

Werkoverleg, een aantal hulpmiddelen

Opleidingsmodule Coachend Leidinggeven
Tweedaagse cursus voor alle leidinggevenden: voorlieden, objectleiders en rayonleiders. De cursus wordt op drie niveaus gegeven.

Werkoverleg werkt!

Een praktische handleiding voor leidinggevenden. De handleiding maakt onderdeel uit van het cursusmateriaal voor de opleidingsmodule Coachend Leidinggeven, maar kan ook gedownload worden vanaf www.zowerkjeprattiger.nl

Train-de-trainers-opleidingsmodule Werkoverleg

Cursus waarin leidinggevenden en stafmedewerkers worden getraind om andere leidinggevenden van het bedrijf te trainen in het houden van werkoverleg.

Kijk voor meer informatie op www.zowerkjeprattiger.nl of bel de RAS, telefoon (013) 59 44 844.

Colofon

Deze uitgave maakt deel uit van Zo werk je prettiger, een voorlichtingscampagne van de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS). Deze campagne is een gezamenlijk initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ondernemersorganisatie Schoonmaak- & Bedrijfsdiensten (OSB), FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond.

Foto's:

Joop van Reeken, Den Haag
Witold de Man, Zaltbommel

Concept en realisatie:

DST Experience Communicatie, Baarn

© RAS, Tilburg, 2004

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

Werkoverleg werkt!



Zo werk je prettiger!

Werkoverleg werkt!



Aandacht. Goede communicatie. Op de werkvloer heel belangrijk. Medewerkers voelen zich meer betrokken, zijn gemotiveerder en hebben meer plezier in hun werk. Dat is niet alleen goed voor de werksfeer maar ook voor de kwaliteit van hun werk. Aan hun leidinggevenden de schone taak om voor die aandacht en goede communicatie te zorgen. Bijvoorbeeld door structureel werkoverleg te houden. In deze folder vindt u alles over het hoe, wat en waarom van werkoverleg. Dankbaar maken we daarbij gebruik van ervaringen en tips van een aantal van uw collega's. Want een groeiend aantal bedrijven heeft het al ontdekt: werkoverleg werkt!

Werkoverleg, wat is dat eigenlijk precies?

Werkoverleg is een regelmatig overleg tussen leidinggevende en medewerkers over werk en werkomstandigheden. Werkoverleg vindt in principe onder werktijd plaats en verloopt volgens een vaste structuur.

Regelmatig?

De bij het Arboconvenant Schoonmaak- en Glazenwassersbranche¹ betrokken partijen hebben het volgende afgesproken:

- Voor teams met minder dan zes medewerkers wordt minimaal twee keer per jaar werkoverleg gehouden.
- Voor teams met zes medewerkers of meer geldt een minimum van vier keer per jaar.

- Voor medewerkers werkzaam in sleutelpanden kan werkoverleg gecombineerd worden met een bezoek van de objectleider. Ook kunnen zij worden uitgenodigd bij het werkoverleg op grotere objecten of in een aparte bijeenkomst.

¹ In het Arboconvenant Schoonmaak- en Glazenwassersbranche staan afspraken om de arbeidsrisico's te verminderen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Het convenant werd op 9 april 2003 ondertekend door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ondernemersorganisatie Schoonmaak- & Bedrijfsdiensten (OSB), FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond. De bijbehorende voorlichtingscampagne Zo werk je prettiger! wordt gecoördineerd door de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS).

Leidinggevende?

De leidinggevende die bij het werkoverleg aanwezig is, kan per bedrijf, team en object verschillen. De direct leidinggevende is uiteraard aanwezig, maar ook de object- of rayonleider kan erbij zijn en/of het werkoverleg voorzitten.

Medewerkers?

Met medewerkers bedoelen we alle medewerkers van een team.

Werk en werkomstandigheden?

Onderwerpen die in een werkoverleg aan de orde komen zijn bijvoorbeeld: gebruik van materialen, opleidingen, arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim, vakantieplanning, nieuws van de opdrachtgever en nieuws van de Ondernemingsraad. Een werkoverleg wordt altijd afgesloten met een rondvraag.

In principe onder werktijd?

In principe wordt werkoverleg onder werktijd gehouden. Maar als dit praktische problemen oplevert, mag het ook aansluiten aan werktijd. Volgens de wet hoort werkoverleg bij het werk en moet dus ook uitbetaald te worden. Een goede stimulans voor medewerkers om er dus ook aan mee te doen.

Vaste structuur?

Werkoverleg krijgt een vaste structuur als:

- datum en tijdstip van te voren bekend zijn.
- de deelnemers vooraf de agenda krijgen.
- er een voorzitter is.
- er een geschikte ruimte beschikbaar is.
- er een verslag en een afsprakenlijst gemaakt wordt.



Werkoverleg, waarom?

Anita van Son, directeur De Stromen Services:

‘We zijn overtuigd van nut en noodzaak van werkoverleg. Het werk van onze medewerkers is niet altijd even leuk. We compenseren dat met aandacht, teamvorming en sfeer. Onze medewerkers waarderen dat heel erg. Het was in het begin wel even wennen. Ze hadden nooit aandacht gehad van hun leiding op de panden. We moesten medewerkers wel overtuigen van het nut van werkoverleg. En dat er met hun inbreng ook wat gedaan wordt. Anders is het zo kapot. Ook vertelden we dat ze niet bang moesten zijn om met iets te komen, maar dat dat juist beloofd wordt.

Met onze opdrachtgevers leggen we contractueel vast dat er werkoverleg met de medewerkers plaatsvindt. In het contract staan afspraken over de benodigde vergaderruimte, de werktijd die het kost en de terugkoppeling van informatie. Als opdrachtgevers dat willen ontvangen ze een verslag van het werkoverleg.

Onze medewerkers zijn nu enorm gemotiveerd. Mensen willen niet meer autoritair aangestuurd worden.’

Peter Rietbroek, directeur Rietbroek Voor Schoonhouden BV:

‘Werkoverleg is voor mij van belang omdat we zo onze medewerkers kunnen uitleggen wat ons klantbeleid is. Medewerkers kunnen dat dan in de praktijk brengen. Glazenwassen kan iedereen, maar de klant goed benaderen bepaalt het succes van je bedrijf!

Wij zijn VCA-gecertificeerd en de toolboxmeetings breiden we uit tot een breder werkoverleg. Naast veiligheid en gebruik van middelen is er ruimte voor de zaken waar medewerkers tegenaan lopen. Voor hen is het belangrijk om tegen de directie aan te kunnen praten. Soms gaat het er stevig aan toe. Maar, we sluiten altijd af met een gezamenlijke maaltijd.’

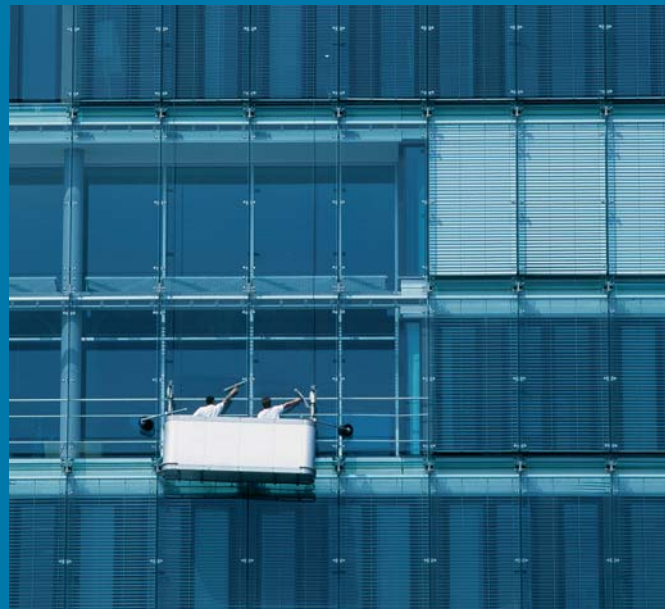


Uit bovenstaande citaten blijkt wel hoe belangrijk werkoverleg is. Hoewel het houden van periodiek werkoverleg in de schoonmaak niet echt voor de hand ligt. Omdat medewerkers bijvoorbeeld maar een paar uur per dag werken, er taalproblemen zijn of omdat medewerkers en leidinggevenden het niet kennen.

Werkoverleg, waarover?

We zetten de voordelen nog even voor u op een rijtje:

- Werkoverleg is voor leidinggevenden een middel om aandacht te geven aan medewerkers en het contact met hen te verbeteren.
- Werkoverleg is voor medewerkers en leidinggevenden een kans om problemen op het werk te bespreken en op te lossen.
- Werkoverleg bindt medewerkers aan het bedrijf. Het verloop wordt minder en het ziekteverzuim gaat omlaag.
- Werkoverleg verbetert de sfeer in een team en daardoor de onderlinge samenwerking.
- Werkoverleg biedt directies een extra kanaal om aan de weet te komen wat er speelt op de werkvloer. Zeker als er een agenda en een kort verslag gemaakt worden.
- Werkoverleg biedt directies de mogelijkheid medewerkers te informeren over nieuwe ontwikkelingen in het werk of het bedrijf. Zoals nieuwe schoonmaaktechnieken, nieuwe diensten of een nieuw ziekteverzuimbeleid.
- Werkoverleg kan nodig zijn om samen een klus te kunnen klaren.



Guido Wajer, districtsmanager SGA Amsterdam

‘Voor ons is werkoverleg is een belangrijk communicatiekanaal. Bedrijfsblaadjes worden nauwelijks gelezen. Per jaar bepalen we de thema’s van elk werkoverleg. De informatie voor het werkoverleg wordt voorbereid door directie en P&O en vervolgens gepresenteerd aan de districtsmanagers. Die geven de informatie weer door aan de medewerkers. En in de rondvraag kunnen de medewerkers met hun eigen zaken en problemen komen. Onze klanten vinden ons werkoverleg trouwens ook erg handig. Zo hebben ze iedereen bij elkaar als ze bijvoorbeeld nieuwe informatie hebben over de beveiliging van het pand.’

Ria de Graaf, rayonmanager Fino Services

‘Ik leid het gesprek maar laat de medewerkers de onderwerpen bepalen. Dan komen de knelpunten vanzelf op tafel. Meestal bespreken we maar één onderwerp per keer.’

Werkoverleg, hoe pak ik dat aan?



Directie, leidinggevenden en medewerkers kunnen zelf bepalen wat ze in het werkoverleg willen bespreken. En welke functie werkoverleg voor hen heeft. Voor districtsmanager Guido Wajer dient het werkoverleg vooral als doorgeefluik voor informatie vanuit het bedrijf. Terwijl rayonmanager Ria de Graaf het werkoverleg eerder gebruikt om knelpunten op de werkvloer boven tafel te krijgen. Andere bedrijven kiezen weer voor een mix. Het is aan u om te bepalen wat het beste werkt.

Een recept voor de beste aanpak van werkoverleg bestaat niet. Daarom volstaan we hier met een paar tips en aandachtspunten:

- Stem de inhoud en vorm van het werkoverleg af op de concrete situatie in uw bedrijf.
- Realiseer u dat werkoverleg alléén werkt als ook medewerkers het belang ervan inzien.
- Maak serieus werk van werkoverleg. Niet alleen direct leidinggevenden maar ook u als directie.
- Maak gebruik van de ondersteuning van P&O.
- Zorg ervoor dat de OR instemt met de (praktische) regels voor werkoverleg. Dat is namelijk verplicht.
- Volg de ontwikkeling en resultaten van het werkoverleg. Bijvoorbeeld in een gesprek met leidinggevenden. Of door verslagen in te zien.