

...en die minder dan tien euro
bruto per uur verdienen.

Uitzendbureau Randstad heeft de **integratie** van Tempo Team en Vedor afgerond. Gedurende vier maanden werd van circa tweehonderd vestigingen het vestigingenennetwerk, de integratie van operationele systemen, werkprocessen, klantenbestanden en bestanden van uitzendpersoneel samengevoegd.

Slechts 18 procent van de Nederlandse leraren vindt dat de school een *energiegevend en motiverend* werkklimaat biedt. Het onderwijs scoort daarmee slechter dan andere bedrijfstakken, waar tot 38 procent van de werknemers spreekt van een **aantrekkelijk werkklimaat**. Dit blijkt uit onderzoek van de Hay Group onder 1500 leraren.

De **campagne** van de Italiaanse minister Renato Brunetto om het extreem hoge aantal 'chronisch zieke' ambtenaren weer aan het werk te krijgen, lijkt te werken. De minister heeft onder meer de mogelijkheid tot ontslag ingevoerd. Ook moeten de door hem zogenoemde fannulloni – nietsnutten – sinds dit jaar medische keuringen ondergaan. Het aantal ziekmeldingen is sindsdien gehalveerd.

Werknemers die zich vaker voor een langere periode **ziek melden**, overlijden eerder dan hun collega's. Dat blijkt uit een onderzoek onder ruim zesduizend Britse ambtenaren.

Het aantal ziekmeldingen steeg door de **Ramadan** – de islamitische vastentijd – flink. Dat stellen twee landelijke controlediensten voor ziekteverzuim vast.

HET LAATSTE NIEUWS:

www.penoactueel.nl

Via de website kunt u zich eveneens abonneren op de nieuwsbrief (kosteloos). U krijgt dan driemaal per week het laatste nieuws per mail toegestuurd.

contract afgesloten met Intenz, een bedrijf dat gespecialiseerd is op het gebied van bedrijfsfitness.

Door de samenwerking kunnen werknemers die collectief verzekerd zijn via Ohra flinke kortingen krijgen op de abonnementskosten van een fitnessclub. 'We zien het lief-

rugdringt', zegt Hanneke Jukema, directielid van Ohra. 'Hoewel meer bewegen en een gezonde leefstijl in beginsel een persoonlijke verantwoordelijkheid is, blijkt dat het actief stimuleren van werknemers om meer te bewegen en gezonder te leven veel oplevert', vertelt Jukema. 'Probleem daarbij is dat voor



Veel werknemers vinden een fitnessabonnement te duur.

veel medewerkers de dremmel om actief te gaan sporten of hun leefwijze aan te passen te hoog ligt. Dat zit vaak in de kosten. Bijna zeventig procent van de werknemers die

niet bewegen zegt fitness te duur te vinden.'

MEER ARBO:

www.penoactueel.nl/arbo_tools

Werving & selectie

Allochtonen gedrevener in salarisonderhandeling dan autochtonen

Allochtonen zijn het meest fanatiek in salarisonderhandelingen. Dat blijkt uit het Minderheden Op de Arbeidsmarkt onderzoek van Intelligence Group.

Het onderzoek werd gehouden onder 1.588 allochtonen en 2.275 autochtonen van 15 tot en met 35 jaar. 35 procent van de allochtonen tegenover 25 procent van de autochtonen was het eens met de stelling: 'Ik ben pas tevreden over mijn salaris, als ik het aanbod van de werkgever verbeterd heb'. Wordt er gekeken naar het land van herkomst, dan valt op dat personen uit Suriname (40 procent) en Turkije (37 procent) het vaakst eens zijn met de stelling. Op de derde plaats volgen de Aziaten met 34 procent. 'Dat allochtonen gemiddeld vaker kritisch zijn ten aanzien van het aanbod, hoeft echter niet te betekenen dat zij minder gemotiveerd zijn. Ze lijken vaker het onderste uit de kan te willen halen', zegt Marlies Rosenbrand – senior arbeidsmarktadviseur/analist bij Intelligence Group. Als werkgevers aandacht besteden aan de 'andere' houding van allochtonen ten opzichte van de salarisonderhandelingen, vergroot dat volgens Rosenbrand het succes van hun personeelwerving. 'Het is belangrijk dat leidinggevendementaal zijn voorbereid op een negatieve reactie op een salarisaanbod. Werkgevers moeten ook bereid zijn de hoogte van het

salarisaanbod uit te leggen, om meer begrip te krijgen voor hun voorstel. Ten slotte is het verstandig – dit geldt ook bij autochtone sollicitan-

ten – om een aantal kleine tegemoetkomingen wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden achter de hand te hebben. Zo kan de arbeidsrelatie op

een prettige manier starten.'

MEER WERVING & SELECTIE:

www.penoactueel.nl/werving_en_selectie_tools

Poll >> Flexibele beloning is uit



Tamara Meiling, Meiling Consultancy

'Flexibele beloning is geen nieuw verschijnsel. Wel wordt het de laatste jaren ook ingezet op de werkvloer, in plaats van enkel in hogere management functies. Een verstandige vorm van flexibele beloning is een prima middel voor een goede motivatie van de werknemers: ze zien graag dat hun beloning recht doet aan hun individuele prestaties en vaardigheden. Belangrijk is wel dat flexibele beloning op maat wordt gemaakt per organisatie. Overdrijf niet, want het gelijkheidsprincipe is vaak diep geworteld. Flexibele beloning dient weloverwogen te worden ingevoerd, niet zonder de bijbehorende structuur, visie en communicatie. Dit vergt investeringen: 1) Leidinggevendenden dienen meer dan nu in staat te zijn de objectives/KPI's per functie te benoemen; 2) Er dient tijd, ruimte en expertise te zijn voor deugdelijke evaluaties en beoordelingen gedurende het jaar. Het werkt voor werknemers demotiverend als het systeem oneerlijk lijkt of wanneer zij geen invloed hebben op datgene waarvoor ze beloond worden.'



Ineke van der Sande Lacoste, Hemels Publishers

'Nee, flexibele beloning zal altijd 'in' blijven. Het is alleen de vraag hoe je vorm geeft aan de flexibele beloning. Vergeet niet dat de implementatie en administratie van flexibele beloning, hoe geautomatiseerd je dit ook kan uitvoeren, altijd extra aandacht vergt. Voor de wat kleinere organisaties is flexibel belonen daarom vaak een uitdaging. Met een ruim zestigtal professionals als werknemers behoren wij ook tot die wat kleinere organisaties. Bovendien heeft ons bedrijf de ambitie om effectief te belonen. De juiste invulling van een flexibel beloningsbeleid biedt ons de mogelijkheid om te reageren op de trends en tendensen die voor een werknemer in een bepaalde levensfase belangrijk zijn. Twintigers kijken nu eenmaal anders tegen arbeidsvoorwaarden aan dan vijftigers. Kortom, ik ben ervan overtuigd dat het kiezen voor leeftijdsfasebewust belonen het fundament kan zijn van de vorm waarin de flexibele beloning wordt gegoten.'

>> Nieuwe poll

MEDIATION? DAT DOE IK ZELF WEL!

Ja, P&O is prima in staat om conflicten op het werk op te lossen.

Nee, een externe, onpartijdige mediator is nodig om conflicten goed en snel op te lossen.

* Stem op de poll via www.penoactueel.nl