



NIET ALLEEN!

Als ondernemer kun je soms wel wat individuele ondersteuning gebruiken. De ene keer naar aanleiding van een incident dat zich plotseling voordoet en de andere keer juist om de gedachten over de toekomst te ordenen en je eigen ideeën aan te scherpen.

De drempel om die ondersteuning te vragen is echter vaak hoog. Het belangrijkste bezwaar hierbij is dat je vaak eerst uren verder bent met het uitleggen van de situatie voordat zinvolle ondersteuning op maat geboden kan worden.

En dat terwijl je als ondernemer juist op dat moment de hulp wilt hebben! Het probleem moet wel groot en dringend zijn om dan toch dat advocatenkantoor te bellen of dat externe adviesbureau in te schakelen. Het is verleidelijker om de situatie nog even aan te kijken, het probleem voor je uit te schuiven of toch maar zonder professionele ondersteuning te beginnen aan iets van een oplossing. Het Dienstencentrum springt daarop in met directe ondersteuning ofwel "direct support". Met een abonnement op

direct support staat een team van specialisten direct voor je klaar om je te ondersteunen bij bijvoorbeeld personele problemen, juridische kwesties, beleidsmatige vragen, conflictbemiddeling, het opstellen van een bedrijfsreglement of het snel verbeteren van de bedrijfsprocessen. Na een grondige intake kennen wij jouw bedrijf, de medewerkers en de historie. We volgen de ontwikkelingen, houden de relatie warm en de kennis actueel. Als je ons belt "staan wij direct aan" en maken een start met het bieden van professionele ondersteuning en het

oplossen van je probleem. Veilig, vertrouwd en discreet. Zonder wachttijd en tegen een gunstig tarief. Direct support, zodat je er niet langer alleen voor staat! Kijk op www.directsupport.nu of bel me snel op 020-5435688. Ik vertel je er graag meer over.

John Koekenbier, directeur
j.koekenbier@dienstencentrum.com



Test: Een ieder wordt geacht de wet te kennen

Iedereen moet zich aan de wet houden en wordt geacht 'de wet' te kennen. Dit is een rechtsbeginsel dat voor iedereen geldt. Bij overbekende regels is dat geen probleem. Dat stelen niet mag weet iedereen. En ook dat je de schade moet vergoeden als je iets kapot maakt van een ander.

Dat iedereen de wet moet kennen is een mooi uitgangspunt, maar niemand kent de inhoud van alle wetten, zelfs juristen niet. Dat hoeft gelukkig ook niet. Bedoeld wordt dat je de wet dient te kennen die op jou onder de gegeven omstandigheden van toepassing is. Wie gaat vissen, zal bijvoorbeeld moeten weten aan welke vereisten sportvissers moeten voldoen. Maar zelfs die eis is voor veel mensen een brug te ver. Denk aan een arbeidsovereenkomst. Als iedereen met een arbeidsovereenkomst op de hoogte zou moeten zijn van alle ins en outs van het arbeidsrecht, dan waren er geen arbeidsrechtjuristen, onder wie ik zelf, nodig. Bovendien is het recht geen statisch geheel en vaak

afhankelijk van de situatie, het is geen wiskunde. Daarnaast verandert de wet, of de interpretatie ervan door rechters, voortdurend, bijvoorbeeld omdat de maatschappelijke opvattingen veranderen. De praktijk laat zien dat de regels van het arbeidsrecht soms complex zijn. Een verkeerde inschatting is zo gemaakt en levert ongemakkelijke of ongewenste situaties op, die soms slechts met veel (financiële) pijn en moeite opgelost kunnen worden. Hoe goed kent u de wet? Een kleine test:

1. Heeft een werknemer recht op een transitievergoeding als hij na drie dagen tijdens de proeftijd wordt ontslagen?
2. Uw medewerker functioneert al lange tijd slecht. Hoe groot is de kans dat het UWV uw wegens disfunctioneren ingediende ontslaanvraag honoreert?
3. Mag de werkgever in het getuigschrift altijd eerlijk vermelden hoe goed of slecht de werknemer heeft gefunctioneerd?
4. Kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds worden opgezegd?

5. Kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer tijdens de proeftijd opzeggen als deze ziek thuis is?

Benieuwd naar de antwoorden? Die staan hieronder. Alles goed? Top! Niet alles goed? Wees gerust, je bent de enige niet. Er wordt immers volop geprocedeerd over allerlei arbeidsrechtelijke kwesties. Dat blijkt wel uit de zaken die ik beschrijf in mijn columns voor dit magazine. Arbeidsrecht kan lastig zijn dus aarzel niet om tijdig contact met mij op te nemen voor hulp of advies.

MEER WETEN?

Neem contact op met **Margreth Colenbrander** via **020-5435688** of m.colenbrander@dienstencentrum.com



Antwoorden: 1. Ja, het gaat dan natuurlijk wel om een heel klein bedrag. 2. Die kans is nul want in geval van disfunctioneren is alleen de kantonrechter bevoegd. 3. Nee, alleen als de werknemer dat wil. 4. Nee, tenzij in de arbeidsovereenkomst een tussentijds opzeggingsbeding staat. Een beëindiging in onderling overleg is natuurlijk wel mogelijk. 5. Ja, dat kan.



NIEUWE ISO 27002 NORM INFORMATIEBEVEILIGING

In februari dit jaar is de Engelstalige versie van de ISO 27002:2022 gepubliceerd en in juni is de Nederlandse versie gepubliceerd. ISO 27002 bevat beheersmaatregelen voor informatiebeveiliging ten aanzien van risico's en bedreigingen die in een Information Security Management System veranderd moeten zijn.

ISO 27002 maakt onderdeel uit van ISO 27001 en moet dan ook door ieder ISO 27001 gecertificeerd bedrijf geïmplementeerd worden. Net als bij iedere herziening van een ISO-norm geldt er een overgangstermijn van drie jaar. Het aantal beheersmaatregelen is verlaagd van 114 maatregelen in de oude norm naar 93 beheersmaatregelen in de ISO 27002:2022. De verlaging van het aantal beheersmaatregelen heeft met name te maken met samenvoegingen. Met de nieuwe norm en minder maatregelen wordt er wel

MEER WETEN?

Denk u na over informatiebeveiliging voor uw bedrijf of bent u al gecertificeerd en wilt u een toelichting op de nieuwe norm? Aarzel niet en neem contact met mij op. Remco Glashouwer, r.glashouwer@dienstencentrum.com



van bedrijven verwacht dat er meer zelf wordt nagedacht en eventuele eigen maatregelen worden toegevoegd.

De nieuwe norm kent wel een nieuwe indeling van de beheersmaatregelen. Waar de oude norm nog een verdeling kende van 14 inhoudelijke hoofdstukken is dit teruggebracht naar 4 hoofdonderwerpen, te weten:

- Organisatorische beheersmaatregelen (hoofdstuk 5).
- Mensgerichte beheersmaatregelen (hoofdstuk 6).
- Fysieke beheersmaatregelen (hoofdstuk 7).
- Technologische beheersmaatregelen (hoofdstuk 8).

In de nieuwe ISO 27002 norm zijn 11 nieuwe beheersmaatregelen opgenomen. Deze maatregelen spelen in op nieuwe ontwikkelingen binnen informatiebeveiliging en cloud-diensten. De nieuwe beheersmaatregelen zijn:

- 5.7 Informatie en analyses over dreigingen
- 5.23 Informatiebeveiliging voor het gebruik van clouddiensten
- 5.30 ICT-gereedheid voor bedrijfscontinuïteit
- 7.4 Monitoren van fysieke beveiliging
- 8.9 Configuratiebeheer
- 8.10 Wissen van informatie
- 8.11 Maskeren van gegevens
- 8.12 Voorkomen van gegevenslekken
- 8.16 Monitoren van activiteiten
- 8.23 Toepassen van webfilters
- 8.28 Veilig coderen