

Maandag is de **productiefste** dag van de week. Op woensdag wordt daarentegen het minste werk verzet. Zo blijkt uit een enquête onder 48 duizend werknemers, uitgevoerd door economen van de Postbank.

Veel ouders denken minder te gaan werken als de bezuinigingen op de opvang door **gastouders** doorgaan. Bijna 20 procent van de gezinnen zegt zelfs dat een van de ouders helemaal moet stoppen. Dat blijkt uit een onderzoek in opdracht van het Platform Kwaliteit Gastouderopvang.

Het aantal **vacatures** bij verzekeraars is in zes maanden tijd gedaald van 3500 naar 3000. Deze afname wordt deels veroorzaakt door het wegvallen van arbeidsplaatsen. Desondanks blijft de hoeveelheid vacatures in de verzekeringsbranche in vergelijking met de andere sectoren hoog.

Veel forenzen hebben een voorkeur voor **telewerken**. Het aanbod van werkgevers om thuis te blijven, blijft achter bij de behoefte van werknemers. Dat komt naar voren in een onderzoek van TNS NIPO.

Werknemers met een jaarincome van **75 duizend euro** of meer, krijgen straks bij ontslag maximaal één jaarsalaris mee. Dit hebben Minister Piet Hein Donner van Sociale Zaken, vakcentrale FNV en werkgeversorganisatie VNO-NCW onlangs besloten. Met deze beslissing moet de ontslagrechttruzie in de polder en binnen het kabinet definitief van de baan zijn.

Ruim een op de vijf werknemers (23 procent) keek afgelopen zomer op het werk naar de **Olympische Spelen**. Dit blijkt uit een opiniepeiling op Monsterboard.nl onder 630 respondenten.

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.

Vakbonden FNV en CNV willen meditatie opnemen in cao

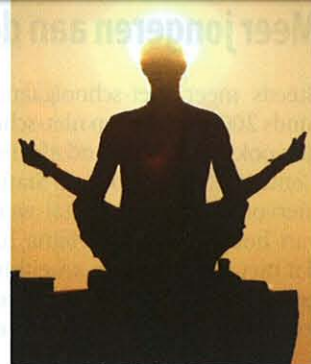
De vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak willen meditatie opnemen in cao's. Volgens de bonden hebben werknemers die regelmatig mediteren minder problemen met stress. Zowel werknemers als werkgevers zouden hierbij gebaat zijn.

De bonden willen werknemers de mogelijkheid bieden

om iedere werkdag twintig minuten onder werktijd te mediteren. Volgens bestuurder Lizelotte Smits van CNV Publieke Zaak worden de kosten geraamd op zesduizend euro per drie maanden voor maximaal vijftien werknemers. Deze kosten komen voor rekening van de werkgever. De CNV-bestuurder stelt dat veel werk-

nemers lijden onder de dagelijkse werkdruk. Volgens haar toont onderzoek van de brancheorganisatie MKB aan dat psychische arbeidsongeschiktheid het hoogste verzuimpercentage veroorzaakt.

MEER ARBEIDSVOORWAARDEN:
www.penoactueel.nl/arbeidsvoorwaarden_achtergrond



Werkgever en werknemer zijn gebaat bij meditatie op de werkvloer

Management

MKB-ondernemers maken zich zorgen over verzuim werknemers

Veel ondernemers in het midden- en kleinbedrijf maken zich zorgen over de gevolgen van ziekteverzuim door hun personeel. Toch pakken slechts weinig MKB-ondernemers het verzuim van werknemers aan. Driekwart van de MKB'ers houdt zich niet of nauwelijks bezig met preventieve maatregelen om het verzuim terug te dringen dan wel te voorkomen.

Dit blijkt uit een onafhankelijk onderzoek in opdracht van Fortis ASR. Ruim de helft van de ondervraagde MKB'ers meent dat de oorzaak van verzuim vaak tussen de oren zit door gebrek aan motivatie of betrokkenheid. Ton Post, HRM-adviseur bij Friesland Bank is het met deze zienswijze ten dele eens. 'Onlangs bleek uit onderzoek dat meer dan 70 procent van de werknemers op de verkeerde werkplek zit. We hebben in Nederland niet zo'n heel hoog verzuimcijfer. Het is dus slechts een klein groepje waarbij je het gebrek aan motivatie en betrokkenheid in het verzuimcijfer terugziet.' Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat MKB'ers bij het aannemen van nieuw personeel scherp letten op gezondheid: twee van de vijf werkgevers in het MKB (39 procent) kijkt kritisch naar de gezondheid van hun nieuwe krachten. Post: 'Ik let op de totaalindruk. Ik kijk naar motivatie, uitstraling. Bij een kandidaat die een ogenschijnlijk "minder fitte" uitstraling heeft, benoem ik dat tijdens een gesprek en ik laat de kandidaat dat beeld bijstellen. Ik houd me daarbij

aan de NVP-sollicitatiecode.' MKB'ers richten zich volgens het rapport met hun maatregelen tegen verzuim vooral op een gezonde werkplek en het uiten van waardering naar medewerkers. Volgens Post kan een uiting van waarde-

ring enkel werken als onderdeel van een totaal beloningsbeleid: 'Een "schouderklopje" en duidelijkheid over functioneren c.q. gedrag onder het verwachtingsniveau hebben met elkaar te maken. Duidelijkheid verstrekken over wat

goed gaat aangevuld met een schouderklopje helpt, mits je ook duidelijk aangeeft wat er nog beter kan.'

MEER MANAGEMENT:
www.penoactueel.nl/management_tools

Poll >> Generatie Y vraagt om ander HR-beleid



Tamara Meiling, Meiling Consultancy

'Y is een product van de maatschappelijke ontwikkeling waarin HR mee zal moeten gaan. Wanneer HR op de juiste manier op Y inspeelt, kan de organisatie optimaal gebruik maken van de vaardigheden en capaciteiten van Y. Y is: zelfvertrouwen en optimisme, gewend te doen zoals – en weten wat – zij willen, wachten hoeft niet/instant!, getraind in keuzes maken, echte multi-taskers, altijd connected, efficiënt/alles in 1, vage scheiding werk/privé, hechten belang aan netwerken en samenwerkingsverbanden, sociaal, snappen niet hoe het ooit kon zonder internet, mobiel, Ipod, texting... Organisaties hebben baat bij deze goed geëquiperde Y en juist daarom is het belangrijk dat HR toegevoegde waarde laat zien en Y weet te bewegen, te binden. Bijvoorbeeld door het creëren van flexibele voorwaarden, een open mind, opdracht/uitdaging versus een baan, en talentmanagement. Een prachtige opdracht voor HR!'



Nicole van de Graaf, BDO CampsObers Adviseurs Personeel & Organisatie B.V.

'Ik zou deze stelling breder willen zien! Door veranderingen in het onderwijs, de maatschappij en de organisaties zelf vragen werknemers in het algemeen een ander HR-beleid. Werknemers van nu zijn zelfstandiger, minder gebonden aan hun werkgever, hebben een andere vorm van onderwijs genoten en werken met andere motivaties. Niet alleen het salaris is een reden, maar ook de inhoud van de functie, sociaal contact en ontwikkelmogelijkheden zijn bepalend voor het werven en behouden van werknemers. Daarnaast speelt dan nog dat werknemers ook een leven hebben naast hun werkzame bestaan en daar een prettige balans in zoeken. De generatie Y is anders groot geworden en legt veel meer de nadruk op persoonsgerichte begeleiding, persoonlijke uitdagingen en onderdeel zijn van (meerdere) sociale netwerken: zij zijn het product van een veranderde samenleving.'

>> Nieuwe poll

P&O moet blijven innoveren

Ja, zonder innovatie blijf je slechts op uitvoerend niveau bezig.
Nee, blijf maar gewoon doen waar je goed in bent.

*** Stem op de poll via www.penoactueel.nl**