

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



Ministerraad akkoord met de nieuwe Quotumwet

De ministerraad gaf onlangs akkoord voor de Quotumwet. Deze wet treedt in werking als werkgevers niet voldoen aan hun vrijwillige toezegging om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Hierover zijn in april vorig jaar afspraken gemaakt in het sociaal akkoord.

Arbeidsbeperking

Het doel van de wet is meer mensen met een beperking aan het werk te krijgen. Het kabinet maakte daarover in april vorig jaar afspraken met de sociale partners. Werkgevers stellen jaarlijks duizenden banen beschikbaar voor

mensen met een beperking die niet in staat zijn om zelf het minimumloon te verdienen, oplopend tot 100.000 banen in 2025. Daarbovenop komen bij de overheid in dezelfde periode 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Beoordeling

Als de afgesproken extra banen er niet komen, treedt de in het wetsontwerp vastgelegde quotumplicht in werking. Wordt het quotum niet gehaald, dan zijn werkgevers verplicht om mensen met een handicap in dienst te nemen. De eerste meting is in 2016.

OR-e-coaching

Coaching van OR-leden komt niet op grote schaal voor. Toch kan daarin verandering komen op het moment dat OR-leden zich individueel meer willen ontwikkelen en hier hulp en ondersteuning bij nodig hebben. Tot nu toe was persoonlijke coaching daar een geëigend middel voor, maar tegenwoordig is e-coaching een serieuze optie.

Als u een coach zoekt, bent u op zoek naar iemand waarmee u een 'klik' heeft. U zit tijdens de coaching tenslotte tegenover elkaar en voert samen – soms diepgaande – gesprekken. En dat moet goed aanvoelen. Deze sessies kosten veel tijd, omdat u ook aan de (vertrouwens)relatie moet werken. Een coachingsessie kost meestal 1,5 uur en daar komt de reistijd nog bovenop. En dat is precies de reden waarom e-coaching terrein wint. Hoe werkt het?

Face-to-face

Het coachen van persoon tot persoon op de klassieke manier wordt ook wel face-to-face-coaching genoemd (kortweg: F2F-coaching). Bij e-coaching is dat niet het geval, omdat u zich niet in dezelfde ruimte bevindt. Er is een zekere afstand en dat heeft zowel na- als voordelen. Voordelen van e-coaching zijn het laagdrempelige karakter, het eist weinig (reis)tijd en is goed in te zetten voor 'kleinere' coachingsdoelstellingen. Een ander groot voordeel is dat u e-coaching kunt volgen zonder dat u daarbij op een specifieke tijd op een specifieke plaats moet zijn. Het kan namelijk plaats- én tijdonafhankelijk plaatsvinden.

Coachingsvormen

E-coaching kent verschillende vormen. De vorm die het beste bij u aansluit, hangt helemaal af van uw persoonlijke behoeften en het coachingsdoel. In de tabel hieronder

Coachingsvorm	Nabijheid	Zichtbaarheid	Uitingsvorm	Synchroon ²
F2F-coaching ¹	dichtbij	ja	gesproken	ja
videocoaching	op afstand	ja	gesproken	ja
telefooncoaching	op afstand	nee	gesproken	ja
chatcoaching	op afstand	nee	geschreven	ja
mailcoaching	op afstand	nee	geschreven	nee

¹ Face-to-face-coaching (een persoonlijk één-op-één-gesprek)

² (a) synchroon: de mogelijkheid tot gelijktijdige communicatie

Speciale pensioencommissie gaat fondsen controleren

De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid maakten vorige maand bekend wie de leden zijn van de Monitoringcommissie die gaat toezien op de naleving van de door hen opgestelde Code Pensioenfondsen.

Code

Vanuit uw medezeggenschapsrol is het vooral interessant om te weten wat die commissie nu precies doet. Zo hebben de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid eind 2013 de Code Pensioenfondsen opgesteld, waarin gedragsregels zijn opgenomen voor pensioenfondsen in Nederland. De commissie gaat de fondsen vanaf

deze maand controleren op de naleving van die code.

Kernfuncties

De code bevat bepalingen over het functioneren van de verschillende organen binnen een pensioenfonds en over thema's zoals benoemingen, zittingstermijnen, beloningen, diversiteit, risicomanagement en verantwoord beleggen. Het doel van de code is om de verhoudingen binnen fondsen en de communicatie met belanghebbenden transparant te maken. De code richt zich op de uitvoering van de drie bestuurlijke kernfuncties: besturen, toezicht houden en verantwoording afleggen.



Vorm	Omschrijving	Voordeel	Nadeel
Video	Hetzelfde als F2F, maar dan via een webcam.	■ Plaatsonafhankelijk. ■ Geen reistijd.	■ U voelt niet de aanwezigheid van de ander. ■ Kans op technische problemen.
Telefoon	Hetzelfde als F2F, maar dan via de telefoon.	■ Plaatsonafhankelijk. ■ Geen reistijd.	■ U voelt niet de aanwezigheid van de ander. ■ U ziet de ander niet.
Chat	Via programma's als Google Talk, Skype, Whatsapp.	■ Plaatsonafhankelijk. ■ Geen reistijd. ■ Kan anoniem.	■ U kunt elkaar niet zien of horen. ■ U moet op elkaar wachten. ■ U moet taalvaardig zijn.
E-mail	Gebruik van mailprogramma of beveiligde programma's voor e-coaching.	■ Plaats-/tijdonafhankelijk. ■ Kan anoniem. ■ U kunt nadenken of met iemand overleggen vóór u uw coach mailt.	■ U kunt elkaar niet zien of horen. ■ Kans op miscommunicatie: u ziet niet hoe de ander iets ontvangt. ■ U moet taalvaardig zijn.

vindt u een overzicht van verschillende vormen van e-coaching en wat daarbij specifieke kenmerken zijn. In de tabel hierboven ziet u de voor- en nadelen van de verschillende vormen. Kiest u voor e-coaching, houd dan rekening met die informatie.

E-mailcoaching

De vreemde eend in de bijt is e-mailcoaching. Wat e-mailcoaching anders maakt, is de anonimiteit en de tijd- en plaatsonafhankelijkheid. Zo kan het een voordeel zijn dat u de coach niet kent. Daardoor focust u zich veel meer op uzelf en voelt u zich vrij om uw gedachten op papier te zetten; net als in een dagboek. Ook kunt u het meest geschikte moment bepalen om uw coach te mailen of aan een opdracht te werken.

E-mailcoaching is erg geschikt voor competentieontwikkeling. Het focust op uw werk omdat u tijdens het traject werkt met opdrachten. Net als in een gewoon F2F-coachingstraject werkt u eerst aan de coachvraag en komt u samen tot een doelstelling. Omdat u alles via de mail bespreekt, kunt u makkelijk terugvinden wat eerder in het traject is besproken. Bij F2F-coaching is dat lastiger.

Doelgericht

E-coaching is minder geschikt voor complexe hulpvragen of coachingsdoelen. Wel is e-coaching zeer geschikt voor competentiegericht coachen waarbij u wordt uitgedaagd om uw kennis, vaardigheden en bekwaamheden te verbeteren. Zo leert u doelgericht en effectief uw nieuwe vaardigheden toe te passen in uw werk.

Brigitte Diderich, trainer/coach bij FNV Formaat, e-mail: brigitte.diderich@fnvformaat.nl, tel. (06) 52 59 90 37, www.fnvformaat.nl

Zoek advies bij het Huis voor Klokkenluiders bij het melden van misstand

In 2013 hebben 435 personen het Adviespunt Klokkenluiders benaderd voor het melden van een misstand binnen hun organisatie. Daarvan zijn 61 zaken uiteindelijk beoordeeld als echte klokkenluiderszaak waarin een maatschappelijke misstand werd gemeld. Denk daarbij aan fraude, belangenverstremgeling en mismanagement. Wat enigszins verontrustend is, is dat zo'n driekwart van alle klokkenluiders negatieve gevolgen ondervond na melding van een misstand. Denk daarbij aan pesten, buitensluiten of ontslag.

Klokkenluiderszaken

Uit het jaarverslag van het Adviespunt Klokkenluiders blijkt dat werknemers in ongeveer driekwart van de gevallen om advies vragen. Daarnaast kreeg het Adviespunt verzoeken om informatie. Er waren 61 klokkenluiderszaken en daarbij hebben 48 personen uiteindelijk definitief een melding van de misstand gedaan. Helaas blijkt driekwart van de klokkenluiders te maken te krijgen met negatieve gevolgen na de melding, zoals pesten, een overplaatsing of ontslag.

Soms klopten klokkenluiders ook pas bij het Adviespunt aan nadat zij te maken kregen met de negatieve gevolgen van hun melding. Het Adviespunt geeft aan dat het in ieder geval verstandig is om zo snel mogelijk om advies te vragen. Daarmee kunnen zij de klokkenluider al vanaf het begin goede begeleiding bieden.

Meldsysteem

Het Adviespunt wijst verder op het belang van een veilig meldsysteem binnen de organisatie. Een klokkenluidersregeling valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Het is belangrijk voor klokkenluiders om te weten dat zij altijd zelf de baas blijven over de melding die zij bij het Adviespunt hebben besproken.

Een klokkenluider mag dan ook besluiten om zijn melding bij het Huis voor Klokkenluiders terug te trekken als hij de mogelijke negatieve consequenties toch niet ziet zitten. Op dat moment mag het Adviespunt niets meer met deze informatie doen. Zij hebben niet net als ambtenaren een meldingsplicht.

Wetsvoorstel

Het Adviespunt Klokkenluiders moet via een wetsvoorstel worden omgedoopt tot het Huis voor Klokkenluiders. Volgens de planning van de Eerste Kamer moet het wetsvoorstel voor de Wet Huis voor klokkenluiders op 20 mei 2014 behandeld worden.