

VRAAG HET EDITH

Spyware installeren op werk-pc, mag dat wel?

De baas weet bijna zeker dat een van de medewerkers tijdens werktijd zit te gokken op zijn werkcomputer. Mag het bedrijf dan spyware op zijn computer zetten?

Het antwoord:

Installeren van spyware mag niet zomaar. De privacyregels voor het monitoren van werknemers zijn streng, zeker als het gaat om het heimelijk controleren van medewerkers. Voor werknemers is het een grote inbreuk op hun privacy als zij bespied worden, terwijl zij zich onbespied wanen.

In het algemeen geldt: hoe groter de inbreuk, des te strenger de regels. Bovendien moet de werkgever altijd kiezen voor een methode die de minste inbreuk op de privacy van de werknemer maakt. Dus als er andere manieren zijn om erachter te komen of de werknemer online gokt, dan moet je als werkgever die manier kiezen die voor de medewerkers het minst belastend is. Het doel dat je met het installeren van de spyware wilt bereiken heiligt het middel. En het vermoeden dat de werknemer tijdens werktijd gokt moet je goed kunnen onderbouwen.

Kortom, spyware installeren is een hele toestand. Het is goed om je vooraf af te vragen wat je met het eventuele 'bewijs' wilt doen. Wil je de werknemer (op staande voet) ontslaan? Dan is bewijs belangrijk, maar ook dat dat bewijs rechtmatig is verkregen. Dus dat alle strenge regels zijn nageleefd. Wil je de werknemer helpen of waarschuwen, dan is een goed gesprek misschien een veel beter idee.

Edith van Schie is jurist arbeidsrecht bij XpertHR



Personeeltekort opgelost

Bijna de helft van de Nederlandse werkenden werkt in deeltijd. Gemiddeld is de parttime werkweek 21 uur. Als al deze deeltijders vier uur meer zouden gaan werken, zouden zij bijna het hele personeelstekort tot 2027 oplossen.

Dat concludeert adviesbureau PricewaterhouseCoopers (PwC) in een nieuw rapport, *Unlocking the potential on the Dutch labour market*.

Het bureau schat in dat Nederland tot 2027 zo'n 450.000 fte (fulltime medewerkers) tekort komt. Als de gemiddelde Nederlandse parttimer niet 21 uur, maar 25 uur per week zou gaan werken - zoals het gemiddelde is in landen als België, Zweden en Roemenië - dan winnen we 425.000 fte. Daarmee zou dus bijna volledig aan de behoefte worden voldaan.

Ook het verhogen van de participatie van ouderen (55-74 jaar) en mensen met een arbeidsbeperking draagt bij, net als dat het bijscholen van werklozen en het beter inzetten van nieuwkomers een deel van de krapte op de arbeidsmarkt kan oplossen. Maar het meer benutten van parttimers heeft veruit het grootste effect, con-

cludeert PwC.

„Nederland is een land waar je een huishouden kunt runnen met 1,5 inkomen. In veel andere landen is dat een stuk moeilijker”, verklaart PwC's hoofdconoom Jan Willem Velthuisen. Het is onderdeel van onze cultuur, stelt hij. „Maar gezien de vergrijzing zullen we dit anders moeten inrichten. Er zijn namelijk meer mensen die de arbeidsmarkt de komende jaren zullen verlaten dan dat er jonge aanwas bijkomt.”

Het is de vraag of deeltijders zich willen laten overhalen om meer uren te gaan werken. Vanwege ons progressieve belastingstelsel en toeslagensysteem houden deeltijders vaak maar weinig over van hun extra verdiensten.

Vooraf voor alleenstaande ouders die zorg- en huurtoeslag ontvangen is meer verdienen onaantrekkelijk. Zij houden onder aan de streep soms minder dan 20 procent over van hun extra salaris. Ook zijn er in veel regio's enorme tekorten bij de kinderopvang, zodat jonge ouders niet zomaar meer uren kunnen gaan werken.

Marlou Visser

INCLUSIE Genoeg kandidaten die met wat extra

Een werkgever moet wel willen

De arbeidsmarkt is krappere dan ooit, maar toch zijn er nog veel mensen die niet werken terwijl ze dat wel zouden kunnen én willen.

Ondanks dat ze staan te springen om werknemers, zijn veel werkgevers nog huiverig om personeel in te zetten dat afwijkt van het standaard plaatje. Dat ziet Leo van Loon van de Werkclub, een sociale onderneming die nieuwe Nederlanders begeleidt op de arbeidsmarkt.

Die ervaring deelt Marlies van Hilten, directeur bij stichting Emma at Work, die jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke beperking ondersteunt op weg naar werk. Zij hoopt dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt zal leiden tot 'een open vizier' bij steeds meer werkgevers.

„Het gaat er uiteindelijk om dat we een maatschappij creëren waarin iedereen mee kan doen”, stelt zij. „De laatste jaren begon dat besef al steeds meer te groeien en nu blijkt er ook echt een behoefte te zijn ontstaan.”

Comfortzone

Ze verduidelijkt dat dit niet betekent dat werkgevers zomaar een blik mensen met een beperking open kunnen trekken en dat hun problemen dan meteen zijn opgelost. „Maar aan de andere kant moeten werkgevers ook niet te bang zijn om uit hun comfortzone te stappen. Als je aan het begin zorgt voor een 'zachte landing' voor werknemers met een aandoening, dan heb je vervolgens gewoon te maken met gemotiveerde loyale medewerkers die een bijdrage aan jouw bedrijf leveren.”

Dat het hardnekkige beeld van de ideale werknemer de arbeidsmarkt in de weg zit, is ook iets waar 50-plussers last van hebben, weet Anne-Marije Buckens. Zij is oprichter en directeur van 50 Company, dat oudere werknemers begeleidt op de arbeidsmarkt.

„Het beeld dat er in de media van vijftigers wordt gecreëerd, komt helemaal niet overeen met hoe zij over het algemeen in het leven staan”, analyseert ze. „Zij worden neergezet als mensen in de herfst van hun - werkende - leven. Dat was misschien vroeger zo, maar klopt nu echt niet meer.”

Door persoonlijke loopbaantrajecten aan te gaan met vastgelopen 50-plussers, proberen de ondernemster en haar team de kansen van deze mensen op de arbeidsmarkt te vergroten. „Vaak gaan ze de markt namelijk al op met een handrem omdat ze overal lezen dat ze niet meer welkom zijn”, ziet Buckens.

„Als je veertig jaar geleden bent begonnen met werken zou het natuurlijk heel goed kunnen dat de baan die je ooit had niet meer bestaat of nu iets anders inhoudt. Maar dat betekent niet dat je niet meer inzetbaar bent op de arbeidsmarkt.”

Van Hilten pleit er voor dat werkgevers stoppen met rigide naar het cv van sollicitanten te kijken. „Nodig iemand uit, ook als diens opleiding en ervaring misschien niet helemaal bij de vacature aansluit. Op basis van een ontmoeting kun je veel beter inschatten of iemand bij jouw bedrijf past, dan op basis van een cv.”

Ze is ervan overtuigd dat het uiteindelijk vooral een *mindset* is die ervoor zorgt dat het werken met een bepaalde doelgroep een succes wordt. „Als je bereid bent om het oude beeld van de ideale werknemer los te laten dan creëer je een draag-

aandacht heel veel vacatures kunnen opvullen



Kijk naar de mens en zijn talenten.

vlak waarop jouw bedrijf kan groeien. Zelfs in deze krappe markt.”

Aanpassingen

Bedrijven kunnen bij Emma at Work een *quick scan* doen om te kijken hoe ze ervoor staan als potentiële werkgever voor jongeren met een fysieke aandoening.

„Vaak zijn er maar kleine aanpassingen nodig. Hybride werken opent bijvoorbeeld al heel veel deuren. Het biedt werknemers met een chronische ziekte ruimte om bijvoorbeeld in hun pauze naar huis te gaan om te rusten en dan in de middag vanuit huis verder te werken.”

Bij de Werkclub brengt Van Loon asielzoekers met een verblijfsvergunning in contact met bedrijven: „Zij beginnen met een enorme achterstand op de Nederlandse arbeidsmarkt. Vaak is er niet alleen een taalbarrière, maar in de landen waar zij

„**We moeten een maatschappij creëren waarin iedereen kan meedoen**”

vandaan komen is de manier van werken ook heel anders. Een jongen die via ons aan het werk ging, stuurde bijvoorbeeld zijn broer naar zijn werk toen hij ziek was. Hij had geen idee dat hij zich gewoon ziek had moeten melden.”

Van Loon geeft toe dat het tijd en moeite kost om deze doelgroep wegwijs te maken op de Nederlandse arbeidsmarkt en hij zegt te begrijpen dat werkgevers daar niet altijd op zitten te wachten. „Maar werkgevers kunnen het zich in deze krappe arbeidsmarkt ook niet meer permitteren om achterover te leunen tot het personeel op ze afkomt. Met deze doelgroep moet je misschien iets meer je best doen, maar je krijgt er ook wat voor terug. Door alles wat ze hebben meegemaakt zijn nieuwe Nederlanders vaak gemotiveerde en trouwe medewerkers.”

Sophie Zimmerman

Voor goed leiderschap is geen code te kraken

Je kunt een leuk boekenplankje vullen met managementboeken over de vraag of leiders worden geboren of gemaakt. Toch is 'DNA van leiderschap - ontwikkel het leiderschap dat jij al van nature bezit' van Frank Vogt dat daar ook over gaat een welkome aanwinst.

Goede leiders van deze tijd zijn dienstbaar, stellen vragen, durven kwetsbaar zijn en staan zich er niet op voor altijd en overal antwoord op te hebben. Leiden zal vast goed in hun dna zitten, maar een goede leider wordt je pas gaandeweg je loopbaan.

Gaandeweg je levenspad waarop

je een mensbeeld en wel of geen vertrouwen in de medemens ontwikkelt dat je doen en laten (mede) bepaalt. Dat geldt zeker ook de auteur, zoon van een Helderse marinecommandant, die zijn sporen in het bedrijfsleven ruimschoots verdiend heeft (Van Melle, Accenture, Nederlandse Staatsloterij, uitgeverij Koninklijke Wegener, bol.com, opleidingsinstituut INSEAD). Hij gebruikte een zoektocht van twee jaar om te ontdekken waarin goede leiders verschillen van slechte die Vogt ook genoeg is tegengekomen. Leiders die bij binnenkomst meteen denken te weten hoe ze de boel op hun kop moeten zetten. Of leiders die in plaats van sterke reuzen alleen dociele kabouters om zich heen verzamelen om zelf een reus te lijken. Die geen tegenspraak organiseren, niemand bevragen, niemand om en onder hen echt leren kennen. Die vooral handelen vanuit hiërarchie, regels en wantrouwen in plaats van vertrouwen.

Onderdeel van Vogts queeste zijn dertien krachtige, intrigerende portretten van ceo's, ondernemers, adviseurs en enkele artiesten. Met hen is het Vogt gelukt echt goed tot de kern van hun leiderschapsstijl door te dringen. Fascinerend om te lezen, hoe vaak krijg je immers de kans van leiders te horen waar ze hun wijsheid vandaan hebben en hun stijl van leidinggeven aan ontleenen?

Verwacht echter niet na lezing van Vogts boek precies te weten hoe het zit met teamwork, visie, moed en besluitvaardigheid en wat je voortaan moet doen of laten om een goede leider te zijn die iedereen graag volgt. Hij waarschuwt voor onrealistische verwachtingen. Er is geen code te kraken, geen mal waar identieke goede leiders uitkomen, pas werkendeweg ontwikkelen zij zich en iedereen op z'n eigen unieke manier. Maar het goede aan het boek is dat het op een plezierige manier tot zelfreflectie aanzet. Tot goed om je heen kijken, vragen stellen aan de juiste mensen. Al lezende ontdek je je eigen sterktes, je kwetsbaarheden en je tekortkomingen waar je aan kunt werken. Confrontrend misschien, maar leiders hebben in de beleving van Vogt toch al iets sadomasochistisch door het opzoeken van 'pijn' en druk die gepaard gaan met leiderschap. Maar ja, 'Leiderschap doe je niet in de eerste plaats voor je eigen plezier. Het gaat erom dat je doet wat goed is voor de mensen en de organisatie aan wie je leidinggeeft', citeert Vogt Jaap Winter, partner van De Brauw Blackstone Westbroek. Mooi gezegd.

Ed Brouwer

'DNA van leiderschap', Frank Vogt, S2Uitgevers, 262 blz, ISBN9789493282063, 24 euro



FOTO PR

