

Meeting¹³

Een uitgave van FNV Formaat Najaar 2011



Tips voor effectief en kritisch lezen

Overwin je leesangst!

BOUWINVEST

Medezeggenschap op maat

CHARLEY RAMDAS

Investeren in menselijk kapitaal

ZELFROOSTEREN

Nedtrain maakt het niet moeilijker dan het is

'Medezeggenschap op maat'

Bouwinvest pag 24



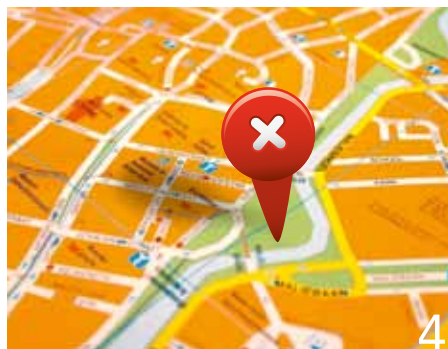
24



20



22



4



10

COLOFON

Meeting is een uitgave van FNV Formaat

Redactie

Ariane Blokzijl (eindredactie),
Charlotte Wouters, Bert Kruiter,
Her Grimbergen, Glenda Pelhann,
Bart van Gageldonk

Adres

FNV Formaat
Postbus 565, 3440 AN Woerden
0348 497 397
info@fnvformaat.nl

Ontwerp & Vormgeving

RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht
Fotografie Puur Portret,
Jan Lankveld, RAAK,
Photocase, Hollandse Hoogte

Illustraties Martijn Houtkamp

Druk Schotanus & Jens

Het volgende nummer van
Meeting verschijnt in april 2012

fnv
Formaat
sterkt mensen in het werk



INHOUD

De kaart is niet het gebied....	4
Nieuws	6
Rubriek: Ouwe rot - Jonge rot	8
"Menselijk kapitaal, daar draait het om" Charley Ramdas vicevoorzitter FNV Bouw	10
MOP	13
Werkt de werkkostenregeling al?	14
Zelfroosteren bij Nedtrain	16
Uit het OR-leven gegrepen; Siebe van der Zon, OR-voorzitter ACI	20
Last van Leesangst?	22
In gesprek met directie, HRM en OR van Bouwinvest over medezeggenschap	24
Buitenlandse overnames: Wie grijpt de informele macht?	28
Rubriek: Hoe was het? Terugblik op een programma	30
Flexibele Organisatie - flexibele medewerkers	32
OR-kwaliteiten? Maak er werk van!	34

Een nieuw geluid?



Meeting is vernieuwd. Niet alleen het uiterlijk, maar ook de inhoud. Tot nu toe stond vooral uw ondernemingsraad centraal, voortaan richten we ons ook op uw organisatie. Medezeggenschap is immers een zaak van alle betrokkenen en dat maakt dit blad ook interessant voor uw leidinggevende, de HR-afdeling of uw bestuurder.

Vroeger verzorgde ik ook wel workshops voor bestuurders en HR-managers. Niet om geniepig de mazen van de WOR te leren omzeilen. Wel om na te denken over hun verwachtingen over de OR. Hoge verwachtingen, die vaak niet waargemaakt werden, zo bleek. Dat leidde tot uiteenlopende reacties, van teleurstelling tot cynisme. In de workshop zochten we samen naar mogelijkheden om ook zelf een bijdrage te leveren aan de verbetering van medezeggenschap. Want de gedachte dat je een OR zoveel mogelijk zijn eigen gang moet laten gaan leeft ook onder bestuurders erg sterk – en blijkt vaak genoeg funest voor goede medezeggenschap. Uitwisselen, verwachtingen delen met elkaar en elkaar scherp houden, daar wordt medezeggenschap beter van.

'Uitwisselen, verwachtingen delen met elkaar en elkaar scherp houden'

Veel bestuurders zijn best bereid te investeren in de medezeggenschap in hun bedrijf, als ze er wat voor terugkrijgen. Een deskundige en efficiënt werkende ondernemingsraad bijvoorbeeld. Bespreek daarom aan het begin van uw zittingstermijn uw plannen met de bestuurder om te komen tot een Meerjaren Opleidingsplan (MOP). FNV Formaat heeft hiervoor een specifieke aanpak ontwikkeld. Lees hierover meer op pagina 13.

Deze Meeting geeft een inkijkje in wat medezeggenschap organisaties en hun medewerkers kan opleveren. Onze klanten hebben hiervoor een bijdrage geleverd. U zult zien, niet alleen OR-leden, maar ook HR-managers en bestuurders passeren de revue in ons blad. En dat is maar goed ook, want door de verschillende gezichtspunten met elkaar te confronteren ontstaat echte medezeggenschap. Geeft u dit blad ook eens door aan uw bestuurder?

Hans Hautvast
Directeur FNV Formaat

 @HansHautvast

De kaart is niet het gebied en 4 andere wijsheden uit NLP

Wil de OR effectiever communiceren met de achterban en de bestuurder? Neuro Linguistisch Programmeren kent een aantal vooronderstellingen die zeer bruikbaar zijn.

TEKST BART VAN GAGELDONK

1 De kaart is niet het gebied.

Een landkaart is een representatie van de werkelijkheid maar niet de werkelijkheid. De kaart van Utrecht geeft niet dezelfde indrukken als een wandeling door Utrecht, het geluid van de Domklok, of de geur van de Oudegracht. Op de kaart zou je wellicht de kortste route van A naar B kiezen. Als je er écht loopt, op bijvoorbeeld een zaterdag, dan kijk je wel drie keer uit voor je een route over het Vredenburg kiest: door de drukte is er geen doorkomen aan. De OR kan een medewerkerstevredenheidsonderzoek of een adviesaanvraag lezen, maar moet zich ervan bewust zijn dat dat niet de 'hele' waarheid is. Ga naar buiten, ga de vloer op en praat met mensen.

2 Respecteer het 'model van de wereld' van de ander

Iedereen heeft een eigen 'model van de wereld'. Een eigen manier van denken om de wereld waarin we leven te duiden in, voor deze persoon, ordelijke en begrijpelijke informatie. Cultuur, opvoeding, geloof, overtuigingen en eerdere ervaringen spelen daarin een rol. Binnen organisaties geldt hetzelfde. Dit 'Model van de Organisatie' scheelt per mens, per afdeling, per rol of functie. Marianne van 57 zal een ander "model van de organisatie" hebben dan Farida van 25. Het ene model is niet goed of fout of beter dan het andere. Respecteer het model van de ander en onderzoek als OR vanuit welk model de gesprekspartner redeneert en stem je doelen en communicatie af zodat het past binnen zijn model.

3 De betekenis van jouw communicatie is de respons die je krijgt.

Deze vooronderstelling is bijzonder van waarde voor ondernemingsraden die vaak tegen een ongeïnteresseerde

achterban aan lopen. Hoe frustrerend het ook is als je een mooi OR-bulletin op het prikbord plakt en dat het vervolgens niet gelezen wordt, de enige die het kan veranderen ben je zelf. Jij wilt namelijk dat een boodschap de betekenis krijgt die je bedoelt.

4 Elk huidig gedrag is op dat moment iemands beste keuze.

Bestuurder boos? Onderlinge irritaties in de OR? Kennelijk ziet de betreffende persoon geen ander alternatief. Interessant is om te onderzoeken waarom iemand niet tot ander gedrag kan komen. Is een persoon bijvoorbeeld geïrriteerd omdat hij of zij het gevoel heeft niet begrepen te worden? Zoek aansluiting door te benoemen dat je die persoon goed begrijpt. Of vraag om meer informatie van die persoon om hem/haar goed te begrijpen. Bedenk: Het gedrag staat niet voor wie de persoon is. Accepteer de persoon, niet per se het gedrag.

5 In communicatie bestaat geen mislukking, alleen feedback.

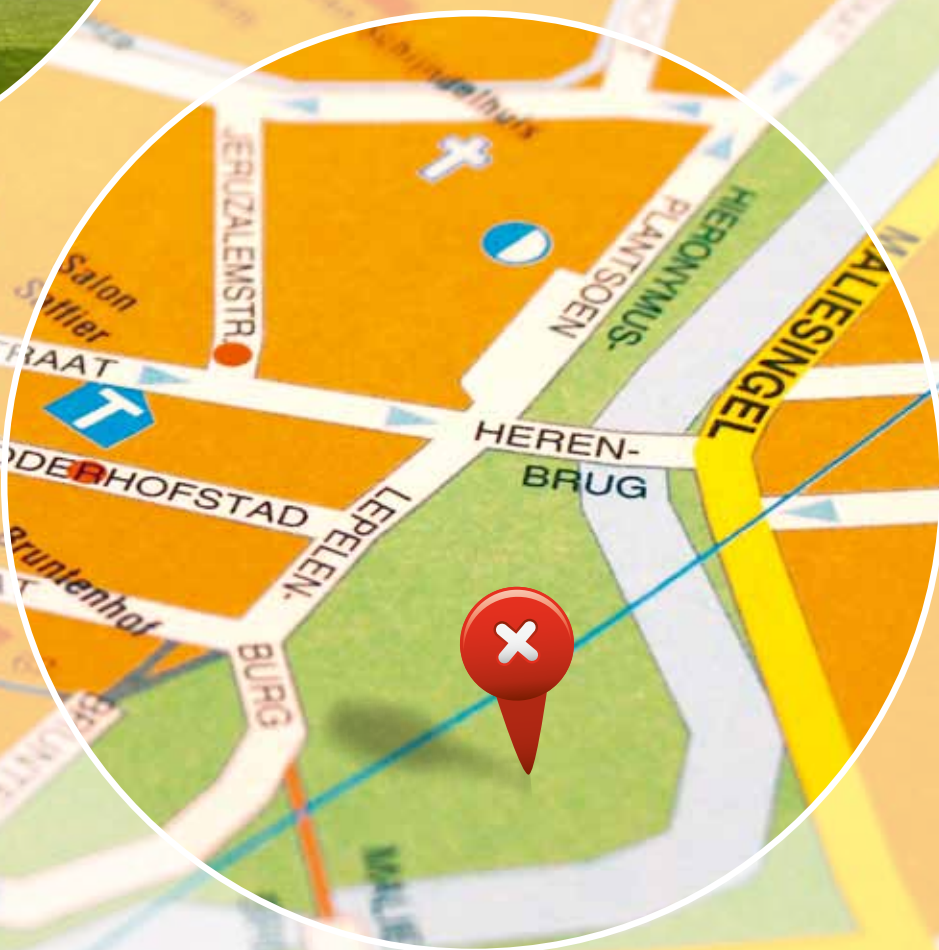
Heeft je communicatie niet het beoogde effect gehad? Wanhoop niet! Het is niet mislukt maar geeft je informatie over de ander. Loop punt 1 t/m 4 na en bekijk waar het 'misloopt'. Misschien baseer je je op een andere representatie van de werkelijkheid of redeneer je uit een voor de ander onbegrijpelijk model. Misschien zit heel iets anders dan je boodschap de ontvanger dwars, bijvoorbeeld een net ontvangen boete voor door rood rijden... Leer van de feedback en sluit in je communicatie aan, juist op die punten waardoor de eerdere communicatie niet effectief verliep. •



TWITTER | volg NLPNL
FACEBOOK | NLP

MEER WETEN OVER NLP? > WWW.IEPODOC.NL
SPECIAAL VOOR ORLEDEN > WWW.FNVFORMAAT.NL





NEURO LINGUISTISCH PROGRAMMEREN

NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren) stelt je in staat om meer flexibel in je communicatieve gedrag te zijn. Begin jaren '70 bestudeerden R. Bandler en J. Grinder een aantal bijzonder goede therapeuten. Ze analyseerden wat deze mensen deden en dachten. Vervolgens vertaalden ze de uitkomsten naar bruikbare modellen en technieken: NLP. Door de jaren heen is

NLP door toevoegingen van velen verworden tot een serie denkwijzen, modellen en technieken die behulpzaam zijn om, onder andere, met meer flexibiliteit en effect te communiceren. Vooral mensen die beroepsmatig met andere mensen werken zoals therapeuten, trainers en managers doen hun voordeel met NLP.

Social media; tijd voor een privé alter ego?

Nederlandse werknemers bezorgd over risico's social media

Uit recent onderzoek van carrièresite Monsterboard.nl blijkt dat de helft van de Nederlanders (50%) hun online sociale netwerken veelvuldig inzetten voor carrière-doeleinden. Zowel zakelijke als privénetwerken worden ingezet. Ruim de helft van de Nederlanders (54%) is dan ook bezorgd over het mixen van werk en privé op sociale netwerken. In de rest van Europa is dat percentage met 67% nog een stuk hoger. Opvallend is dat ons



land koploper is in gebruik van social media (Comscore, april 2011), maar in vergelijking met omringende landen minder bezorgd is over risico's. Het onderzoek, uitgevoerd door onderzoeksbureau KRC Research in Nederland, Groot-Brittannië, Duitsland en Frankrijk, toont aan dat een grote groep medewerkers zich zorgen maakt over de mix tussen werk en privé op social media. Franse medewerkers maken zich het meeste zorgen (79%), gevolgd door Duitsland (74%), Groot-Brittannië (56%) en Nederland (54%). Het mixen van gesprekken en content (zoals foto's) van vrienden met professionele contacten verontrust werknemers het meest. Het meest voorkomende probleem zijn collega's die vrienden willen worden op privé sociale netwerken (18%). ●

VOOR MEER INFORMATIE > MONSTERBOARD.NL

Richt camera's op werkplek niet op eigen personeel

Beveiligingscamera's, ze zijn niet meer weg te denken. En altijd met het argument: het is nodig voor onze veiligheid. Maar veiligheid en de schending van privacy liggen in elkaars verlengde. Dat ondervinden ook werknemers die werken met camera's in de winkel.

Dit ervaren werknemers van bouwbedrijf Hornbach dat niet alleen potentiële dieven of andere kwaadwillenden in de gaten werden gehouden, maar ook zichzelf. FNV Bondgenoten heeft de directie van Hornbach gewaarschuwd en duidelijk gemaakt dat dit verboden is. De bond heeft werknemers geadviseerd niet akkoord te gaan met functioneringsgesprekken waarin feiten naar voren komen die alleen verkregen kunnen zijn via camera's.

Wanneer wel?

Hans Hubregtse, adviseur van FNV Bondgenoten op dit gebied, legt uit waar de grenzen liggen bij het gebruik van beveiligings-camera's die gericht zijn op het eigen personeel. "Een werknemer moet er zelf toestemming voor geven, of de werkgever heeft een zwaarwegend belang."



Toestemming ondernemingsraad

Zo'n zwaarwegend belang is er bijvoorbeeld als er veel geld wordt gestolen. Maar dan moet er altijd nog toestemming worden gevraagd aan de ondernemingsraad. Hubregtse: "De ondernemingsraad moet in dit geval altijd de vraag stellen: is dit wel het juiste middel? Een camera is natuurlijk nuttig om diefstal te voorkomen, maar is niet bedoeld om te kijken of werknemers op tijd op hun werk verschijnen." •

VOOR MEER INFORMATIE > WWW.FNV.BONDGENOTEN.NL

Meer
nieuws
en info:
fnvformaat.nl

>> Nieuws | Media | Online



GAMEN TEGEN FILES? Een aantal bedrijven en instellingen gaat binnenkort aan de slag met een computerspel dat hun werknemers moet verleiden vaker de auto te laten staan of de spits te mijden. Dit onlinespel Van5naar4 is met een subsidie van de rijksoverheid ontwikkeld door het Rotterdamse multimediabedrijf Organiq in samenwerking met adviesbureau DTV Consultants uit Breda. De doelstelling is simpel: elke 5 werkdagen 1 dag slimmer reizen. Dus met het openbaar vervoer, de fiets, carpooling of thuiswerken. Van 5 dagen naar 4 is een kleine stap, maar als heel Nederland zou meedoen, scheelt dat enorm aan files en CO₂-uitstoot", aldus Sander Buningh van Organiq. Meedoen en kijken hoe jouw organisatie slimmer kan reizen en werken? •

CHECK > WWW.VAN5NAAR4.NL

GROEN LICHT VOOR UNIFORMERING LOONBEGRIJP De Eerste Kamer heeft dinsdag ingestemd met het wetsvoorstel voor de 'uniformering van het loonbegrip'. Daardoor moet het loonstrookje veel eenvoudiger worden. Het kabinet wil het nieuwe loonstrookje per 2013 invoeren. Door aparte bijdragen van werkgevers en werknemers, heffingen, premies en teruggaves af te schaffen en over te stappen op één heffing wil de overheid het loonstrookje versimpelen. Werkgevers kunnen de loonstrook in de toekomst dan desgewenst zelfs per sms of tweet verzenden. De vereenvoudiging moet de administratie voor werkgevers, werknemers en de Belastingdienst een stuk simpeler maken en kosten besparen, voor werkgevers alleen al € 380 miljoen per jaar. De loonheffing is voor de schatkist van groot belang. De opbrengst van € 122 miljard per jaar is goed voor de helft van de inkomsten van de overheid. •

CHECK > WWW.BELASTINGDIENST.NL



BOB'S BLOG

Organiseren

Medezeggenschap organiseren in een grote onderneming valt nog niet mee. Op dit moment druk bezig met het opstellen van een opleidingsprogramma voor een organisatie met 9 onderdelen (Een centrale OR (COR) en daaronder (OR-en). Het doel van de ondersteuning en opleiding is: steviger positioneren in woelige tijden. Stevig positioneren doe je samen dus getrapte medezeggenschap moet 1 focus hebben. Het opleidings-traject begint met een startconferentie. Tijdens deze conferentie zullen 80 medezeggenschappers met elkaar in debat gaan, zich scholen en netwerken. Samen met collega's ontwikkelen we het format waarin niet alleen kennis wordt gemaakt maar ook de brede ontwikkelingen zullen worden besproken met de voorzitter van het college. Deze brede ontwikkelingen worden vervolgens vertaald naar de decentrale eenheden. Zo bereiken we de ideale mix van inhoud en vaardigheden en van breed naar naar smal...

Kijk voor meer interessante blogs op www.bobvermaak.nl
Van politiek primaat tot Chris Rea...

Bob Vermaak is trainer/adviseur bij FNV Formaat en schrijft over wat hij zoal tegenkomt in de wereld van de medezeggenschap. En op andere plekken.

BOB VERMAAK OP TWITTER > @BOBVERMAAK

VOLG ONS OP > @FNVFORMAAT

OUWE ROT

CV

Naam: Leo Breukel

Leeftijd: 51 jaar

In dienst bij Deltametaal: 25 jaar

Lid van de OR: 10 jaar

Invloed zichtbaarder

Bijna tien jaar geleden stelde ik me kandidaat voor de ondernemingsraad. Het OR-werk biedt mij nog steeds voldoening. Het is mooi te zien hoe onze invloed zichtbaar en tastbaar is geworden bij functiewaardering en ATV-dagen. Het is belangrijk dat de bestuurder de OR serieus neemt. De OR kan dat afdwingen door te tonen dat je weet waar je over je praat.

Geduldig en alert

Ik heb geleerd geduldig te zijn. Maar de OR moet waar nodig ook snel kunnen handelen, en bekend zijn met de problemen die in het bedrijf maar ook daarbuiten (de economische crisis, pensioenkwestie) spelen.

OR en jongeren

Laat jongeren in deze tijd van individualisering het nut van het collectief in het vizier houden. We kunnen het OR werk niet flitsender maken dan het al is. Wel kan het gebruik van sociale media het OR-werk dichterbij jongeren brengen. Jongeren zien het OR-werk – zo is mijn ervaring – als een soort roeping en willen bijdragen aan maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat laatste hebben ze vaak van huis uit meegekregen. •



JONGE ROT

CV

Naam: Joke Geschiere
Leeftijd: 27 jaar
Werkzaam bij: Nielsen Diemen
Functie: Consultant Marketing
en salesbeleid, lid van
de ondernemingsraad

Uitdagend?

Het OR-werk uitdagend maken voor jongeren? Wat een onzin: het OR-werk zelf is al leuk en uitdagend! Een unieke manier om betrokken te zijn bij de organisatie. Je maakt het werk zo leuk als je zelf wilt, toch? Ik ben best creatief en verantwoordelijk voor de communicatie. Mijn 'sexy' OR Newsflash' wordt met plezier gelezen.

Feeling

Ik ben OR-lid omdat ik begaan ben met mijn organisatie en omdat ik een mening heb. Het OR-werk geeft mij de kans die mening te ventileren, te leren en bij te dragen aan de meest gunstige uitwerking van plannen voor zowel medewerkers als organisatie. Juist als jong OR-lid kun je ervoor zorgen ook de jongere medewerkers in de organisatie te betrekken.

Een kwestie van feeling houden.

Snel

Zeker bij de recessie neemt de druk op efficiency en winstgevendheid toe. Hierdoor volgen organisatorische veranderingen zich snel achter elkaar op. In de snelheid van de dagelijkse bedrijfsvoering is het best moeilijk altijd de procedures te volgen. Vertraging vindt niemand wenselijk! •

Charley Ramdas, Vice voorzitter FNV Bouw

Menselijk kapitaal, daar draait het om

‘We moeten meer investeren in menselijk kapitaal dan in financieel kapitaal’. Charley Ramdas, vicevoorzitter bij FNV Bouw, heeft er kijk op. Dat kan ook niet anders: hij heeft arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarktbeleid, arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in zijn portefeuille. Hij loopt al een tijdje mee.

TEKST GLENDA PELHAN

Charley Ramdas werkt al bijna zijn hele arbeidzame leven binnen de vakbeweging. Hij begon bij FNV Jongeren, maakte al snel de overstap naar de Vervoersbond FNV en via ABVAKABO FNV kwam hij in 2009 in dienst bij FNV Bouw. Wat is zijn visie op de arbeidsmarktontwikkelingen? Welke rol is er weggelegd voor werkgevers, vakbonden en de medezeggenschap?

‘De arbeidsmarkt vergrijsst en ontgroent en straks is er in verschillende sectoren een tekort aan werknemers. Ik denk daarbij aan de bouw, de zorg, het onderwijs en de dienstverlening. Als we de bouw even als voorbeeld nemen: door de crisis is er nu een overschot aan mensen. Maar als straks het herstel weer optreedt, zul je zien dat er immense tekorten ontstaan die we niet 1-2-3 weer aanvullen. Veel oudere medewerkers zijn uitgestroomd, jongeren hebben hun heil gezocht in andere sectoren.’

Mismatch

Charley signaleert daarnaast iets anders: het vervangings-

vraagstuk gaat zich toespitsen op de hoger opgeleiden. Terwijl het potentieel aan werkenden relatief laag is opgeleid. ‘Er zal een ‘mismatch’ ontstaan tussen het gevraagde werkniveau en de beschikbare kwaliteiten. Het verdient dan ook aanbeveling het niveau van mensen die instromen of mensen die nog aan de kant staan te ‘upgraden’. Tijdens de crisis is bovendien gebleken dat medewerkers met een opleidingsniveau van MBO 4 of hoger minder last hebben van conjuncturele neergang.’

Bepaal samen de agenda

Moeten werkgevers het dan maar doen? De vakbondsbestuurder is er stellig in: ‘Nee, daar ben ik niet mee eens. Al hebben de werkgevers zeker een grote verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld als het gaat om duurzame vitaliteit. Het is belangrijk mensen langer fysiek en mentaal gezond aan het werk houden. Maar de vakbonden hebben ook een verantwoordelijkheid in deze discussie. Samen met werkgevers moeten we de agenda van de toekomst bepalen. Op deze agenda staat hoe we de problemen op de arbeidsmarkt het hoofd gaan bieden. Hoe we mensen in de sector geschikt houden >>



TWITTER | Volg Charley Ramdas op twitter via @CharleyRamdas

CV CHARLEY RAMDAS

Charley Ramdas (1963) is geboren in Paramaribo en kwam toen hij acht jaar was met zijn ouders naar Nederland. Hij studeerde antropologie in Utrecht en werkte bij de Sociale Dienst van de

gemeente Leiden, voordat hij in 1992 regiomedewerker werd bij FNV Jongeren. Daarna werkte hij ruim negen jaar bij de Vervoersbond FNV (nu Bondgenoten) als bestuurder Wegvervoer.

In de periode tussen 2002 en 2009 was hij vicevoorzitter en daarmee eerste onderhandelaar voor de zorg bij ABVAKABO FNV. Sinds 2009 is Charley Ramdas vicevoorzitter van FNV Bouw.



'Dit is nieuw voor ons
en we zullen intern die
omslag moeten maken'

voor het werk dat steeds weer verandert. Hoe we werknemers mee laten groeien met de technologische ontwikkelingen. We moeten bij verwachte ontslagen niet wachten totdat de werknemer thuiszit met een WW-uitkering. We kunnen juist veel eerder de mogelijkheden in andere sectoren onderzoeken.' Volgens Charley geldt dit andersom natuurlijk ook: dreigen er tekorten in de sector kijk dan vooral wat er in andere sectoren speelt. Door proactief in te spelen op die ontwikkelingen, komen werknemers niet in een uitkering terecht, maar gaan zij van werk naar werk.

Intern de omslag maken

Investeren in mensen die niet werkzaam kunnen blijven in het eigen bedrijf of de sector zien werkgevers nu nog als desinvestering. En ook medewerkers staan niet altijd massaal te springen om in een andere functie of sector aan de slag te gaan. Charley: 'Voor de vakbond ligt hier dus een andere rol dan zij tot nu toe had. Enerzijds bestaat haar taak dan uit het afspreken van de benodigde rechten voor werknemers. Aan de andere kant staan daartegenover ook plichten. Vakbonden zullen werknemers – meer dan nu het geval is – moeten meenemen

'Vakbonden moeten werknemers meer meenemen in arbeidsmarktontwikkelingen en coaching bieden bij de overstap naar een andere functie of sector'

in de arbeidsmarktontwikkelingen en hen daarnaast coachen bij het maken van een mogelijke overstap naar een andere sector of functie. Dit is nieuw voor ons en we zullen intern die omslag moeten maken.'

Sectoroverstijgend vakbondswerk

Onlangs startte Charley samen met collega's van FNV Bondgenoten twee pilots in de bouw om ontslagen werknemers naar andere sectoren te begeleiden. 'De betreffende vakbondsbestuurders van beide bonden zijn met elkaar in contact gebracht. Zij leggen het idee en de mogelijkheden voor aan kandidaten. Geïnteresseerden kunnen vervolgens terecht bij de betrokken kenniscentra uit de sector die hun competenties en capaciteiten in kaart brengt. Uit de analyse wordt dan opgemaakt wat nodig is om hen geschikt maken voor de nieuwe functie. Het traject staat nog in de kinderschoenen, maar de vooruitzichten zijn bemoedigend.

Vakbond en OR: werk samen!

Hoe kan de ondernemingsraad een rol van betekenis spelen bij deze agenda van de toekomst? Charley: Allereerst is er voor de ondernemingsraad een belangrijke



taak weggelegd in het bewustwordingsproces van collega's. Neem een reorganisatie als voorbeeld. De ondernemingsraad kan – uiteraard op het juiste moment in het besluitvormingsproces – zijn achterban informeren over de mogelijkheden van een overstap naar een andere functie of sector.

Daarnaast zeg ik: meer anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit soort vraagstukken vereist een meer beleidsmatige aanpak. Een intensievere samenwerking met de vakbond zou ondernemingsraden en ons enorm helpen. Zij zitten dicht bij het spreekwoordelijke vuur van de onderneming en in combinatie met onze kennis van de sectoren kunnen wij gezamenlijk veel betekenen voor werknemers op het vlak van mobiliteit. Dit gaat gepaard met goed personeelsbeleid. Wat goed personeelsbeleid voor mij betekent? Permanent investeren in je mensen....investeren in je HUMAN CAPITAL...'

MOP

Medezeggenschaps Ontwikkel Plan

Medezeggenschap komt beter uit de verf als de bestuurder er actief bij betrokken is. Waarom zou u de bestuurder daarom niet actiever mee laten denken met uw OR-opleidingsplannen?

De medezeggenschap wordt er beter van. Als u er tenminste samen in slaagt een inspirerend plan op te stellen. Een plan dat goede medezeggenschap garandeert en dat deskundige OR-leden oplevert. Wij noemen dat een Medezeggenschaps Ontwikkel Plan. Een MOP, zogezegd.

Een MOP dient twee doelen

- De medezeggenschap moet er beter door gaan functioneren.
- U moet er zelf wat van opsteken.

- Welke ontwikkelingen verwachten bestuurder en OR?
- Welke thema's domineren het overleg de komende periode in jullie bedrijf?
- Wat verwacht de achterban?
- Hoe wenst de OR zich te manifesteren?
- Hoe willen de OR-leden zich ontwikkelen?
- Waar is hulp bij nodig, wat kunt u zelf?

We zoeken gezamenlijk antwoord op deze vragen. Vervolgens bekijken we welke ondersteuning past bij de OR, de OR-leden en de organisatie. Dat leggen we samen met u vast in een ontwikkelplan.

Meer dan een tweedaagse op de hei

Voor FNV Formaat is een tweedaagse op de hei niet vanzelfsprekend. Mogelijk past een medezeggenschaps-coach beter. Die schuift aan bij uw vergaderingen en gaat samen met u op zoek naar verbeteringen. Misschien hebt u behoefte aan een combinatie van training en advies. Of wellicht wilt u hulp bij het maken van een achterban-bericht. Of wilt u zelf gericht werken aan uw competenties, bijvoorbeeld aan een stevige inbreng tijdens de OV. Het kan allemaal: wij stellen de juiste begeleidingsmix samen met u vast.

Wie wil daar niet voor betalen?

Met een helder MOP worden trainingen effectiever, wordt de OR doelgerichter en worden de effecten in de organisatie transparanter. Welke bestuurder wil daar nu niet voor betalen?! •





Werkkostenregeling

- A Niet tot loon gerekend
- B Gerichte vrijstelling
- C Bruto loon
- D1 1,4 % van de loonsom
'vrije ruimte'
- D2 Nihil waardering

Werkt de werkkostenregeling al?

Langzaamaan voeren werkgevers de werkkostenregeling in. Nogal wat ondernemingsraden weten niet welke maatregelen de bestuurder precies treft.

TEKST BON BERENBROEK

Mogelijk bereidt uw bestuurder versoberingen van arbeidsvoorwaarden voor, omdat de regeling fiscaal ongunstig uitpakt. Of omgekeerd, de OR laat kansen liggen, omdat de regeling juist ruimte laat voor fiscaal vriendelijk vergoedingen en verstrekking aan werknemers. Een fiscale maatregel als de werkkostenregeling is op zich niet interessant voor de OR. Maar wel als dit gevolgen heeft voor vergoedingen aan werknemers. Stel, uw organisatie heeft nu meerdere regelingen voor belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. Van fietsregeling tot internetvergoeding. Opgeteld komen de daarmee gemoeide bedragen boven de 1,4% budgetruimte (het forfait) uit. Voor het deel boven het forfait zal uw werkgever voor 80% worden belast. Grote kans dat uw werkgever de mogelijkheid tot afbouw van regelingen gaat onderzoeken.

Het omgekeerde

Het omgekeerde kan ook. Stel, uw organisatie kent een beperkt aantal vergoedingen. Het totaal bedrag van al deze vergoeding ligt ruim onder het forfait. Uw werkgever zal daarom ook niet worden aangeslagen om meer belasting te betalen. Het is dan ook zaak om alert te zijn als OR. De ruimte binnen het forfait kan benut worden om fiscaal vriendelijke regelingen te treffen voor werknemers. Bijvoorbeeld voor de aanschaf van ICT-apparatuur.

Wat doet de OR?

Hoe worden ondernemingsraden betrokken bij de besluitvorming? Dat is nog zoeken. Er zijn werkgevers die zonder al te veel overleg snoeien in vergoedingen. De OR moet dan aan de bak om rechten te verdedigen. Andere werkgevers zien de werkkostenregeling meer als een kans om gezamenlijk na te denken over een gewenst pakket aan vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden. De OR kan ook het initiatief nemen.

Start met een inventarisatie gemaakt door P&O en de salarisadministratie. Duidelijk moet worden in welke mate het forfait wordt benut.

- Wat zijn de bestaande belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen in uw organisatie die onder de werkkostenregeling kunnen worden gebracht?
- Welke kosten zijn daarmee gemoeid?
- Welke groepen van personeelsleden maken gebruik van deze regelingen?

Eenmaal duidelijkheid over de ruimte kan bekeken worden hoe aan wensen van personeel te gemoed kan worden gekomen. •

VOOR MEER INFORMATIE

> WWW.BELASTINGDIENST.NL

> WWW.FNVFORMAAT.NL/WERKKOSTENREGELING

WERKKOSTENREGELING?

De werkkostenregeling moet uiterlijk in 2014 zijn ingevoerd. De werkkostenregeling is een fiscale maatregel. Daarin wordt uitgegaan van een budgetruimte tot 1,4% van de loonsom (het forfait). Tot dat bedrag kan de werkgever onbelast vergoedingen en verstrekkingen geven aan werknemers. Bij overschrijding van het forfait betaalt de werkgever 80% eindheffing.

Met de werkkostenregeling wordt een vereenvoudiging van fiscale wetgeving nagestreefd. Eén budgetruimte komt in de plaats van een groot aantal afzonderlijke regelingen. Oude regelingen als voor de fiets, kerstpakket en vakbondscontributie worden afgeschaft. De werkkostenregeling komt daarvoor in de plaats.



NEDTRAIN

Zelfroosteren gaat over 'ik' en 'wij'

'Het management wil alleen maar bezuinigen' of 'Het gaat me geld kosten'. Over zelfroosteren heeft iedereen wel iets te zeggen. Maar spreken al die mensen uit ervaring? Doorgaans niet want in Nederland wordt zelfroosteren nog maar mondjesmaat toegepast.

TEKST WILLEM ENDEVELD & NICOLE PIKKEMAAT

Extra leuk dus dat er een pilot Zelfroosteren loopt bij Nedtrain. En dat we de kans kregen deskundigen van dit bedrijf te interviewen: Edwin Arts, locatiemanager en projectleider van de pilot zelfroosteren en Theo van Zaanen, OC-lid, procesleider / storingsmonteur en deelnemer aan de pilot / lid van de klankbordgroep. 'Hier bij Nedtrain locatie de Brinkhorst werken ongeveer veertig personen die gewend zijn aan een cyclisch rooster. Toch moest die gewenning worden doorbroken. Enerzijds door andere eisen van NS-afdeling Reizigers en de daaruit voortvloeiende behoefte aan een meer flexibele personeelsinzet. Anderzijds vanwege ongenoegen bij de medewerkers over het toenmalige vaste rooster.'

Volgens de regels

Edwin Arts ging op zoek en kwam via google op het thema zelfroosteren en dat leek hem geschikt voor NedTrain. Hij legde het voorstel in de week en dat werd al snel: 'Gewoon doen!'. Onder het motto 'Werken als er werk is' besloot hij snel te starten met de pilot. 'Uiteraard binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet (ATW), de cao en bedrijfsregels', aldus Edwin. Zijn initiatief leverde hem

een mooie titel op: het NCSI riep hem uit tot Ambassadeur Zelfroosteren.

Goed evalueren

Vier roostergroepen experimenteren nu en de medewerkers doen daarin op vrijwillige basis mee. Een klankbordgroep van zeven managers en gebruikers volgt het proces op de voet. Ook de medezeggenschap is nauw betrokken. Theo van Zaanen: 'Onze rol hebben we met name versterkt door zelf een evaluatie onder het personeel te houden. De OC ontwikkelde eigen criteria waaraan zelfroosteren binnen NedTrain moet voldoen wil het de goedkeuring krijgen van de medezeggenschap.'

Lekker overzichtelijk

NedTrain maakt het niet moeilijker dan het is. Het zelfroosteren begint bij de bepaling van de minimum en maximumbezetting op basis van de werklijnen. Op grondslag hiervan worden de diensten vastgesteld. Daarna komen de volgende drie fases:

1e fase = de wensenfase

Iedereen dient in het roostersysteem (digitaal) zijn ideale maandrooster in. Dit gebeurt twee maanden vooruit. >>



Theo van Zaanen & Edwin Arts

OVER ZELFROOSTEREN

Zelfroosteren betekent letterlijk dat medewerkers zelf hun rooster bepalen. Belangrijke dimensie is de mate van zeggenschap van de medewerker: hoe meer zeggenschap, des te meer sprake is van zelfroosteren. Ruilen en het werken

met voorkeursroosters zijn prille vormen van zelfroosteren. Werken op het tijdstip dat de werknemer zelf wil, is de ultieme vorm van zelfroosteren. Zelfroosteren kan voor zowel de werkgever als de medewerker voordelen opleveren.

Werkgevers – zo ook die van NedTrain – zijn altijd op zoek naar mogelijkheden om de arbeidscapaciteit flexibel en optimaal te benutten. Medewerkers willen meer mogelijkheden om hun werktijden af te stemmen op hun privéomstandigheden.

2e fase = de verschuiffase

De wensen van de medewerkers worden vergeleken met het werkaanbod. Idealiter matcht 75% of meer. Het systeem geeft de tekorten en overschotten aan. Medewerkers wordt verzocht zelf te schuiven en/of de gaten te vullen.

3e fase = de definitieve fase

Als de medewerkers er na twee weken niet in geslaagd zijn de puzzel op te lossen, grijpt het management ondersteund door de dienstindeler in. De manager maakt het rooster passend door diensten te verschuiven van medewerkers. In de regel zullen dit een paar kleine aanpassingen zijn.

Plussen en minnen

De eerste evaluaties van de pilot leveren voorzichtige plussen en minnen op. 'We hebben meer invloed dan voorheen', zegt een deel van de medewerkers. 'We moeten

wennen', zegt een ander deel. Eerder waren werktijden lang van tevoren bekend en nu moet een ieder zelf bepalen wat uitkomt.

Er waren ook medewerkers die als vanouds het vaste

rooster invulden en mensen die hun partner het rooster lieten invullen. Het bleek lastig de beschikbaarheid twee maanden van tevoren vast te leggen (fase 1). NedTrain probeert die tijd nu te verkorten. Nog een uitkomst van de evaluatie: de communicatie moet beter. Edwin en Theo beamen dit. Theo: 'Dan gaat het om communicatie tussen medezeggenschap en management en tussen management en de medewerkers. Het overleg met de medezeggenschap is aangehaald en de OC is ook betrokken bij de uitvoering. Tot op heden is deze samenwerking verrijkend; het helpt om het zelfroosteren binnen NedTrain te optimaliseren.'

Schuiven

De gebrekkige communicatie met medewerkers kwam met name tot uiting in de derde fase van het rooster: het moment dat medewerkers verzocht wordt te schuiven. Edwin: 'Soms maakte een medewerker zijn wensen niet duidelijk kenbaar of werd zijn wens niet begrepen door manager of dienstindeler. Nu betrekken we een van de medewerkers meer bij de definitieve fase, de zogenaamde ambassadeur van de werkvloer. Deze krijgt inzicht in de roosterpuzzel van de manager en dienstindeler, welke afwegingen zij maken en hoe zij medewerkers te woord staan. Dat kweekt wederzijds begrip en ook draagvlak. Tegelijkertijd leren manager en dienstindeler goed om te gaan met de verzoeken van de werkvloer'

Niet 'IK' maar 'WIJ'

Het kwam helaas voor dat medewerkers die in de 2e fase bereid waren te schuiven, later in de definitieve fase gevraagd werd dat weer te doen. Dat leverde ergernissen op en vaak minder bereidheid om een volgende keer mee te werken. Nu is afgesproken dat medewerkers die een keer schuiven dat niet meer opnieuw hoeven te doen. Tegelijkertijd is het van belang dat mensen meewerken. Volgens Theo van Zaanen en Edwin Arts wrekt zich hier de term zelfroosteren. In deze fase gaat het niet alleen om het zelf, om het ik, maar moet de persoon in kwestie ook denken aan het collectief. Een medewerker krijgt inzicht in de overschotten en tekorten op bepaalde tijden en zal moeten overwegen of hij bereid is te schuiven. Het ideaalplaatje is natuurlijk een bijna goede match in de 1e fase. Dat bereik je beter met voldoende personeel en een gezonde mix van personeel met verschillende wensen: belangrijke voorwaarden voor zelfroosteren.

'Naast het verbeteren van de communicatie en de invulling van de definitieve fase is er meer werk aan de winkel', zegt Theo van Zaanen. 'Denk bijvoorbeeld aan afspraken over

'Nedtrain maakt het gewoon niet moeilijker dan het is'

DE ROL VAN DE MEDEZEGGENSCHAP

Volgens de WOR moet de werkgever een werktijden-regeling of een verandering daarvan ter instemming voorleggen aan de medezeggenschap. Zonder instemming van de medezeggenschap kan de werkgever niet aan zelfroosteren beginnen. Het is echter verstandiger als de werkgever de medezeggenschap vanaf het begin dus al bij de eerste oriëntatie – bij de invoering van zelfroosteren betreft. De medezeggenschap weet immers uit eigen ervaring of en hoe zelfroosteren in de organisatie kan werken. Is zelfroosteren eenmaal praktijk (of pilot), dan betekent dat voor de medezeggenschap – overigens

ook voor de werkgever – de vertrouwde rol loslaten. Daar waar de medezeggenschap eerder instemmingsrecht had op een verandering van werktijden, bepalen nu medewerkers zelf hun werktijden. Houvast voor de medezeggenschap vormen de voorwaarden en spelregels. Bij de aanpassing van voorwaarden en spelregels komt het instemmingsrecht van de medezeggenschap in beeld. Daarnaast is de medezeggenschap alert op de bepaling van het werkaanbod. Het is raadzaam om hier evaluatieafspraken over te maken.



de interpretatie van de cao, het gebruiksvriendelijker maken van de software en het verfijnen van voorwaarden en spelregels. Maar Theo voegt toe dat er ook heel veel is geleerd en ontwikkeld.

Wijze lessen

NedTrain, locatie de Binckhorst gaat verder met de pilot zelfroosteren. Hier nog een greep uit de wijze lessen die zij geleerd hebben:

- De medezeggenschap en de werkgever zitten vanaf het begin samen aan tafel. Wederzijds vertrouwen is belangrijk. Iedereen gaat open het proces in en er zijn geen dubbele agenda's.
- Een 'carte blanche' van de medezeggenschap tijdens de pilot is noodzakelijk om te kunnen experimenteren en leren. Daarbij zijn duidelijke afspraken van belang over de wijze van evalueren en moeten diverse peildata en overleggen worden afgesproken. Daarnaast gaat het ook om officiële momenten van instemming, waarbij wordt bepaald of de pilot wordt gecontinueerd en later of en in welke vorm zelfroosteren mogelijk wordt ingevoerd.
- De medezeggenschap gunt het management zijn efficiëncyslag en het lagere ziekteverzuim.
- De medezeggenschap ontwikkelt eigen werknemers-criteria en heeft een duidelijke rol in de evaluaties.
- Het zelfroosteren blijft een bron van evaluatie; om het proces te

optimaliseren, maar ook om te beoordelen of de werkwijze nog passend is. Veranderingen van werkinhoud, klanteisen, werkomstandigheden en de samenstelling van het personeel kunnen een andere roostervorm of andere maatregelen wenselijk maken. Denk bij vergrijzing van het personeelsbestand bijvoorbeeld aan de werving van meer jong personeel. Een gevarieerd personeelsbestand komt het zelfroosteren alleen maar ten goede. •



Interviewers

Willem Endevelde is trainer / adviseur Vervoer en Logistiek bij FNV Formaat. Hij is nauw betrokken bij de roosterproblematiek in het personenvervoer.



Nicole Pikkemaat is trainer / adviseur Arbeid en Gezondheid bij FNV Formaat. Zij bezocht voor het thema zelfroosteren organisaties in Zweden. Samen met TNO onderzocht zij de stand van zelfroosteren in Nederland.

MEER INFORMATIE OVER ZELFROOSTEREN > WWW.FNVFORMAAT.NL



Siebe van der Zon

Uit het OR-leven gegrepen

Siebe van der Zon is 40 jaar en voorzitter van de ondernemingsraad van Amlin Corporate Insurance, een middelgrote verzekeraar in de zakelijke markt met Nederlandse vestigingen in Amstelveen en Rotterdam. De OR is zeer toegewijd. En niet zonder reden.



TEKST HER GRIMBERGEN

‘Wij moesten er wel bovenop zitten! Als onderdeel van het toenmalige Fortis waren we direct betrokken bij de negatieve ontwikkelingen rondom de overname van ABN Amro. De Nederlandse en Belgische overheid greep in bij het dreigende faillissement van Fortis Groep. Dus out of the blue bleek de Staat der Nederlanden grootaandeelhouder van ons. Een verrassing voor de OR maar ook voor de bestuurder. We richtten een OR-kerngroep op die zich bezighield met de overname door een andere partij. Al snel werden we erkend door de Belgische bestuurder Patrick Coene. De Belgische cultuur is duidelijk anders dan die van ons; wij zijn toch een stuk directer in het uiten van ons ongenoegen. Politiek niet altijd handig, maar ik moet erkennen: de bestuurder pakte het goed op en daardoor konden we goede zaken doen.’

Convenant en voordrachtrecht

In een convenant legde de OR,

naast faciliteiten, ook de onderwerpen en momenten van invloed vast. Met 6 man in de OR en 3 vacatures werkte dat goed want taken, maar vooral kwaliteiten, moesten zorgvuldig en efficiënt worden ingezet. Een maatwerk-cursus hielp daarbij. Toen serieuze kopers in beeld kwamen, werden we daar direct bij betrokken. Amlin deed veel moeite om de OR ervan te overtuigen ons bedrijf over te nemen. De OR heeft zo zeker een steentje bijgedragen aan de verkoop naar Amlin. Het lijntje naar de Raad van Commissarissen en de aandeelhoudersvergadering (AVA) was ook snel gelegd. Amlin past goed bij ons; ik sta er nog steeds achter. Hoe de Staat deze procedure heeft afgerond is echter een ander hoofdstuk. Laten we het er maar op houden dat het voor hen ook de eerste keer was. De CEO van Amlin plc heeft meermaals met de OR gesproken en er is nog steeds periodiek contact. Na de overname heeft de OR gebruik gemaakt van zijn voordrachtrecht op een

vertegenwoordiging in de Raad van Commissarissen. We wisten dat de WOR ons daartoe mogelijkheden bood. We spraken met de bestuurder af te komen met een profielschets. We hadden ook zelf kandidaten op het oog.

Toekomst

Zit het er nu op voor de OR? Nee. We zijn nu onderdeel van een Engels bedrijf. De overname was stap 1. Er volgen er nog vele. Nu moeten we de stap zetten naar het optuigen van de Europese medezeggenschap en Amlin zoekt daar een manier voor. Nou, dan gaan we ze daar toch mee helpen! De eerste contacten met de Belgische collega's zijn inmiddels gelegd. Het is niet altijd eenvoudig om als OR te opereren, maar je wilt toch serieus genomen worden. Je moet er echt zelf wat aan doen. Want je hebt een gemeenschappelijk belang: een gezond bedrijf waarin het prettig werken is. Dáár moet je voor staan. Anders ben je niks waard, ook niet als bestuurder.’ •

OVER ACI

In 1971 is Siebe van der Zon geboren in Voorburg. Zijn ouders werkten in het verzekeringswezen en na zijn MEAO-BA raakte ook hij besmet met het verzekeringsvirus. ‘Gelukkig ben ik daar nooit van genezen’, aldus Siebe. Na werkzaam te zijn geweest als letselschadebehandelaar is hij nu de spin in het web als acceptant aansprakelijkheidsverzekeringen die op basis van

informatie een beslissing neemt. De diversiteit van zijn baan en de regelmatige wetswijzigingen die ermee gemoeid zijn, maken het werk voor hem nooit saai. De ondernemingsraad ziet hij als een mogelijkheid om zich meer in de breedte te ontwikkelen en zich meer bezig te houden met de organisatie en de medewerkers. Zijn werkervaring neemt hij mee naar de OR en

andersom. Zoals hij zelf zegt: ‘Je gaat toch met andere ogen kijken naar beleidsaspecten die je werk raken. Er is ook sprake van een andere rol. In mijn werk ben ik meer specialistisch bezig. In de OR gaat het toch om het bredere perspectief. Vaardigheden die je leert binnen de OR kun je ook in je eigen werk toepassen, zoals je diplomatieker opstellen.’

A man in a dark suit and purple tie is walking towards the camera on a paved area. Behind him is a large, modern building with a prominent white overhang supported by thick concrete pillars. The building has many windows, some of which are lit up. The sky is overcast.

'Het lijntje naar de
Raad van Commissarissen en
de aandeelhoudersvergadering
was zo gelegd'

‘Leuke vakantie gehad? Ja, heerlijke vakantie gehad. Veel zon ook.’ Het korte gesprekje na de zomerperiode komt iedereen bekend voor. En hoe aardig het ook bedoeld is, de conversatie zelf stelt weinig voor. Het woord ‘vakantie’ is abstract: het is een bulkbegrip waarbij elke persoon zo zijn eigen beeld heeft.

Last van Leesangst

TEKST ARIANE BLOKZIJL

Voor de een is vakantie dat goede boek op camping Bakkum. Voor de ander is vakantie veel cocktails drinken op Kreta of kilometers maken op de fiets. Als je die beelden niet met elkaar deelt dan ben je gauw uitgepraat. Dat werkt ook zo bij het lezen van beleidsteksten.

Die man kan niet schrijven

Zijn beleidsteksten moeilijk te lezen? Ja: alleen al bij het woord ‘strategienota’ haken sommige mensen af. Niemand vindt het namelijk leuk te verdwalen in een doolhof van alleen maar onduidelijke woorden. Maar zeg eens eerlijk: hoe vaak kom je zo’n waardeloze beleidstekst met alleen maar onbekende woorden tegen? Bange lezers, die zien wij wel regelmatig. Medezeggenschappers die bij het zien van een adviesaanvraag al verzuchten: ‘Die man kan niet schrijven.’ In werkelijkheid gaat het om iets heel anders: de angst om de tekst te doorgronden. Het onvermogen om de tekst gewoon te lijf te gaan.

Hoe dan wel?

Beleidendsteksten zijn abstract en die verdienen dezelfde behandeling als het vakantiegesprekje: daadwerkelijk achterhalen welke beelden erachter zitten. Die beelden

zitten vaak al in je hoofd; je moet ze alleen even ophalen. Zo heeft een reorganisatievoorstel weinig betekenis als je bij het lezen ervan jouw werkpraktijk niet betreft. Om welke afdeling gaat het en welke functies betreft het? Is het een bezuinigingsmaatregel? Wordt ons bedrijf er beter van? Probeer je letterlijk een beeld te vormen van het voorstel. Als de tekst geen antwoord biedt op deze vragen, heb je mooie aanknopingspunten voor het gesprek met de achterban. Heb je goede vragen die je in kunt brengen in de OR. En lever je vervolgens een scherpe constructieve bijdrage aan de overlegvergadering.

Een uitgelezen kans

Domineert de leesangst en vertaal je het stuk niet naar jouw werkpraktijk, dan laat je een uitgelezen kans liggen. Bovendien ben je dan ook gauw uitgepraat bij het koffieapparaat: ‘Zeg, weet jij al meer over de reorganisatie?’ ‘Ja, er zijn allerlei maatregelen nodig om de toekomst te bestendigen van ons bedrijf.’ Een betere manier om de achterban op afstand te houden is er niet... •

FNV Formaat geeft op 13 december een cursus **Efficiënt en kritisch lezen**. Kijk op www.formaat.nl



Hoe overwin ik mijn leesangst?

Deel 1

leesangst?

'Alleen al bij het woord 'strategienota'
haken sommige mensen af.'



De directeur, hoofd HRM en de OR-voorzitter van BOUWINVEST

Wij maken medezeggenschap op maat

'Medezeggenschap morgen', zo luidde de kop van het bedrijfsblad van Bouwinvest, organisatie projectontwikkeling voor pensioenfondsen. Leuk blikvanger zo in de hal van het bedrijf Amsterdam-Sloterdijk. Mooie start ook van de dialoog met de directievoorzitter Dick van Hal, het hoofd HRM Mirjam Eijer en de voorzitter van de ondernemingsraad (OR) Roel Roomer.

TEKST HER GRIMBERGEN

Onderwerp van gesprek: hoe geven de drie 'partijen' vanuit hun eigen rol vorm aan arbeidsparticipatie en medezeggenschap? Niet alleen een noodzakelijke discussie in het kader van de voorgenomen afschaffing van het GBIO per 2013. Vooral ook een belangrijke discussie over de vraag hoe het overleg binnen bedrijven een andere, effectievere vorm te geven. Het verhaal van een bedrijf dat de polder voor was, een verhaal uit de praktijk.

Dick van Hal, directievoorzitter, gaat er goed voor zitten: 'Denken buiten de grenzen van de eigen rol. Ja, dat streven we zeker na. Maar wat ik nu ga zeggen klinkt misschien een beetje merkwaardig: het moet ook begrensd worden. Denk maar

eens aan wat zich de afgelopen tijden in onze sector afgespeeld heeft: niet alleen de kredietcrisis, maar ook de bouwfraude. Hoe open je ook wilt zijn, er zitten grenzen aan. En die moet je met elkaar weten te vinden.'

Zeg je daarmee dat de sleutelwoorden 'vertrouwen in elkaar' zijn?

Dick van Hal: 'Absoluut!'

Roel Roomer, OR-voorzitter, vult aan: 'Ik kan me daarin wel vinden. Maar wees dan ook duidelijk in het vaststellen van de grenzen. Ik denk dat we dat al in een vroegtijdig stadium met elkaar bereikt hebben toen we omgangsafspraken maakten. De insteek is en blijft de continuïteit van het

bedrijf en ieder heeft daarin een rol, elk vanuit zijn en haar verantwoordelijkheid.'

'Veranderingen zijn de enige constante'

Dat klinkt mooi. Maar jullie bedrijf heeft door de afgelopen maatschappelijke en marktontwikkelingen toch de nodige veranderingen ondergaan. Medewerkers moeten daarin meegenomen worden. Hoe gaat dat bij jullie in zijn werk?

Mirjam Eijer, hoofd HRM: 'Een ding weten we zeker: veranderingen zijn zo ongeveer de enige constante. Als je daarin in een zo vroeg >>



De directeur, hoofd HRM en de OR-voorzitter van BOUWINVEST

Dick van Hal, Mirjam Eijer & Roel Roomer



Hoe zien jullie de toekomst? En hoe wordt de organisatie daarop voorbereid? Graag door drie brillen.

mogelijk stadium duidelijk bent, dan heb je al heel wat gewonnen. Ons HRM-beleid is daarvan een afspiegeling waarin we elkaar hard nodig hebben. En dat blijft mensenwerk.'

Roel Roomer: 'De OR heeft de taak signalen op te pakken. Dick zei het al: we hebben de nodige omslagen doorgemaakt. Om je een voorbeeld te geven: tot 2 jaar terug gold de exclusiviteit van de bediening van het Bouw Pensioenfonds. Die ging

weg, uigerekend ook in de tijd van de kredietcrisis van 2008. We moesten wel veranderen.

Ik denk dat we binnen ons bedrijf een gezonde discussie hebben gevoerd. De fondsenstructuur waarmee we nu werken is daarvan het gevolg. Ja, dat heeft zeker heftige reacties bij collega's uitgelokt. Niets mis mee. Maar het was een goede zet. Met de signalen die de OR heeft gekregen zijn we tot een advies gekomen waar we nog steeds achter staan.'

Dick van Hal: 'Bedrijfsmatig hebben we, over pakweg 3 jaar, een grotere portefeuille: meer aandeelhouders en misschien minder projectontwikkeling. Belangrijker vind ik dat we deze omslag al maken en zonder gedwongen ontslagen. Dat is wat mij betreft het winstpunt van goed overleg. Zo'n 80 % van ons budget gaat aan menskracht op. Dat laat een conclusie over: mensen zijn binnen Bouwinvest de sleutel.'

Mirjam Eijer: 'Wat ik de laatste tijden zo opvallend gevonden heb is dat de veranderingen soepeler zijn gegaan dan ik had verwacht. Natuurlijk, structuur is belangrijk. Maar daarin moet je ook flexibel kunnen opereren. Vanuit HRM hebben we een taak om daarop te sturen.'

Roel Roomer: 'Het vak ontwikkelt zich in de breedte voor de medewerker. De markt mag dan niet meewerken, ze biedt wel kansen voor ons allemaal. Ons biedt het een extra kans om over muren heen te kijken, eilanden te overbruggen. Daarbij werkt zeker mee dat onze OR ook een goede afspiegeling van het bedrijf is.'

Wat zijn de speerpunten in de betrokkenheid van de medewerkers en de medezeggenschap binnen Bouwinvest?

Dick van Hal: 'Als mensen onze key vormen, dan is het zaak om op competenties te gaan sturen. Alleen dan blijven ze ook die kritische succesfactor die we zo hard nodig hebben. Daarover moeten we met elkaar afspraken kunnen maken.'

Mirjam Eijer: 'Geloven in elkaar, zou ik als eerste zeggen. Met elkaar samenwerken; elkaar scherp houden. Wat mij betreft ligt daarin de toekomst: focus op synergie, snel daarin kunnen schakelen. Wat van belang is dat de mindset van ons allemaal hierop gericht moet zijn, zeker voor de nabije toekomst.'

Roel Roomer besluit: 'We kennen een goede overlegstructuur binnen Bouwinvest. Niet alleen formeel, ook informeel. Maar dat laatste moet je niet als vrijblijvend zien. Investeren in elkaar, ook al krijg je daarmee de hemel niet op aarde. Maar dat is voor ons van het grootste belang.'

Als ik de directiekamer verlaat, praten Dick van Hal en Roel Roomer over de komende bedrijfsontwikkelingen die op de agenda staan. Roel: 'Prima Dick, maar ik zou Gijs er ook bij willen betrekken.' De telefoon wordt gepakt. •

'Wij waren de polder voor'

POLDER 2.0

De discussie begon al in 2009 met de zogenaamde Polder 2.0: Nederland moet investeren in arbeidsverhoudingen. Juist in een tijd waarin 'de polder' in de politieke en de maatschappelijke discussies onder vuur lijkt te staan. Is de klassieke polder nog van deze tijd?

Moet het allemaal nog wel zo centraal geregeld worden? Of is maatwerk het model van de toekomst? Bouwinvest ging deze discussie al eerder aan toen OR en bedrijfsleiding in 2007 een convenant overeen kwamen. Medezeggenschap en betrokkenheid werden op maat gemaakt.



Invloed

Kritisch

Wie grijpt de informele macht?

Ondernemingen in Nederland die verkocht worden aan buitenlandse concerns: niets nieuws onder de zon. Ook niet nieuw maar wel actueel is de vraag: hoe behoudt de medezeggenschap zijn invloed, ook bij dergelijke transacties? Volgens mij is het antwoord: informele macht uitoefenen.

Belangen

Netwerk

mezeggenchap

TEKST MARIANNE DETERT OUDE WEME

Informele macht moet gecombineerd worden met optimaal gebruik van de WOR-bevoegdheden. Alleen zwaaien met de wet en daarmee onzichtbaar blijven is beslist onvoldoende. Wie geen contacten heeft, bouwt ook geen invloed op. Zo simpel is dat. Informele macht ontstaat dus door te netwerken en de ondernemingsraad kan dat ook. Door zich in het netwerk van de bestuurder te bewegen – de sleutelfiguren die de bestuurder binnen en buiten het bedrijf raadpleegt. Door het eigen netwerk stevig aan te boren – het netwerk van de medewerkers.

Het eigen netwerk

Om maar te beginnen met het netwerk van werknemers: wie zijn belangrijke sleutelfiguren binnen de achterban? Maak eens een fictieve wandeling door de organisatie en denk aan die kritische opmerking van de collega van de postkamer, dat initiatief van de productiemedewerker, de opmerking van de medewerker op kantoor... Je zult zien dat je zo wat informele smaakmakers op het spoor komt. Mogelijk mooie raadgevers en informanten in jouw OR-netwerk. Verder horen alle collega's regelmatig standpunten en ideeën van de OR. Ze voelen zich uitgenodigd hun bijdrage te leveren, de OR krijgt zo voldoende voeding en is daarmee een belangrijke factor in het overleg met de bestuurder. Het management weet namelijk hoe serieus de medewerkers aankijken tegen de OR en heeft met recht te maken met een werknemersvertegenwoordiging. En die vertegenwoordiging kan ervoor zorgen dat het rustig blijft op de werkvloer en dat er efficiënt gewerkt wordt. Dat is heel belangrijk voor het bedrijf!

Hier al aan gedacht?

Naast een goed contact met de achterban heeft de ondernemingsraad het netwerk rond de bestuurder goed in beheer. De ondernemingsraad laat regelmatig van zich horen bij sleutelfiguren zoals de financieel directeur, de manager HRM en management-assistent, is geïnteresseerd in de problematiek van de key-players, laat zien dat er meegedacht wordt door de medezeggenschap en steekt zijn visie en belangen niet onder stoelen of banken. Door informatie te brengen en te halen wordt de invloed van de ondernemingsraad vergroot. En heb je hier al aan gedacht? Ondernemingen staan in het brandpunt van de samenleving, soms regionaal, soms landelijk, soms ook internationaal. Dit gegeven moeten medezeggenschappers uitbuiten. Zij kunnen dan buiten de organisatie actief zijn en contacten hebben met de Raad van commissarissen, met buitenlandse moeders en aandeelhouders. Contacten hebben met de pers, het NMO-platform. Medezeggenschap is een vorm van politiek bedrijven, het is lobbyen, de pers opzoeken en te woord staan, het is netwerken, het is een (machts-) positie opbouwen.

Wat heb je te melden?

Als speler in een netwerk moet je wel wat te melden hebben. De ondernemingsraad laat voortdurend via zijn netwerk de OR-boodschap horen. Wat is de visie van de OR? Hoe kijkt de OR aan tegen die reorganisatie? Welke belangen ondersteunt de OR en welke wensen heeft de medezeggenschap nog meer? Een ondernemingsraad die zich onafhankelijk durft op te stellen is vaak een gelijkwaardige gesprekspartner voor de bestuurder en dwingt over het algemeen meer respect af dan een ondernemingsraad die zich afhankelijker opstelt. Om invloed te krijgen is het beter om niet aardig gevonden te willen worden. Een bestuurder die rekening houdt met een ondernemingsraad weet dat deze een sterk intern en extern netwerk heeft die ingezet zal worden als er onvoldoende rekening wordt gehouden met de belangen van de ondernemingsraad.

Ik zou het wel weten!

Even terug naar de WOR. De bestuurder moet volgens de wet de ondernemingsraad tijdig informeren. Maar is dat genoeg? Ik denk het niet. Hij zal zich namelijk ook altijd afvragen: Wat heb ik eraan als ik de OR betrek? Wat is de toegevoegde waarde? Hoeveel reuring is er als ik niet meteen alles op tafel leg? Hij maakt een tactische en strategische inschatting. Een afweging die dus niet gebaseerd is op emotionele argumenten of wettelijke argumenten maar op een zakelijke en juridische onderbouwing. Een OR met goede contacten weet wat er speelt binnen en buiten de organisatie, is nuttig voor het bedrijf en weet vele signalen op te vangen. Een spin in het web vangt alleen insecten. Een OR in een netwerk slaat vele vliegen in 1 klap. Als ik bestuurder was, zou ik het wel weten... •

‘Een bestuurder vraagt zich altijd af: Wat is de toegevoegde waarde van de OR?’

WAT IS INFORMELE MACHT?

- De bestuurder houdt rekening met de medezeggenschap.
- De bestuurder heeft de medezeggenschap nodig om zijn beleid en visie te kunnen realiseren.
- De bestuurder ziet de medezeggenschap als belanghebbende partij en beschouwt de ondernemingsraad als vertegenwoordiger van de werknemers.
- De bestuurder erkent de medezeggenschap als deskundig op bepaalde (onder)delen van het besluitvormingsproces.
- De machtspositie is bereikt door intern en extern te netwerken en netwerken is altijd informeel, vandaar de term informele macht.
- De medezeggenschap gebruikt maximaal de wettelijke bevoegdheden en is daarmee een zelfbewuste onderhandelingspartner.

FNV Formaat belooft van alles

FNV Formaat is een trainings- en adviesbureau. En ja, ook wij beloven van alles: overleg in het bedrijf dat op peil staat, inzicht in financiën, een voortreffelijk advies bij overname of reorganisatie... noem maar op. Maken we het waar?



Strategisch Gezondheidsmanagement



WAT FNV FORMAAT BELOOFDE...

Na het volgen van de leergang:

- bezit u de kennis en -vaardigheden om invulling te kunnen geven aan een functie op het niveau van basis-preventiemedewerker;
- bent u een voortrekker binnen de medezeggenschap op het gebied van arbo- en gezondheidsmanagement;
- bent u een (inhoudelijke) sparringpartner voor uw organisatie op het gebied van gezondheidsmanagement.

...WAT ERVAN TERECHTKWAM

Naam cursusdeelnemer: Frank Hanema

Functie: Preventiemedewerker

Bedrijf: Kievit (Campina, Friesland)

Eigenlijk moest ik wel meedoen aan de Leergang. Op 1 januari 2010 kreeg ik namelijk de functie van HSE-officer bij Kievit omdat een collega met pensioen ging.

Daarmee verviel ook de functie van preventiemedewerker. De OR was van mening dat dat deze taak weer ingevuld diende te worden door de SHE Officer, door mij dus. Voorwaarde daarbij was dat de preventiemedewerker een gerichte opleiding hiervoor zou gaan volgen. Vandaar mijn deelname.

Spetterend vond ik het niet, de Leergang, maar wel zeer interessant en de moeite waard!

Voor de samenwerking met collega's uit volsterkt andere bedrijfstakken, met ieder zijn eigen bedrijfscultuur maakt de opleiding

tot een aangename leerervaring. Dus allerminst saai. De opzet van de opleiding is degelijk en goed, de invulling is dynamisch en met het vizier op de toekomst.

Arbobeleid is veel meer dan veiligheid alleen, dat is me in de Leergang wel duidelijk geworden. Gezondheidsmanagement en het welbevinden van de mensen binnen de organisatie zijn van groot belang. Naast inzicht kreeg ik ook bevestiging: bij Kievit zijn we op de goede weg en het is zeer de moeite waard Arbobeleid hoog op de agenda te plaatsen. Je krijgt daar een duidelijke structuur voor aangereikt.

Op korte termijn is een vervolg op deze opleiding niet nodig. Voor de

taak van Preventiemedewerker heb ik nu genoeg bagage naar mijn idee. Een vervolg is zeker interessant, maar dan meer in de breedte dan in de diepte. Met name het aspect van

veiligheid op de werkvloer zou ik wat nadrukkelijker binnen het kader van de Leergang plaatsen.

Als ik de Leergang in één zin moet beschrijven?

Een aanrader voor iedereen die het welzijn van de mensen binnen een organisatie ten minste net zo belangrijk vindt als de welvaart van de onderneming. •

'Spetterend was het niet, maar wel zeer de moeite waard'

FNV Formaat biedt met Werkracht uniek employabilityprogramma voor lager opgeleide medewerkers

Geen flexibele organisatie zonder flexibele medewerkers

In de huidige economische tijd is het voor iedere organisatie **belangrijk om snel op veranderingen in te spelen**. Voor hoogopgeleide kenniswerkers is het vaak al lastig om met veranderingen om te gaan, voor laagopgeleide medewerkers is het ronduit beangstigend.

FNV Formaat ontwikkelde daarom een groepstraining die deze lager opgeleide medewerkers zelfbewust maakt en hun employability verhoogt, zodat zij veranderingen gaan zien als kans in plaats van bedreiging. 'Veranderingen zijn voor medewerkers vaak beangstigend. Houd ik mijn baan? Word ik misschien overgeplaatst naar een andere vestiging? Wordt onze afdeling geoutsourced? Die angst is logisch maar kan gemakkelijk omslaan in verlamming, dan gaan de hakken in het zand, het gevolg is veel onrust, maar weinig verandering', steekt Laura Monden van FNV

Formaat van wal. Zij spreekt veel HR-managers over omgaan met veranderingen. 'Hun voornaamste zorg is: hoe krijgen we alle medewerkers mee?

Je kunt namelijk alleen snel op ontwikkelingen inspelen, als je flexibele medewerkers hebt. En dat is makkelijker gezegd dan gedaan.' FNV Formaat ontwikkelde daarom het programma Werkracht.

Groepstraining

Hans Hautvast, directeur van FNV Formaat, legt het verschil uit met andere employability trainingen: 'Het gros van de trainingen richt zich op hoger opgeleiden. Die medewerkers zijn van nature al gericht bezig met hun loopbaan. Wij richten ons juist op de doelgroep die daar normaalgesproken helemaal niet bij stilstaat, een doelgroep bovendien die moeite heeft met formele leerprogramma's. Bijblijven is tegenwoordig het devies, maar veel mensen weten niet hoe dat te doen. Omdat deze mensen niet snel gebruikmaken van het opleidingsbudget, dreigen ze de boot te missen.' Werkracht gaat niet uit van

loopbaanperspectieven en richt zich niet op toekomstplannen, maar wil mensen laten ervaren dat in beweging komen energie vrijmaakt. Fysiek bewegen en mentaal 'bewegen' gaan samen. 'Daarom leggen we in ons programma veel nadruk op fysiek bewegen', zo betoogt Monden. 'We maken daarnaast gebruik van de kracht van samenwerking. Doordat mensen op hun werkplek nog napraten over de cursusdag bekijken de nieuw opgedane inzichten veel beter.' Naast collega's maakt Werkracht ook gebruik van andere groepen, zoals de privéomgeving. 'Als bijvoorbeeld iemand in ploegen werkt en een gezin heeft, dan heeft het nogal wat consequenties als hij een baan tijdens kantooruren ambieert. Want wie is er dan thuis als de kinderen uit school komen? En wat betekent dat voor het salaris? Het is daarom belangrijk om niet alleen de leidinggevende, maar ook personen uit de privé-sfeer, zoals de partner, mee te nemen in het bewustwordingsproces.'

Bekende inzichten

Het programma maakt gebruik van inzichten uit andere disciplines, zoals bijvoorbeeld motiverende gesprekstechnieken die in de verslavingszorg worden gebruikt. Hautvast: 'De verschillende inzichten vanuit de psychologie en praktijksituaties combineren we met onze eigen kennis van hoe je leert in een groep. Dat maakt Werkracht zo'n krachtig programma: het maakt gebruik van allerlei kennis en inzichten die al eens eerder in andere situaties zijn opgedaan, maar de combinatie van die inzichten is nieuw, dat is nooit eerder op deze manier toegepast.' Hij weet waar hij over praat, want FNV Formaat, voortgekomen uit FNV, levert al elf jaar trainingen voor ondernemingsraden. 'In een OR zitten mensen uit alle lagen van een bedrijf, van een stafid of afdelingshoofd tot en met een operator of medewerker van de facilitaire

'Moeilijk om de werkvloer mee te krijgen in veranderingen'



TWITTER | Volg
Hans Hautvast en
Laura Monden op twitter
via @hanshautvast en
@lauramonden



dienst. We zien in de praktijk dat het voor organisaties moeilijk is om mensen van de werkvloer mee te krijgen in veranderingen. Zij zien vaak alleen de bedreigingen. Wij kunnen hen helpen om daarnaast ook de kansen te zien en te grijpen, of die zelfs eigenhandig te creëren.' 'Maar', zo vult Hautvast aan, 'het kan natuurlijk ook zijn dat iemand niet in het magazijn werkt omdat hij geïnteresseerd is in logistiek, maar omdat hij de producten die het bedrijf maakt mooi vindt. In dat geval helpt ons programma de medewerker in te zien welke stappen hij moet zetten om bijvoorbeeld op de productieafdeling te kunnen werken. Werkkracht helpt medewerkers bij het ontdekken van kansen. Het geeft mensen instrumenten om hun employability in eigen hand te nemen.'

Energie

De specifieke uitkomst van Werkkracht verschilt van organisatie tot organisatie en van doelgroep tot doelgroep. onderwerpen die steeds aan de orde komen zijn onder meer: Hoe zit je als medewerker in je vel? Wat vind je leuk aan je werk en wat niet? Hoe voer je een functioneringsgesprek? Wat moet je doen om van een passieve naar een proactieve houding te komen? Welke mogelijkheden van loopbaanbegeleiding of vakgerichte trainingen staan tot je beschikking? Monden: 'Je ziet dat mensen na één of twee sessies helemaal opbloeien. Ze hebben vaak nooit eerder over hun loopbaan nagedacht, niet over de negatieve punten maar ook niet over de positieve. het geeft ontzettend veel energie.' Werkkracht bestaat uit zeven sessies: vier volledige trainingdagen en drie terugkommomenten die op intervisie-achtige leest zijn geschoeid. Iedere deelnemer

heeft een coach of buddy, iemand om op terug te vallen en om mee te sparren. 'Op deze manier zorgen we ervoor dat de nieuw opgedane inzichten ook worden verankerd.

Want dat is één van de lastigste dingen bij leertrajecten: hoe zorg je ervoor dat het beklijft? Het helpt daarbij als mensen ook buiten de sessies om met collega's en anderen hierover praten.' Hautvast besluit: 'De waarde van een organisatie zit voor een groot deel in haar medewerkers. Hoe gemotiveerder die zijn, hoe beter het bedrijfsresultaat is. Gericht investeren in medewerkers verdient zich daarom altijd terug.' •

Laura Monden &
Hans Hautvast

OR-kwaliteiten? Maak er werk van!

Je bent lid van een ondernemingsraad. Word je wel eens gewaardeerd voor al het werk dat je verricht? Wordt alle opgedane kennis en ervaring wel erkend?!

FNV FORMAAT OR-COMPETENTIES ©

FNV Formaat heeft oog voor competentieontwikkeling van OR-leden. In steeds meer cursussen wordt bewust aan specifieke competenties gewerkt. U herkent ze aan de volgende logo's. Voor cursussen met deze logo's ontvangt de deelnemer een competentiecertificaat.

 Analytisch vermogen	 Levelvaardigheid	 Groepsgericht leiderschap
 Resultaatgerichtheid	 Samenwerken	 Organisatievermogen
 Overtuigingskracht	 Omgevingsbewustzijn	 Onderhandelen
 Netwerken	 Organisatiesensitiviteit	 Oordeelsvorming

FNV Formaat sterkt mensen in het werk. Dat doen we door mensen te helpen hun sterke kanten te ontdekken, die in te zetten en verder te ontwikkelen. We helpen belemmeringen binnen organisaties weg te nemen. En we bevorderen een klimaat voor optimale ontplooiing van menselijk talent. FNV Formaat behoort op het terrein van medezeggenschap tot de grootste opleidingsbureaus in Nederland. Hierdoor is expertise opgebouwd om ondernemingsraden, werknemers en vakbondskaderleden te helpen bij het leren en ontwikkelen in hun verdere loopbaan.

Het is namelijk niet niks: je leert toch van alles over je organisatie, de machtsverhoudingen, over effectief en prettig samenwerken, over netwerken, over... Hoe verzilver je die kwaliteiten en hoe neem jij als OR-lid je loopbaan in eigen hand?

Zo simpel is het

Dat gaat heel simpel. FNV Formaat helpt je namelijk. Eerst doe je onze Krachtmeting: dat is een digitale competentiescan die je gemakkelijk in kunt vullen. De Krachtmeting vormt de basis voor een adviesgesprek met ons. We komen daarvoor naar jouw bedrijf of organisatie. Daar stellen we het ontwikkeltraject definitief vast. Als je hiervoor kiest raden we je aan even te spreken met de HRM-adviseur of jouw leidinggevende; zij spelen immers een belangrijke rol bij jouw loopbaan. Vervolgens kun je de competenties verder ontwikkelen in ons open trainingsaanbod. Na elke training krijg je een ervaringscertificaat met de bijbehorende competenties. Ook in de maatwerktrainingen word je competentiegericht begeleid, afhankelijk van het ontwikkelplan dat samen met de trainer is opgesteld.

Niet zomaar een krachtmeting

FNV Formaat ontwikkelde samen met het IVA van de Universiteit Tilburg een set van 12 competenties voor OR-leden. Dat deden we aan de hand van zeven uitgewerkte OR-beroepssituaties. Waarom geloven wij in competentiegericht opleiden en leren?

- De beroepssituatie van de OR staat centraal en daar door zijn houding, gedrag en kennis geïntegreerd.
- Wij vinden het belangrijk dat je de opgedane kwaliteiten ook kunt inzetten in de eigen beroepssituatie en loopbaan.

- Wij maken gebruik van algemeen geldende competenties die jouw organisatie ook zal herkennen en erkennen. Een gesprek met de HRM adviseur of jouw leidinggevende raden we wij dan ook zeker aan als je dit traject ingaat.

Ook de voltallige OR kan een assessment doen bij FNV Formaat. Darryl Stuart, voorzitter van de OR van de gemeente De Ronde Venen deed dat met zijn OR: 'We waren al een hele tijd op zoek naar een instrument om onze leden meer inzicht te geven in hun handelen en kansen. Toevallig kwamen we in gesprek met de mensen van FNV Formaat tijdens de gemeentelijke OR-dagen in Den Haag. Het OR-assessment is specifiek gericht op OR-werk en geeft een duidelijk beeld van de verschillende rollen en hoe die samenkomen binnen de OR. Nu al zie ik terug dat OR-leden zich bewust zijn van de wijze waarop ze reageren. De kwaliteit van onze discussies is iets omhoog gegaan. Op de langere termijn hoop ik dat het assessment bijdraagt aan OR-leden die zich blijven ontwikkelen en die meer zicht hebben op hun carrière en mogelijkheden. Het assessment biedt ook een houvast om de competenties te meten en te borgen. De competenties worden individueel benoemd. Waar nodig werden onze OR-leden geconfronteerd met ontwikkelpunten. Uiteraard met de nodige suggesties voor verandering. Dit assessment had ik liever in een andere omgeving gehad dan op het bedrijf. Soms wordt gevraagd op een nieuwe manier te kijken naar jouw ontwikkeling. Wellicht hadden we dan nog meer 'out of the box' gedacht.'

Geïnteresseerd in een OR-assessment? Neem contact op met FNV Formaat en vraag naar Brigitte Diderich. •

VAKMAN/-VROUW NIEUWE STIJL GEZOCHT!

Of het nu gaat om verpleegkundigen, timmerlieden of secretaresses: we verwachten van vakmensen dat ze met veranderingen meegaan. Nog beter is het als ze veranderingen voor zijn. Dan blijven vakmensen van waarde voor werkgevers, klanten en arbeidsmarkt. Maar hoe word je Vakman of -vrouw Nieuwe Stijl? TNO onderzoekt dit en ontwikkelt samen met FNV Formaat en P3transfer een passende leerwerk omgeving. Ze doen dit in nauwe samenwerking met werkgevers, werknemers en brancheorganisaties.

HET ONDERZOEK SPITST ZICH TOE OP:

1. de onderscheidende *competenties* en *eigenschappen* van de Vakman Nieuwe Stijl en de te verwachten bijdrage ervan aan (bedrijfs)prestaties;
2. de *leerwerk vorm* die past bij deze competentieontwikkeling;
3. de *leerwerk omgeving* die past bij deze competentieontwikkeling;
4. de mogelijkheden van *moderne technologie* en sociale media bij deze competentieontwikkeling.

ONDERZOEK NAJAAR 2011

Najaar 2011 start TNO – met verschillende partners – met de ontwikkeling van een leerwerk omgeving Vakman Nieuwe Stijl. Een omgeving waarin de vakman daadwerkelijk aan de slag kan en zich ontwikkelt tot Vakman Nieuwe Stijl. Uiteraard in nauwe samenwerking met werkgevers en werknemers en brancheorganisaties.

HEEFT U INTERESSE?

Dan kunt u contact opnemen met Monique van Blijswijk, monique.vanblijswijk@tno.nl of Gerlanda Dirksen, gerlanda.dirksen@fnvformaat.nl



TNO
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
T 023 554 93 93
F 023 554 93 94
E info-arbeid@tno.nl



P3transfer
Trivium 76
4873 LP Etten-Leur
T 076 504 8222
F 076 504 8210
E info@p3transfer.nl



FNV Formaat
Postbus 565
3440 AN Woerden
T 0348 497 397
F 0348-497 100
E info@fnvformaat.nl

Een startkapitaaltje is goud waard



© Mahmud Rahman

Aduri Begum (60) met haar schaap Bulbuli. Aduri kon Bulbuli kopen dankzij microkrediet van Brac, Bangla Desh.

Als ondernemer weet u hoe belangrijk het is om te kunnen investeren in een nieuw of bestaand bedrijf. Gunt u die kans ook aan ondernemende mensen in Afrika en Azië? Sluit u zich dan aan bij Oxfam Novib's netwerk van bedrijvenambassadeurs. Honderden andere bedrijven gingen u voor.

Met een microkrediet starten mensen in ontwikkelingslanden een eigen bedrijfje: een vaak allesbeslissende stap van armoede naar kleine zelfstandige. Ook ú kunt deze stap mogelijk maken, in weinig tijd, met beperkt budget. Wij helpen u dan graag bij het uitdragen van uw betrokkenheid.

Voor meer informatie kunt u bellen met onze expert Maarten Schoen op **06 52 655 182** of mailen met **bedrijvenambassadeurs@oxfamnovib.nl**
Want ondernemen doe je met je hart.