

Casus 1

Volgens de Nibud Kostenscan Personeel met schulden is een bedrijf al snel 13.000 euro per jaar kwijt aan een werknemer met financiële problemen die voltijds werkt en een modaal salaris verdient. Deze kosten zitten met name in het verwerken van het loonbeslag, (ziekte)verzuim en productiviteitsverlies. Omdat er in uw organisatie redelijk veel werknemers zijn met een loonbeslag houdt de Salarisadministratie een lijstje bij (lijstje hangt op prikbord) met de lopende loonbeslagen. Uit het onderzoek komt naar voren dat driekwart van de werkgevers vindt dat de financiële gezondheid van werknemers een belangrijk onderdeel van het HR-beleid is. Ook wil 80 procent van de werkgevers werknemers met geldproblemen graag ondersteunen. De afdeling HR van uw bedrijf wil ook iets doen met de loonbeslagen. Tijdens het gezamenlijk werkoverleg van HR en salarissen wordt de idee geopperd om het lijstje wekelijks naar HR te mailen.

Aan u wordt, als deskundige AVG, advies gevraagd.

Casus 2

Door diverse omstandigheden is een medewerker volledig 'in de knoop geraakt'. De bedrijfsarts heeft, in het kader van de re-integratie, geadviseerd om een aantal gesprekken te voeren met een psycholoog. Na de eerste 10 gesprekken wordt door de psycholoog geadviseerd om nog 6 gesprekken extra te voeren. Nu blijkt dat de aanvraag voor de extra gesprekken met medische onderbouwing door de psycholoog wordt gedeeld met de leidinggevende, de bedrijfsarts en de afdeling inkoop (deze bepaalt bij welke partij de re-integratie-activiteiten worden ingekocht). De leidinggevende stuurt overigens alle informatie door naar de secretaresse zodat deze printjes kan maken.

Aan u wordt, als deskundige AVG, advies gevraagd.

Casus 3

Een werknemer heeft een waarschuwing gekregen wegens het overtreden van de gedragsregels van uw bedrijf. De OR heeft dit via via vernomen en geeft aan graag over dit soort zaken geïnformeerd te worden.

Aan u wordt, als deskundige AVG, advies gevraagd.