

Zaken Doen juni 2021

Het tweemaandelijks nieuwsblad van uw onafhankelijke IIB-bedrijfsadviseur

Wettelijk minimumloon bijna 1% hoger dan op 1 januari

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 juli met 0,96% t.o.v. 1 januari. De nieuwe bedragen treft u in bijgevoegde tabel. Voor BBL-ers geldt een lager minimumloon.

De kleinste rekeneenheid voor berekening van het minimumloon is de dag. Werkt iemand 36 uur per week, dan heeft de werknemer dus recht op een hoger minimumuurloon dan de persoon die daar 40 uren voor moet werken. *EvdS*

		Maand	week	dag
21 jaar en ouder	100%	€ 1.701,00	€ 392,55	€ 78,51
20 jaar	80%	€ 1.360,80	€ 314,05	€ 62,81
20 jaar BBL	61,50%	€ 1.046,10	€ 241,40	€ 48,28
19 jaar	60%	€ 1.020,60	€ 235,55	€ 47,11
19 jaar BBL	52,50%	€ 893,05	€ 206,10	€ 41,22
18 jaar	50%	€ 850,50	€ 196,30	€ 39,26
18 jaar BBL	45,50%	€ 773,95	€ 178,60	€ 35,72
17 jaar	39,50%	€ 671,90	€ 155,05	€ 31,01
16 jaar	34,50%	€ 586,85	€ 135,45	€ 27,09
15 jaar	30%	€ 510,30	€ 117,75	€ 23,55

Ouderschapsverlof wordt mogelijk (groten)deels betaald

In de vorige Zaken Doen hebben we al aangegeven dat het kabinet voornemens is dat in de zomer van 2022 onder voorwaarden het ouderschapsverlof gedurende de eerste 9 weken voor 50% betaald wordt, met een maximum van 50% van het maximumdagloon. De vrees van het kabinet is echter dat hierdoor nog steeds een te grote inkomensachteruitgang ontstaat. Daarom heeft men hieraan toegevoegd dat een nieuw kabinet het percentage mag verhogen tot maximaal 70% zonder dat er een nieuw wetsvoorstel hoeft te worden ingediend.

! Een dergelijke wijziging moet dan wel voor de ingangsdatum van de wet liggen. *EvdS*

Feestdagen: voor elk wat wils?

De huidige officiële feestdagen hebben voor een (groot) gedeelte een christelijke oorsprong. Er zijn in dit land echter steeds meer mensen die deze christelijke feestdagen weinig tot niets zeggen en die veel liever op een andere dag vrij willen hebben. Ook werkgevers vinden het vaak maar lastig dat het bedrijf volledig stil ligt. Wil je hier, om welke reden dan ook, invulling aan geven dan vergt dit de nodige voorbereiding en organisatie. Ben je gebonden aan een cao dan zul je eerst moeten kijken of het uitruilen van feestdagen zelfs wel mag. Is er sprake van een minimum-cao dan mag je in voor de medewerker positieve zin van de cao afwijken. Om teveel willekeur te voorkomen is het verstandig om aan het uitruilen van feestdagen een maximum toe te kennen. Denk daarbij tevens na of je wel of niet wilt dat feestdagen worden uitgeruild tegen "persoonlijke" feestdagen (huwelijk, verjaardag)

Dit blad word je aangeboden door Eric van de Straat, ~~AInstIB~~

STRAIGHT Human Support

Wij helpen u bij de oogst!!

Kan het werkplezier binnen jouw organisatie ook een boost gebruiken?
Of zit je met andere vraagstukken op het gebied van HR? Neem dan contact op!

Cor Hilbrinkstraat 36 - 7622 EW Borne - M 0647 212 630
E info@straight-hs.nl - www.straight-hs.nl - www.iib.ws

Geen interesse meer in Zaken Doen? Dan graag afmelden!

of dat feestdagen alleen kunnen worden geruild tegen algemene feestdagen die gebruikelijk zijn in een bepaalde cultuur of religie. Bedenk ook dat keuzevrijheid voor medewerkers ook verdere gevolgen kan hebben. Heb je veel mensen in dienst die Hemelvaartsdag niets zegt dan heeft het geen zin om de dag na Hemelvaart als een verplichte vrije dag aan te wijzen. Dus geef aan welke feestdagen voor uitruil in aanmerking komen. Uiteraard is het logisch dat medewerkers tijdig vooraf aangeven welke feestdagen zij willen uitruilen. Om een goede bedrijfsvoering te waarborgen kun je bij voorbeeld aangeven dat voor het einde van het jaar moet worden aangegeven welke feestdagen men het komende jaar wenst uit te ruilen. *EvdS*

Lencioni: 80% van de teams presteert niet!!

Hij weet het zeker: 8 op de 10 teams functioneert niet. Al werk je met een nauwkeurig samengesteld team waarbij kritisch is gekeken naar ieders vaardigheden, competenties en persoonlijkheden, het merendeel van de tijd gaat het gewoonweg mis;

Oorzaken: Ze durven elkaar geen oprechte feedback te geven of vinden het lastig om elkaar aan te spreken op verantwoordelijkheden of slechte resultaten. Nog erger: doordat iedereen zo bezig is met zichzelf, wordt het eindresultaat uit het oog verloren.

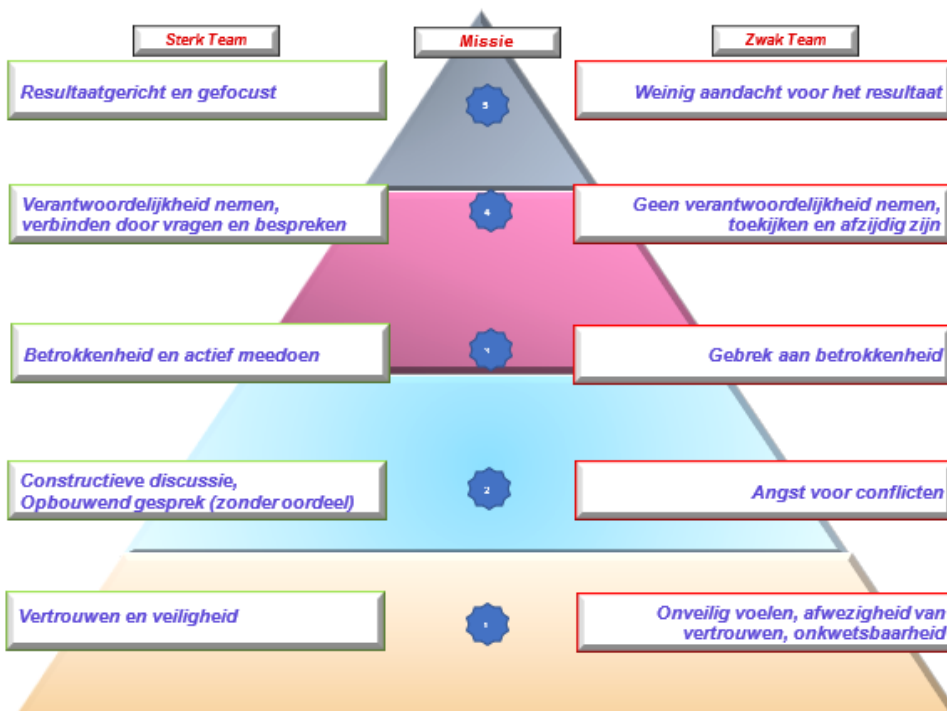
Samenwerken in een team, dat klinkt makkelijk maar in de praktijk blijkt dit vaak een behoorlijke uitdaging. Het komt vaak genoeg voor dat teamleden niet actief deelnemen aan teammeetings, eigen belang boven teambelang stellen en klagen over de bedrijfscultuur. Al wordt er dan wel in dezelfde afdeling met collega's samen gewerkt, dan nog maakt het van de groep individuen nog geen team.

De 5 essentiële factoren van de piramide van Lencioni

De bedenker van de piramide van Lencioni is de Amerikaan Patrick Lencioni.

Zijn model bestaat uit 5 factoren die essentieel zijn voor een goede teamsamenwerking:

- ◆ De focus op resultaten
- ◆ Het nemen van verantwoordelijkheid
- ◆ Een hoge mate van betrokkenheid
- ◆ Het aandurven van conflicten
- ◆ Het onderlinge vertrouwen



Het model bestaat uit een piramide. Dit betekent dat de bovenste laag pas kan worden gerealiseerd als de lagen eronder ook goed werken. Het overzicht laat zowel een zwak team als ook die van een sterk team zien.

(1) Vertrouwen

De bereidheid en het vermogen om je kwetsbaarheid te delen met het team. Agile werken betekent vertrouwen in elkaar hebben!! Vertrouwen kweken vraagt om kwetsbaarheid, en kwetsbaarheid begint met moed. Het niet kwetsbaar durven opstellen, is de belangrijkste bottleneck in veel teams. De absolute basis van een sterk team is onderling vertrouwen. Dit betekent dat teamleden zich durven uit te spreken en gehoord dienen te worden. Onderdeel hiervan is het herkennen en erkennen van elkaars sterke en zwakke punten. Wanneer er geen vertrouwen is, blijft er veel onuitgesproken en is er geen goede basis om een team te bouwen.(onkwetsbaarheid overwinnen !!)

- ◆ Signalen van een sterk team: open sfeer, gericht op samenwerken, kwetsbaarheden worden gedeeld.
- ◆ Signalen van een zwak team: geroddel bij de koffieautomaat, ieder voor zich, klaagcultuur.

Voorbeelden van disfunctioneren op dit niveau zijn:

- ◆ Weinig samenwerking
- ◆ Silo's, iedereen een eigen doel, ieder voor zich
- ◆ Afschermen en niet delen van kennis

(2) Constructieve Conflicten

De bereidheid en het vermogen om je echt uit te spreken over je mening.

Patrick Lencioni introduceert hier het begrip 'Kunstmatige harmonie' als belangrijkste bedreiging van constructieve conflicten, oftewel net doen alsof we het goed met elkaar kunnen vinden.

Wanneer er sprake is van voldoende vertrouwen ontstaat er ruimte om conflicten (op een veilige manier) aan te gaan.

Teamleden durven in het team of bij teamleden aan te geven waar ze tegenaan lopen en kunnen gezamenlijk tot een oplossing komen.

Ook hier zal elk teamlid tegen andere zaken aanlopen en anders omgaan met conflicten.

Zodra teamleden elkaar beter leren kennen, ontstaat er meer begrip voor ieders talenten en valkuilen. Dit zorgt er niet alleen voor dat conflicten minder vaak voorkomen, maar ook dat ze makkelijker worden opgelost als deze plaatsvinden.

- ◆ Signalen van een sterk team: eerlijk delen van de impact van gedrag, iedereen wordt gehoord, feedback op gedrag i.p.v. op de persoon.
- ◆ Signalen van een zwak team: opgekropte frustraties, mooi weer spelen, conflicten uit de weg gaan.

Voorbeelden van disfunctioneren op dit niveau zijn:

- ◆ Kunstmatig blij en mooi weer spelen
- ◆ Hoogste woord vs. zwijgen
- ◆ Ontwijken van constructieve discussies/ conflict vermijdend gedrag

(3) Betrokkenheid

De bereidheid en het vermogen om afspraken glashelder te maken en te werken vanuit complete instemming.

Betrokkenheid is het volgende niveau in het model van Lencioni. Betrokken medewerkers zijn trotser, energiever en productiever. Voorwaarden voor betrokkenheid zijn het onderling vertrouwen en het durven aangaan van conflicten. Daarnaast is het nodig dat het voor de teamleden duidelijk is waaraan en waarom commitment wordt gegeven. Dit kan de missie van het team zijn, maar ook het doel / de resultaten waar het team naartoe werkt. Belangrijk is dat de 'Why' (*purpose*) duidelijk is bij teamleden

- ◆ Signalen van een sterk team: actieve rol bij teammeetings, interesse tonen in teamleden, geen 9 tot 5-mentaliteit.
- ◆ Signalen van een zwak team: te laat komen, afgeleid door andere activiteiten, eigen prioriteiten boven die van het team stellen.

! "Assumption is the mother of all fuck ups"

Disfunctioneren kun je herkennen aan:

- ♦ Vaak te laat komen, niet op komen dagen
- ♦ Niet beschikbaar zijn
- ♦ Teruggetrokken of afleidend gedrag

(4) Verantwoordelijkheid

De bereidheid en het vermogen om elkaar aan te spreken op schadelijk gedrag en matige prestaties. Coachend leidinggeven is loslaten, je geeft mensen vrijheid en zelfstandigheid. Uiteraard begint het met verantwoordelijkheid nemen voor: eigen houding, gedrag en prestaties. Betrokkenheid leidt niet per definitie tot verantwoordelijkheid. Enerzijds gaat verantwoordelijkheid over de rol die het teamlid oppakt om bij te dragen aan het resultaat. Dit gaat bijvoorbeeld om het tijdig vragen aan hulp van collega's en de bereidheid om collega's te helpen. Anderzijds gaat verantwoordelijkheid ook om de bereidheid om teamleden aan te spreken op gedrag dat niet bijdraagt aan het resultaat.

- ♦ Signalen van een sterk team: teamleden helpen elkaar, eigenaarschap op resultaat, eigen fouten benoemen.
- ♦ Signalen van een zwak team: duiken bij hulpvragen, alleen het eigen werk doen, verantwoordelijkheid bij de ander leggen.

Disfunctioneren herken je aan:

- ♦ Alleen eigen werk doen
- ♦ Geen hulp aanbieden
- ♦ Alles buiten zichzelf neerleggen

(5) Resultaat gericht

De bereidheid en het vermogen om persoonlijk belang ondergeschikt of maximaal even belangrijk te maken aan het teambelang. Zet eerst alle klokken gelijk – werken we nog aan dezelfde doelen? De bovenstaande vier factoren zijn de randvoorwaarden om uiteindelijk het gewenste resultaat te boeken. Maar ook bij de factor Resultaten geldt; maak de gewenste resultaten zo concreet en helder mogelijk (SMART).

Hierbij helpt het als deze resultaten inzichtelijk zijn gedurende het proces, en nog belangrijker, om (tussentijdse) successen ook als team te vieren!

- ♦ Signalen van een sterk team: periodieke monitoring resultaten, resultaten voor iedereen inzichtelijk, SMART-doelstellingen.
- ♦ Signalen van een zwak team: geen duidelijk doel, geen inzicht in de (tussentijdse) prestaties.

Hoe is disfunctioneren op dit niveau te herkennen?

- ♦ Geen interesse in gezamenlijke doel/purpose
- ♦ Eigen gewin boven teamgewin
- ♦ Niet stilstaan bij gezamenlijke successen

"Vergeet financiën, vergeet strategieën, vergeet technologie. Teamwork is datgene dat de ultieme voorsprong biedt op de concurrentie -niet alleen omdat het zo krachtig is, maar ook zeldzaam." Pdk

Thuiswerken: een blijvertje!

De kans dat thuiswerken een blijvertje is, is na corona is erg groot. Er zijn de nodige voordelen voor de werkgever: minder grote kantoorpanden, minder parkeerplaatsen. Ook voor de werknemer zijn er

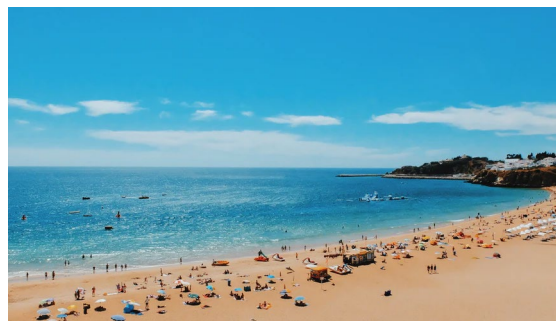
voordelen te benoemen: oa. geen reistijd, flexibelere dagindeling, beter te combineren dus met zorgtaken. Natuurlijk zijn er ook nadelen: onderlinge afstemming verminderd, voor sommige thuiswerkers is een werkplek aan huis niet mogelijk vanwege gebrek aan woonruimte of de gezinssituatie die het niet toelaat, voor veel medewerkers brengt de aard van het werk met zich mee dat ze op de werkplek aanwezig moeten zijn. Dit vergroot de afstand met medewerkers die wel kunnen thuiswerken. En zo kunnen we nog wel een tijdje doorgaan. Waarschijnlijk hebt u, al of niet noodgedwongen, al ervaring met thuiswerken



opgedaan en hebt u inmiddels ervaren wat de voor- en nadelen zijn voor u en uw medewerkers. U hebt dus voor uzelf ook al vastgesteld of u dit in de toekomst wilt voortzetten. Belangrijk voordeel is zeker voor medewerkers dat reisafstand minder van belang is. Dit betekent ook dat u als werkgever aantrekkelijker wordt voor medewerkers die er tegenop zien om in een dure of in hun ogen te drukken regio te wonen. Hybride werken zal dus ook voor de toekomst een optie blijven. We spreken van hybride werken als een deel van de werktijd ook buiten kantoor kan worden verricht. Denk hier wel goed over na. Bedenk op welke medewerkers dit van toepassing is, en nog belangrijker: op wie niet. Zorg dat de thuiswerkplek zowel wat arbo en bescherming van gegevens aan de eisen voldoet. We zien een hausse aan gewrichtsklachten vanwege een verkeerde werkplek thuis en ook laat de gegevensbescherming in thuiswerkplekken vaak te wensen over. Zorg dat u goed vastlegt (zowel qua dagen en uren) wanneer iemand bereikbaar moet zijn. Let daarbij op dat er niet veel te weinig of veel teveel uren worden gemaakt. Ook is het belangrijk dat u afsprekt hoe u controle houdt op zowel het werkplezier als de output van de medewerker. Leg dus vast hoe u dit doet. Als u het goed doet dan hebt u uw plannen niet alleen ter goedkeuring aan de OR voorgelegd, maar vraagt u ook tijdens de rit om hun input. Dit vergroot zowel het draagvlak als de kwaliteit van de regeling. *EvdS*

Hoe zit het ook al weer met vakantie?

In de vorige Zaken Doen hebben we het al gehad over het voorkomen van stuwmeren aan verlofdagen. Nu corona hopelijk op zijn eind loopt zijn er steeds meer werknemers die vakantie boeken, uit angst om niet te laat te zijn. Het is goed gebruik dat medewerkers gezamenlijk afstemmen wie wanneer vakantie neemt om de bezetting en voortgang van de werkzaamheden zo min mogelijk te verstoren. Als werkgever kun je dit maar beperkt beïnvloeden. Als werkgever moet je medewerkers in ieder geval de mogelijkheid bieden om jaarlijks hun **wettelijke vakantiedagen** op te nemen (4x de wekelijkse arbeidsduur). Daarnaast moet de medewerker in de gelegenheid zijn om twee weken aaneengesloten of 2x één week vakantie op te nemen. Hoewel de medewerker achter het stuur zit heb je als werkgever wel enige invloed. Een verzoek van de medewerker kan geweigerd worden op grond van "gewichtige reden".



! Dit moet dan wel binnen 14 dagen nadat de aanvraag is ingediend.

Heb je dit niet gedaan, of ontstaat de gewichtige reden pas later dan kun je alsnog de aanvraag afwijzen of wijzigen.

! Je draait dan wel op als werkgever voor eventuele financiële schade die dit voor de medewerker met zich meebrengt. *EvdS*

Column: Een nadenkertje!

De redactie van **Zaken Doen** en de onafhankelijke IIB-adviseurs van Nederland besteden per editie aandacht aan een bepaald onderwerp of vraagstuk; speciaal bedoeld om verder over na te denken.

Hoe transparant willen we eigenlijk zijn?

Openheid is zonder meer een gedachtegang met goede bedoelingen, maar kent helaas ook grote risico's. Immers de praktijk leert dat wanneer je altijd zegt wat je werkelijk ergens van vindt, dat je de kans loopt op enig gezichtsverlies, verminderde waardering of zelfs ruzie. De formatie geeft ons daarvan treffende voorbeelden.

Kortom, het is in menig geval slimmer om óf maar je mond te houden, óf iets zeggen wat als sociaal wenselijk wordt beschouwd.

Communicatie

Elke marketingman of vrouw weet wat het voornaamste doel van communicatie is → **het bereiken van een bepaald effect**. Echter om dat effect optimaal te bereiken kun je jammer genoeg niet altijd (volledig) transparant zijn.

Weliswaar weten we doorgaans van jongs af dat liegen niet de goede manier is, maar in ons DNA is verankerd dat we de neiging hebben om het licht vooral op de mooie aspecten van 'de boodschap' te laten schijnen. Volledige transparantie, openheid en eerlijkheid zou in feite betekenen dat alle informatie over het product gegeven moet worden.

“Een glazen douchecabine”



Een aantal jaren geleden las ik van een marketeer, een specialist dus in het 'vermarkten' van een product of dienst, een aansprekende vergelijking van transparant communiceren met een glazen douchecabine: *“Als het er op aankomt, is transparant communiceren net een douchecabine met een glazen deur. Je kunt naar binnen kijken, maar zodra het binnen te heet wordt, beslaat de ruit. En je kunt wrijven wat je wilt, maar alleen van de binnenkant kun je stukjes ruit weer transparant maken. Het zijn degenen binnen, de marketing- en communicatiemensen, die bepalen wat je mag zien en wat niet.”*

Wat wel en wat niet?

Bij communiceren gaat het er dus om dat je zelf ervoor kunt kiezen wat je wilt loslaten en bovendien op welke manier / in welke vorm je dat dan wilt doen.

Om bij de voorgaande vergelijking met de glazen douchecabine te blijven: *“de ruit beslaat als het te heet onder onze voeten wordt”*. Te denken valt dan vooral aan situaties waarbij emoties spelen; allerlei denkbare omstandigheden waarin we ons ongemakkelijk voelen en/of zelfs onveilig.

Acceptatie en veiligheid

Hoe ga jij als manager om met 'dubbele agenda's' en verborgen bedoelingen van jouw medewerkers? Realiseer dat zij zich eerder zullen openstellen wanneer ze zich voldoende veilig en geaccepteerd voelen. De mate van openheid en eerlijkheid wordt namelijk van binnenuit bepaald. Hoe vrijer zij zich voelen om te spreken zonder daarop te worden afgerekend, des te meer wordt tot de kern gekomen. Ook een mening die niet aansluit bij de gangbare norm komt dan naar boven.

Simpelweg accepteren dat mensen andere belangen kunnen hebben, biedt hen veiligheid. Aanvaarden dat belangen niet altijd openlijk worden uitgesproken, voorkomt frustratie. De zorg van mensen om hun privacy groeit zowat met de dag. Alleen de eigen gedachten en motivaties zijn voor mensen voor het gevoel nog echt privé.

1^e LEERMOMENT : Laat merken dat je de keuzes van medewerkers niet veroordeelt. Ben bereid om mee te denken. Dien zelf als voorbeeld. Maak er geen geheim van wanneer je over iets geen openheid kunt bieden.

2^e LEERMOMENT : *‘Ondanks de snelheid van de leugen wordt deze vroeg of laat door de waarheid achterhaald!’*

Uw IIB- geaccrediteerde adviseur/ondernemer staat u als 'luisterend oor' graag ter beschikking. En hij/zij kan verder samen met u een juiste koers bepalen. Bovendien kan hij/zij buiten zijn/haar eigen competenties nog beschikken over ervaren deskundigen vanuit zijn/haar netwerk. Doe er uw voordeel mee. TW