

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orser



Slimme werkgever investeert in de scholing van werknemer

Volgens de plannen van de Wet werk en zekerheid moet uw werkgever vanaf 1 juli 2015 vrijwel altijd een transitievergoeding betalen als hij een werknemer ontslaat die minstens twee jaar in dienst was. Heeft hij echter geïnvesteerd in scholing van de werknemer, dan mag hij die kosten van de vergoeding aftrekken.

Inzetbaarheid

De transitievergoeding is bedoeld om de inzetbaarheid van de werknemer en daarmee zijn kans op een nieuwe baan te vergroten. Heeft uw werkgever tijdens het dienstverband geïnvesteerd in scholing die bedoeld was om de brede inzetbaarheid van de werknemer te vergroten, dan heeft hij al aan een deel van zijn verplichting voldaan. Hij mag deze scholingskosten

dan aftrekken van de transitievergoeding bij ontslag.

Weigeren

De Eerstekamerfractie van de VVD maakte zich zorgen over het feit dat deze regeling het voor werknemers aantrekkelijk maakt om scholing te weigeren. Zo zorgt een werknemer ervoor dat hij de hoogst mogelijke transitievergoeding krijgt. Het kabinet veegde dit bezwaar van tafel in een memorie van antwoord. Volgens het kabinet zijn werknemers immers zelf ook gebaat bij scholing die hun arbeidsmarktperspectief verbetert.

 Met de vaktool 'Transitievergoeding Wet werk en zekerheid' kunt u de transitievergoeding berekenen. Download deze vaktool op rendement.nl/ortools.

Strijd van Asscher tegen oneerlijke concurrentie

Minister Asscher van het ministerie van SZW wil oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt tegengaan. Dat zijn de negatieve gevolgen van het vrije verkeer van werknemers binnen de EU. De minister wil dan ook dat Brussel zich gaat inspannen om gelijke beloningen voor gelijk werk te realiseren.

Lonen

Zo stelt hij voor om een Europees Coördinatiecentrum op te richten voor gemeenschap-

pelijke controles van inspectiediensten. Ook wil hij werkgevers verplichten om hun gedetacheerde werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden te geven als vaste werknemers.

Uitbannen

Verder moet Brussel zogeheten 'postbusondernemingen' uitbannen. Dit zijn organisaties die zich op papier in het buitenland vestigen, maar toch in eigen land actief blijven met lagere lonen.

Het e-portfolio voor uw OR

In een portfolio houdt een werknemer zijn competenties, talenten en diploma's bij. Daarmee brengt hij zijn competenties in kaart en stuurt hij zijn eigen ontwikkeling. Toch is dit niet alleen bruikbaar voor de 'gewone' werknemer; voor OR-leden is dit een passend middel om de ontwikkeling in het OR-vak in kaart te brengen.

Of u nu een werknemer bent, een OR-lid of beide: het is belangrijk dat u zich blijft ontwikkelen en kunt laten zien wat u in huis heeft. Duurzame inzetbaarheid staat niet voor niets hoog op de agenda van de Rijksoverheid en veel werkgevers. Het e-portfolio is daar een goed middel voor. Zie het als een digitaal dagboek van uw persoonlijke en loopbaanontwikkeling. Welke doelen dient het precies?

Doel 1 Overzicht van kennis en kunde

U verzamelt in uw werkzame leven veel bewijzen van uw ontwikkeling, zoals diploma's en certificaten. De kans is groot dat dit in kasten, laden en dozen verdwijnt. Een e-portfolio is niet alleen nuttig om alles digitaal bij te houden; u kunt ook al uw oude ontwikkelingsbewijzen digitaliseren. U heeft dan alles op een centraal punt, in één document. Denk daarbij aan diploma's, certificaten, rapporten, nieuwsbrieven, e-mails die iets bewijzen, competentie filmpjes, gespreksopnamen en noem maar op.

Doel 2 Het aantonen van kennis en kunde

Mocht u in de toekomst besluiten om een opleiding te volgen of een aantal competenties te willen aantonen via een EVC- of EVP-traject, dan heeft u het voorwerk al gedaan door een e-portfolio op te zetten. U kunt natuurlijk ook een e-portfolio maken, juist omdat u bewijsmateriaal moet aanleveren voor een EVC- of EVP-traject. In het aprilnummer van OR Rendement las u meer over EVC en EVP.

Doel 3 Ontwikkeling bijhouden

Veel OR-leden staan er niet bij stil hoe waardevol het is om hun taken en ontwikkelingen in het OR-vak bij te houden. U kunt dat namelijk goed gebruiken voor uw carrière. Voor het inrichten van uw e-portfolio kunt u verschillende indelingen gebruiken zoals in competenties of op basis van tijd. Het is dan waardevol om daarin 360-gradenfeedback op te nemen. U doet dat door aan een mederaadslid

►►►



te vragen hoe hij vindt dat u functioneert, liefst gekoppeld aan een competentie. Zo weet u waar u goed in bent en waarop u zich nog kunt ontwikkelen. Nog waardevoller zijn de uitkomsten van een coachingstraject. Is dat goed bijgehouden, dan blijkt daaruit precies hoe u zich heeft ontwikkeld. In het meinummer van OR Rendement las u meer over e-coaching.

Doel 4 Kennis delen en vergaren

Maakt u het e-portfolio gedeeltelijk toegankelijk voor collega's, dan zien zij welke kennis en vaardigheden u in huis heeft. Zeker als u dat op competenties indeelt, maakt dat het zoeken een stuk makkelijker. Werkt iedereen binnen de OR met een e-portfolio, dan kunt u op basis daarvan de perfecte taakverdeling maken voor het OR-werk. Het is tenslotte precies duidelijk wie waarin goed is of wie zich juist op een bepaald onderdeel kan ontwikkelen. Daarmee neemt u de regie over uw eigen ontwikkeling én die van uw OR!

Doel 5 Zoektocht naar een nieuwe functie

Sommige e-portfolio's kunt u koppelen aan een vacaturebank. Daarmee transformeert u uw e-portfolio van digitaal dagboek van uw ontwikkeling naar een overzichtelijk cv. Het is toch een geweldig idee dat een zoekmachine uw e-portfolio scant en op basis daarvan een aantal relevante vacatures voor u opspoot? Misschien wordt u wel verrast door een functie waar u nooit aan had gedacht, maar die wel bij uw competenties past!

Brigitte Diderich, trainer/coach bij FNV Formaat, tel. 06 525 990 37, e-mail: brigitte.diderich@fnvformaat.nl, www.fnvformaat.nl

Opbouw e-portfolio

1 Persoonlijke gegevens

A. Identificatiegegevens

B. Ontwikkelingsvoorwaarden

C. Doelen & ambities

D. Interesses

E. Relaties en netwerken

F. Competenties

2 Resultaten

G. Activiteiten

H. Producten

I. Evaluaties en beoordelingen

J. Reflecties

K. Formele erkenningen

3 Showcase/cv

Opleidings-
overzicht

Ervarings-
overzicht

Gegevens/
resultaten

Er woedt een hevige strijd bij zoektocht Wajongers

Vervolg van pagina 2

De toezegging van werkgevers – in het kader van de quotumwet – om in 2026 maar liefst 125.000 banen (100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid) voor arbeidsgehandicapten te hebben gerealiseerd, is onrealistisch. Dit stelt Intelligence Group in het onderzoeksrapport 'War for Wajong'. Volgens deze partij zijn maximaal 64.000 Wajongers geschikt en bereid om te werken.

Massaal

Volgens het onderzoek gaan werkgevers zich straks massaal richten op Wajongers met een lichte beperking. Hierdoor kan er een ware strijd ontstaan om deze Wajongers te werven. Om het werkgeversimago onder deze Wajongers te versterken, adviseert Intelligence Group werkgevers de volgende maatregelen te nemen:

- Bevorderen van flexibiliteit. Geef Wajongers de mogelijkheid om parttime te werken en hun uren flexibel in te delen. Afhankelijk van de werkzaamheden kan thuiswerken ook een optie zijn.
- Draagvlak creëren voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. Het is belangrijk dat Wajongers zich welkom voelen in de organisatie.
- Individueel afgestemde ontwikkelingsplannen en opleidingsmogelijkheden aanbieden.
- Ondersteuning en begeleiding bieden. Denk aan aanpassingen op de werkplek, zoals een aangepaste bureaustoel, toegankelijke rolstoelingang of een speciale muis. Voor Wajongers met een verstandelijke beperking kan begeleiding door een jobcoach van UWV uitkomst bieden.
- Verstrekken van een reiskostenvergoeding of reisvoorzieningen aanbieden. Voor veel Wajongers is de reisafstand een belangrijk criterium voor een baan. Ook (aangepast) vervoer aanbieden is een mogelijkheid als een Wajonger door zijn beperking lastig op het werk kan komen.

! Op basis van artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft uw ondernemingsraad een bevorderende taak als het aankomt op het aannemen van arbeidsgehandicapten. Zorg – zeker nu de Quotumwet in de praktijk wordt gebracht – dat uw OR hiermee alvast in overleg gaat met de bestuurder. Welke plannen heeft hij en wat kunt u eraan toevoegen?



Direct het laatste #vaknieuws?
Volg @OR_Rendement