

EOR Platform: 12 april 2019, Nieuwegein "De EOR en work related stress"



Verslag

Nicole Pikkemaat

Geeft een introductie over het thema "work-related stress" (zie presentatie).

Open Space Café

Tafel 1: Hoe krijg je het thema "work-related stress" op de agenda van de EOR?

- Verzamel cijfers/kerngetallen
 - o Employee survey
 - o Uren registratie
 - o Overall in Europa moet je een Risico Inventarisatie maken (Veiligheid en Gezondheid) en hiervan moeten psycho-sociale risico's een onderdeel zijn.
- Gebruik de kernwaarden van het bedrijf.
- Vermijd emoties en richt je op feiten.
- Open dialoog over werkdruk voeren.
- Heeft de EOR een *Health and Safety Committee*? Zet die aan het werk.
- Als het zo niet lukt: organiseer in de voorvergadering een sessie over wat er speelt in landen en spreek af met het management dat de belangrijkste punten die daar uit komen, op de agenda van de EOR komen. En als dan *work-related stress* inderdaad een belangrijk onderwerp blijkt te zijn, staat het via deze omweg op de agenda.
- Zijn er al internationale programma's binnen het bedrijf?
- Zoek medestanders. Is er iemand verantwoordelijk op internationaal niveau voor *Health and Safety*? Nodig hem/haar uit op de EOR zitting.
- Bespreek het thema voor in kleine groepen.
- Als de EOR in de voorvergadering ieder land een verslag laat uitbrengen: vraag de leden van tevoren schriftelijk over *work-related stress* te rapporteren.
- Wellicht is management geïnteresseerd in *best practices* uit de landen.

Tafel 2: Specifieke aspecten van work related stress in multinationale ondernemingen

- Cultuurverschillen, bijv. t.a.v. leiderschapsstijl van een buitenlandse manager in NL of poging een bepaalde bedrijfscultuur (US, Frans, Duits, etc.) op te leggen aan andere landen. Dit kunnen stress verhogende factoren zijn
- Ook in de EOR kunnen deze cultuurverschillen opspelen als je *work-related stress* wilt agenderen. Mensen beleven het anders, de openheid om het probleem te benoemen kan verschillen, etc. Dan is het moeilijk om als EOR een statement af te geven.

- Met name Amerikaanse MNOs leggen sterke nadruk op het meten en vergelijken (benchmarken) van de prestaties van individuele werknemers, bijv. door ranking ten opzichte van elkaar.
- *Employee surveys* kunnen een middel zijn om (de gevolgen van) *work-related stress* te signaleren en aan te kaarten. Zeker als je als OR of EOR ruimte krijgt om zelf vragen toe te voegen en kunt monitoren wat er met de uitkomsten wordt gedaan.
- Incidenten kunnen aangegrepen worden om de zaak te agenderen.
- De relatie met bijv. beoordelingssystemen of financiële targets van het bedrijf verdient ook aandacht.
- In de voorvergadering kun je onder elkaar goede lokale initiatieven uitwisselen.

Tafel 3: Welke rol kan de EOR spelen bij de aanpak van work-related stress?”

- Het begint met erkenning – stress op het werk verdient aandacht.
- Actieplan maken.
- Let op
 - o werkomgeving;
 - o weerbaarheid van de individuele werknemer tegen stress.
- Afdwingbare afspraken maken (die de Oren in de landen vervolgens kunnen inzetten).
- Goede communicatie is belangrijk.
- Is het niet wenselijk om meer mensen aan te nemen?
- Uitwisseling van *best practices* uit de landen.
- De *Health and Safety Committee* van de EOR kan dit agendapunt voor de EOR zitting voorbereiden.
- Gebruik actieve werkvormen, bijvoorbeeld
 - o Open Space Café met diverse thema’s voor management en EOR leden. Echt met elkaar in gesprek komen.
- Denk ook aan samenhang met leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- Verzamel betrouwbare data.
- Bepaal definities zodat iedereen over hetzelfde praat .
- Spreek focuspunten af.
- Niet eenmalig agenderen, maar opvolgen.

Volgend EOR Platform

Vrijdag 1 november 2019