



Kennismaken



Hoe lang ben je al OR lid?



Waar ben je trots op als het gaat om je OR?

Vertegenwoordigen belangen medewerkers

Onze samenwerking. Elkaar aanvullen

Je collega's helpen.

Ophalen achterban en agenda setting overleg

de stem zijn voor de medewerker die niet altijd gehoord worden.

Vasthoudendheid

Betrokkenheid, hart voor de collega's, organisatie en de stad

Verbinding met HR is afgelopen periode sterk verbeterd. Hierdoor kunnen we een stuk sneller schakelen dan voorheen.

Inzicht en inspraak

Waar ben je trots op als het gaat om je OR?

Resultaten breiken

Niet alleen reageren op, ook zelf initiatief nemen.

In harmonie met bestuurder belangen mdw bedienen

samenwerken, soms waakhond

Slagvaardig, verbinders, hecht team, voegt iets toe, ben 10 jaar lid

Collega's prettiger en gezonder laten werken!

De open samenwerking met de WOR bestuurder

Belangen behartigen van medewerkers

Initiatief genomen om het generatiepact te realiseren

Waar ben je trots op als het gaat om je OR?

Dat ik de OR in mijn rol als AS OR kan laten shinen. Daarnaast dat de OR samen met medewerkers en leiding bouwt aan SC MER

samenwerking en elkaar aanvullen zonder meningsverschillen

In samenwerking met werkgever wat betekenen voor de organisatie en haar werknemers

Te weinig zichtbaar

Waar ben je niet trots op als het gaat om je OR?

De traagheid van beslissingen

Teveel reactief

Gedoe. Eigen belang

dat er maar vijf mensen beschikbaar zijn om samen de OR te vormen en allemaal zonder vakbondsachtergrond

Ik ben nog te kort lid om daar een gefundeerd antwoord op te geven.

Betrokkenheid achterban blijft beetje op de achterbank

Soms ervaar ik wat wantrouwen richting Mt of bestuur die meestal niet gegrond is.

Samenwerking met WOR bestuurder

Meer betrokken worden in processen

Waar ben je niet trots op als het gaat om je OR?

Vasthouderder zijn

We kunnen meer pro actief optreden

Roddels en niet voorbereiden inbreng

Dat er vrij weinig animo voor is. Het goed bereiken van de achterban en hen erbij houden (communicatie)

Het overleg met de achterban

Nog geen idee.

soms chaotisch ondanks stroperigheid

Vaak achter feiten aanlopen

Dat we een communicatiebericht moesten verwijderen van de bestuurder en dat ook deden

Waar ben je niet trots op als het gaat om je OR?

Te weinig zichtbaar

Te weinig betrokken worden

Traagheid beslissingen.

Achterban die achterblijft in de
communicatie

Te weinig OR leden. 7 van de 9 plaatsen
maar gevuld

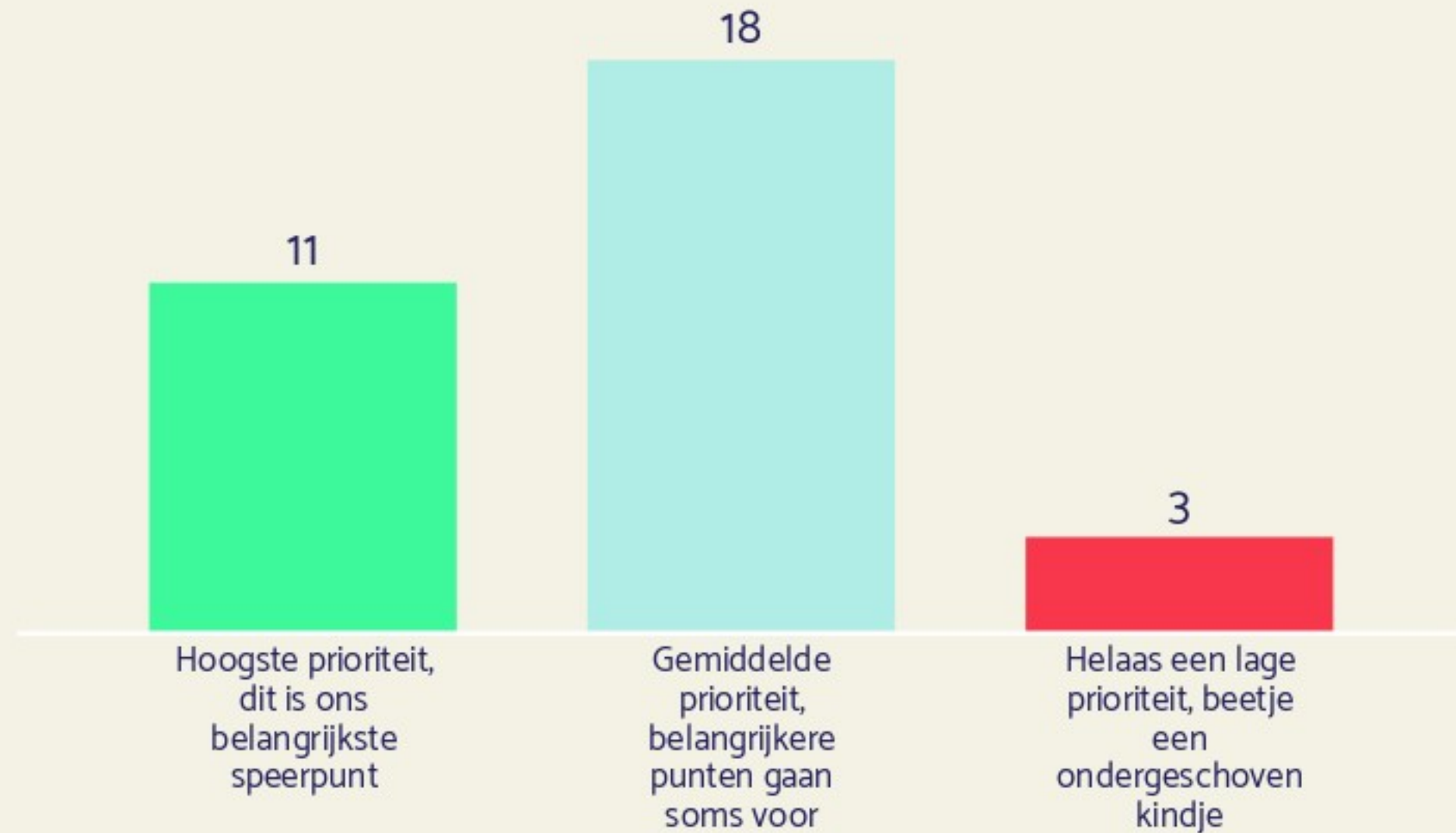
Achterban meer betrokken krijgen

De bestuurder de or niet tijdig betreft

Weinig animo

Soms onzichtbaar

Welke prioriteit heeft gezond & veilig werken op de agenda van je OR?



Voor welke negatieve zaken in je werk en werkomgeving zou je mensen die overwegen te solliciteren waarschuwen?

Lastig, door het thuiswerken is op dit moment alles anders dan normaal.

geen

Cultuur.

OR werk is werk!

Hou de HR21 in de gaten

Durf nee te zeggen

Geen, het gras bij de burens is altijd groener.

De inwerkperiode kan enorm afschrikken, is niet geregeld

Seksisme en racisme

Voor welke negatieve zaken in je werk en werkomgeving zou je mensen die overwegen te solliciteren waarschuwen?

Slechte communicatie (geen openheid)

Je moet tegen werken in een luidruchtige kantoorruimte kunnen.

Je moet kunnen omgaan met politieke belangen en de traagheid van besluitvorming

Dat besluitvormingsprocessen lang duren

Stroperige besluitvormingsprocessen

Seksisme en racisme

Klimaat op de werkplek. ICT ondersteuning, digitalisering werkprocessen lastig en tijdrovend

ik kan zo snel niets bedenken, behalve dat de Lelystadse ambtenaren soms te loyaal zijn en, zeker nu met het huiswerken, overpresteren

Wees duidelijk

Voor welke negatieve zaken in je werk en werkomgeving zou je mensen die overwegen te solliciteren waarschuwen?

Werkdruk in sommige afdelingen

Dat je geen reiskosten vergoeding krijgt.

Werkdruk

Hoogstens de kantoortuin die soms wat druk kan zijn.

Te veel blabla die ontmaskerd wordt al bul....

Durf nee te zeggen tegen een bestuurder

Geen

De (besluitvorming)processen binnen gemeenten zijn niet zo dynamisch als bij bedrijven

Relatie medewerkers en leidinggevende

Voor welke negatieve zaken in je werk en werkomgeving zou je mensen die overwegen te solliciteren waarschuwen?

Communicatie is niet echt open.

Processen lopen vaak langzamer dan je wil

Besluitvorming duurt lang

Dat er als er iets niet goed gaat dat niemand de verantwoordelijkheid wil nemen en het maar afgeschoven wordt

Ik zou zeggen dat de communicatie en samenwerking soms langs elkaar heen loopt

Hr is er voor de werkgever

Wij kunnen per dag een andere route aannemen

Vluchtroutes kantoortuin kan beter.

Politiek klimaat

Voor welke negatieve zaken in je werk en werkomgeving zou je mensen die overwegen te solliciteren waarschuwen?

vriendjespolitiek

Samen werken wat betreft verantwoordelijkheid, en communicatie

Hulp aanbieden, actief vragen hoe het gaat aan nieuwe medewerkers, eigen ervaring delen zodat nieuwe medewerkers eerlijk durven te zijn

de vriendjespolitiek

Aandachtspunten als or lid

Frisse blik

Wat maakt dat je ondanks deze negatieve zaken op je werk, er wel werkt en hoe ga je daarmee om?

Goed naar je cirkel van invloed kijken

Het is mooi om iets voor de stad en haar inwoners te bereiken. Zie het proces als een spel

Maak zaken bespreekbaar

Fijne organisatie. Open en veilige cultuur. Goede arbeidsvoorwaarden enz.

Ik ben gewoon mezelf en trek daarom soms mijn eigen plan.

Ik neem mijn verantwoordelijkheden en blijf in gesprek met mijn collega's

Er zijn veel leuke mensen en met elkaar kan je de lading doen schuiven

Binnen ons team werken we anders dan rest van gemeentelijke organisatie.

Werken aan het ontwikkelen eigenaarschap

Wat maakt dat je ondanks deze negatieve zaken op je werk, er wel werkt en hoe ga je daarmee om?

Doorgaans prettige cultuur.

Over het algemeen collegialiteit. Goede arbeidsvoorwaarden

Leg je vragen bij diegene die iets kan veranderen.

Proberen je niet te frustreren over zaken die je niet kunt veranderen. Wel aankaarten wat je kunt.

je cirkel van invloed is vaag maar dat geeft ook ruimte

Leer er mee omgaan en steek energie in de dingen die ik wel kan beïnvloeden

De positieve zaken wegen op tegen de negatieve zaken. Het kunnen ondersteunen van de burgers is meer dan de moeite waard.

Kansen voor verdieping

Goede ORI!

Wat maakt dat je ondanks deze negatieve zaken op je werk, er wel werkt en hoe ga je daarmee om?

Ik neem mijn eigen verantwoordelijkheid en trek op tijd aan de bel om het bespreekbaar te maken.

Ondanks alles is het een fijne werkomgeving en niet te druk maken om zaken waar je tegen aan loopt

Heft in eigen handen nemen waar kan, ik geef aan wat ik nodig heb om het werken in balans te houden

als er iets speelt, vragen, vragen en blijven doorvragen. hoe dan ook tot een oplossing te komen, desnoods lang in kleine stappen

Je bent er voor de burger, meer dan voor jezelf.

Accepteer out of hands = out of hands

Inhoudelijk interessant. Leuke technische middelen. Goede thuiswerkmogelijkheden . Goede collegae.

leuke projecten samen met een kleine groep collega's doen die je aanvullen, zorgen dat je zelf mag kiezen om te doen

Probeer je eigen werk zo goed mogelijk te doen

Wat maakt dat je ondanks deze negatieve zaken op je werk, er wel werkt en hoe ga je daarmee om?

Het is maatschappelijk en minder voor winst in euro's

ARBO beleid

Handvatten Inspiratie Kennis

Hoe zou je in 3 woorden omschrijven wat je komt brengen tijdens deze OR dag?





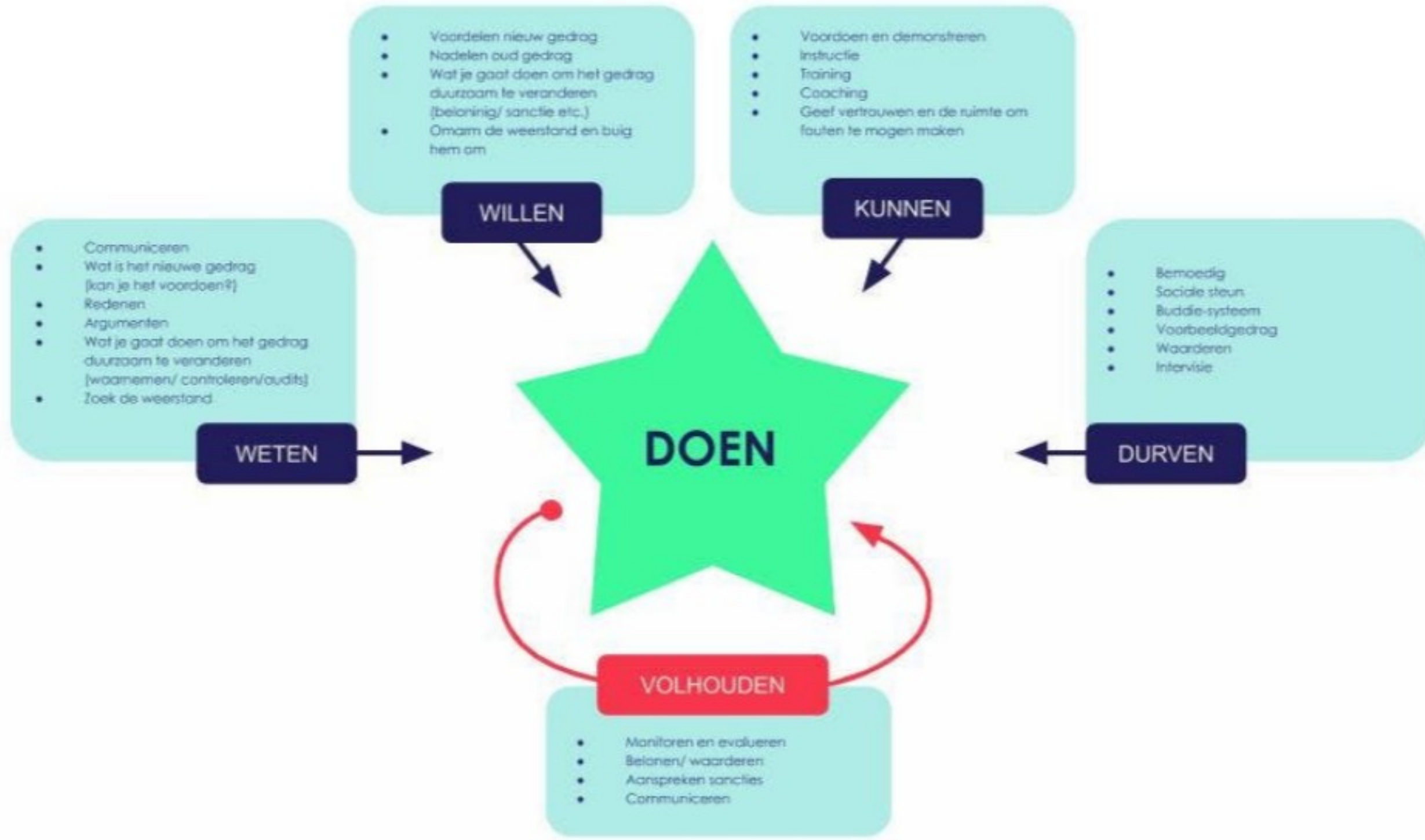
Wij zijn vóór

Bedankt voor je inbreng! Veel plezier vandaag!





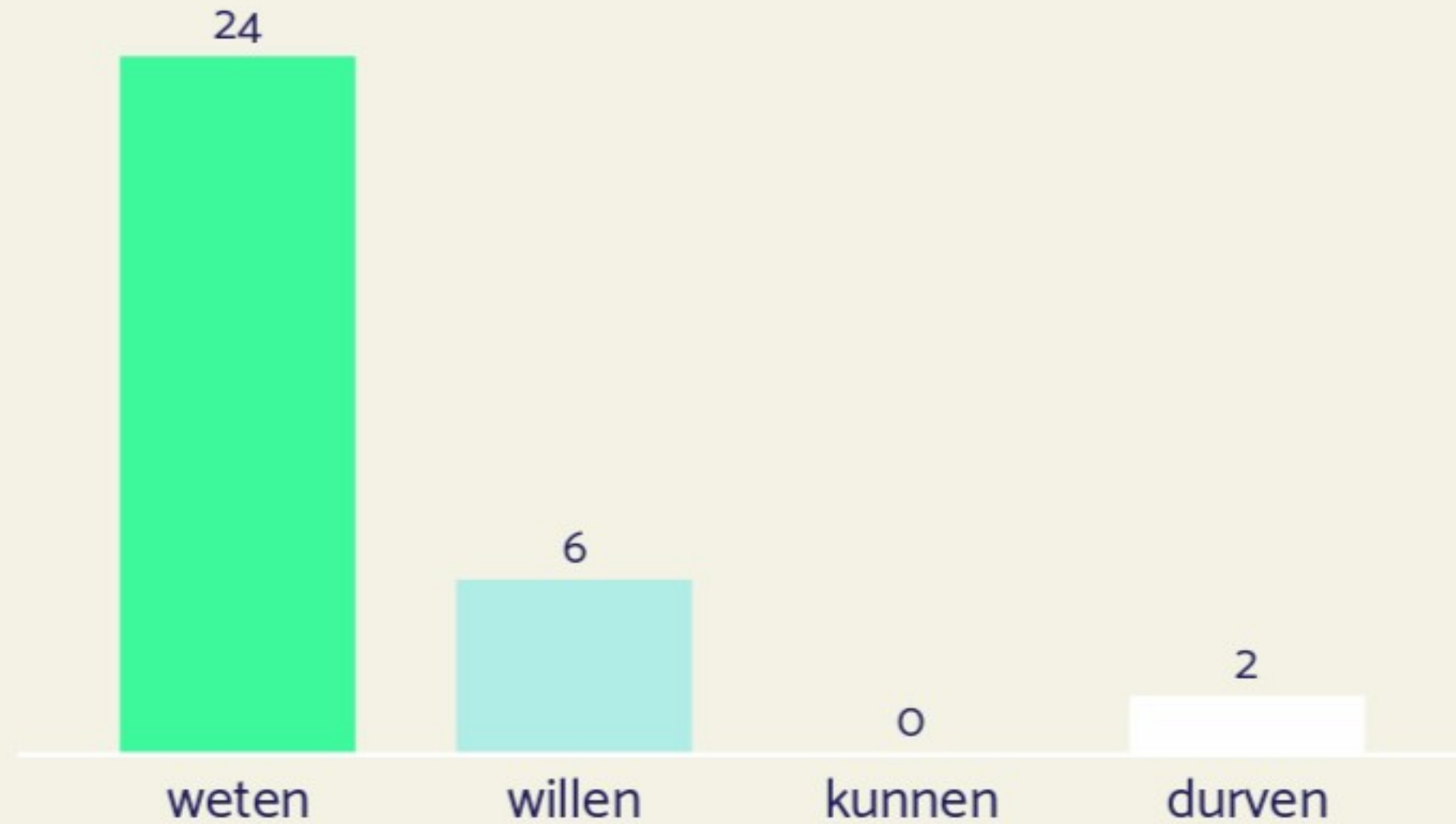
Hoe komt er een verbetering in gezond & veilig werken tot stand?



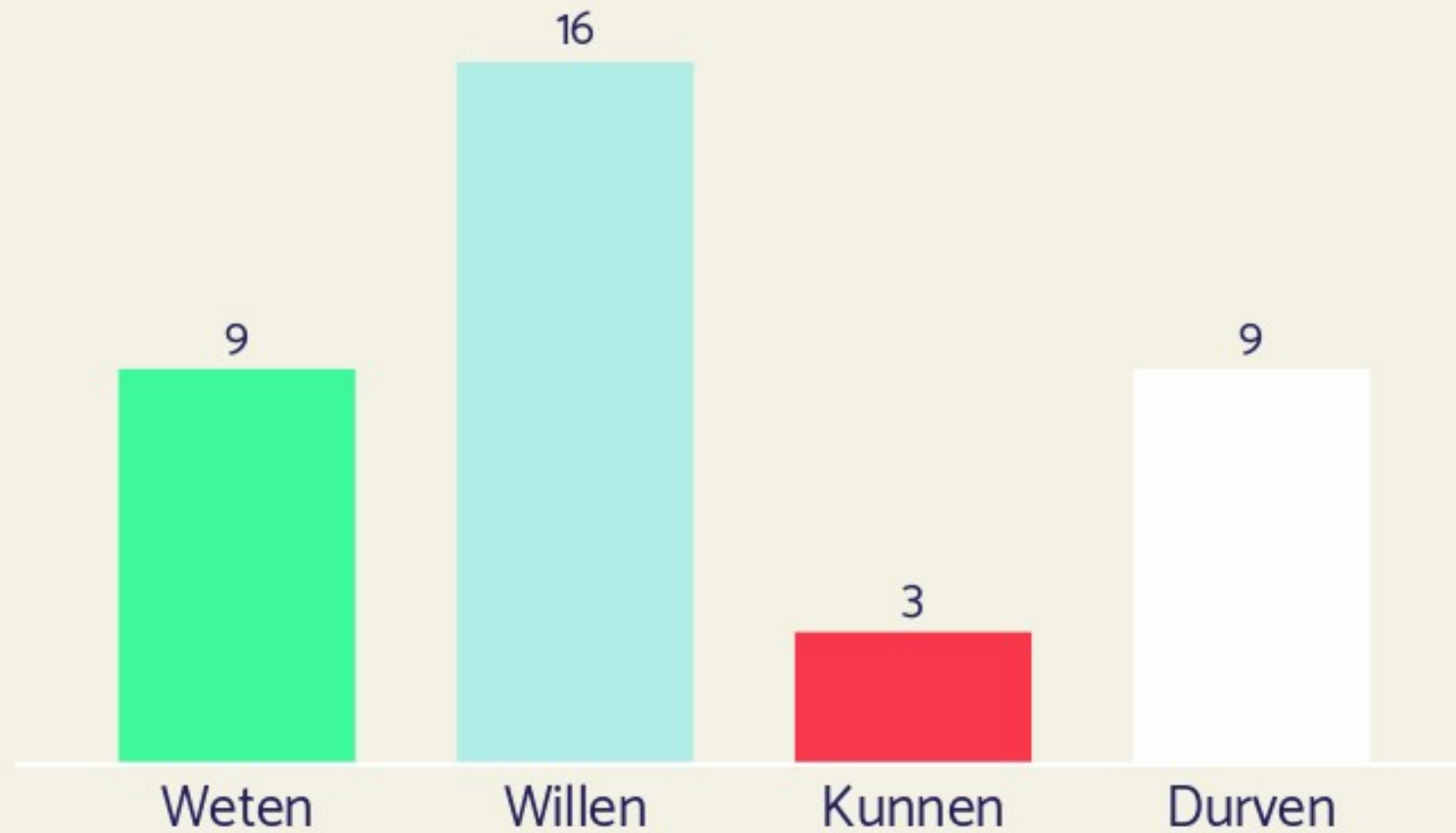
Model



Waar hebben jullie als OR vooral aandacht aan besteed?



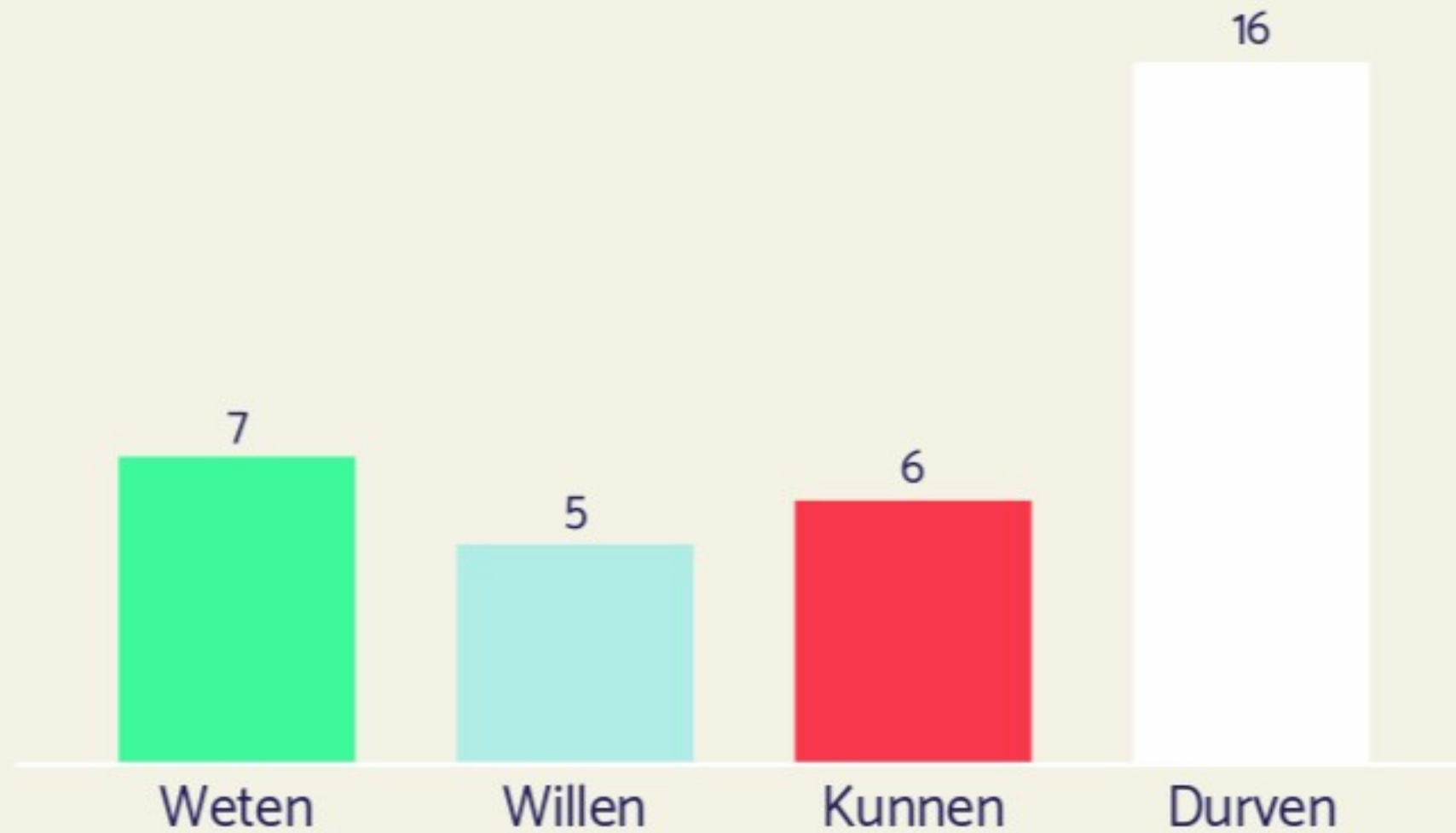
Als het gaat om het verbeteren van het belangrijkste risico, waar hebben de medewerkers in je gemeente dan vooral een stap te zetten?



Als het gaat om het verbeteren van het belangrijkste risico, waar hebben de leidinggevenden in je gemeente dan vooral een stap te zetten?



Als je kijkt naar de stap die medewerkers en leidinggevenden moeten zetten... waar ligt dan de stap die je als OR(lid) moet zetten?



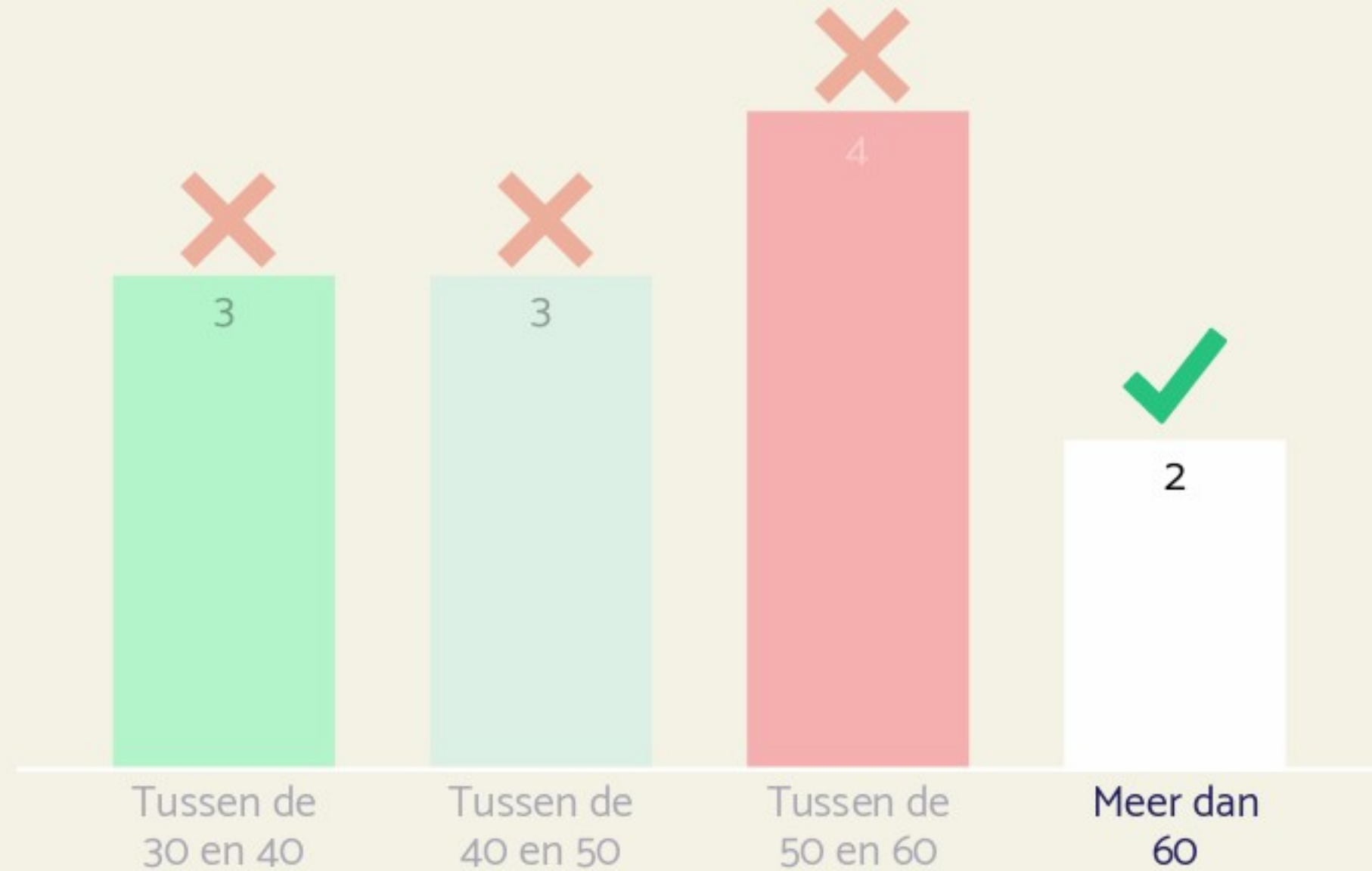
**Dank je voor je aandacht in het plenaire
gedeelte!**

Veel succes in de workshops

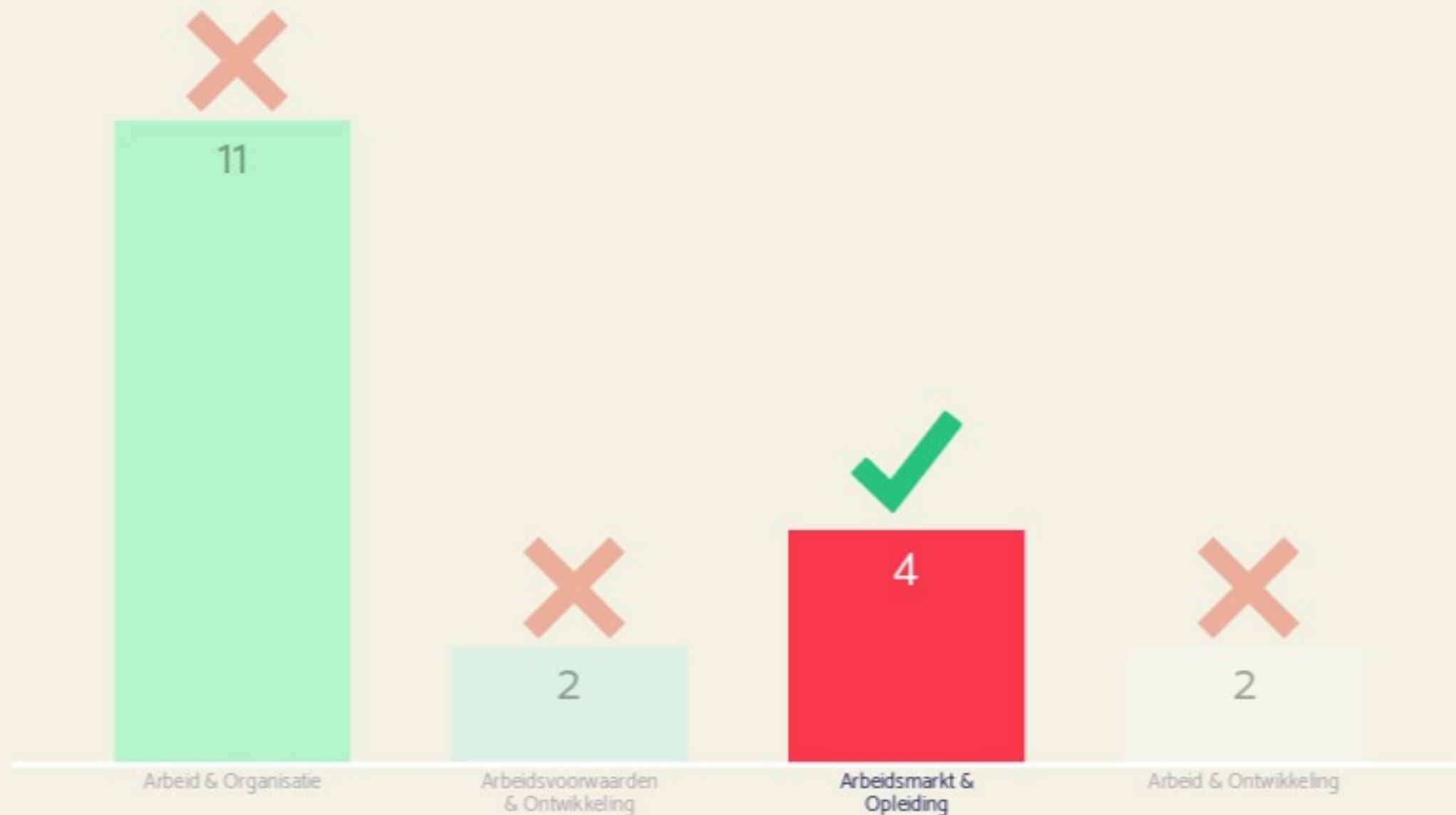
De OR Arbodag Pub-Quiz

Wie is de opsteker van de dag?

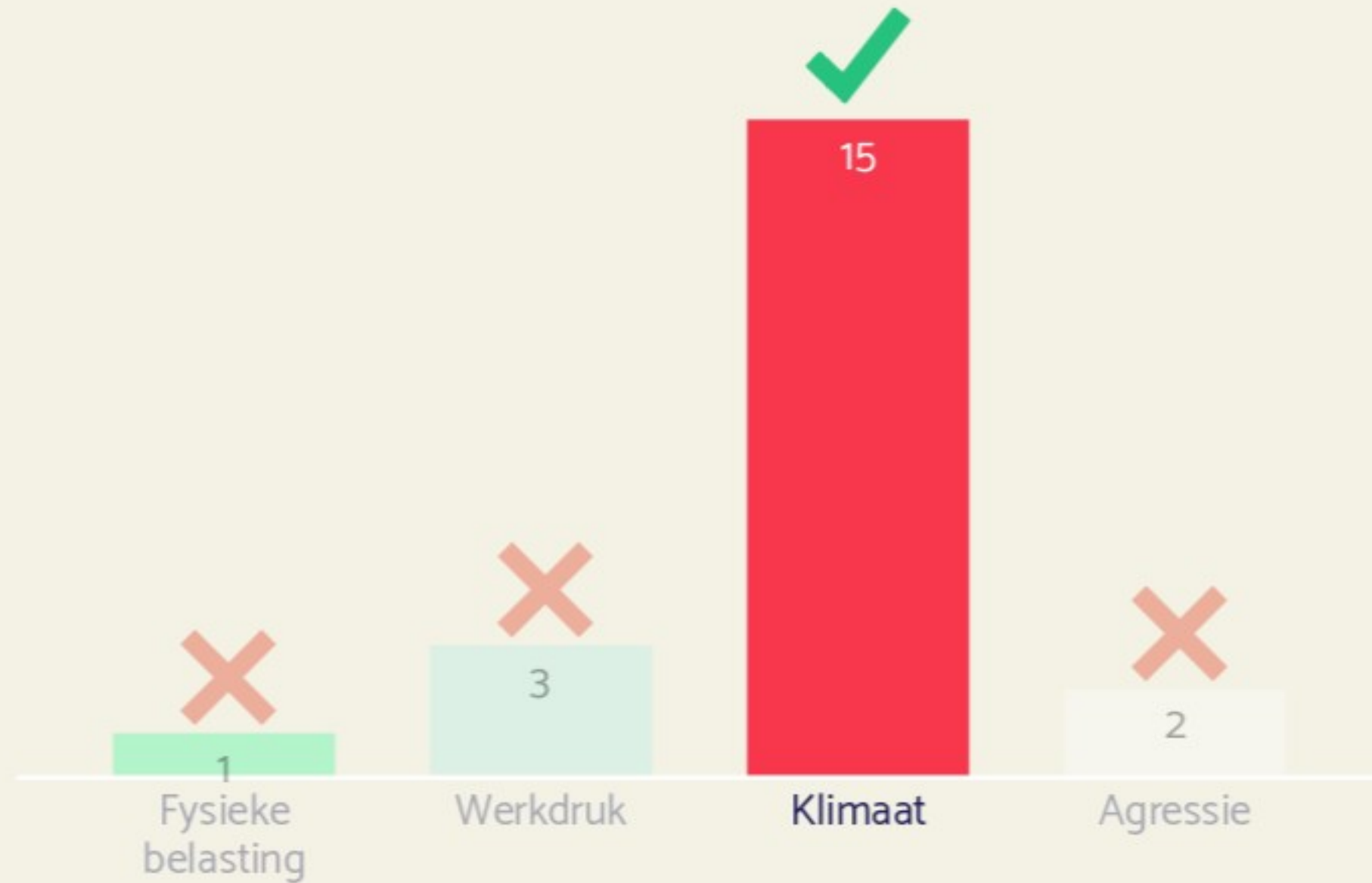
Hoeveel mensen hadden zich opgegeven voor deze dag?



Waar staat A&O voor?



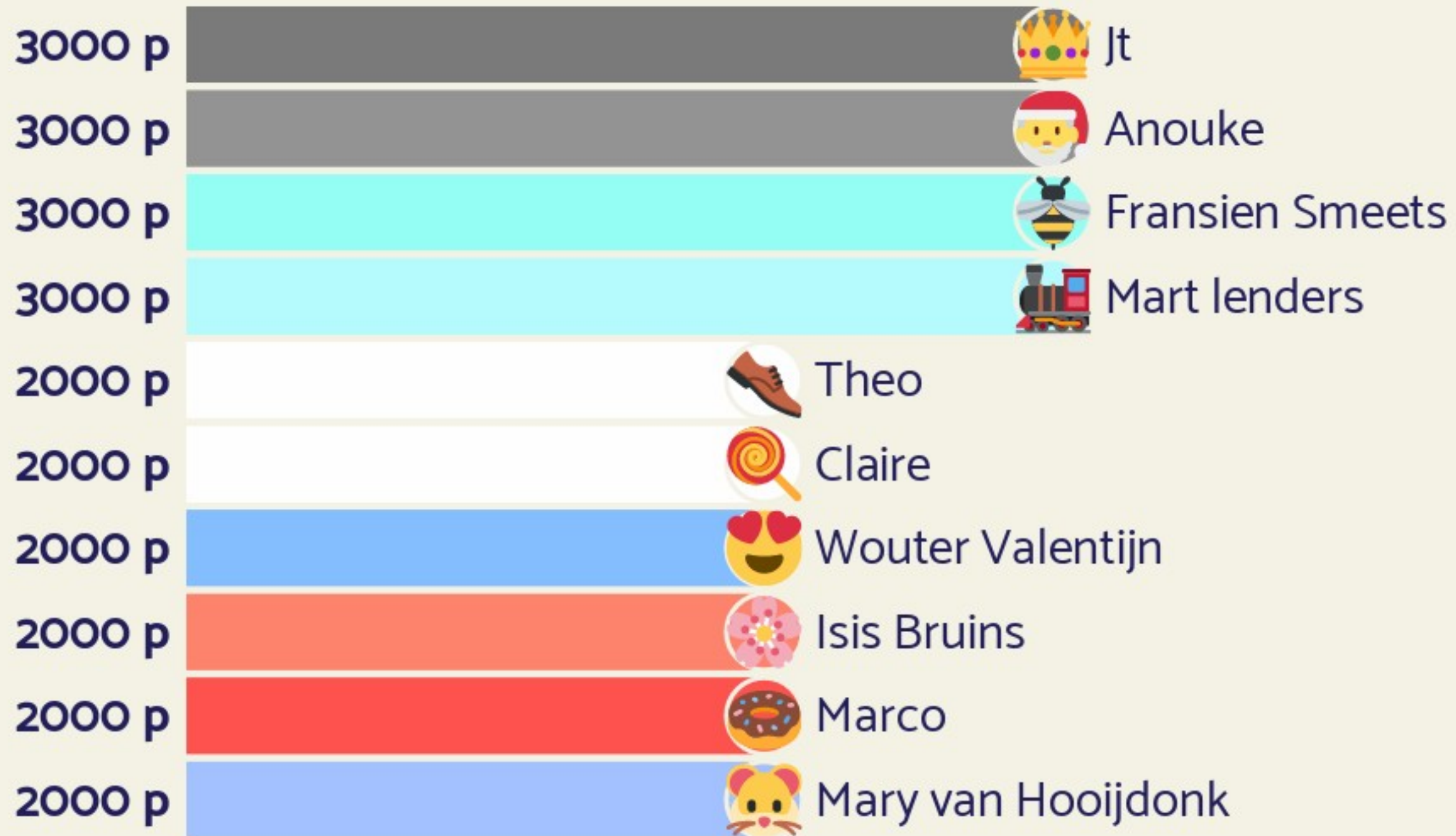
Welke risico is niet in de arbocatalogus opgenomen?



Wat is een RI&E?



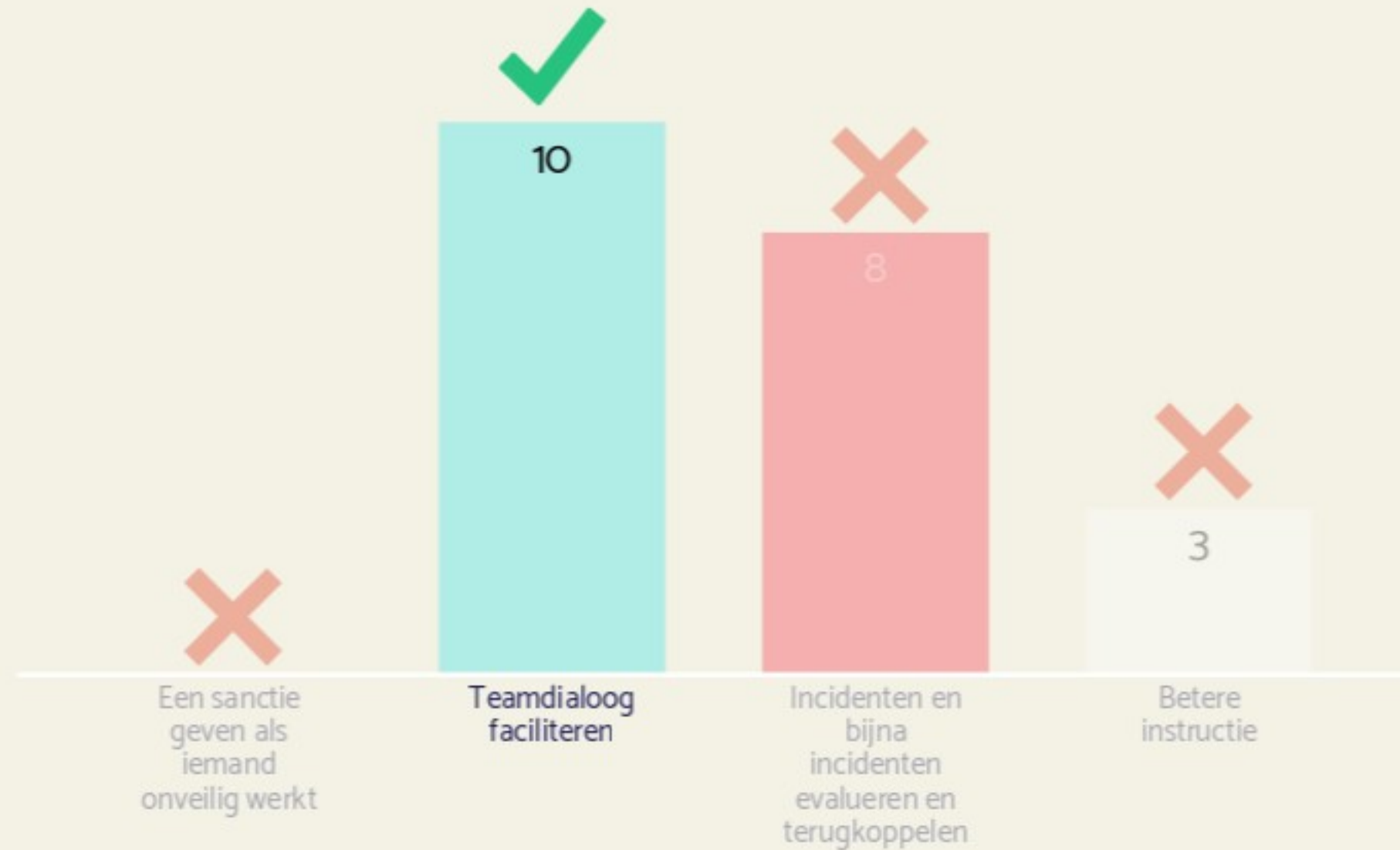
Leaderboard



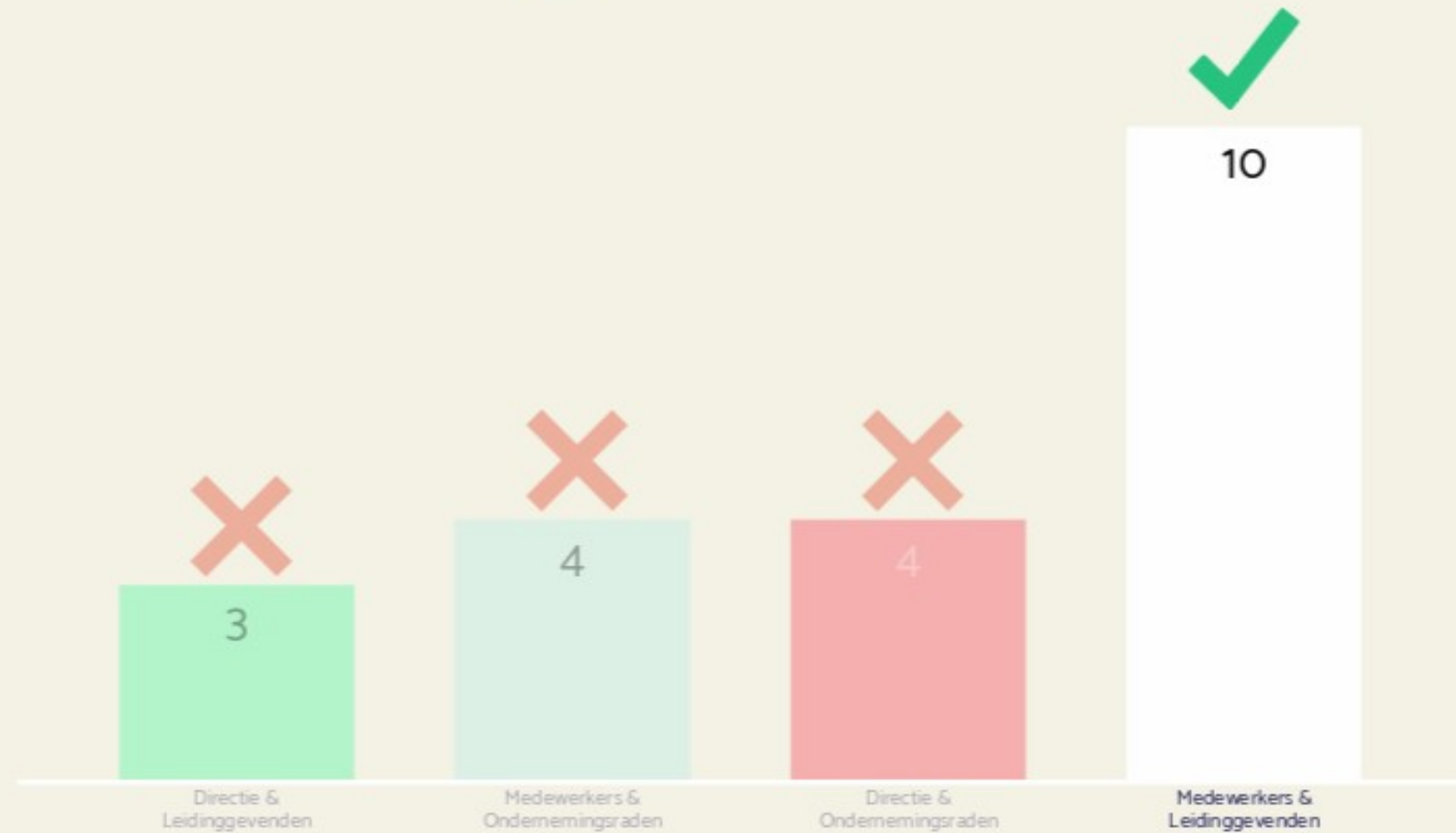
Welke factor hoort er niet bij?



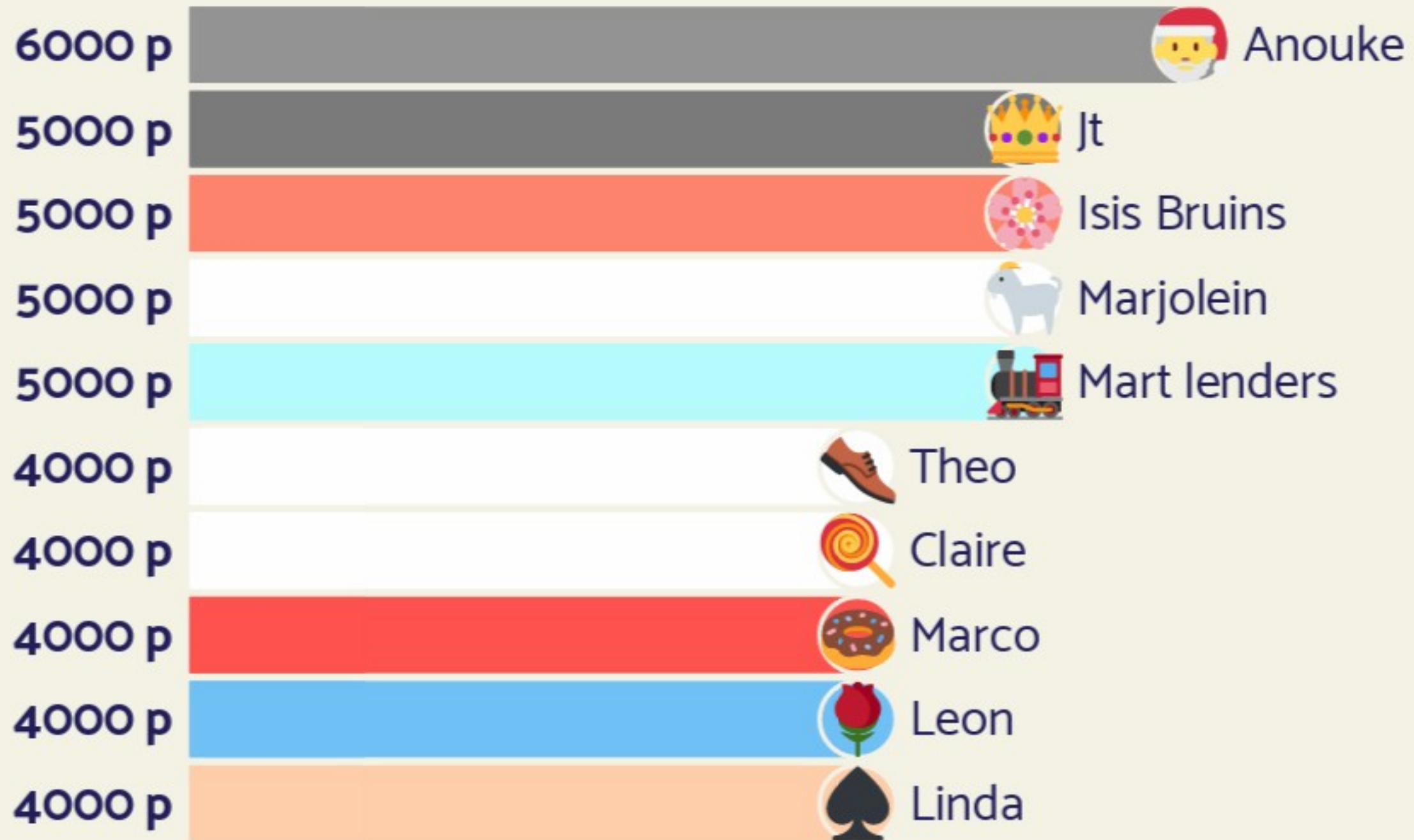
Wat is een goede manier om het durven te stimuleren?



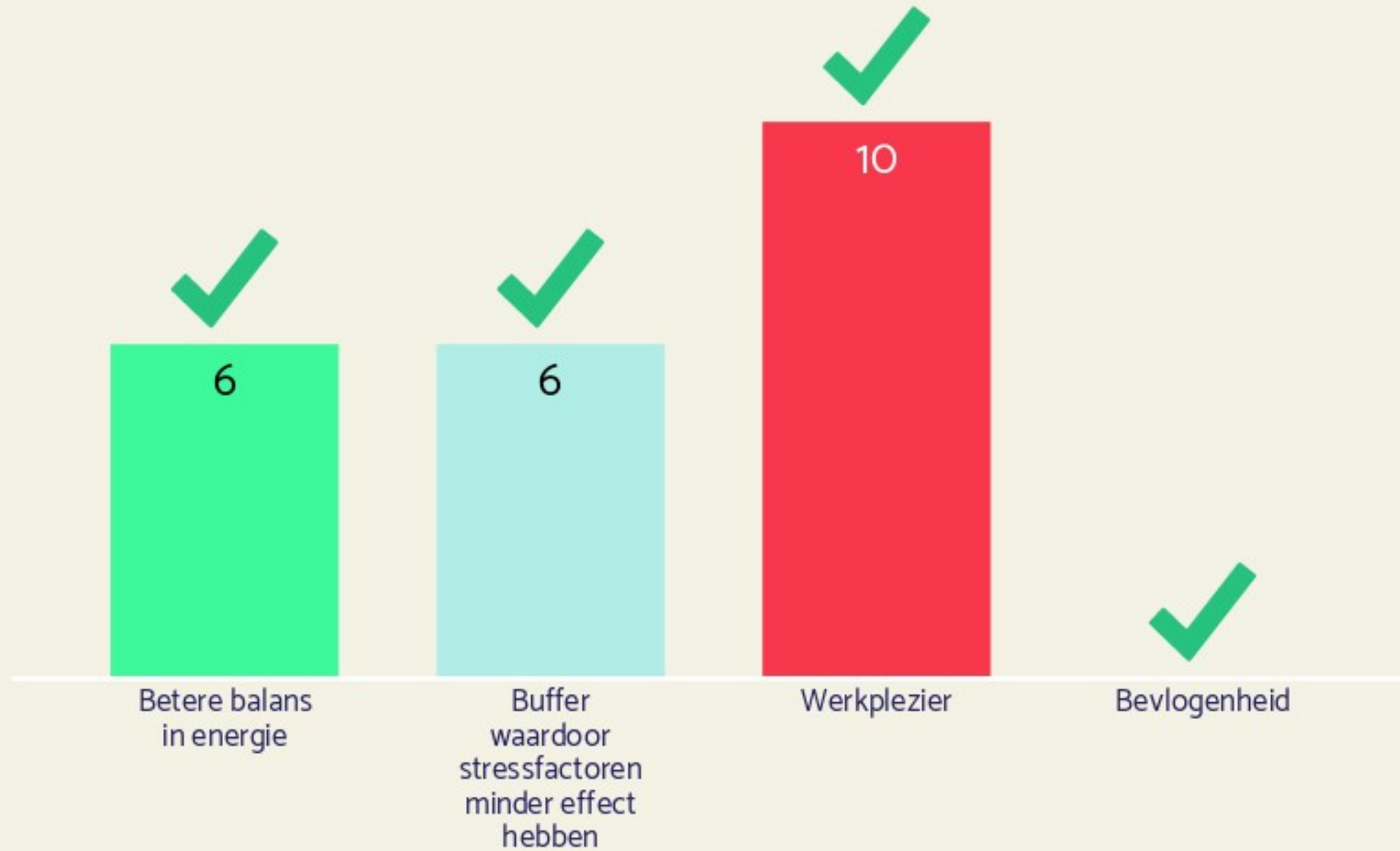
Voor welke doelgroepen hebben we nieuwe communicatie middelen gemaakt?



Leaderboard



Wat is het effect van energiegevers?



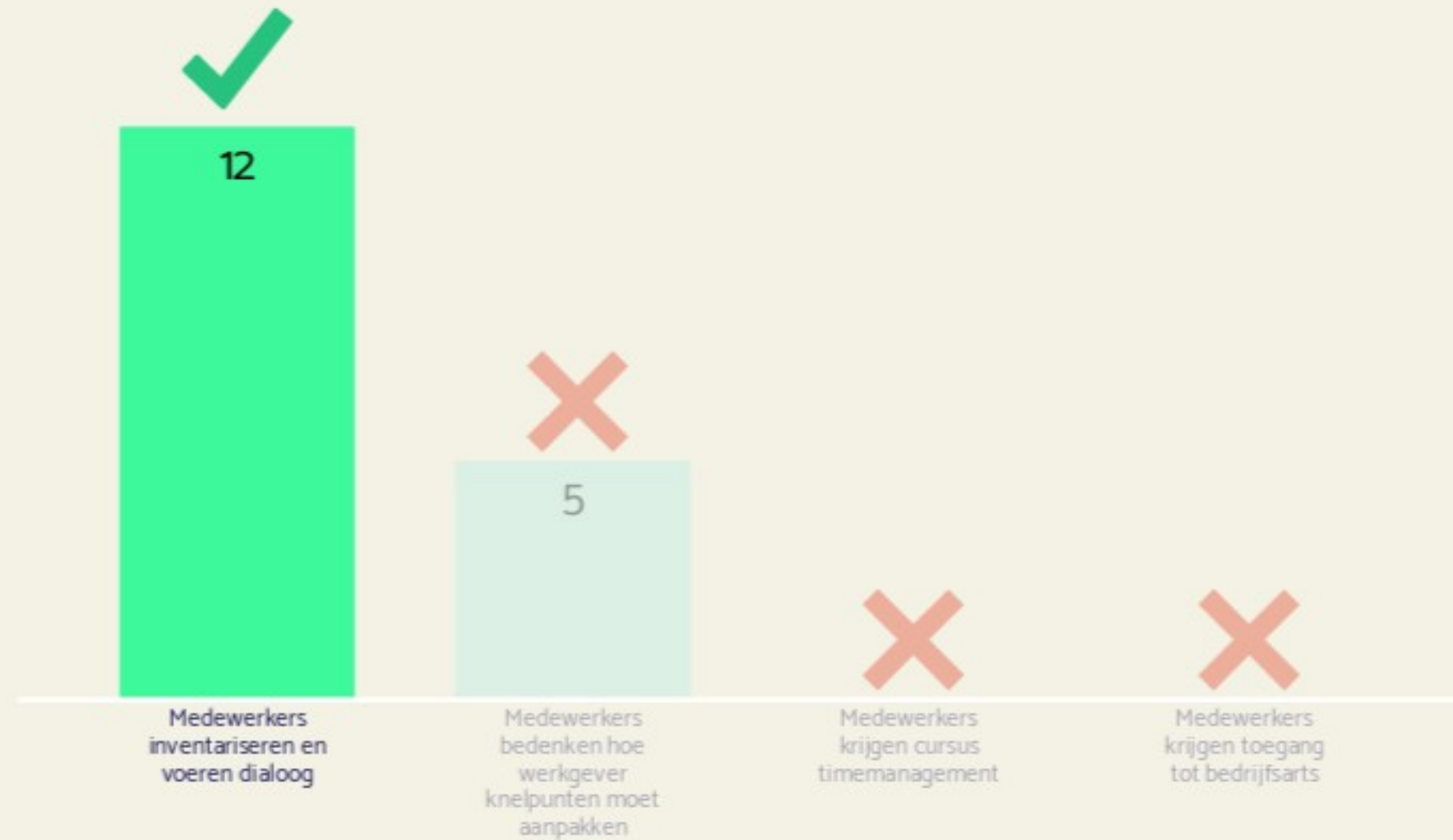
Zijn energievreters voor alle medewerkers gelijk?



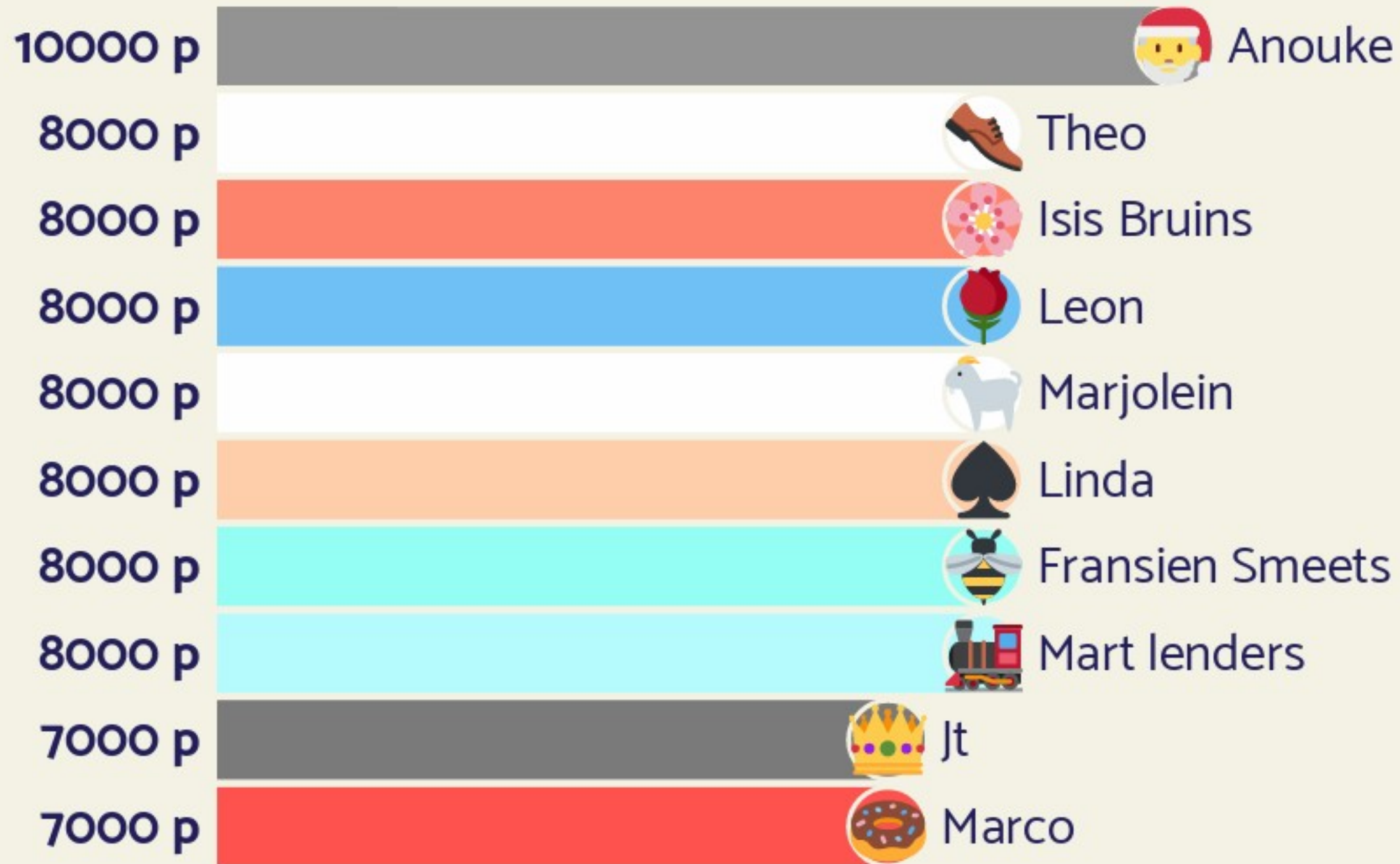
Wat is een strategie bij een top down aanpak rond werkdruk?



Wat is een strategie bij bottom up aanpak van werkdruk?



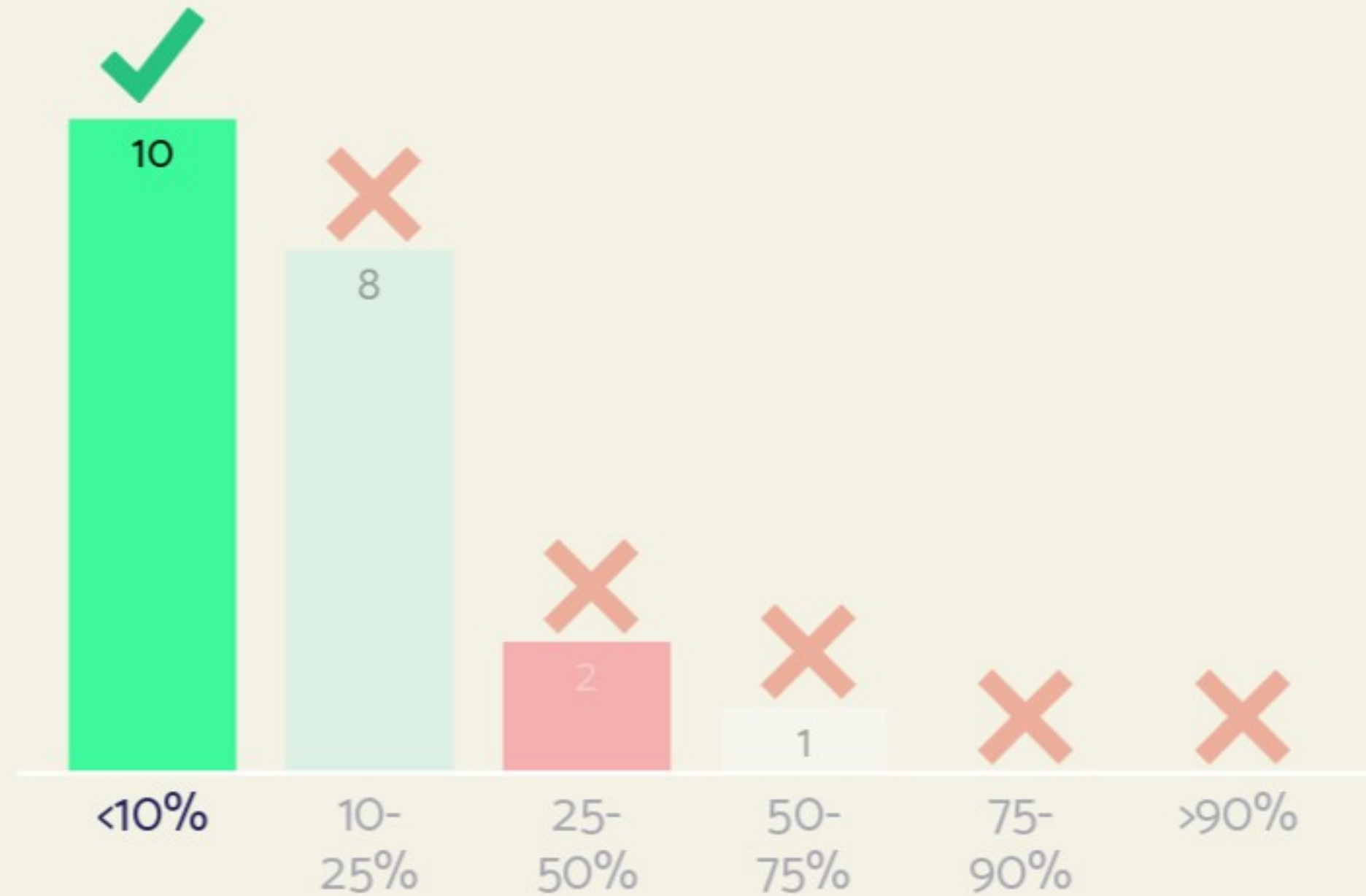
Leaderboard



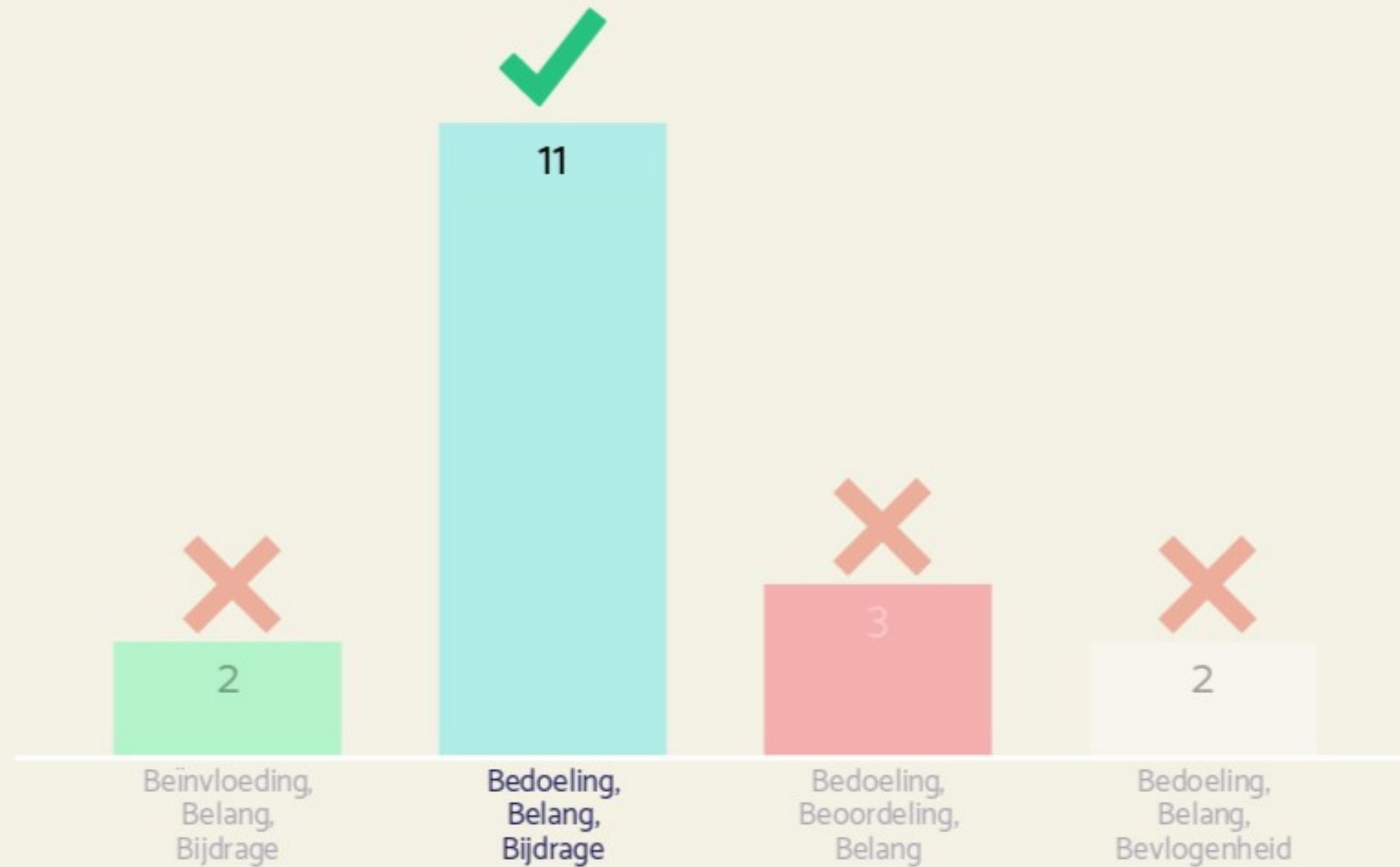
Welk element is in fase 4 (arbocatalogus) toegevoegd aan het beleid publieksagressie?



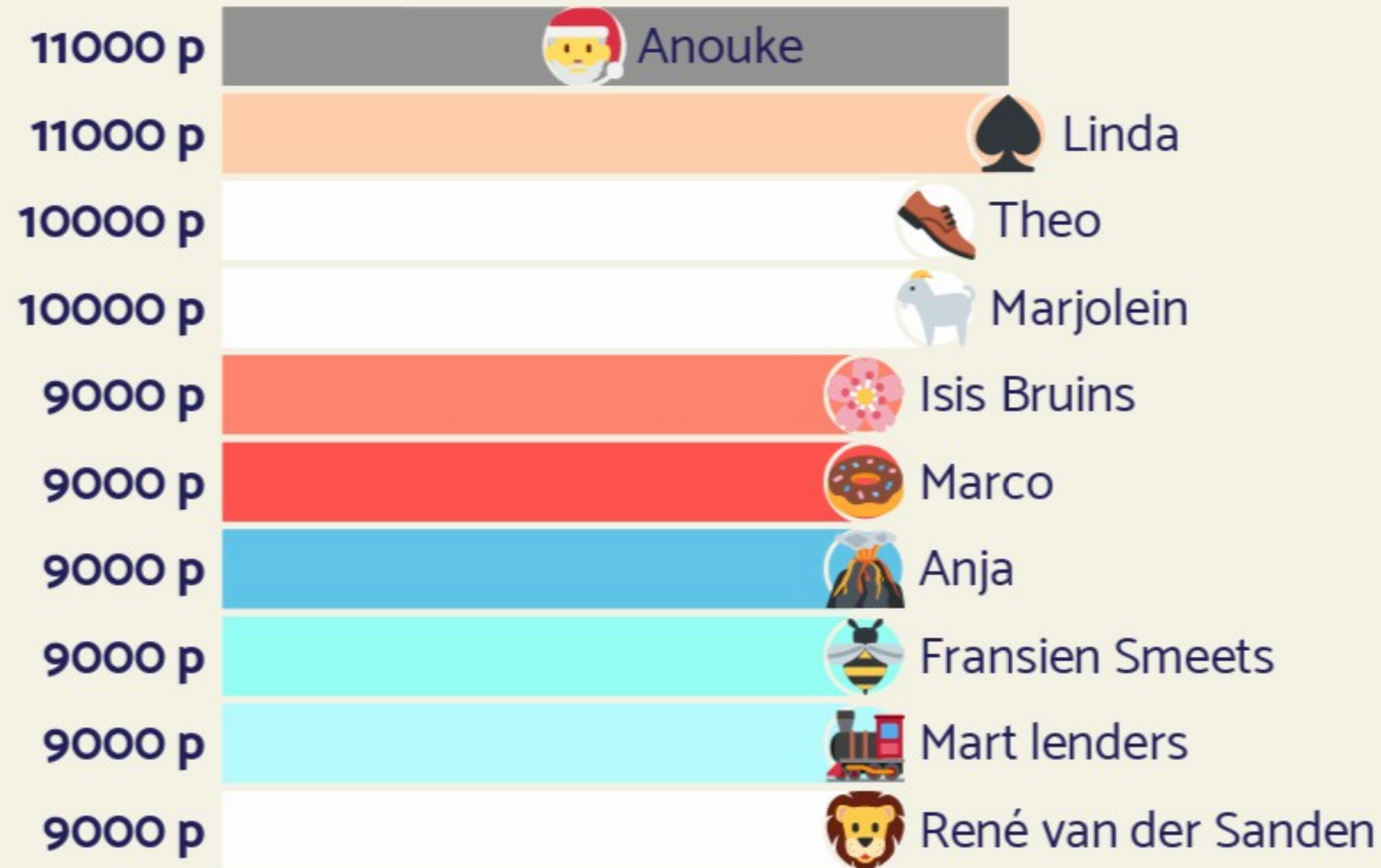
Hoeveel % van alle incidenten van agressie worden intern gemeld?



Wat betekenen de 3 B's?



Leaderboard



Wat ga je morgen met de opbrengst van vandaag doen?

Energiegevers zoeken en verder brengen; energievreters proberen in te dammen.