



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport

1.

Door de leden is herhaaldelijk de wens angegeben om het bondskantoor één avond in de week bereikbaar te laten zijn voor telefonische vragen en ondersteuning. Je aarzelt om twee redenen. Ten eerste willen de medewerkers niet graag in de avond werken. Ten tweede verwacht je dat er weinig telefoontjes komen en dat de kans groot is dat je veel telefoontjes toch niet adequaat kunt afhandelen omdat je dan alle afdelingen zou moeten bezetten. De vraag om avondenstelling is de afgelopen ledenraad weer herhaald.

Wat moet de bond nu doen?

3.

Marloes is voorlichtster van de bond. Zij ging in juni 3 weken op vakantie naar Frankrijk. Het EK in Parijs was halverwege haar vakantie. In december valt je oog op haar vakantiestaat. Je ziet dat ze in juni geen 15 maar slechts 13 vrije dagen heeft opgenomen. Als je haar erop aanspreekt zegt ze met een grote mate van vanzelfsprekendheid dat ze toch 2 dagen bij dat toernooi aanwezig is geweest. Ze had er toch ook nog een artikelje over geschreven in het bondsblad?

Schrijf je twee extra vakantiedagen af?

2.

Frank werkt al jaren bij de bond en kent echt iedereen. In zijn functie ondersteunt hij de besturen van aangesloten verenigingen. Hij is in het seizoen zo'n 3 avonden per week op stap. Je twijfelt wel een beetje over het nut van zijn aanwezigheid daar, maar de verenigingen waarderen zijn aanwezigheid zeer. De gewerkte avonden compenseert hij door de volgende ochtend vrijaf te zijn. Daardoor komt de rest van zijn werk in het gedrang. Hij vraagt nu om vermindering van zijn takenpakket.

Hoe ga je hier mee om als je de leidinggevende van Frank bent?

4.

De bond bestaat 100 jaar. Daarom gaat het hele kantoor volgende maand van woensdag tot en met zaterdag naar Istanbul. Dit wordt aangeboden door de bond. Vanwege het lustrum is er volgende week een groot toernooi voor de topsport en de breedtesport. Zelfs de minister komt, het gerucht gaat dat ook leden van het Koningshuis meesporten. Het is dus druk; naast het normale werk helpt iedereen deze week mee met de voorbereiding. Men komt wat eerder en gaat wat later weg. Vier medewerkers van je afdeling komen naar je toe met het voorstel om de extra uren van deze week op te schrijven, zodat ze deze later kunnen compenseren. Dat is immers altijd het geval bij overwerk.

Hoe reageer je als afdelingsmanager?



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport

5.

Jan doet de projecten binnen de bond. Je ziet hem weinig. Hij is veel op pad, haalt subsidies binnen en lobbyt voor de bond in Den Haag. Hij heeft er ook nog een eigen adviesbedrijf naast. Eigenlijk heb je geen idee wat hij uitspookt. Wel krijg je het gevoel dat het eigen bedrijf steeds meer tijd van hem vraagt. Maar ja, tot nog toe heeft de bond geen klagen over zijn resultaten.

Wat doe je als je zijn manager bent en wat spreek je af voor volgend jaar?

7.

Er is een vacature in je afdeling. Je hebt een heel geschikte kandidaat gevonden, die je echt wilt hebben. Zij komt echter alleen maar als ze woensdagmiddag vrij kan zijn. Nu is de bezetting op de afdeling al veel te krap op woensdag, van de 6 huidige medewerkers zijn er 5 vrij. Je denkt dat deze 5 medewerkers niet genegen zijn de vrije woensdag op te geven.

Neem je deze kandidaat toch aan? Zo ja, wat doe je dan met de bezetting op woensdag?

6.

Irene is altijd voor de bond in de weer. Ze werkt 5 dagen in de week en is in het weekend altijd met de sport bezig. Als er een nieuwe klus komt is Irene de eerste om deze op te pakken, naast al het andere werk wat ze al doet. En, ze doet het prima, het enthousiasme straalt van haar af. Je hebt binnenkort een functioneringsgesprek met haar.

Wat ga je zeggen en wat ga je doen?

8.

Binnen jouw afdeling wordt geklaagd over de werkdruk. Er blijft geregeld werk liggen. Aan de andere kant zie je ook dat medewerkers veel tijd nemen om met elkaar over de sport te praten. Dat was je niet gewend in je vorige functie bij een verzekeringsmaatschappij. Het is trouwens ook precies de reden van je eigen overstap destijds, je hebt eindelijk de mogelijkheid om hobby en werk te combineren. Er moet wel wat gebeuren aan dat achterstallige werk, en dat kan ook makkelijk als er wat minder gepraat en wat meer gewerkt wordt. Je kunt natuurlijk ook vragen om extra formatie.

Wat ga je doen?



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport

9.

De OR vraagt of het niet mogelijk is voortaan 4 dagen van 9,5 uur te werken. Dan heeft iedereen een extra dag vrij. Bovendien is het bondskantoor dan langer geopend. Jij aarzelt, je bent bang dat er in 4 dagen van 9,5 uur minder werk wordt verzet dan als medewerkers 5 dagen 8 uur werken met af en toe een vrije dag.

Hoe ga je hier mee om?

11.

De medewerkers in jouw afdeling werken geregeld 's avonds. De medewerkers vinden dat niet prettig, maar snappen dat het onderdeel van de functie is. Je hebt het tot nog toe zo geregeld dat iedereen evenveel avonden de klos is. Een parttimer komt naar je toe. Deze stelt voor haar voortaan alleen naar rato in de avonden in te zetten. De overige medewerkers moeten dan vaker 's avonds werken, zeker als je deze regel op alle parttimers in je afdeling gaat toepassen.

Vind je dit redelijk en hoe ga je hier mee verder?

10.

Peter en Marie vertegenwoordigen de bond extern. Ze gaan vaak samen op stap. Je vindt dat het niet nodig is dat ze zo vaak samen gaan, een enkelvoudige vertegenwoordiging volstaat meestal ook wel. Aan de andere kant, je kunt je goed voorstellen dat ze heel graag allebei naar de leuke dingen gaan. Je zou eigenlijk liever hebben dat ze de Bond wat vaker op de wat drogere en saaiere bijeenkomsten vertegenwoordigen.

Hoe maak je dit bespreekbaar en hoe los je het op?

12.

Bij jou in de afdeling wil iedereen vrijdagmiddag vrijjaf. Dat kan ook eigenlijk wel. Vrijdagmiddag komen er in de praktijk toch geen spoedeisende zaken meer binnen. De directeur vindt het echter een slecht signaal naar de leden toe als jouw afdeling niet bereikbaar zou zijn op vrijdagmiddag. Bovendien geeft het gedoe in de organisatie, want waarom mogen ze bij jou wel een vrije vrijdagmiddag en in andere afdelingen niet?

Wat is jouw opvatting als manager van de afdeling?



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport

13.

Geert werkt sinds drie jaar op je afdeling. Zijn gedrag is de laatste tijd erg storend voor de collega's. Hij ligt met iedereen overhoop en zorgt voor onrust op de werkvloer. Na hem in een persoonlijk gesprek hier op aan te hebben gesproken neemt Geert direct ontslag. Geert heeft echter een hoop minuren en geen openstaande verlofuren om deze mee te verrekenen. Je deelt Geert mee dat de minuren worden verrekend met de laatste salarisbetaling. Hij reageert verbolgen en stelt voor dan nog even door te werken om de minuren weg te werken.

Wat is jouw reactie op zijn voorstel?

15.

Het is in de zomer druk in jouw afdeling. In de winter is het rustig, er is dan eigenlijk te weinig werk. Met de JUS zou je beter in kunnen spelen op deze seizoenspieken, bijvoorbeeld door de medewerkers in de zomer langere dagen te laten maken en in de winter kortere. De medewerkers willen in de zomer juist eerder naar huis en zien de JUS daarom helemaal niet zitten. Als er in de zomer extra moet worden gewerkt willen ze die teveel gewerkte uren aan het einde van het jaar, inclusief overwerktoeslag liever uitbetaald zien.

Wat doe je nu als afdelingsmanager?

14.

Uit een uitdraai van de openstaande verlofuren blijkt dat de medewerkers van jouw afdeling heel weinig verlof-uren opnemen. Het stuwmeer wordt groter en groter; medewerkers blijken vooral de gemaakte meeruren te gebruiken als ze met verlof gaan. Eigenlijk vind je het prima zo, het werk wordt gedaan en de medewerkers zijn tevreden. Als je gaat sturen op het opnemen van de vakantie-uren blijft er werk liggen. De directeur wil liever geen verlofstuwmeer, maar je hoort hem er nooit over.

Wat doe je als je afdelingsmanager bent?

16.

Bij jou kan eigenlijk niet goed gestuurd worden op de inzet van uren. Het werk is onvoorspelbaar, je weet nooit wanneer het druk of rustig is. In de praktijk komt het er daarom altijd op neer dat er aan het einde van het jaar teveel uren zijn gewerkt, omdat de teveel gewerkte uren nooit worden gecompenseerd door in de rustige tijden extra vrij te nemen.

Op welke manieren (minstens 2) kan je voorkomen dat dit probleem zich volgend jaar weer voordoet?



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport

17.

Het werkaanbod van een paar afdelingen kent een piek in de winter. De afgelopen jaren is er over die periode veel overwerktoeslag uitbetaald. Met de OR ben je overeengekomen dat er een JUS ingevoerd wordt in die afdelingen. De medewerkers worden dan in die periode meer ingeroosterd. Nu blijkt dat de medewerkers niet gelukkig met dit voornemen zijn, het kost ze immers geld omdat er geen overwerktoeslag meer wordt uitbetaald.

Je staat voor een dilemma, de JUS toch invoeren zal op veel weerstand stuiten. Aan de andere kant, de JUS is juist voor dit soort situaties bedoeld.

Wat doe je, als je directeur van de organisatie bent?

19.

Wat betreft de inzet van je medewerkers ben je zeer gelukkig. Bij het jaarlijks terugkerende toernooi zetten medewerkers zich in zowel de aanloop als gedurende het toernooi zelf met volle overgave in. De energie spat van de medewerkers af. Na afloop van het toernooi blij echter telkens weer dat medewerkers inzakken. Het kost eigenlijk drie maanden om de spirit er weer in te krijgen.

Wat kan je doen om dit te doorbreken?

18.

De afdeling P&O stelt voor een tijdregistratiesysteem in te voeren om de JUS goed uit te kunnen voeren. Jij aarzelt als directeur, tijdregistratie past niet zo bij jullie organisatiecultuur. Daarnaast werkt een deel van de medewerkers nu veel meer uren zonder dat daar discussie over ontstaat. Aan de andere kant, een tijdregistratie is maakt het administratief veel makkelijker en is een stok achter de deur voor de medewerkers die er nu de kantjes vanaf lopen.

Ga je akkoord met het voorstel van P&O?

20.

Het jaar is goed begonnen, januari en februari zijn traditioneel rustige maanden voor de organisatie maar dit jaar was het onverwacht druk. Vorig jaar zijn jullie last minute aangewezen om in de eerste twee maanden van het jaar een groot toernooi te organiseren. Dat is gelukt, het toernooi is vorige week afgerond. Er is veel meer gewerkt dan normaal. Zonder actie worden die uren de rest van het jaar niet meer ingelopen.

*Wat doe je nu als je directeur bent?
En wat als je medewerker bent?*