

Hoe kunnen we ondanks de werkdruk het werkoverleg bevorderen?

De werkdruk op een aantal afdelingen is erg toegenomen en ik merk dat daardoor het werkoverleg er vaak bij inschiet. Wij hechten als organisatie echter veel waarde aan deze vorm van informatiedeling. Hebben jullie tips om het werkoverleg te stimuleren?

Een goed werkoverleg voldoet aan een aantal randvoorwaarden; het is effectief, oplossingsgericht en wordt regelmatig gehouden. Werkdruk mag geen excuus zijn om werkoverleg uit te stellen. Dit leidt op termijn tot structurele personeelsproblemen. Wat tips om het overleg nieuw leven in te blazen:

- Een effectief werkoverleg kent een goede voorbereiding, de juiste prioriteiten en een goede voorzitter. Neem daarom in de opleiding van elke leidinggevende een basistraining werkoverleg op.
- Doe iets met de ideeën en HR-knelpunten die werknemers in het werkoverleg aandragen. Help ze op te lossen en streef naar kleine, maar directe resultaten. Dit verbetert het overlegimago.
- Het beeld leeft dat niet komen opdagen bij het werkoverleg een teken van inzet is: het werk gaat nu eenmaal voor. Laat deelname aan en een actieve houding tijdens het werkoverleg een punt van beoordeling zijn, ook bij de leidinggevende.
- Neem een regeling werkoverleg op in het personeelshandboek. Beschrijf praktische zaken, verantwoordelijkheden, gedragsregels en de vaste thema's die besproken moeten worden. Leg deze regeling wel ter instemming aan de OR voor.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Wanneer hebben wij het recht om werknemers te fouilleren?

Wij vermoeden dat er binnen onze organisatie gestolen wordt. Mag ik werknemers laten fouilleren om te voorkomen dat zij waardevolle bedrijfsspullen meenemen?

Fouilleren is een grote inbreuk op de rechten van een werknemer en daarom eigenlijk zelden toegestaan. Het mag als de werknemer er toestemming voor geeft of als uw organisatie belangrijke informatie bewaart (bijvoorbeeld militaire of staatsgeheimen). Tassen controleren of iemand zijn zakken laten leegmaken, is minder ingrijpend en dus eerder toegestaan. Ook dan moet er wel een belang zijn, zoals de aanwezigheid van waardevolle spullen of een hoog diefstalrisico (zoals bij retailers). Controles zonder aanleiding voert u steekproefsgewijs uit. Als u een concrete verdenking heeft, mag u ook gericht controleren. Neem dit wel op in een reglement.

Heeft u hier geen regels voor, dan kunt u altijd vragen of de werknemer vrijwillig wil meewerken.

Verklaring

Vraag de werknemer om een verklaring als u iets verdachts vindt en controleer voordat u maatregelen neemt of het een bewuste diefstal is. Regels voor het geval een werknemer een controle weigert, zijn er niet. Mogelijke sancties zijn situatieafhankelijk.

Deze vraag is voorgelegd aan Rachel Lopes Cardozo, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: cardozo@wybenga-advocaten.nl

Heeft u ook een inhoudelijke vraag  Stel hem dan op www.rendement.nl/premium/adviesdesk 

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

