de mindere zijn op het gebied van tijdsplanning, logistiek en informatiebeheersing.

Innovatieve organisatie

Deze organisaties komen bijna elk jaar wel met een nieuw product. Zij willen de tijd vooruit zijn t.o.v. de concurrentie. Tegen de tijd dat de concurrent(en) hun product kopieert dan hebben zij alweer een volgend product. Hun marktstrategie is gefocust op het introduceren van nieuwe producten en het eventueel oplossen van (meer) problemen die de consument bij het gebruik van producten ervaart. De structuur van dit soort organisaties is met name gericht op stevig (markt)onderzoek en productontwikkeling; het testen van producten en navraag doen bij klanten spelen daarbij een belangrijke rol.

Op ervaring georiënteerde organisatie

Dit soort organisaties focust - met het oog op de business omgeving - op de best mogelijke interne en eigen personeelsbezetting en trekt daarvoor het hoogste niveau van beschikbaar industrieel talent aan.

Hoe het ook zij

Welk type strategie je als ondernemer al dan niet wilt kiezen, bedenk daarbij dat ook jouw onderneming niet 'de beste' in alles kan zijn. Dus als ondernemer ontkom je niet eraan: **ER MOETEN KEUZES WORDEN GEMAAKT!**

Uw IIB-geaccrediteerde adviseur/ondernemer staat u als 'luisterend oor' graag ter beschikking. En hij/zij kan verder samen met u een juiste koers bepalen. Bovendien kan hij/zij buiten zijn/haar eigen competenties nog beschikken over ervaren deskundigen vanuit zijn/haar netwerk. Doe er uw voordeel mee. TW

LET OP: Flexibele arbeid wordt duurder

In het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn ook diverse maatregelen opgenomen waardoor flexibele arbeid duurder wordt ten opzichte van vaste dienstverbanden. Het idee hierachter is dat door deze maatregelen werkgevers eerder over zullen gaan tot het aanbieden van vaste contracten. Of de regering ook met deze maatregelen haar eigen invloed op de arbeidsmarkt overschat moet de toekomst uitwijzen. De bedoeling is dat de wet per 1 januari 2020 in werking treedt.

De voorgenomen maatregelen zijn als volgt:

- Verplichting tot het betalen van een transitievergoeding in alle gevallen, dus ook als het dienstverband korter dan twee jaren heeft geduurd;
- Werkgevers betalen een hogere ww-premie voor werknemers met een flexibel contract;
- Payrollmedewerkers krijgen dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de Uiteraard wordt er nu moord en brand geschreeuwd vanuit branches die veel gebruik maken van flexkrachten of seizoenarbeid. Minister Koolmees van SZW heeft toegezegd zijn oren te luister te Overigens valt er best het nodige te zeggen voor de voorstellen. Het is al te gemakkelijk om de kosten van het willen hebben van een flexibele schil of het gebruikmaken van seizoenarbeid volledig af te wentelen op de maatschappij.

medewerkers van het bedrijf waar ze zijn tewerkgesteld, m.u.v. de pensioenregeling;

- Werknemers met een nulurencontract of min-maxcontract zijn alleen verplicht aan een oproep gehoor te geven als deze daarover minimaal vier dagen van tevoren is opgeroepen.

leggen bij de sociale partners, dus het is nog de vraag wat de uitkomst gaat worden.

Van werkgevers wordt straks dus meer creativiteit verwacht dan het gebruik maken van een draaideurconstructie waarbij mensen gedurende een zekere periode worden ingezet om ze daarna de ww in te sturen. *EvdS*

Geef MKB ondernemers de kans iedereen te inspireren

Het Nederlands Comité voor Ondernemerschap en Financiering, een initiatief van MINEZ, zet zich in om het groeipotentieel van het MKB in Nederland te versterken. In haar jaarbericht "De staat van MKB 2017" wordt gesteld dat we ons in Nederland ondernemender op moeten stellen. Hieronder treft u een korte bloemlezing uit dit rapport.

- Verbetering kwaliteit van het ondernemerschap.
- Stimuleren van netwerken tussen ondernemers onderling en tussen ondernemers, kennisinstellingen en regelgevers.

De bevindingen

De kwaliteit van het Nederlands ondernemerschap is bepalend voor onze toekomstige welvaart, ons welzijn en de samenhang in onze maatschappij. We leven in een tijd met ongekende mogelijkheden door nieuwe kennis en technologie. Nederland heeft in principe alles in huis om tot nieuwe, duurzame groei te komen.

! De groei in 'het' MKB wordt grotendeels gerealiseerd door slechts 10 procent van alle ondernemingen, 90 procent groeit niet of nauwelijks.

Hoe MKB ondernemers te helpen?

Het rapport houdt een pleidooi voor het inschakelen van de hulp van ervaren deskundigen omdat dit de kans op succes vergroot. Vanwege uw contacten met uw eigen IIB-bedrijfsadviseur zal u dit zeker niet vreemd in de oren klinken.

Daarvoor moeten we met z'n allen wel durven te veranderen en een nieuw klimaat voor groei creëren. Nu het economisch beter gaat, is het gemakkelijker die randvoorwaarden te verbeteren.

- Bevorderen van een arbeidsmarkt die aansluit bij de dynamiek van het moderne ondernemen.
- Snellere aanpassing van onderwijsaanbod aan de vraag.
- Verbeterde toegang en grotere diversiteit aan financieringsvormen.

Ook netwerkgesprekken tussen ondernemers, kennisinstellingen en regelgevers kunnen een belangrijke bijdrage leveren voor zover men bereid is om kennis te delen en te leren van en geïnspireerd te raken door elkaars ervaringen.

! Vergeet daarbij niet de kansen, en mogelijke bedreigingen, die de huidige platformeconomie met zich meebrengt. *PdK*

Uitspraak: "Ik heb niet gefaald. Ik heb alleen 10.000 manieren gevonden die niet werken."

Thomas Edison

Wettelijk minimumloon gaat per 1 juli 2018 met 1,03% omhoog

Tweemaal per jaar wordt bepaald of het wettelijk minimumloon al of niet moet worden bijgesteld. De nieuwe bedragen staan in de onderstaande tabel. Twee zaken vallen daarbij op. Het wettelijk minimumloon voor BBL-ers wijkt af van dat van andere jeugdigen. Er is geen wettelijk minimumloon per uur vastgesteld. Het minimumuurloon hangt dus af van wat binnen de organisatie als een fulltime werkweek wordt beschouwd.

Leeftijd	%	Per maand	Per week	Per dag
22 jaar en ouder	100,0%	€ 1.594,20	€ 367,90	€ 73,58
21 jaar	85,0%	€ 1.355,05	€ 312,70	€ 62,54
20 jaar	70,0%	€ 1.115,95	€ 257,55	€ 51,51
20 jaar BBL	61,5%	€ 980,45	€ 226,25	€ 45,25
19 jaar	55,0%	€ 876,80	€ 202,35	€ 40,47
19 jaar BBL	52,5%	€ 836,95	€ 193,15	€ 38,63
18 jaar	47,5%	€ 757,25	€ 174,75	€ 34,95
18 jaar BBL	45,5%	€ 725,35	€ 167,40	€ 33,48
17 jaar	39,5%	€ 629,70	€ 145,30	€ 29,06
16 jaar	34,5%	€ 550,00	€ 126,95	€ 25,39
15 jaar	30,0%	€ 478,25	€ 110,35	€ 22,07

! Dit betekent dus dat een jongere die werkt binnen een organisatie waar de fulltime werkweek 36 uren bedraagt een hoger minimumuurloon heeft dan iemand die werkt binnen een organisatie waar de fulltime werkweek 40 uur bedraagt.

! Het WML moet eveneens worden toegekend als er sprake is van overwerk of meerwerk. Ook is het WML van toepassing voor opdrachtnemers (niet zijnde zzp-ers) en personen die op stukloon werken.

De afsluiter

De missing link

Het is een broeierige zomerdag.

“Niet echt een dag om een saai college te geven”, zucht mijn vriendin Lea. “Daarom wil ik mijn studenten vandaag mee naar buiten nemen”. Ze lacht. “Ik weet het: mijn vak leent zich niet voor practica. Maar met een beetje creativiteit kun je studenten organisatietheorie toch iets praktisch laten ondernemen?”

Ik moet haar uit de brand helpen. “Wel”, zeg ik, “de twee meest gebruikte stuurinstrumenten in elk bedrijf zijn....?”.

Ze weet niet waar het heen gaat. Maar kan deze vraag wel beantwoorden. “Daar is wel eens onderzoek naar gedaan: uiteindelijk doen leidinggevendenden vooral twee dingen: gesprekken voeren en vergaderen.”

“Precies”, zeg ik. “In de kern zijn gesprekken en vergaderingen de enige twee gereedschappen van managers.” Ik lach er breed bij. “Het is wat onwerkelijk.”

“Ja”, zegt Lea bedremmeld. “Je zou willen dat er meer tools waren. Uiteindelijk is het enige dat een manager doet: communiceren.” Ze strijkt haar rode haar achter haar oren. “We zijn nog niet erg ontwikkeld in de organisatietheorie. We hebben zoveel modellen en zoveel boekenkasten volgeschreven over strategie.” Ze maakt weidse gebaren.

“Mmmm”, mompel ik en nip aan mijn tonic, “Ja: we hebben veel ideeën over wat er allemaal besproken moet worden. Maar misschien moet je je studenten eens leren om ze goed te bespreken.”

“En minder focussen op wat er besproken moet worden maar meer op hoe het effectief besproken wordt...”. Lea kijkt voor zich uit. Naar de aardbeien op tafel.

"Dat lijkt me een mooi practicum", zeg ik enthousiast. "Ik ben vaak verbaasd hoe slecht gesprekken en vergaderingen lopen. Vaak wordt er geen plan gevolgd, worden er geen doelen gesteld, lijkt iedereen maar wat te zeggen en worden er geen conclusies getrokken, of afspraken vastgelegd...." Ik tel de zwaktes uit op mijn vingers. "Vergaderingen leveren vooral op dat de onderlinge verhoudingen opnieuw afgebakend worden, dat we ego's oppoetsen en dat we kostbare tijd verdoen....". Ik gooi mijn handen in de lucht en verzucht: "... die we eigenlijk beter aan de core business hadden kunnen besteden."

Lea knikt. Ze weet heel goed hoe duur de tijd van alle medewerkers is. Zeker op haar privé universiteit. Vergaderingen kosten haar bergen met geld.

"Wat was de laatste vergadering die jij had op je instituut, Lea? Die over de organisatiestrategie ging?", vervolg ik.

"Wel", antwoordt ze na wat nadenken, "dat ging over de noodzakelijke herziening van onze opleidingen nu we meer buitenlandse cursisten willen trekken."

"En, was dat een goede vergadering?", vroeg ik.

"Nou niet echt", zegt Lea bijna verlegen, na even na te hebben gedacht. "Ik had een mooi verhaal bedacht, een strategie. We hadden marktonderzoek gedaan en wisten precies welke opleidingen goed in de markt liggen en welke niet. En wat er beter gedaan moest worden."

"Dus je had je huiswerk gedaan", vat ik samen. "Ik vermoed dat je het rapport netjes een paar dagen van te voren hebt opgestuurd en een mooie powerpoint-presentatie voorbereid had, mmm?"

"Ja, precies", zegt Lea trots, "en het was een goed en scherp rapport".

Ik kon merken dat ze er haar ziel in gelegd had. "Waarom was het dan toch een slechte vergadering?", vraag ik zachtjes.

"Ja, dat is wel een goede vraag", zegt Lea. Ze draait met haar vinger krullen in haar haar. Ze kijkt naar haar vingers. En dan naar mij. "De decaan, die de vergadering leidde, moest die dag naar een congres en had maar een half uur", begon ze. "Dus hij vroeg me de presentatie in te korten en meteen naar de conclusie te gaan. Ik sputterde nog wat tegen, maar uiteindelijk had ik geen keus: het was òf iets presenteren en hopen dat het iets werd, òf niks presenteren en niet meer de kans krijgen om het onderwerp op de agenda te krijgen." Ze trekt wat bleek weg. Ze trekt met haar mondhoeken.

"Dus je gaf het je beste schot?", vraag ik kalm.

"Ja en ik geloof dat ik een minuut of 10 aan het woord was toen de decaan mij onderbrak, en zei dat ie het wel begrepen had. En toen vroeg ie wat iedereen er van vond. En toen nam die nare collega-docent financial management het woord en haalde al zijn one-liners van stal en bepleitte een minuut of 10 waarom er niks hoefde te veranderen en we ons niks van de grillen van de markt aan moesten trekken."

"En dat liet de decaan gewoon toe?", vroeg ik

"Ja", slikt Lea "ik geloof dat ie het wel amusant vond dat ik op mijn nummer gezet werd door een nitwit. Dat zei ie in ieder geval later."

"En dus?", vroeg ik.

"Wel: toen was er geen tijd meer en toen riep die rat van studentenadministratie dat het er alle schijn van had dat we nog niet tot een besluit konden komen. En dat het dan misschien beter was nog maar even niks te doen. Dat zou ook geld sparen, volgens hem."

Ze is zichtbaar boos. Ik pak haar hand. "Het is geloof ik mijn punt:", zeg ik zachtjes. "Vergaderingen worden meestal gebruikt om de pikorde uit te vechten...". En ik wacht even. "... en niet om de beste besluiten te nemen."

"Ja", zegt Lea zachtjes. "Dat had zoveel beter gekund."

"Ja", zeg ik en ik begin weer op mijn vingers te tellen "Met een betere voorzitter. Met voorgestelde besluiten. Met voldoende tijd per agendapunt. Met het afkappen van praatzieke collega's. Met het eisen dat bij kritiek ook tegenvoorstellen gedaan worden. Met het puntsgewijs afhandelen van het rapport. Met relevante collega-experts expliciet om hun mening vragen." Ik ratel lekker door. "Nu hebben jullie tijd en geld verspild, en waarschijnlijk ook belangrijke kansen gemist...", fluister ik zacht, "... alleen maar vanwege het onvermogen goed te vergaderen."

"Ja", zegt Lea, droogjes. "Laat ik mijn studenten eens uitspelen hoe dat beter had gekund."

"Precies", zeg ik

"En dan presenteer ik de resultaten van dat practicum volgende week aan de decaan." zegt ze kordaat, "Kan ie ook nog eens wat bijleren". Ze klinkt strijdbaar.