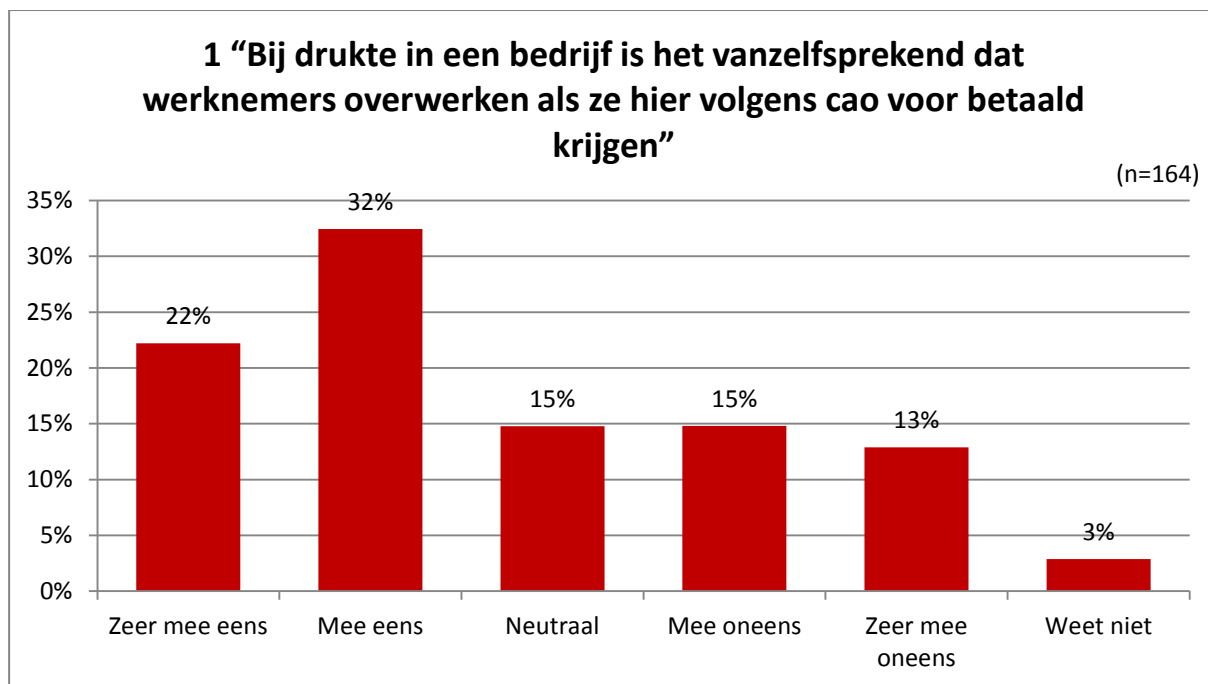


Overwerken

Nedcar in Born heeft extra capaciteit nodig om de productie te halen om toekomstige opdrachten niet in gevaar te brengen. Hiervoor hebben ze het personeel gevraagd om langer dan 8 uur per werkdag te werken.

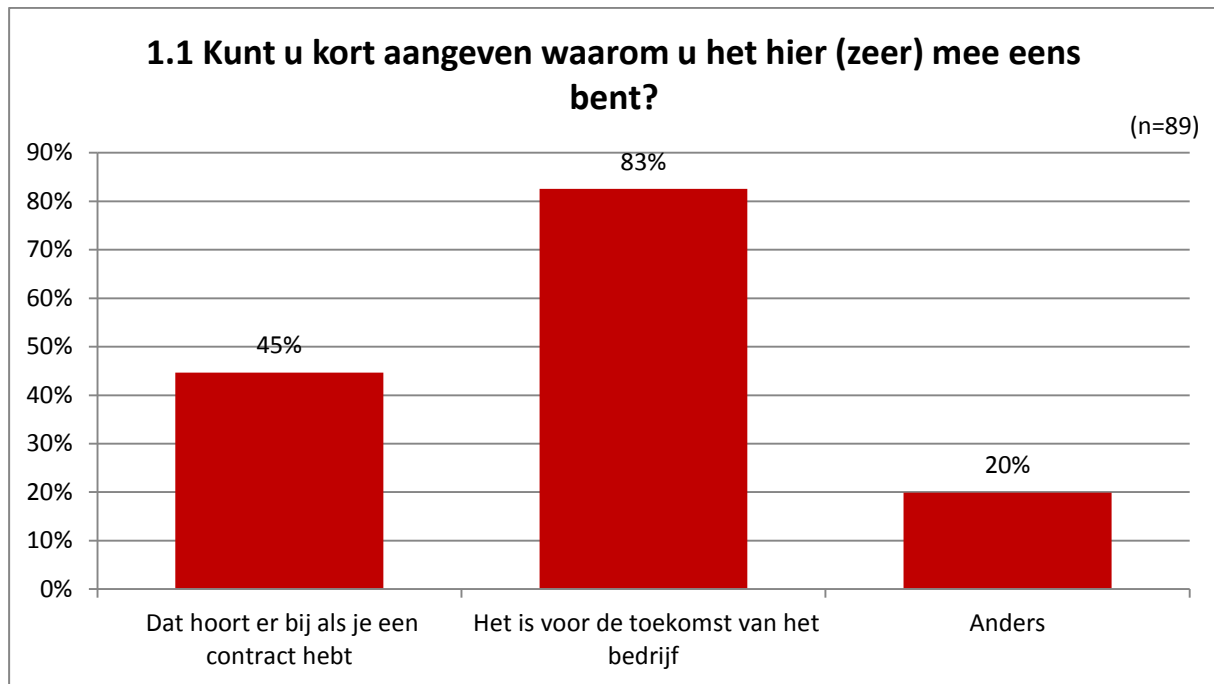
In hoeverre bent u het (on)eens met de volgende stelling?



Toelichting

- Zeer mee eens**
- Als je correct betaald wordt voor je overwerk en dit in het belang is van het bedrijf (lees: de veelbegeerde werkgelegenheid) moet je je schouders er onder zetten. Uiteraard is er een limiet aan overwerk.
 - De klant is koning, dus BMW mag een tijdelijke onspanning vragen om doelen te realiseren
 - Het werk moet gedaan worden, als men dalijk weer geen werk meer zou hebben krijg je weef ander gepiep!!
 - Is een vorm van loyaliteit jegens de werkgever.
 - We moeten niet zo zeuren, als we een extra tijd moeten bijzetten. Beter werk dan geen werk. Tip: leid jongeren op, die geen wer hebben. - laat jongeren meelopen met een werknemer(buddy principe)
- Mee eens**
- Als die overuren ook passend worden vergoed en de periode niet te lang duurt.
 - Als overwerk met instemming van medewerkers gebeurt , waarbij wel grenzen aan het aantal extra uren worden gesteld, moet dat wel kunnen
 - Een gezond bedrijf in de groei heeft ondersteuning van het personeel nodig: gedeelde belangen.
 - Medewerkers moeten wel een keuze hebben, ik vind het niet vanzelfsprekend! het zou niet zo moeten zijn dat het 10 uur is of anders gooien we je eruit. of een tijdelijke regeling, of met extra vrije dagen ter compensatie, en meer personeel inhuren

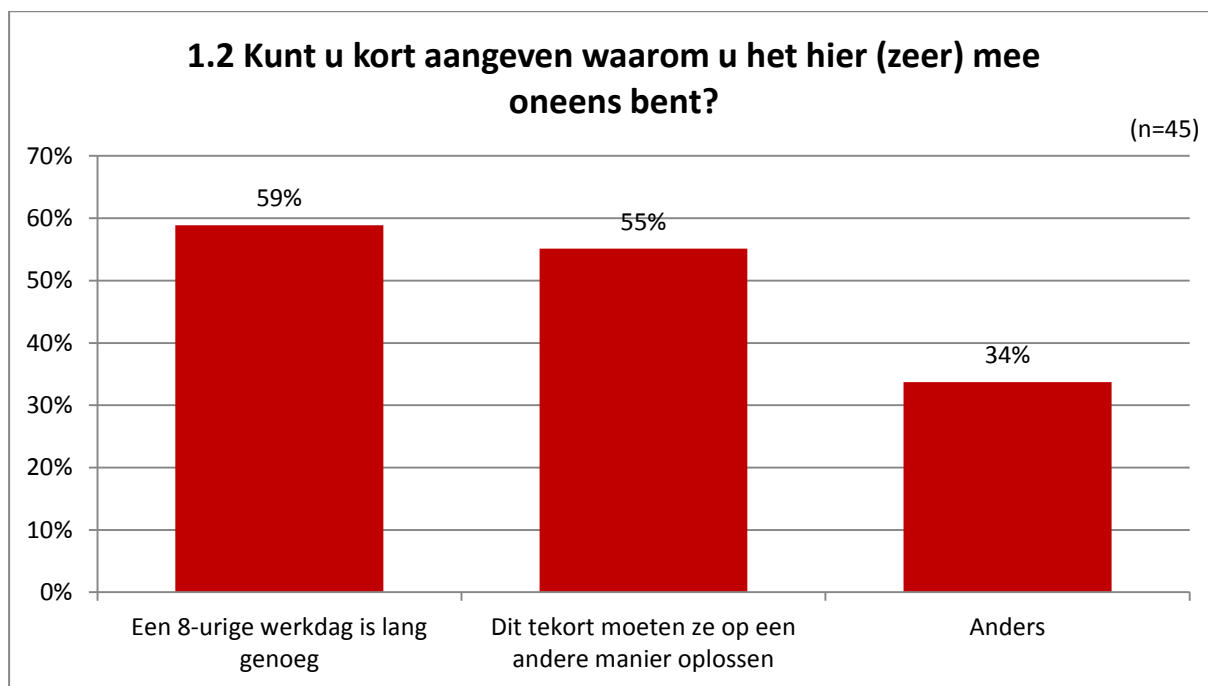
- | | |
|-----------------|--|
| Neutraal | <ul style="list-style-type: none"> • Overwerken moet wel in overleg worden afgestemd en voor een beperkte termijn gelden. • Als het gevraagd wordt, prima, maar niet als verplichting. Zonodig tijdelijk meer personeel aannemen • Als het niet te lang gaat duren, en alles volgens het boekje gaat moet dat kunnen. • Als het structureel is dienen er andere maatregelen te worden genomen. Overwerk is erg belastend, zeker voor het type werk dat zij bij VDL verrichten. • De stelling is te onduidelijk. Is het op vrijwillige basis, werkt men niet te lang teveel uren, enz. • Een zaak tussen nedcar medewerkers? • Misschien extra krachten inhuren, zodat deze ook kans op werk hebben al is dat tijdelijk? • Niet structureel. Alleen als het een piek betreft. Vermoeide werknemers heeft niemand wat aan. Een bedrijf is gebaat bij gelukkige en gezonde werknemers. • Overwerken op vrijwillige basis, eventueel met een hoger loon voor de overgewerkte uren zou voor alle partijen aangenaam zijn. Verplicht overwerken klinkt wrang. Niet iedereen vindt dat aangenaam. Ieder kan voor zichzelf uitmaken of hij/zij in het overwerk system stapt. Zo krijg je ook mensen die vol overgave en niet met tegenzin overwerken. |
| Mee oneens | <ul style="list-style-type: none"> • `Verplicht` overwerk brengt `druk` waardoor werknemer `overbelast` zou kunnen raken en zou kunnen `uitvallen` • Neem dan extra (tijdelijk) personeel aan • Vanzelfsprekend vind ik het niet. Tenminste afhankelijk van de duur. Bij een langdurige periode vind ik overleg op zijn plaats. • Wat men nu wil is structureel langer gaan werken zonder uitvoerig overleg. Men kan ook overwegen om 1 zaterdag per maand te gaan werken of om naar een 3 ploegendienst te gaan |
| Zeer mee oneens | <ul style="list-style-type: none"> • Dit kun je niet verplichten, als het op vrijwillige basis gaat vind ik het prima! • Ik bepaal zelf wel of ik overwerk en in principe doe ik dat NIET. Het bedrijf waar ik werk, merkt ook dat er weinig animo voor is en personeel is altijd krap gepland (dus eigen-schuld-dikke-bult). Je krijgt tegenwoordig bij overwerken van bv 3 uurtjes, 4 1/2 overuren, dus het wordt netjes beloont. Echter kan men volgens de CAO ouderen niet verplichten. Ik werk nu bijna 32 jaar bij het bedrijf, maar als iemand vraagt voor overwerkers, dan weten ze al bij voorbaat dat IK in elk geval geen JA zal zeggen. • Ik vind een 8 urige werkdag lang genoeg! er bestaat ook nog zoiets als een gezinsleven of relatie! • Men moet stoppen om zich hiermee te bemoeien. Dit is enkel een zaak tussen werkgever, werknemer en vakbonden. Mensen die er niet werken hoeven hier ook geen mening over te hebben. • Moeten ze maar meer personeel aannemen. • Vanzelfsprekend is dat niet, proportionaliteit is een voorwaarde en belastbaarheid dient aandacht te hebben. • Werkeloze inschakelen |
| Weet niet | <ul style="list-style-type: none"> • Elke dag overwerken is zwaar, 8 uur werken is 8 uur werken. Af en toe half uurtje tot uur over werken kan geen kwaad • Ik weet dat het werk niet licht is, dus er kan wel overgewerkt worden, maar dan wel met instemming van de werknemer en niet structureel. |



Anders, namelijk:

- Alleen als er voldoende personeel is om ook zo drukke perioden aan te kunnen
- Ben het alleen mee eens als er ook aan gewerkt wordt dat ze bezig zijn met uitbreiding van het personeel.
- Dat komt beide partijen ten goede
- De werknemer kan weigeren
- En voor de toekomst van de regio!
- Hei is in je eigen belang dat het goed gaat met het bedrijf waar je werkt maar ook in het belang van de omgeving. (Provincie). Overwerk moet wel te overzien zijn en niet een structureel karakter hebben. Eerst is men blij dat Nedcar gered is en nu is extra inzet / moeite al teveel. Ik heb altijd (in loondienst) extra gewerkt als het eens nodig is en dat zelfs zonder extra beloning en best vaak voor langere periode als het moest. Liefde moet van 2 kanten komen.
- Het gaat uiteindelijk ook voor het behoud van je baan. Als de fabriek geen opdrachten meer krijgt van BMW verdwijnen er banen.
- In aanloop naar inventarisatie van structurele uitbreiding van personeelsbestand
- Je hebt een baan, ga er dan ook voor!
- Je moet / mag niemand verplichten of straks consequenties aan verbinden.
- Lat ze hun bek houden, hebben ze werk lopen ze weer te kankeren, eikels
- Loyaliteit
- Mn NedCar zorgt voor enorm veel werkgelegenheid. Dit moet gekoesterd worden
- NedCar heeft met veel pijn en moeite eindelijk weer bestaansrecht. Als ze niet aan de deadline voldoen loop je het risico om je contract kwijt te raken. Ze hebben behoorlijk wat langdurige werklozen een kans gegeven. Je loopt dan het risico dat ze dan hun baan kwijt raken. Ze krijgen er tenslotte gewoon voor betaald. Je kunt dan NedCar de tijd geven om een nieuwe ploeg medewerkers aan te nemen. Zodat ze daarna weer het gewone aantal uren kunnen draaien.
- Ook voor het behoud van de werkgelegenheid in de regio
- Voor toekomst bedrijf en rest van regio
- Werken als er werk is en rusten als het rustig is.
- Werkgelegenheid voor collega's mag niet in gevaar komen

- Zelf altijd hard gewerkt en moeten werken, niet zeuren maar aanpakken en blij zijn dat je werk hebt
- Zolang dit geen structureel overwerk betreft ben ik het er mee eens. Als nedcar een periode langer moet werken om de produktie te kunnen halen is dit prima. Echter dit mag geen vrijbrief zijn om de produkties jaar in jaar uit te hoog in te schatten. In de wegenbouw is jaren lang met een zg jaarmodel gewerkt: in de zomermaanden een half uur, en bij sommige bedrijven een uur, langer werken. Deze uren werden opgespaard om in de maanden januari en februari deze weer te kunnen opnemen. Zo werd voorkomen dat er door een tw weinige werkvoorraad mensen moesten worden ontslagen. Hier heb ik ook nooit vakbonden of politici over gehoord.



Anders

- De meeste mensen werken hier helaas ook op contract basis waardoor de mensen ook minder binding met hun bedrijf hebben. ik hoor van exmedwerkers dat ze vaak niet correct behandeld worden. de leiding gevende hebben wel een vaste aanstelling .op de lange duur werkt dit systeem niet als mensen zich gaan voelen als wegwerpartikel
- Er zijn genoeg mensen die aan de kant staan; zij kunnen vast ingeschakeld worden.
- Gewoon meer personeel aannemen en niet op een verkeerde wijze bezuinigen via de ruggen van de werknemers. .
- Het kan best zo zijn dat er af en toe overgewerkt moet worden. Maar wat het woord al zegt: OVER werken. Het is wat mij betreft dus een gunst van de werknemer om hieraan mee te doen, en het moet zeker geen vanzelfsprekendheid worden. Is dat wel zo moet er ook een extra financiële compensatie/ extra vrije dagen tegenover staan.
- Kijk naar de eerdere toelichting
- Neem meer personeel aan tegen goede beloning en vaste contracten. Werk en ontspanning moet in balans blijven. Er zijn genoeg mensen met een burn-out. Dit drijft de ziektekosten weer omhoog.
- Overwerk is niet vanzelfsprekend
- Overwerk moet incidenteel blijven anders is er gewoon tekort aan werknemers en worden ze uitgebuit
- Werkt ziekteverzuim in de hand!

- Ze wisten waar ze aan begonnen m.b.t. invullen vacatures. Dit had het management dus kunnen voorzien en tijdig anticiperen.
- Zie boven
- Zie mijn extra toelichting

Toponderzoek

Toponderzoek is een Horsters no-nonsens bedrijf, dat sterk is in het **raadplegen van meningen**. In een mondige wereld waarin men direct resultaat wil zien, is het peilen van meningen / ervaringen / beleving van belang om te overleven.

Onze professionele en flexibele medewerkers hebben interesse voor uw onderzoeksvraag om beleving en verbeterpunten bij uw medewerkers en/of klanten regulier te raadplegen. Wij maken de (verbeter)punten die leven en spelen bij uw medewerkers en/of klanten transparant.

Hierop inspelen levert meerwaarde en duurzaam voordeel op. Tevens toetst u of ingezette acties resultaat hebben.

Toponderzoek faciliteert dit proces als onafhankelijk onderzoeksbureau TIPTOP voor u.