

Meeting 15

f
n
v
Formaat
sterkt mensen in het werk

Een uitgave van FNV Formaat Najaar 2012

DE WERKNEMER ANNO 2012

moet stand houden in
een dynamische context

BESTUURDER & OR ETERNIT

'OR-scholing is belangrijk. En dat blijft zo.'

INTERNATIONALISERING

Een hele toer voor de
Nederlandse medezeggenschap

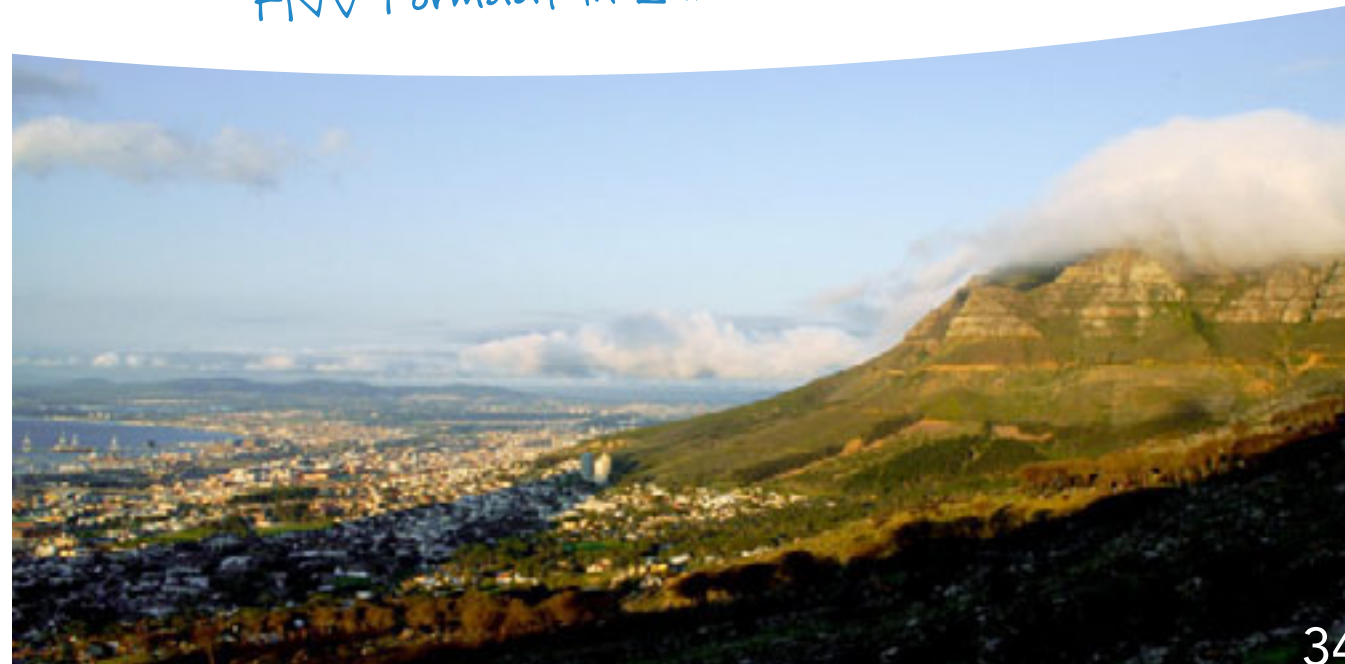
Jetta Klijnsma

'Ik zie de vakbeweging
als een divers geheel'



04

FNV Formaat in Zuid-Afrika



34



30



18



07

INHOUD

Interview Jetta Klijnsma	04
Bob op zijn kop	07
Invloed van OR op buitenlandse besluiten? Wij zoeken het samen uit	08
Initiatiefrecht: 3 praktijkvoorbeelden	10
Rubriek: Vrouwen in de OR-top	12
Fit naar de finish	14
'De continuïteit van het bedrijf is wat ons bindt' OR en bestuurder van Eternit	18
De medezeggenschapsdag	22
Nieuws	24
Medezeggenschap: Hoe kijken OR leden daar zelf tegen aan? OR insight	26
Persoonlijke groei	28
Voor DB-leden: stuur de OR aan op resultaat	30
Unieke programma's van FNV Formaat	32
FNV Formaat in Zuid Afrika	34

Mogelijkheden voor de OR



Naast de prachtige resultaten die de medezeggenschap biedt, is het OR-lidmaatschap best zwaar. Om maar bij u thuis te beginnen: Het is niet vrolijk om 's avonds na het eten te moeten zeggen: "Ik moet nog even dat stuk lezen". Mogelijk scheelt u dat een afwas, maar gezellig is het niet. Er zijn namelijk vele 'evens': even bellen met OR-collega Piet, even contact opnemen met de bestuurder, even overleggen met commissieleden. Het is heftig om rechtop in bed te zitten, omdat uit de achterban forse kritiek wordt geuit op de OR. Het is bijzonder pittig om in tijden van crisis het perspectief van uw collega's te matchen met de continuïteit van het bedrijf. Het blijft intensief om diepe zorg te hebben voor de collega's, begrip te hebben voor hun emoties en tegelijkertijd het hoofd koel en scherp te houden aan de overlegtafel. Maar goed nieuws is er ook. Het OR-lidmaatschap brengt u absoluut verder en het maakt u creatief: het daagt voortdurend uit te zoeken naar oplossingen. Zei Jules Deelder niet dat de mogelijkheden binnen de perken net zo groot zijn als die daarbuiten?

'Zei Jules Deelder niet dat de mogelijkheden binnen de perken net zo groot zijn als daarbuiten?'

Over de mogelijkheden die er zijn (al dan niet binnen de perken) willen we u ook met dit blad verder helpen. En u tips meegeven en bijdragen aan minder slapeloze nachten. En niet alleen met het blad, maar natuurlijk ook met onze diensten. Diensten die, vanuit het perspectief van de medewerker, uw mogelijkheden binnen en buiten de perken vergroten. FNV Formaat sterkt mensen in het werk en kent daarin vele wegen. Die route kan toegesneden zijn op uw situatie, bijvoorbeeld langs de weg van de dialoog tussen OR en bestuurder. Zie bijvoorbeeld het interview bij Eternit in dit blad. We sterken mensen ook via de vakbeweging en interviewden daartoe Tweede Kamerlid en mede-grondlegger van de nieuwe vakbeweging Jetta Klijnsma. Mensen sterken doen we ook door de persoonlijke groei van werknemer en OR-lid te bevorderen. De route van onderzoek en kennis kiezen we ook. Wat kan de OR doen in internationale concerns en welke thema's behandelt de OR van nu? U leest het allemaal in deze Meeting.

Ik wens u veel leesplezier en mogelijkheden toe. Alvast een gratis tip: ook na de afwas kunt u deze Meeting nog lezen.

Bart Blokzijl
Directeur a.i FNV Formaat

COLOFON

Meeting is een uitgave van FNV Formaat

Redactie
Ariane Blokzijl (eindredactie)
Annette Los, Bert Kruiter,
Her Grimbergen,
Glenda Pelhan,
Luigi Mascini.

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

Ontwerp & Vormgeving
RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht
Fotografie: Marijke Volkers,
Rogier Veldman, Juliette Gunning,
Chris Pennarts, Shutterstock,
Photocase

Illustraties Martijn Houtkamp
Druk Schotanus & Jens

Het volgende nummer van
Meeting verschijnt in april 2013



WILT U OF UW COLLEGA VOORTAAN 2X PER JAAR GRATIS DE MEETING ONTVANGEN? Mail dan uw gegevens naar: Sisca.Stoof@fnvformaat.nl

Jetta Klijnsma

‘Leg uit wat de vakbond betekent’

De laatste dag vóór het Kamerreces. “We gaan dus vannacht niet door tot vijf uur maar tot twee uur”. Jetta concludeert het al bellend met de blijdschap van iemand die gematst wordt. Intussen is ze nog bezig iets te regelen voor de culturele kinderpas en moet ze nog wat handtekeningen zetten, agendaproblemen oplossen en een afspraak voorbereiden.

TEKST HANS HAUTVAST

Een drukke vrouw, die dit allemaal stralend ondergaat. Een vrouw die samen met vier andere kwartiermakers dit voorjaar een conceptvoorstel schreef over vernieuwing van de vakbeweging. Daartoe croste ze het hele land door om verhalen op te halen bij werknemers en niet-werkenden, leden en niet-leden in diverse sectoren. Als we aan het gesprek beginnen en ik haar vraag hoe ze de afgelopen periode beleefd heeft, is het eerste wat ze zegt, dat ze zoveel enthousiaste mensen ontmoet heeft. Binnen en buiten de vakbeweging. “Maar het valt me wel op dat de meeste mensen zo weinig weten wat de vakbond nu echt voor ze betekent”. Ze vertelt over een groep verzorgenden die niet zo’n boodschap hebben aan de vakbond, “want zij hebben toch een rechtsbijstandverzekering? En bovendien hebben ze ook nog een cao, waarin alles netjes is geregeld. Nou jaaa zeg, dan ben ik oprecht verbaasd. Op mijn vraag wie die cao dan voor hen regelt, zeggen ze dat dat de OR is. Er moet echt beter verteld worden wat de vakbond doet.” Ze noemt het grote verschil in beleving tussen politiemensen en de mensen in de zorg. “Bij de politie is de organisatiegraad erg hoog. Daar voelen mensen dat het essentieel is om georganiseerd te zijn. Als je je dienstwapen moet gebruiken weet je dat er een organisatie van collega’s om je heen staat om je te helpen. Die vorm van solidariteit is belangrijk”.

Wij weten mensen te mobiliseren’

Jette Klijnsma, inmiddels staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft een half jaar lang

mogen rondlopen in de wereld van de vakbond, om de vernieuwing van de vakbeweging vorm te geven. “Het probleem is niet zozeer dat het oude niet meer deugt, maar dat er te weinig oog is voor nieuwe ontwikkelingen. Jonge mensen weten met nieuwe media als facebook en twitter in een mum van tijd mensen op de been te brengen. Toen Halbe Zijlstra met zijn bezuinigingen op de kunst kwam, stond binnen no time het Malieveld vol met allemaal jonge kunstenaars. FNV Kiem was hierbij te laat. Triomfantelijk zeiden die jongeren tegen mij dat ze de vakbond niet meer nodig hebben “want kijk maar hoeveel mensen wij weten te mobiliseren!” Maar op mijn vraag wat ze nu met die mensen gaan doen, welke concrete resultaten ze denken te behalen, bleef het stil. Toen beseften ze dat er toch een organisatie voor nodig is om dit te bestendigen. Dat moet veel meer benadrukt worden.” Veel uitleggen, is haar devies.

Oog voor diversiteit

Maar er is ook nog een andere kant in de plannen van Jetta en haar kwartiermakers. En die wordt ook zichtbaar in dat voorbeeld van de kunsten. Leden moeten veel meer aangesproken worden op dingen die ze zelf kunnen en willen doen. Het klassieke beeld van de vakbondsbestuurder die voor zijn leden wel even de kastanjes uit het vuur komt halen, is voor steeds minder groepen aantrekkelijk. “Maar voor bepaalde sectoren nog wel, hoor! Ik zie de nieuwe vakbeweging veel meer als een divers geheel, waar oog moet zijn voor de diversiteit van de medewerker van >>

‘De nieuwe vakbeweging wordt een divers geheel’



TWITTER | Volg Jetta Klijnsma op twitter: @Jetta_klijnsma





nu. Mensen praten heel graag over hun vak – dat moet in de vakbeweging een plek krijgen. En mensen lopen in de verschillende fasen van hun leven tegen problemen aan, die zij met hulp van de vakbeweging kunnen oplossen.

Niet door iemand die het brandje blust en die ze betuttelt, maar door iemand die helpt het probleem op te lossen die ze ondersteunt en zelfredzaamheid bevordert.”

Dat lijkt verdacht veel op de missie die FNV Formaat zich stelt: mensen sterken in hun werk. Op verschillende momenten in het interview benadrukt Jetta ook de rol van training en opleiding en dus de positie die FNV Formaat daarbij kan innemen.

OR-toppers!

In het begin van het interview kwam de vraag aan de orde wat de nieuwe vakbeweging eigenlijk voor OR-leden kan

betekenen. Want veel OR-leden zijn ook lid van de vakbond. Jetta antwoordt vanuit haar eigen ervaring. “Toen ik nog fractiemedewerker was, was ik voorzitter van de OR van de PvdA-Kamerfractie. Dan heb je toch een ander belang voor ogen. De OR gaat over het ondernemingsbelang en de vakbond over werknemersbelangen. Dat is een verschil. Wij hebben ons met ondernemingsraden niet zo bezig gehouden.” Jammer, want veel OR-leden vinden dat de vakbond hen beter zou kunnen ondersteunen bij hun werk. “Maar”, zegt ze “veel OR-leden zijn ook kaderleden van de bond. Dat zijn echt toppers! Als ik in bedrijven kwam, vertelden hun collega’s veel waardering te hebben voor deze steunpilaren in het bedrijf. Die functie moeten we echt niet onderschatten. Er gaat zoveel steun voor collega’s van deze mensen uit. Maar het is heel belangrijk dat ze goed zijn opgeleid, want daardoor groeit hun gezag in het bedrijf, en wordt ook hun rol als OR-lid steviger”. Waarmee ze toch indirect aangeeft hoe vanuit de vakbeweging de OR kan worden ondersteund. •

‘Je kunt een Malieveld vol twitteren. Voor het resultaat daarna heb je een organisatie nodig.’

BOB op zijn KOP

BOB: elk OR-lid dat ooit een vergadertraining volgde, kent ‘m wel. BOB zorgt ervoor dat de besluiten en de oordelen niet over elkaar heen buitelen. Zonder BOB zijn we nergens. Of kunnen we het ook eens anders doen?

TEKST COBY FRANKEN

De eerste letter van BOB is de Beeldvormende ronde: daarin wordt toelichting gegeven, alternatieven belicht en vertellen we elkaar wat we weten over het thema. Vervolgens gaan we naar de Oordeelsvorming, om bepaakt en bezakt met informatie en meningen Besluiten te kunnen nemen.

Een hele kluit

BOB leert om je oordeel op te schorten tot de beeldvorming compleet is. Dat is een hele kluit, want er zitten veel kanten aan een onderwerp. Zeker de onderwerpen die een gemiddelde OR op zijn bordje krijgt. Een fusie, een nieuw functiegebouw, een organisatieverandering... Je bent wel even bezig om alle feiten, kansen, bedreigingen en alternatieven op een rijtje te hebben. Besluitvorming lijkt dan ook steeds lastiger te worden. Als de OR dan bijna een besluit neemt, komt er altijd wel weer een nieuw inzicht op tafel waardoor we weer terug moeten naar het begin: de beeldvorming. Meer informatie werkt verlamdend. Wat is het nut van al die beeldvorming als we toch al weten wat we moeten besluiten?

De psychologie van de besluitvorming

We nemen aan de lopende band beslissingen, vaak maken we die keuzes ongemerkt. Complexe beslissingen zijn dan vaak heel moeilijk en vragen veel analyse en overweging. Afgaan op je gevoel kan ook, vindt arbeidspsychologe Jolet Plomp in haar boek 'Beslissen doe je zo'. Graag geloven we in weloverwogen, rationele beslissingen, maar onze invloed op een beslissing blijkt erg beperkt. Vooral onbewuste denkprocessen spelen een rol. Ap Dijksterhuis betoogt in het boek 'Het slimme onbewuste' dat het onbewuste veel beter in staat is beslissingen te nemen dan het bewuste. Ons bewuste kan maar één ding tegelijk. Denk maar aan de bekende tekening van een oudere en jongere vrouw in één beeld. Je kunt één afbeelding tegelijk echt waarnemen. Je schakelt steeds van een oudere naar een jongere vrouw. Bovendien heeft ons bewustzijn maar een beperkte capaciteit. Volgens Psycholoog George Miller kun je maar een beperkte hoeveelheid informatie in je bewustzijn vasthouden. Zoveel informatie – lees beeldvorming –



kan het bewuste niet aan. Zet die enorme computer, het onderbewuste, eens aan het werk.

BOB op zijn KOP in de OR

Zet in de OR-vergadering BOB eens op zijn KOP. Begin met het besluit. Iedereen heeft vooraf de informatie gelezen en op basis van eigen intuïtie al een idee over het beste besluit. De voorzitter inventariseert deze voorlopige besluiten. Daarna wordt bekeken of er consensus is of dat er verschillen zijn (oordeelvorming). Als iedereen in dezelfde richting denkt (komt vaker voor dan je denkt) komt de beeldvormingsfase. Daarbij wissel je vooral niet uitgebreid informatie en mogelijkheden uit. Je zoekt alleen informatie die het besluit onderbouwen, je checkt of er geen overwegende bezwaren zijn tegen het besluit en je verzamelt argumenten ter onderbouwing naar bestuurder en achterban. En zo zet je BOB op zijn kop. Als je merkt dat het genomen besluit geen draagvlak heeft bij de achterban val je terug op het vertrouwde BOB-model. Dan ga je aan het werk met een grondige beeldvorming, maar dan wel met een reden. Laat dus het onbewuste het werk doen bij besluiten en gebruik het bewuste om het besluit te checken op draagvlak en inhoudelijke kwaliteit. •



TWITTER | Meer weten?
Volg ons op @FNVformaat

Invloed van de OR op buitenlandse besluiten?

We zoeken het **samen** uit

In bijna 6000 internationale bedrijven worstelen medezeggenschappers met besluiten van hun buitenlandse bestuurders. Internationalisering van de bedrijfsvoering neemt almaar verder toe, waardoor de problemen en de complexiteit voor de medezeggenschappers bijna niet meer hanteerbaar zijn.

TEKST GERRIE VAN DER VEN

Al decennialang dragen opleiders en trainers van FNV Formaat bij aan verbetering van de concern-medezeggenschap. Afstemming tussen alle niveaus van de medezeggenschap en vooruitgang van de EOR (Europese ondernemingsraad) krijgen hierbij prioriteit. We zien dat de medezeggenschap in zijn functioneren op de verschillende niveaus is gegroeid, met een vertegenwoordiging in de EOR. En in ondernemingsraden bespreken deze EOR-leden regelmatig verslagen van de hogere overleggen. De vooruitgang op EOR-niveau is zichtbaar. Maar we hebben het vermoeden dat de medezeggenschap in Nederland intussen langzaam maar zeker inboet aan invloed.

Moordend tempo

FNV Formaat heeft besloten om in de vorm van interviews met OR-, GOR- (Groepsondernemingsraad), en COR-leden (Centrale ondernemingsraadsleden) de actuele ontwikkelingen rondom de internationale medezeggenschap te onderzoeken. Dit onderzoek moet niet alleen meer inzicht geven in wat er in de praktijk gebeurt, maar ook in welke werkwijzen effectiever blijken. De eerste bevindingen zijn al opgetekend. Ze bekrachtigen de tendens van het moordende tempo waarin veranderingen

van structuren elkaar opvolgen. Dan hebben we het dus niet alleen over verandering vanwege overname of herstructurering, maar ook verandering door simpel ogende maatregelen. Ging het enkele jaren geleden nog vooral om verplaatsing van activiteiten, tegenwoordig betreft internationalisering bijna alle aspecten van ondernemen. En dus van de medezeggenschap. Internationalisering grijpt diep in op bijna alle onderwerpen waar een OR zich mee bezighoudt.

Een hele toer voor OR, GOR, COR

Voor iedere OR, GOR, COR is het een hele toer om vroegtijdig betrokken te zijn en te blijven bij voorgenomen wijzigingen van lokale vestigingen. Dat het lastig is, onderkent ook de SER bij zijn analyse van het probleem. Medezeggenschappers moeten werken binnen complexe omvangrijke structuren die steeds sneller en vaker veranderen. De verdeling van bevoegdheden is niet altijd duidelijk. Daarnaast zijn de vraagstukken complex en worden ze op wisselende niveaus operationeel, beleidsstrategisch aangepakt.

Flexibiliteit en scherpte

Concerns verschillen onderling sterk qua structuur, besluitvoering en cultuur. Dat wist iedereen al wel. Te snel hebben wij allemaal de neiging om algemene

werkwijzen te ontwikkelen, zowel samenwerkingspatronen als opleidingsmethoden. Om resultaten te boeken is informeren, afstemming en van gedachten wisselen eigenlijk te weinig. Wil de medezeggenschap anno 2012 invloed hebben op buitenlandse besluiten, dan moet ingespeeld worden op die snelheid en verandering. Daar hoort meer flexibiliteit bij en daarvoor is meer scherpte nodig. Een van de geïnterviewden noemde in enkele woorden wat nodig is: "Het spel meespelen door snelle en goede communicatie op alle niveaus".

Eerste leerpunten voor FNV Formaat

Wij denken dat we in onze samenwerking met medezeggenschappers veel nadrukkelijker de unieke concernstructuur en de cultuur van de dialoog op de verschillende niveaus moeten betrekken. Met een netwerkende ondernemingsraad, die zelf op pad gaat, gebruik makend van ICT en die in breed teamverband probeert resultaten te bereiken voor de werknemers van zijn vestiging. Vlot samenspel over de muren van het bedrijf en over nationale grenzen heen met het doel de lokale medezeggenschap te behouden. Een droom? Nu nog wel.

Doe mee!

Leren is een continu proces, ook voor ons. Samen met u willen we meedenken over werkwijzen voor

daadwerkelijke verbetering van de beïnvloeding. Menig ondernemingsraad ziet hier misschien tegenop en hoopt eigenlijk op dat ene enthousiaste OR-lid dat de internationale dimensie op zich neemt. Wij denken dat scholing kan helpen om voor ieder individueel lid van de OR, GOR of COR een eigen passende werkwijze te ontwikkelen en te communiceren. Het is een ontdekkingstocht die wij als opleiders samen met ondernemingsraden willen afleggen. Een tocht waarbij plezier, behapbaarheid en succes hand in hand gaan. Doet u mee?

Internationalisering grijpt diep in op bijna alle OR-onderwerpen

Gratis workshop

Wanneer uw ondernemingsraad er voor voelt mee te werken aan ons onderzoek dan maken wij graag een afspraak voor een interview. Na het interview vindt terugkoppeling plaats en kunt u met enkele andere geïnterviewde medezeggenschappers deelnemen aan een gratis workshop, waarin we leerpunten met elkaar bespreken. •

NEEM CONTACT OP MET GERRIE VAN DER VEN,
TRAINER FNV FORMAAT: GERRIE.VANDER.VEN@FNVFORMAAT.NL



TWITTER | Meer weten?
Volg ons op @fnvformaat

Initiatiefrecht:

3 praktijkvoorbeelden

Daar heb je hem ook weer: **de WOR, de Wet op de Ondernemingsraden**. Eentonig en saai? Je kunt er anders tegenaan kijken. De WOR is bijvoorbeeld een set aan belangrijke spelregels waarbinnen zich overleg en samenwerking afspelen binnen de onderneming. Zeker als de OR zelf onderwerpen op de agenda plaats waarvan hij vindt dat ze goed zijn voor mens en bedrijf. Het initiatiefrecht dus.

TEKST HER GRIMBERGEN

Initiatiefrecht: wat kan zoal? Eigenlijk alles. De WOR stelt letterlijk in artikel 23, lid 2 dat “...de ondernemingsraad bevoegd” is om “omtrent...aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.” De bestuurder is eraan gehouden hierop niet alleen te reageren, maar dat

ook gemotiveerd te doen en op verzoek van de OR dat schriftelijk of mondeling te doen. Bovendien stelt de Wet dat de OR op elk hem gewenst moment gebruik kan maken van het initiatiefrecht, binnen alsook buiten de overlegvergadering. Mooie woorden. Tijd ook om na te wat dit recht voor de medezeggenschap en de bestuurder in de praktijk kan betekenen. Drie voorbeelden.

If not now, when?

Voorbeeld 1 Ouderenbeleid

Een OR van een middelgroot automatiseringsbedrijf in het westen van het land worstelde met het ouderenbeleid. Terecht ook, omdat het bedrijf al langer op de markt actief is en een grotere groep medewerkers vanaf 45 jaar telde – voor de ICT-sector betrekkelijk zeldzaam. Aanvankelijk zag de bestuurder het te veel als een 'non issue', dus waarom moest dat op de agenda? De OR zocht naar een manier om instroom van jongere medewerkers te koppelen aan de ervaring van de oudere werknemers. Een optie was het afsluiten van een convenant volgens artikel 32, lid 2 WOR, en daartoe het initiatief te nemen. Daarin kon de OR immers afspraken maken over de wijze waarop hij betrokken wilde worden bij een personeelsbeleid dat erop gericht was het 'oudere' talent binnenboord te houden. De OR koos daar niet voor. In zijn beleving zou een convenant op dit moment een te strak kader bieden voor een onderwerp dat nog niet door allen echt leek te worden gedragen.

Het werd een werkdocument waarin de OR de hoofdlijnen voor de discussie met de bestuurder vervatte. Langs de lijnen van de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf schets- te de OR een gewenst personeelsbeleid gericht op de levensfase waarin de medewerkers zich bevonden. En zo groeide beleid dat voor de oudere medewerkers was bedoeld, geleidelijk naar een algeheel levensfasebewust personeelsbeleid langs de lijnen van duurzame inzetbaar- heid. Voor de bestuurder was dit acceptabel; mogelijk zou in de nabije toekomst een convenant worden afgesloten. Nog belangrijker: de OR kwam met de bestuurder overeen dat de kwaliteiten en ervaringen van de oudere medewer- ker ook daadwerkelijk ingezet worden.

Voorbeeld 2 Persoonsgebonden vitaliteitsbeleid

Een soortgelijke inzet van het initiatiefrecht kwam ik recent tegen bij een OR van een middelgroot commercieel arbo- en re-integratiebedrijf in het midden van het land. De discussie rondom duurzame inzetbaarheid leidde tot een initiatief waarbij het bedrijf vastgestelde budgetten invoerde op basis van de leeftijdsfase en de daarbij horende behoeften van de medewerker. Inspiratiebron voor dit idee was het persoonsgebonden budget in de zorg. “Wat daar kan, kan ook voor het in te vullen vitaliteits-beleid van dit bedrijf”, zo formuleerde de OR zijn initiatief. De directie en de OR kwamen met elkaar overeen om het najaar van 2012 te benutten voor de discussie over de nadere invulling van de regeling zodat invoering per januari 2013 een feit kon zijn.

Voorbeeld 3 Strategie

Bij de OR van een instelling voor maatschappelijke dienstverlening in Amsterdam trof ik een derde voorbeeld van succesvol initiatief. Hier speelde het voornemen om, door middel van een fusie met een tweetal welzijnsinstellin- gen, de slagkracht in het werkgebied te vergroten. De OR reageerde vrijwel direct met een notitie waarin hij aangaf voorstander van deze fusie te zijn. Er werden nauwgezette voorwaarden geformuleerd waarlangs de fusie zich zou voltrekken, langs de hoofdlijnen bedrijfscultuur, organisatievorm, financiën, automatisering, huisvestingsbe- leid, personeelsbeleid, communicatie en betrokkenheid van de medezeggenschap. Feitelijk nam de OR, met gebruikma- king van het initiatiefrecht, de gelegenheid om met een ongevraagd advies te komen. De bestuurder op zijn beurt gaf aan het eens te zijn met dit OR-initiatief. In overleg met de OR werd het ongevraagd advies door hem besproken in de vergadering van de Raad van Toezicht, alsook in de voorbesprekingen met de twee beoogde fusiepartners. Dat de fusie uiteindelijk niet doorging lag bij het verzet van de voorzitter van de Raad van Toezicht van een van de betrokken partijen. Niet bij de bestuurder van deze instelling. Noch bij de OR. •

‘De bestuurder vond het een non-issue, maar nu niet meer’

Een succesvol initiatief vindt aansluiting op de actualiteit in het bedrijf. In het proefschrift “Bron van Meerwaarde” van Jan Ekke Wigboldus (najaar 2011), zou inzet van het initiatiefrecht op deze wijze voldoen aan de criteria van het innovatieve, sociale en politieke klimaat binnen een bedrijf. Een correcte bewandeling van deze kanalen waarbij oog is voor de werkprocessen, werkverhoudingen en zeggenschapsstructuren (formeel en informeel), garanderen een waardevol gebruik van het initiatiefrecht zoals in artikel 23 WOR neergelegd. Waardevol voor mens en bedrijf. Medezeggenschap, zoals het hoort.

Vrouwen in de OR-top



Naam: Nancy Prins
Leeftijd: 45 jaar
In dienst bij Groep
Gerechtsdeurwaarders
Nederland: 13 jaar
Functie: secretaris COR en
 een van de ondernemingsraden

Dat kon ik niet laten liggen

Waarom dit werk? Ik was betrokken bij de oprichting van de allereerste OR hier. Ons kantoor was toen net samengegaan met een ander kantoor. Destijds hadden we een achterban van meer dan 50 medewerkers, nu zijn het er meer dan 1200. Ik kijk niet meer alleen naar mijn eigen kantoor, maar naar 28 vestigingen. Die uitdaging kon ik niet laten liggen.

Geslaagd

Onze grootste successen liggen in de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de verschillende eenheden. De COR heeft er het beste uit gehaald en hierbij gekeken naar het perspectief van de medewerkers, en dat van GGN. In een korte tijd tekenden 98% van de medewerkers het nieuwe Handboek Arbeidsvoorwaarden. Dat mag je toch wel geslaagd noemen.

Heikel punt

Communicatie is altijd een heikel punt. Ook nu wilde de COR de achterban meer betrekken bij de te behandelen punten. Maar altijd rijst de vraag: hoe benader je je achterban zonder valse verwachtingen te wekken? Het resultaat telt. Uit informele en formele reacties van Raad van Bestuur en achterban blijkt toch waardering voor de OR. •

'Maar altijd rijst de vraag: hoe benader je je achterban zonder valse verwachtingen te wekken?'

Naam: Tineke Kleverlaan
Leeftijd: 43 jaar
In dienst bij Ambius: 10 jaar
Functie: Interieurbepplanting bij bedrijven en zakelijke dienstverlening. Ambius is een onderdeel van Rentokil Initial.

Vrouw in een mannen-OR

Dat gaat prima. Veel mannen oefenen dit vak uit, dus het is voor mij de gewoonste zaak van de wereld om lekker met ze te werken. Ik denk dat ze mijn inbreng ook wel op prijs stellen; ze weten wat ze aan mij hebben.

Trots

Ik ben er trots op dat Ambius de reistijdenregeling nu volgens cao uitvoert. Dat verplichte cursussen en studie ook onder werktijd gehouden worden. En dat de studietijden gecompenseerd worden.

Lef

De OR moet meer lef tonen en adequater reageren bij verschillende onderwerpen. Volgend jaar hebben we verkiezingen. Ik hoop dat we zichtbaarder zijn voor onze achterban. Collega's moeten weten dat we er voor ze zijn. En de bestuurder? Hopelijk heeft hij het gevoel dat we ook met het bedrijf meedenken. Dat we een sparringpartner zijn. Maar we moeten dan wel eerder bij het proces betrokken worden. Dat zeg ik ook met het oog op toekomstige ontwikkelingen: de invoering van de Personal Digital Assistant, de integratie van Ambius in de Rentokil Initial Group en de samenvoeging van Ambius Nederland en Ambius België/Luxemburg. •

'Ik ben er trots op dat Ambius de reistijdenregeling nu volgens cao uitvoert'





Fit naar de finish

Grijs en sterk in het werk

Prinses Maxima zei het ooit eens: “De Nederlander bestaat niet...”

Hoe zit dat met ‘de’ oudere werknemer? Bestaat die wel? Politieke en maatschappelijke discussies staan bol van begrippen als vergrijzing, duurzame inzetbaarheid, leeftijdsfase bewust personeelsbeleid.

TEKST COBY FRANKEN EN HER GRIMBERGEN

De achtergronden van deze discussie zijn complex, maar nopen wel tot beantwoording van vragen als: wie is nu die oudere werknemer? Welke ontwikkelingen bepalen ons denken over de employability van deze groep en hoe worden en blijven ouderen sterk in het werk?

De discussie over de inzetbaarheid van oudere werknemers kreeg de afgelopen jaren een heel andere wending. Tot eind jaren ’70 van de vorige eeuw was het beeld van oudere werknemers overzichtelijk: overwegend man, 40 jaren werkzaam bij dezelfde baas en met een pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar. Daarna werd duidelijk dat er een einde aan de welvaarts groei kwam: het werkloosheidscijfer kwam tot boven de 10 % uit. Met een bevolkingsopbouw die nog steeds op groei was gericht, veranderde het zicht op oudere werknemers. De leeftijd om uit te treden werd vervroegd en gerelateerd aan het aantal dienstjaren. In sommige gevallen resulteerde dat zelfs in vervroegde uittredingsmogelijkheden op 58- en 59-jarige leeftijd.

Andere lading

Het begrip ‘oudere’ kreeg een andere lading door economische en sociale omstandigheden: in het huisvestingsbeleid deed het begrip ‘seniorenwoning’ zijn intrede met toegankelijkheid vanaf 55 jaar –en soms is dat nog steeds het geval. Ook de Nederlandse taal werd afkortingen rijker met VUT, OBU en andere begrippen om deze categorie ouderen en ex-werknemers te beschrijven. Het leek wel of we het wel best vonden en het besef dat er meer dan een prijskaartje aanhing, werd niet gevoeld. De begeleiding van deze groep werknemers richtte zich ook op slechts een vraag: Hoe zorgen we ervoor dat de overgang naar het niet-werkende bestaan zo soepel mogelijk verloopt?

De omslag

“Vervroegde uittreding is wel erg duur!”, zo was het signaal in de loop van de jaren ’90 en dat werd pas in de loop van 2008 opgepakt. De kredietcrisis deed zijn intrede, gevolgd door een eurocrisis. Van de overheid werd verwacht in te grijpen en zo gebeurde het. Maar de prijs werd zichtbaar: begrotingstekorten namen toe; het vangnet om de regelingen betaald te krijgen werd kleiner. Waardoor de onvermijdelijk oprekking van de pensioengerechtigde leeftijd opdoemde om alles nog betaalbaar te houden. Een unieke economische omstandigheid leverde ook een maatschappelijk debat op over de vraag hoe met ‘oudere medewerkers’ om te gaan en op welke manieren zij aan de slag kunnen blijven.

De vraag is verschoven van "wanneer mag hij eruit?" naar "Hoe behouden wij zijn kennis?"

Wat zijn die oudere medewerkers nu precies? Wat is er voor nodig om hen langer aan het werk te houden? Hoe worden hun ervaringen ingezet? Maar vooral: hoe wordt deze omslag in maatschappelijk denken ingezet en begeleid in alle lagen van de bevolking? Vragen die allemaal erop gericht zijn om één ding te bewerkstelligen: accepteren dat ouderen actief meedoen in het maatschappelijke en arbeidsproces. De manier waarop dit ingezet zal gaan worden om ook deze werknemers ‘te sterken in werk’ is het centrale thema van dit artikel.

45-plus?

De vraag wie in de 21e eeuw de ouderen zijn, laat zich lastig beantwoorden. De ‘oudere werknemer’ wordt in literatuurstudie wel gedefinieerd als iemand die moeilijker met veranderende kennis en vaardigheden in het >>

arbeidsproces kan omgaan. De nadruk ligt dan op proces; niet op leeftijd. In de praktijk wordt de grens dan getrokken bij 50-plus. En de World Health Organisation (WHO) zegt nog altijd dat 45-plussers tot ouderen gerekend moeten worden. Wetgeving en cao's bepalen ook de discussie over oudere werknemers: de cao Woningcorporaties stelt werknemers vanaf 55 jaar in staat om vrije tijd in te kopen.

Gezond

Het is ook een lastige vraag omdat moeilijk is aan te geven wat de fysieke mogelijkheden van een werknemer zijn. Dat verschilt in sterke mate per beroepsgroep. Een betere vraag is: Hoe houd je medewerkers gezond? Waarbij vervroegde

pensionering soms nog een optie is -met name voor de werknemers bij hulpdiensten.

Gevoelsleeftijd

Intussen is de vraag verschoven van 'Wanneer mag hij eruit?', naar 'Hoe behouden we kennis en kunde?' Reorganisaties mogen dan werknemers buiten de poort plaatsen, al dan niet met goudgerande regelingen, de vraag is of deze medewerkers dat willen. Het gaat dan om de categorie 'ouderen' die zich noch sociaal, noch economisch oud voelen. Het recente uitgebrachte SER-advies (zomer 2011) over de verdere invulling van leeftijdsfasebewust of generatiebewust personeelsbeleid (met afschaffing van de zogenaamde 'oude lullen uren') is een eerste inhoudelijk antwoord op de vraag hoe nu en in de toekomst om te gaan met ouderen.

Daarnaast is er vanuit de invalshoek duurzaamheid en vitaliteit veel onderzoek naar de mogelijkheden die de ouderwordende mens heeft – nog los van zijn en haar positie als werknemer. Thema's als 'active aging', generatieleren, anders actieven, maar ook het wetenschappelijk onderzoek naar dementie en het actief blijven, geven de discussie over de inzetbaarheid van de ouderwordende mens nieuwe gezichtspunten.

Bestaat de oudere werknemer?

We onderscheiden vijf categorieën medewerkers (zie kader) en we trekken een aantal voorlopige conclusies.

1. Er moet verder onderzoek komen naar inzet van diensten voor hen die willen stoppen maar het niet kunnen, en voor diegenen die moeten maar niet willen. Soms zijn er geen diensten, andere staan nog in de kinderschoenen maar zouden al gebruikt kunnen worden. Onderzoek heeft hier vooral de functie van aanscherping en verfijning van de vraag.
2. Netwerkbenedering van deze diverse groep mensen is van groot belang. In concreto betreft het hier niet alleen afspraken met de HRM-disciplines binnen bedrijven, maar ook de vakbonden. Zij kunnen beleid voor oudere medewerkers binnen de cao's op de kaart te zetten. Vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en leeftijdsfasebewust personeelsbeleid zijn hierbij instrumenten die nog sterker dan nu ingezet kunnen worden.
3. Ten slotte moet gekeken worden naar de verdere inzetbaarheid van instrumenten als het effectieve functioneringsgesprek, het Nieuwe Werken,

Work Ability Index en de competentiescan voor de oudere werknemer. Hierbij gaat het vooral om het in kaart brengen van de individuele ontwikkelingskansen. Verbinding in de werkomgeving is een aanvullende voorwaarde om duurzame inzetbaarheid van 'oudere' medewerkers te borgen. •

'Wat is de gevoelsleeftijd?'

DE OUDERE WERKNEMER IN VIJF CATEGORIEËN

- de krimpende groep stoppers -zij die hun pensioen in zicht hebben;
- werknemers die willen stoppen maar het om uiteenlopende redenen niet kunnen;
- inkomensverhoudingen werkenden en pensioengerechtigden gelet de lage rentestand;
- werknemers die weg moeten, maar niet willen, bijvoorbeeld bij reorganisaties;
- de versleten oudere medewerker (lichamelijk zwaar werk) en de ervaren oudere medewerker.

GEMEENSCHAPPELIJKE DELERS

Drietal gemeenschappelijke delers domineren de huidige discussie:

- De oudere werknemer is een ieder vanaf 50 jaar.
- De groep ouderen is divers.
- Wettelijke ontwikkelingen alsook cao's met hun afspraken bepalen de discussie wie tot de oudere werknemers behoren.



OR en bestuurder van Eternit

‘De continuïteit van het bedrijf is wat ons bindt’

‘De continuïteit van het bedrijf is wat ons bindt. Als dat zo is, kun je het over details oneens zijn’, zegt Cees Doevelaar, directeur van Eternit in Goor. Dat zijn geen loze woorden, want OR-leden praten precies zo over de onderlinge verhoudingen.

DOOR BERNARD VAN LAMMEREN

OR en bestuurder snappen elkaar, mede dankzij scholing. Natuurlijk is er wel eens wat, maar het overleg berust op een solide fundament: gegroeid vertrouwen, en oog voor de langetermijnbelangen van het bedrijf. Wat natuurlijk ook helpt: Eternit staat er prima voor. Het eerste wat opvalt aan de pas gerenoveerde productiehhal is dat het er zo netjes en schoon is. Dat is niet omdat er geen bedrijvigheid is, want Eternit draait op volle toeren. Maar er wordt zichtbaar aandacht besteed aan arbeidsomstandigheden en ‘good housekeeping’. Je zou er bij wijze van spreken van de vloer kunnen eten. En dat is niet bepaald wat je verwacht in een bedrijf dat golfplaten maakt van vezelcement.

Uitstekende positie

Vroeger was dat overigens asbestcement, maar van asbest is al bijna twintig jaar geen sprake meer. In 1993, toen er in Nederland een verbod kwam, stopte Eternit ermee. Een paar jaar later volgde de hele groep waarvan het bedrijf onderdeel is, het Belgische familiebedrijf Etex (omzet: 3 miljard).

Al is asbest nu vervangen door andere stoffen, de producten bleven in grote lijnen dezelfde. En ook wat dat betreft stuiten we bij Eternit op iets onverwachts. De klanten zitten in de bouw, en iedereen weet hoe die sector er voorstaat. Maar Eternit heeft daar nauwelijks last van, zo blijkt. Reden één: de producten worden voornamelijk toegepast in de agrarische sector. Daar wordt de afgelopen jaren juist heel veel geïnvesteerd in renovatie en schaalvergroting. Boeren bereiden zich daarmee voor op een toekomstige verandering in EU-subsidies. Reden twee: Staatssecretaris Atsma wil dat er in 2024 geen asbesthou-

dende daken meer voorkomen in Nederland. Doevelaar: ‘Al die daken moeten nu vervangen worden. Dan praten we over 150 miljoen vierkante meter.’ Op verzoek herhaalt hij het getal nog een keer.

We kijken niet of Jantje of Pietje zijn zin wel krijgt. Dat snapt de achterban.

Het moge duidelijk zijn: Eternit is geen bedrijf waar de OR geconfronteerd wordt met reorganisaties of collectieve ontslagen. Doevelaar: ‘Zo lang wij binnen Etex tot de tien best presterende vestigingen blijven behoren, hoeven we ons geen zorgen te maken. We hebben in de groep echt een uitstekende positie. En Etex als geheel is financieel solide.’

Pijnlijke punten

Het feit dat je tot een internationale groep behoort, kan zelfs voor een florerend bedrijf als Eternit betekenen dat je af ten toe iets pijnlijks moet slikken. Twee van de belangrijkste onderwerpen die op het bordje van de OR lagen hebben daar hun oorsprong: de overgang van volcontinu- naar drieploegendienst, en de voorgenomen opheffing van drie arbeidsplaatsen in de administratie, als gevolg van de invoering van een shared services centrum in België.

Voor de OR stond vrij snel vast dat aan het eerste besluit van de ploegendiensten niet te ontkomen viel. Het had te maken met de moeilijker situatie van vestigingen in Ierland, Portugal en Spanje. Hun problemen konden alleen verlicht worden door productietaken anders te verdelen,





Directeur Cees Doevelaar:
'Een OR heeft recht op scholing'

met gevolgen voor de productie in Goor. Etex sluit niet graag een vestiging, omdat het collectieve ontslagen beschouwt als kapitaalvernietiging. En zoals de OR ook erkent: dat is op zichzelf positief.

De overgang van drie administratieve banen naar een shared services centrum was een andere zaak. "Ze hebben in België toen gemerkt dat er in Nederland een OR zit", zeggen voorzitter (tevens EOR-lid) Arthur van Aggelen en René Dijkstra, voorzitter van de VGWM-commissie. 'Die drie collega's hoefden uiteindelijk niet weg, of naar België te verhuizen. Ze werken nog gewoon hier, alleen nu voor het shared services center.'

Vertrouwen

Er zijn ook actuele agendapunten waarover Doevelaar en de OR het roerend eens zijn, omdat ze in het belang zijn van én de onderneming én de werknemers. Zo gaan alle werknemers een Vapro-opleiding in. De bedrijfsspecifieke vak kennis die ze bij Eternit opdoen, wordt zo verdiept, aangevuld en omgezet in een erkend diploma. Ook wordt er geëxperimenteerd met een nieuw product, ter verbreding van het assortiment.

'Toen merkten ze in België wel dat er een OR zit.'

De bestuurder en de OR-leden zeggen los van elkaar hetzelfde: als het erop aankomt, vertrouwen ze elkaar. Doevelaar zegt het zo: 'Zoiets heeft jaren nodig, hoor. Maar in het overleg met de OR, en trouwens ook met de vakbonden, hanteer ik de regel: laten we gewoon tegen elkaar zeggen wat er aan de hand is, dat werkt het makkelijkst. De continuïteit van het bedrijf is wat ons bindt; over details kun je het oneens zijn. Soms is er iets wat ik niet weet, of wel weet maar niet kan zeggen. Daar ben ik dan open over.' De OR-leden zeggen precies hetzelfde: 'Doevelaar is voorzichtig, maar recht door zee. Als hij het achterste van zijn tong niet kan laten zien, zegt hij dat. Maar hij houdt ons nooit voor de gek.'

Behalve op eerlijkheid berust onderling vertrouwen ook op de wetenschap dat je allebei aan hetzelfde touw trekt. Dat doet de OR, zegt Doevelaar. 'Ze kijken naar de lange termijn. Dat vind ik goed aan ze, want ik beseft dat je op die manier wel eens iets hebt uit te leggen aan je achterban.' Van Aggelen en Dijkstra spreken dat niet tegen. Maar ze zeggen ook: 'De charme van het OR-werk bij Eternit is toch, dat de achterban het goed vindt dat wij ook naar het bedrijf kijken en niet alleen maar of Jantje of Pietje zijn zin wel krijgt.'

Eigenwijs

Bij FNV Formaat staat Doevelaar bekend als een directeur die het belang van OR-scholing inziet. Zelf bevestigt hij dat: 'OR-leden moeten de tools hebben om hun rol goed te kunnen spelen. Daar horen vaardigheden bij, en teambuilding.' Kennisoverdracht staat bij hem niet bovenaan. 'Het heeft weinig zin om lbo'ers te leren om balansen te lezen. Maar we hebben hier een OR met ervaren en minder ervaren leden, de een trekt de ander mee. Bovendien hebben we door ons kiesgroepsysteem altijd een behoorlijke spreiding. Nee, daarmee bedoel ik niet dat er altijd wel iemand van kantoor bij zit. Ik denk meer aan de aanwezigheid van mensen uit de technische dienst. In elk industrieel bedrijf is dat een speciale groep. Ze komen overal, ze weten van alles en ze zijn eigenwijs.' Doevelaar wil de OR wel graag inzicht geven in hoe het bedrijf ervoor staat. De financieel manager praat de OR jaarlijks bij over het verslag en de balans. 'En ten tweede geven we de OR ook gelegenheid om op scholing externe deskundigen te raadplegen. Ik wil dat mensen de dingen die hier gebeuren kunnen pláátzen. Dat ze niet gaan denken: hoe komen ze d'r op. Het is gewoon beter als mensen snappen waarom dingen gebeuren. Ze zijn ook heel goed uit te leggen.'

Gezelliger

Volgend jaar wordt de GBIO-subsidie op OR-scholing afgeschaft. Van Aggelen heeft in zijn contacten met Doevelaar al gepeild of dit consequenties gaat krijgen. Maar het antwoord stelde hem gerust. 'Scholing is gewoon jullie recht, zegt hij.'

Dat betekent niet per definitie dat alles bij het oude gaat blijven. Zo zegt Doevelaar dat hij de indruk kreeg dat de OR zich nu meer bewust is geworden van de scholingskosten, die - zegt hij erbij - toch een aardig percentage uitmaken van de totale OR-kosten. Op de vraag of hij wil dat er naar andere bureaus wordt omgekeken, zegt hij: 'Daar heb ik nog niet over nagedacht.'

Maar Van Aggelen en Dijkstra zijn zich wel degelijk bewust van de kosten. Sterker, de OR heeft een keer een scholing overgeslagen, vanwege de kredietcrisis. De twee willen niet tornen aan het klassieke 'op de hei' zitten, want ze vinden het belangrijk om elkaar als OR-leden ook eens op een andere manier mee te maken. Toch heeft Van Aggelen wel zitten prakkiseren over een alternatief. Zich tot René wendend: -'Wat zou jij ervan vinden om geen hotel meer te huren, maar een huis, ergens in de Ardennen of zo, waar we zelf ontbijt maken en eten koken? En dan gewoon weer met FNV Formaat erbij. Dat lijkt me nog veel beter voor de teambuilding. Gezelliger dan zo'n hotel, en goedkoper ook. Kunnen we meteen laten zien dat wij ook op de kosten letten.' •

Met alle medezeggenschappers van uw organisatie:

De medezeggenschapsdag

Stelt u zich een bedrijf voor met een hoofdkantoor en 17 fabrieken, met een **gelaagde medezeggenschapsstructuur** met een COR en 17 ondernemingsraden. Of een organisatie met 10 afdelingen waarbinnen een OR en 10 ODC's (Onder-deelcommissies) actief zijn. Denkt u dat die medezeggenschapslagen als vanzelf met elkaar in contact komen en afstemmen?

TEKST SIMONE VAN HOUTEN

Het kan gebeuren dat de medezeggenschapsorganen langs elkaar heen werken. U kent dat misschien wel: “Wat mij betreft is het klaar. Dit heb ik allang met de COR besproken.” De bestuurder kan verder, en de OR staat met lege handen. Of het OR-lid dat verbaasd uitroept: “Hoe kan de GOR dat nou besluiten?” Of de OR die niet meer om instemming wordt gevraagd over een werktijdenregeling 'omdat de OR van het zuster-bedrijf drie maanden geleden al instemde'.

UIT DE PRAKTIJK

■ **Medezeggenschap Vrije Universiteit**
De ondernemingsraad van de VU wilde na de verkiezingen startdagen voor alle OR- en ODC-leden. In twee dagen tijd moesten 100 medezeggenschaps-pers snel worden ingewijd in de (mede)zeggenschaps-structuur, de positie van de medezeggenschap, rechten en bevoegdheden en actuele vraagstukken.

Samen met de VU gaf FNV Formaat vorm aan de dagen met plenaire debatten, tafelkleedquizjes en workshop-rondes waarin een aantal onderwerpen verder werd uitgediept zoals de communicatie met de achterban, de drijfveren van de deelnemers en het lezen van stukken. Zeggenschap meets medezeggenschap want ook de voorzitter van het College van Bestuur was aanwezig voor een boeiende inleiding. En de ondernemingsraad zelf regelde een dame die een geweldige smartlappenworkshop verzorgde.

‘Bij de start van de zittingstermijn is het handig elkaar te zien, te spreken en van en met elkaar te leren. Prettig was om echt samen te werken bij de inhoud en opzet van de dagen. De bijeenkomsten waren goed georganiseerd en een succes. De OR en ODC's weten elkaar nu veel gemakkelijker te vinden.’

Jelly Reinders, Dagelijks Bestuur ondernemingsraad Vrije Universiteit.

Tijd voor afstemming en dialoog
In de afgelopen jaren hebben de trainers van FNV Formaat op heel verschillende manieren in diverse instellingen en bedrijven de medezeggenschapsdag vorm gegeven. In alle gevallen zijn daar verschillende groepen binnen en buiten de medezeggenschap bij betrokken geweest. Graag nemen we u mee in de zoektocht naar de ideale afstemming van zeggenschap en medezeggenschap, en van medezeggenschap op verschillende niveaus.

■ **Medezeggenschap De Damengroep**
De Damengroep bestaat uit zo'n 35 bedrijven wereld-wijd waarvan er 20 in Nederland zijn gevestigd. Al deze Nederlandse vestigingen hebben hun eigen OR.

Tijdens de training van de OR van Damen Shipyards Gorkum ontstond het idee om een dag te organiseren op het hoofdkantoor in Gorkum voor alle OR's. Samen met FNV Formaat heeft de OR van Damen Shipyards Gorkum onderwerpen bedacht die voor alle OR's interessant zijn. In de ochtend zijn twee commissarissen langs gekomen om hun visie op de organisatie te geven en heeft HRM toelichting gegeven op excedent pensioe-nen. In de middag waren er verschillende workshop-rondes verzorgd door de trainers van FNV Formaat, waarin onderwerpen als duurzame inzetbaarheid en onderhandelen werden behandeld. De dag is in Damenstijl afgesloten met een goed verzorgde borrel.

*Graag contact houden. Hulde aan FNV Formaat!!
Graag jaarlijks organiseren. Leuke dag gehad! Bedankt.
Deelnemer medezeggenschap Damengroep*

■ **Medezeggenschap PPG Coatings Nederland**
Voor afloop van de zittingstermijn willen ondernemings-raden en de HR-directeur de medezeggenschapsstruc-tuur aanpassen. Met één gemeenschappelijke onder-nemingsraad op centraal niveau, aangevuld met vaste commissies en locale onderdeel-commissies. Deze structuurverandering lost niet alleen huidige knelpunten op maar vraagt ook een andere werkwijze en afstemming van de spelers.

Om dit tot een succes te maken verzorgde FNV Formaat voor het (HR-) management en alle OR-leden van de verschillende BV's een conferentie. Met aandacht voor het voorstel Herziening Medezeggenschapsstructuur, toegelicht door de voorzitter Centrale Ondernemingsraad. Daarnaast werden de succesfactoren van deze nieuwe

structuur besproken, de bijdrage die alle spelers hieraan willen leveren en wat zij nodig hebben van elkaar. Tenslotte sprak elk (HR-) manager en OR-lid voor de gehele groep zijn acties en intenties uit. Iedereen committeerde zich hiermee aan de nieuwe mede-zeggenschapsstructuur!

'Alle aanwezigen zagen dit als een vruchtbare middag. Niet alleen is men nu volledig op de hoogte van de nieuwe structuur, maar de discussies over de succesfactoren hebben leden van OR en management nader tot elkaar gebracht. Ik breng momenteel de verwachtingen van alle spelers verder in kaart en merk duidelijk een toegenomen enthousiasme.'
Marcel Akkerman, voorzitter van één van de huidige BV ondernemingsraden. •

'Er is duidelijk een toegenomen enthousiasme'



Bent u geïnteresseerd geraakt in deze manier van dialoog?
Graag verzorgen trainers van FNV Formaat voor u op maat een mede-zeggenschapsdag met een centraal

thema. Afhankelijk van de wensen en de grootte van de groep maken we een programma, benaderen we de verschillende groepen deelnemers en begeleiden de dag voor u.

Interesse?
Neemt u dan contact op met Simone van Houten, trainer/adviseur FNV Formaat, simone.van.houten@fnvformaat.nl

Werknemers snakken naar voldoening

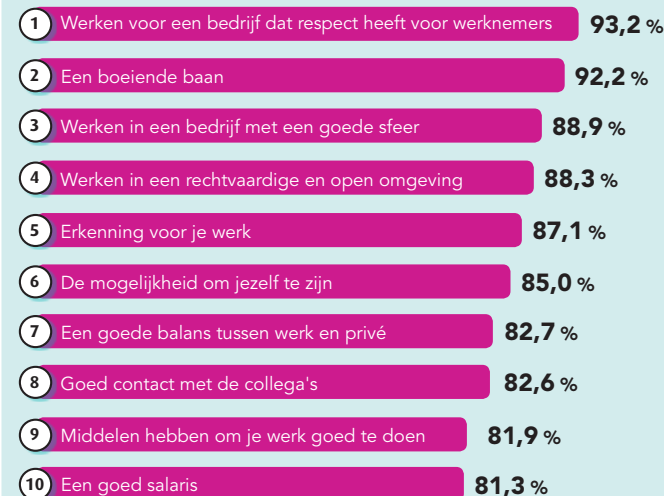
Nederlanders zijn relatief gelukkig op het werk. Maar liefst 71 procent voelt zich happy. Toch kan er een hoop worden verbeterd.

Dit blijkt uit de vele cijfers en statistieken in het recente StepStone-rapport 'Geluk op het werk'. In de westerse economie draait het steeds minder om gewin en steeds meer om voldoening. De samenstellers: "We willen niet 50 weken lang een saaie baan voor slechts twee weken per jaar vakantie aan zee. Het werk zelf is een zeer belangrijk instrument geworden voor een gelukkig leven."

De 'softe' geluksfactoren scoren het hoogst: respect, een interessante functie, een goede sfeer. Opmerkelijk: Een goed salaris staat op nummer tien. •

VOOR MEER INFORMATIE > BUSINESSCOMPLEET.NL

Top 10 geluksfactoren



Inkijken e-mails niet zonder instemming OR

De Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente Amsterdam mag niet zonder toestemming van de medewerker in diens mailbox kijken.

DWI voerde deze nieuwe maatregel in maar vroeg vooraf geen instemming aan de Ondernemingsraad. De OR, die meende dat er wel sprake was van instemmingsrecht, stapte daarop naar de rechter. Deze stelt de OR nu in het gelijk. DWI wil na een kritisch rapport van de gemeentelijke ombudsman de bereikbaarheid verbeteren, ondermeer door 24 uur na binnenkomst e-mails te beantwoorden. Om dat te bereiken voert de directie een nieuwe procedure in waarbij in bijzondere situaties de teammanager bij afwezigheid van een medewerker tijdelijk wordt gemachtigd om in diens persoonlijke mailbox te kijken. De OR van DWI is het hier niet mee eens en stelt dat deze nieuwe procedure pas mag worden ingevoerd na instemming van de ondernemingsraad. •

VOOR MEER INFORMATIE > RECHTSPRAAK.NL

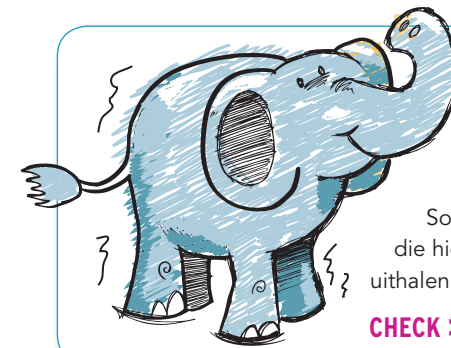
DE VIJFTIGPLUSSER BEGRIJPT HET BETER

Maar liefst 32.000 mensen hebben deelgenomen aan de Global Workforce Study, waarvan 1001 Nederlanders. Hierdoor weten we waarom mensen in dienst blijven bij een werkgever, welke aspecten van het werk aantrekkelijk zijn, hoe mensen nadenken over hun pensioen, salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Een van de opmerkelijke conclusies uit de GWS is de vitaliteit van de vijftigplusser. Door de vergrijzing neemt het aantal vijftigplussers op de werkvloer toe. Dat is, wanneer de kenmerken van de senioren hetzelfde blijven, goed nieuws. Oudere werknemers voelen zich meer betrokken bij de organisatie en begrijpen beter hoe ze bijdragen aan succes. Daarbij zijn ze vaak gezonder. 58 procent van de senioren meldt zich 0 dagen ziek, ten opzichte van een gemiddelde van 43 procent. Zestig procent had afgelopen jaar geen gezondheidsklachten, tegenover een gemiddeld van 54 procent. Wel dragen beoordelingsgesprekken bij werknemers van 50 jaar en ouder minder bij aan verbeteringen van hun prestaties. 31 procent van de groep ziet door beoordelingen hun prestaties toenemen, ten opzichte van een gemiddelde van 40 procent. •

VOOR MEER INFORMATIE > TOWERSWATSON.COM

>> Nieuws | Media | Online



OLIFANT IN KOELKAST 'Hoe krijg je een olifant in een koelkast?' Geen vraag die je dagelijks op je bord krijgt. Toch kijken sommige sollicitanten er niet van op. Zelfverzekerd vertellen ze hoe ze de olifant streng toespreken, en hoe ze het beest met andere maatregelen zover krijgen. 20 Procent van de sollicitanten krijgt wel eens zo'n vreemde vraag. Sollicitanten die met zelfvertrouwen antwoord geven, kunnen zich onderscheiden van de kandidaten die hierdoor in verwarring worden gebracht. Het komt steeds vaker voor dat recruiters deze truc uithalen. Wel lastig om je hierop voor te bereiden. •

CHECK > INTERMEDIAIRPW.NL

NIET DOEN TIJDENS JE PROEFTIJD! Al op de eerste dag een collega beledigd? En zat u de tweede dag al thuis met een loopneus? Dat is geen goed begin van een proeftijd. Hieronder enkele tips die we tegenkwamen op steppingstone.nl

- **Probeer niet alles alleen te doen** tijdens uw proefperiode. Het stellen van vragen is een teken van interesse en motivatie.
- **Probeer uw eigen ideeën niet onnodig door te duwen** als uw collega's het er niet mee eens zijn. Stel wel zaken voor maar wees voorzichtig.
- Meldt u zich vooral de eerste weken van uw proefperiode **niet ziek omdat u een beetje hoofdpijn heeft**.
- Eet in uw middagpauze **niet alleen uw lunch op**, maar ga met uw collega's eten in de kantine of het bedrijfsrestaurant.
- **Drink niet te veel** op uw eerste bedrijfsfeestje tijdens uw proefperiode, en doe het rustig aan.
- Geef **geen kritiek op de producten of diensten** van uw nieuwe werkgever.
- Probeer geen excuses te vinden als u wordt **uitgenodigd op een belangrijke vergadering** waar u wat bang voor bent.

Het allerbelangrijkste is dat u gewoon uzelf bent tijdens uw proefperiode! Als u laat zien dat u gemotiveerd bent en dat u ervoor wilt gaan, dan komt u die proeftijd zeker zonder problemen door!

VOOR MEER INFORMATIE > STEPPINGSTONE.NL



BOB VERMAAK
op Twitter:
[@bobvermaak](https://twitter.com/bobvermaak)

BOB'S BLOG

De medezeggenschap bij de overheid

Druk bezig met een actualiteitencollege voor de medezeggenschap bij de overheid. Een ochtend gericht op inzicht in het Sturingsmodel van Linker. De groep is gemêleerd met deelnemers: van Staatsbosbeheer tot Justitie en van Veiligheidsregio tot Belastingdienst. Ook zullen er beleidsmedewerkers van het A&O-fonds zijn en van de Sociaal Economische Raad. Zij komen vooral luisteren naar wat er zoal besproken wordt tussen OR-leden en wat er speelt aan de overlegtafels. Verder moeten de trainingen voor het najaar georganiseerd. Onder andere OR's van het Openbaar Ministerie, Belastingdienst en ZBO's zullen nog op mijn pad komen. Daarnaast zal ik een paar bijeenkomsten van de Abvakabo FNV opluisteren. Een gedegen verhaal over medezeggenschap en dat vanuit de aanname dat medezeggenschap toegevoegde waarde heeft bij organisatieontwikkeling en ook de vakorganisaties goede ideeën hebben daarover. Tot slot heb ik de katern "Het primaat van de politiek, verschillende perspectieven op dit bijzondere fenomeen", ontvangen. Een uitgave van Kluwer waarin ik geprobeerd heb niet alleen een juridische invalshoek te presenteren.

Kijk voor meer interessante blogs op www.bobvermaak.nl.

Bob Vermaak is trainer/adviseur bij FNV Formaat.



VOLG ONS OP > [@FNVFORMAAT](https://twitter.com/FNVFORMAAT)

Meer
nieuws
en info:
fnvformaat.nl

OR Insight

Medezeggenschap

Hoe kijken OR-leden daar zelf tegen aan?

Is medezeggenschap echt alleen voor grijze mannen? En hoe staat het met de waardering voor je OR-werk? Welke mooie kanten zitten er aan het OR-werk? Welke onderwerpen krijgt uw collega OR-lid nou vooral op zijn of haar bord?

TEKST SIMONE VAN HOUTEN EN JOHN SNEL

Trends en ontwikkelingen in het OR-werk

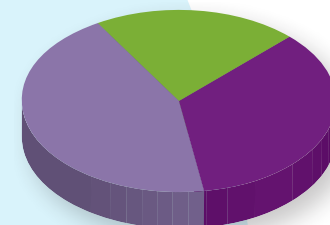
FNV Formaat en Performa zijn samen een onderzoek gestart (OR Insight) om na te gaan wat er speelt onder medezeggenschappers, met de bedoeling dat jaarlijks te herhalen. De ervaringen van de medezeggenschappers staan daarbij centraal.

Met de OR Insight vragenlijst zijn verschillende thema's en vragen onderzocht, zoals met welke onderwerpen houdt de medezeggenschap zich bezig? Hoe is het gebruik van de WOR (rechten, bevoegdheden, faciliteiten)? Hoe effectief is de medezeggenschap en welke rol speelt zij in de 'governance' van ondernemingen? In hoeverre sluit de medezeggenschap op basis van de WOR aan bij de bedrijfsvoering en besluitvormingsstructuur in ondernemingen? Wat betekent het lidmaatschap van de OR voor loopbaan en ontwikkeling? Op deze pagina's wat taarten en opvallende resultaten.

Flinke respons

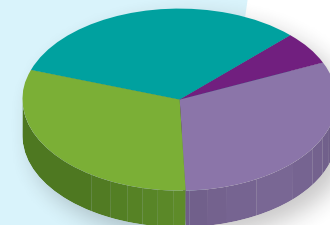
In totaal hebben bijna 600 mensen de vragenlijst ingevuld: een groot aantal. Bijna driekwart van de respondenten was medezeggenschapper (OR-lid, al of niet tevens lid van OC, GOR of COR) en iets meer dan een kwart ambtelijk secretaris. De meeste respondenten zijn werkzaam in de non profit sector. De totale verdeling van de groep deelnemers aan OR Insight naar sector ziet er als volgt uit:

• Indeling naar sector



Profit 35%
Non profit 44%
Overheid 21%

• Medezeggenschapservaring



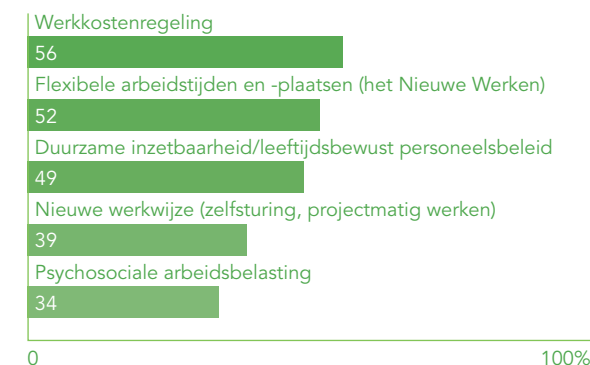
0 – 1 jaar 6%
2 – 5 jaar 31%
6 – 10 jaar 31%
11 of meer jaar 32%

Top 10 van OR-onderwerpen 2012

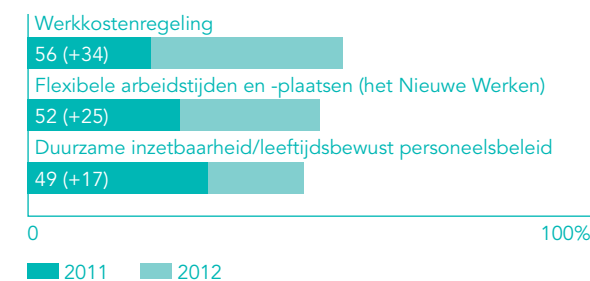


Financiën en reorganisatie: de twee belangrijkste onderwerpen in 2012

Belangrijkste actuele/nieuwe onderwerpen van 2012



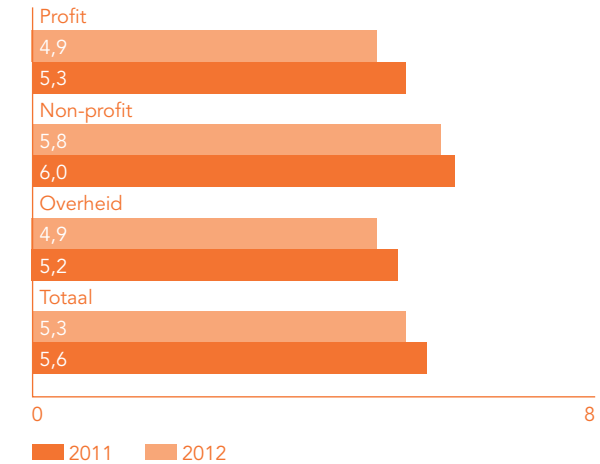
De top 3 van grootste 'stijgers' laat zien: 2012 ten opzichte van 2011



Nieuw op de OR-agenda: de werkkostenregeling, het nieuwe werken en duurzame inzetbaarheid

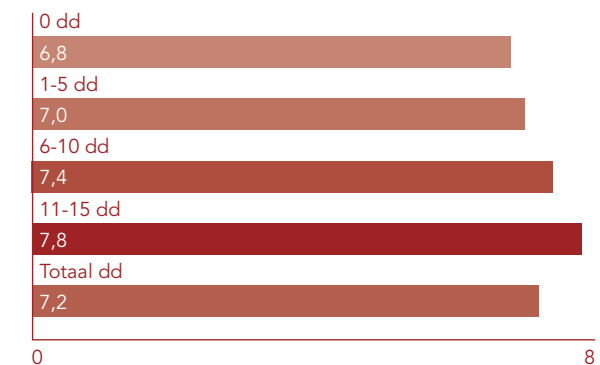
Een cursus meer of een cursus minder?

Per sector en totaal 2011 en 2012 naast elkaar.



Effect van scholing

Gemiddelde score 1-10, benutten rechten en bevoegdheden naar aantal dagdelen scholing gevolgd.



OR's die vaker op cursus gaan, benutten rechten en bevoegdheden beter.

Nieuwsgierig?

U kunt op verschillende manieren meer resultaten van het onderzoek tegen komen, er verschijnen persberichten, we hebben tijdens OR Live gepresenteerd, er staan artikelen op de website van FNV Formaat en u komt ons tegen op OR Spring.

In december wordt het volledige onderzoek gepresenteerd. Wilt u daarbij zijn of het onderzoek ontvangen?

Mail dan naar annette.los@fnvformaat.nl •

Voor meer informatie, neem contact op met john.snel@fnvformaat.nl of simone.van.houten@fnvformaat.nl

Persoonlijke groei

Voor de werknemer en OR-lid

TEKST BRIGITTE DIDERICH

'Niet iedereen denkt na over zijn mogelijkheden.'



De werknemer anno 2012

... kijkt verder dan zijn takenpakket

Een dienstverband van 40 jaar of langer bij één werkgever... Misschien was het je vader of misschien je collega? Het was iets om trots op te zijn: je werd beloond met een feestelijk jubileum en een extra geldbedrag. Maar tegenwoordig lijkt het wel of je je moet schamen voor zo'n lang dienstverband bij dezelfde werkgever. Dat hoeft helemaal niet. Wel is het zaak dat iedere werknemer zich blijft ontwikkelen.

Eigenlijk pas in de laatste 20 jaar zijn bedrijven zich regelmatig gaan vernieuwen omdat de marktbehoefte ook sneller veranderde. Dit is nog eens versneld door de digitale revolutie en de crisis. Permanente vernieuwing vraagt een ander type medewerker. Een flexibele medewerker die meegroeit, op andere plekken in de organisatie kan worden ingezet, en vooral ook meedenkt met de organisatie.

Standaard dynamisch

Waren we vroeger meer naar binnen gericht, nu beginnen we buiten. We stellen de klant centraal en spelen adequaat in op zijn wisselende behoeften, want daar doet het bedrijf het voor. Dus kan men niet meer toe met een afdeling of een standaardwerkwijze omdat die ooit zo is bedacht. Dus wordt er meer projectmatig gewerkt, meer in wisselende samenstellingen met variabele taken. Daar hoort een kritische blik op het eigen werk bij, en bijsturing als het nodig is. De jongere generatie zit intussen ook allesbehalve stil. Opgegroeid met de computer binnen handbereik en social media in

de binnenzak, is deze groep automatisch meer gericht op de buitenwereld. En in die wereld liggen nieuwe uitdagingen en mogelijkheden om te leren. Daardoor hechten zij zich minder langdurig aan een bedrijf. Uiteraard gaat het dan niet over die jongeren die gedwongen moeten vertrekken vanwege een tijdelijk contract.

Permanente ontwikkeling

Maar of je nu lang of kort in dienst bent, jong of oud: iedere werknemer kan zich blijven ontwikkelen op velerlei gebied. In de dynamische werkcontext is het bijna een must. Werknemers moeten bovendien geen speelbal worden van de klantbehoefte.

FNV Formaat biedt ondersteuning aan bedrijven en hun medewerkers om het heft in eigen hand te nemen. Want niet iedereen is eraan gewend zich flexibel op te stellen. Niet iedereen denkt na over zijn competenties en mogelijkheden. We stimuleren medewerkers verder te kijken dan het huidige takenpakket om zo een permanente ontwikkeling in gang te zetten.

EERDER VERWORVEN COMPETENTIES

Mensen die al langer werken in een organisatie en die door ervaring in een functie zijn "gerold" kunnen zich laten certificeren in een EVC-centrum. EVC staat voor Eerder Verworven Competenties. In een EVC-centrum wordt gekeken naar het beroepsprofiel dat het meest lijkt op wat je nu doet en daar word je op getoetst. Je krijgt dan een ervaringscertificaat op MBO- of HBO- niveau, afhankelijk van waar je je op laat toetsen. Met zo'n ervaringscertificaat kan je aan je werkgever aantonen dat je op een bepaald niveau functioneert. Ook kan je deze voorleggen aan een MBO- of HBO- instelling waarmee je mogelijk vrijstellingen krijgt. Voor het OR-werk is dit helaas erg lastig gebleken omdat het OR-werk geen beroep is en dus ook niet als zodanig getoetst kan worden. OR-leden kunnen echter wel een portfolio opbouwen.

'Als een OR-lid zijn kwaliteiten niet benoemt, vallen ze ook niet op'



Het OR-lid anno 2012

... maakt werk van zijn cv en portfolio

Een OR-lid gebruikt specifieke competenties: de vaardigheden, houding en kennis die nodig zijn om het belangrijke mz-werk te kunnen doen. Door deze kwaliteiten in kaart te brengen weet de gehele ondernemingsraad wat hij in huis heeft en hoe ze benut kunnen worden. Mooi. Maar vooral ook het individuele OR-lid komt te weten wat zijn sterktes zijn en waar hij zich verder kan ontwikkelen.

Door deze competenties te benoemen, vallen ze ook sneller op en kunnen ze herkend en erkend worden door de leidinggevende, de organisatie of door een nieuwe werkgever. De optelsom van alle ervaringen en kennis zorgen voor brede inzetbaarheid. Daarmee vergroten OR-leden ook hun kansen op de arbeidsmarkt.

Portfolio

OR-leden kunnen een portfolio opbouwen, gerubriceerd naar competenties. Een portfolio is als het ware een map met bewijsstukken: een cv, diploma's en certificaten, maar ook bijvoorbeeld een OR-verslag dat het OR-lid heeft gemaakt, of een zelf opgestelde nieuwsbrief. Binnen de organisatie ontstaat zo een breder zicht op kwaliteiten van medewerkers. Breder nog dan vaak tot uiting komt in functioneringsgesprekken.

Een portfolio is ook te gebruiken bij sollicitaties (intern of extern). Als deze opgebouwd is op basis van competenties zal iedere werkgever die herkennen. En ten slotte: als je in de toekomst een MBO- of

HBO-opleiding gaat volgen, leidt een portfolio mogelijk tot vrijstellingen. Al gebiedt de eerlijkheid te zeggen dat de regels hiervoor strenger zijn en een examencommissie van de betreffende opleiding daarover beslist.

Belangstelling?

FNV Formaat speelt in op competentiegericht leren door bij alle 'Open-inschrijving' cursussen certificaten uit te reiken met de daaraan gekoppelde competenties. Ook begeleiden wij OR-leden en medewerkers in het opbouwen van portfolio's. Daarnaast bieden wij ondersteuning in het uitbouwen en ontwikkelen van de benodigde of gewenste competenties. •

Hebt u belangstelling voor competentiegericht leren? Neem dan contact op met Brigitte Diderich: brigitte.diderich@fnvformaat.nl

'De optelsom van alle ervaringen en kennis zorgen voor brede inzetbaarheid'

Voor DB-leden: stuur de OR aan op resultaat

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?

'Die 360-graden feedback in de eerste les vond ik wel wat veel.'

WAT FNV FORMAAT BELOOFDE...

De leergang betekent voor u als deelnemer:

- beter toegerust zijn voor uw taak in de medezeggenschap;
- (meer) grip krijgen op ontwikkelingen binnen uw organisatie;
- mee sturing kunnen geven aan ontwikkelingen;
- verbreding van uw persoonlijke en professionele vaardigheden;
- vergroting van uw loopbaanmogelijkheden: u ontvangt het certificaat 'Strategisch sturing geven aan de OR', waarop uw nieuwe competenties zijn vermeld.

...WAT ERVAN TERECHTKWAM

Nog voordat ik voorzitter werd van onze OR, begon ik al aan deze leergang. Ik zat een aantal jaar in de OR en ik wilde mijn rol meer inhoud geven. Daarnaast lonkte het voorzitterschap voor de nieuwe zittingstermijn en daar was deze leergang natuurlijk een goede voorbereiding op.

Sinds mei van dit jaar ben ik voorzitter en ruim twee jaar geleden stelde ik me kandidaat voor de OR. Het leek me prettig om een 'kijkje in de keuken' van de organisatie te kunnen nemen en zo iets voor mijn collega's te kunnen betekenen. Daarnaast gaf het OR-lidmaatschap me de kans om mijn kennis te verbreden.

Inmiddels zie ik dat we als OR onze taak serieus nemen en, niet geheel onbelangrijk, we worden serieus genomen door onze bestuurder! We hebben een goede relatie met haar en zij hecht waarde aan medezeggenschap. Ze is zelfs in de training geweest. Tijdens de leergang ben ik erachter gekomen dat veel zaken bij ons als vanzelfsprekend gaan, zoals het verkrijgen van benodigde informatie bijvoorbeeld. Dit blijkt echter niet voor elke OR te gelden zo merkte ik tijdens de opleiding. Dat is ook zo'n mooi aspect van deze manier van werken....de uitwisseling en interactie met OR-leden van andere organisaties. Hun input is zo

waardevol. Het maakt dat je ook weer bewuster kijkt naar hoe het er in je eigen organisatie aan toegaat. En voor mij is die bewustwording de rode draad in deze leergang. Ik vind met name de strategische gespreksvoering bijzonder interessant. Mijn eigen houding in een gesprek. Wat zie ik bij een ander gebeuren? Hoe kan ik daarmee omgaan? En die trainers! Zij prikkelen je iedere keer weer om over jezelf na te denken, dingen te doen...en steeds een stapje verder te gaan.

Bij de start van de opleiding heb ik even getwijfeld of dit wel het juiste moment was voor mij. Beschikte ik na twee jaar OR wel over voldoende bagage? Maar we zijn nu net over de helft en ik merk nu al dat ik me veel zekerder voel in mijn rol als voorzitter. En ja, het is intensief en veel werk, zeker naast een volledige baan. Maar het is ook verslavend: de opleiding zelf, het bijleren, de trainers en de groep....wat ga ik dat missen na december!

Ik heb nog wel een tip: graag had ik het materiaal voorafgaand aan de opleiding willen ontvangen. Dan had ik me al wat kunnen inlezen. Nu werd ik in de eerste training al geconfronteerd met 360 graden feedback en dat was wat veel. •



Naam cursus deelnemer:
Sandra Cuvelier

Functie:
Klantadviseur

Bedrijf:
Activite

Voor OR-leden

Bedrijfskundige opleidingen voor OR-leden

Vanuit de OR een opleiding afronden met een erkend diploma!

Wilt u het OR-werk combineren met een erkende opleiding? Dan hebben de NCOI Opleidingsgroep en FNV Formaat u iets te bieden: bedrijfskundige opleidingen voor OR-leden. U versterkt niet alleen het OR-werk, maar ook uw persoonlijk functioneren in het dagelijkse werk. En u vergroot daarmee uw loopbaanperspectieven.

MHBO Bedrijfskundig management voor OR-leden HBO Bedrijfskunde voor OR-leden

Goed voor uw (OR-)werk

In deze opleidingen werkt u praktijkgericht aan uw kennis, inzicht en vaardigheden. Deze aanpak biedt u als lid van de ondernemingsraad de mogelijkheid het geleerde direct toe te passen. De inhoud van de opleidingen is relevant voor OR-leden en draagt bij aan de kwaliteit en de effectiviteit van de medezeggenschap. Daar vaart uw organisatie wel bij. U heeft bovendien de mogelijkheid om een door het Ministerie van OCW erkend, waardevol diploma te behalen. Dat is niet alleen goed voor uw OR-werk, maar ook voor uw loopbaan.

Doel en opzet van de opleiding

U krijgt bedrijfskundige kennis aangereikt en werkt aan de ontwikkeling van vaardigheden die u direct kunt

toepassen op uw OR-werk. De bijeenkomsten zijn afwisselend en uitdagend en daarbij wordt u persoonlijk begeleid door een ervaren docent. Tussen de bijeenkomsten door werkt u aan praktijkgerichte opdrachten. De docent kent uw dagelijkse praktijk en legt voortdurend verbanden tussen de theorie en uw medezeggenschapswerk. Hierdoor wordt de leerstof levendig en begrijpelijk.

Incompany

U kunt zich opgeven als individueel OR-lid. Wilt u de gehele medezeggenschap een impuls geven, dan bestaat de mogelijkheid tot een incompany programma afgestemd op uw situatie. Meer informatie? Kijk op www.fnvformaat.nl of bel Bert Kruiter 0348 497 334. •

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

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

Online leren

Effectief aan de slag: met uw OR of individueel

Speciale online modules voor ondernemingsraden

FNV Formaat heeft exclusief voor ondernemingsraden online modules ontwikkeld over verschillende onderwerpen zoals WOR, arbeidsomstandigheden, strategisch personeelsbeleid en financieel beleid. Deze online modules worden afgesloten met een trainingsdag. U kunt individueel of met de hele OR met online leren aan de slag. Doordat iedereen zelf de modules online heeft gedaan en de stof dus al heeft doorgenomen, haalt u meer rendement uit de trainingsdag!

NIEUWSGIERIG? Kijk op www.fnvformaat.nl of neem contact op met Linda Groeneveld, Dineke Broekhuizen of Chantal Driehuis, 0348 - 497 397.

Wij bieden u de modules in drie pakketten aan:

- **Basis:** WOR, vergaderen, het maken van een werkplan;
- **HR:** Arbeidsrecht, Arbo, strategisch personeelsbeleid;
- **Organisatie:** Financieel beleid, strategisch beleid, organisatiekunde.

Individueel aan de slag met modules

Wilt u niet met de hele OR een pakket afnemen, maar als individu? Dat kan ook! U kunt losse modules afnemen, inclusief een praktijkdag. •

Voor medewerkers

Werkkracht Medewerkers in beweging!

Organisaties zijn voortdurend in beweging: reorganisaties, inkrimping, uitbreiding of veranderende eisen waaraan werknemers moeten voldoen. Medewerkers veranderen echter niet automatisch mee; vasthouden aan routine geeft zekerheid. Vaak ontbreekt bij mensen ook een helder beeld van de eigen kwaliteiten en reële mogelijkheden. Allemaal factoren die het moeilijk maken om beweging te creëren. Herkent u dit in uw organisatie? Dan helpt FNV Formaat u graag verder met het programma 'Werkkracht, voor een loopbaan in beweging'.

Verandering vanuit intrinsieke motivatie

Werkkracht motiveert mensen tot verandering en zorgt voor beweging. Talenten worden herkend en benoemd, ontwikkeldoelen worden vastgesteld en een 'winning mindset' zorgt ervoor dat die doelen ook echt gerealiseerd worden en dat beweging tot stand komt. Deelnemers springen over belemmeringen heen en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen loopbaan.

Werkkracht voor werknemers en organisatie

Werkkracht bestaat uit 7 bijeenkomsten en heeft een looptijd van 3 maanden. Er wordt gewerkt in groepen van 8 medewerkers. Na afloop van het traject:

- Kennen de deelnemers hun kwaliteiten en talenten;
- Ervaren de deelnemers dat ze meer kunnen dan dat ze altijd dachten;
- Kunnen deelnemers met terugval omgaan;
- Nemen deelnemers verantwoording voor hun eigen handelen en ambitie;
- Is de in- en externe mobiliteit binnen uw organisatie vergroot en gestimuleerd;
- Is het veranderingsvermogen van uw organisatie gegroeid. •

Informatie

Meer Informatie? Kijk op www.fnvformaat.nl of neem contact op met Karin Mulder, karin.Mulder@fnvformaat.nl, tel: 06-52599056 of Laura Monden, laura.Monden@fnvformaat.nl, tel: 06-52599054.

Nu ook Online leren
bij FNV Formaat
Kijk op fnvformaat.nl

Sterken van mensen over de grenzen

FNV Formaat in Zuid Afrika

Het klinkt een beetje als een ver van m'n bed-show. Maar 'sterken van mensen in het werk' is een motto dat van alle tijden is en op iedereen slaat. Precies met deze gedachte togen drie collega's van FNV Formaat naar Kaapstad om dit in praktijk te brengen.



Hans van Alebeek: "Zuid Afrika geeft mij energie"

TEKST HER GRIMBERGEN

Kaapstad, want daar liggen de emotionele roots van de initiatiefnemer Hans van Alebeek, in het dagelijkse leven sectormanager bij FNV Formaat: "Zuid Afrika geeft mij energie", zo stelt hij. En met die energie trainden hij en trainers Kadir Dev en Benjamin van der Waart 'Ward councillors'.

De ward councillors (zie kader) werden door de Formaatmensen begeleid in vaardigheden zoals vergadertechnieken, gespreks- en presentatietechniek, persoonlijk leiderschap en timemanagement. Maar vooral ook was er aandacht voor het inzicht in en het zicht op het nut van elkaars netwerken.

Kruisbestuiving dus. Maar dat was nog niet zo simpel. Hans van Alebeek: "Hier moet je je goed rekenschap geven van de politieke verhoudingen. Die zijn niet zoals in Nederland. De scheidslijnen tussen de partijen zijn heel scherp. Je moet er niet van uitgaan dat bijvoorbeeld een vertegenwoordiger van de regerende partij het ANC (African National Congress) gemakkelijk door een deur kan met een lid van de DA (Democratic Alliance) de 'leidende partij' in de West Kaap provincie en één van de oppositie-

partijen, of het PAC (Pan African Congres). Hen nader tot elkaar te brengen en ervoor zorgen dat ze elkaar beter begrijpen, dat is het belangrijkste doel van ons bezoek geweest." "Wat betekent dat je heel bewust met je training moet omgaan", vult Kadir Dev aan. "Respect is het sleutelwoord, maar beslist geen vrijbrief voor de deelnemers om ongelimiteerd hun politieke standpunten uit te dragen. Als je niet uitkijkt, gebeurt dat wel."

Exportartikel

In de gedegen voorbereiding werd niet alleen de samenwerking met de gemeente Kaapstad zelf gezocht, maar ook met de grootste Nederlandse ontwikkelingsorganisatie ter plekke, Cordaid. Met Amor Strauss, contactpersoon en coördinator van het Urban Matters programma, werd de inhoud van de training goed doorgenomen, juist om valkuilen van partijpolitieke betrokkenheid en culturele verschillen te voorkomen. Bij deze voorbereiding speelde ook loco-burgemeester Anthea Serritslev van Kaapstad een belangrijke rol. Teambuilding binnen de vertegenwoordigers van de deelraden en commissies, waar ward councillors ook lid van zijn, was haar hoofddoel. Het besef dat samenwerking meer oplevert om doelen te bereiken dan stellingen betrekken, bracht haar ertoe dit initiatief vanuit de gemeente te ondersteunen. Interessant is dan wel de vraag waarom juist een bijdrage vanuit FNV Formaat werd gevraagd. Kadir Dev is daarin duidelijk: "Polderen is het belangrijkste exportartikel van Nederland. FNV Formaat heeft een scala aan trainers in huis die in kunnen gaan op verschillende

gesprekssituatie. Vanuit onze ervaringen in het overleg zijn wij, bij uitstek, de partij om mee in zee te gaan." De bestaande netwerken en het feit dat FNV een lange geschiedenis heeft in Zuid Afrika, was heel belangrijk

Enthousiast

Van de voorbereidingen in Woerden, de laatste puntjes op de 'i' in Kaapstad, naar het rustiek gelegen 'Karl Pienaar Educational Centre' in de heuvels van Tygerberg: daar werden de trainingen gegeven. Omgeven door de druivenranken van de beroemde Kaapse wijnen kregen nieuw gekozen en meer ervaren ward councillors twee verschillende programma's aangepast aan hun kennis en ervaring.

Time management werd verzorgd door Benjamin van der Waart. "Het leek wel of een wereld voor hen openging", zo vertelt een enthousiaste Benjamin. "Een cursiste ging zelfs zo ver dat het leek alsof ze God of, toch op z'n minst, het licht had aanschouwd. Fantastisch om te zien hoe dan het kwartje valt en mensen er echt werk van maken. Niet omdat hen een kunstje is geleerd, maar omdat ze het ook echt als iets nieuws ervaren dat bij hen hoort!" Na de training,

werden intensieve werkbezoeken aan enkele townships van Kaapstad gebracht. De programma's werden door de deelnemers vertaald in praktische werkplannen. De FNV Formaatdelegatie bracht naast de trainingen en werkbezoeken ook nog tijd door als 'vrijwilliger' voor een project van de Stichting The Learning Journey. Na afloop van de trainingen is met de vertegenwoordigers van het gemeentebestuur geëvalueerd en intussen is een slot-rapportage aan hen aangeboden.

Hoe verder?

Het regende positieve reacties. In een afrondend gesprek met loco-burgemeester Anthea Serritslev werd vooral de pragmatische insteek van het trainingsprogramma geprezen. Een mooi resultaat. Starend naar de foto van het fraaie uitzicht op de Tafelberg gaat Hans van Alebeek verder: "Het gaat er nu om dat de resultaten van de trainingen ook worden toegepast. Een terugkomst van ons om de resultaten te evalueren en vervolgtrajecten uit te zetten, zou erg wenselijk zijn. Maar daar zullen financiële en logistieke middelen voor moeten worden ingezet. Niet alleen vanuit Cordaid en de gemeente, maar ook vanuit onze samenwerkingspartners namens de werknemers: de vakbonden. Die contacten worden nog te weinig benut. Maar ik ben er zeker van dat juist deze contacten in belang gaan toenemen. Sterken van mensen houdt niet bij de Nederlandse grenzen op. Integendeel!" •

WARD COUNCILLORS

Ward councillors zijn vertegenwoordigers van één of meerdere wijken van de townships van Kaapstad, met per ward gemiddeld 25.000 inwoners. Via getrapte verkiezingen zijn zij verkozen als afgevaardigden naar

en van het gemeentebestuur van Kaapstad. Ward Councillors hebben de taak om ontwikkelingen in hun wijk te signaleren en het beleid van de gemeente tot uitvoering te brengen.

"Het is fantastisch te zien hoe het kwartje valt"





OwnPowerment in de townships van Kaapstad

Geld maakt gelukkig. Zeker. Maar toch staan uitwisseling van kennis en kunde tussen Nederland en Zuid-Afrika centraal bij de Stichting The Learning Journey. We ondersteunen lokale educatie-, werkgelegenheids- en buurtprojecten voor achtergestelde groepen in de townships van Kaapstad Chauffeurs, bouwvakkers, jongeren, ouderen: iedereen is gebaat bij de workshops en trainingen.

Waarom deze aanpak van Ownpowerment, van ownership en empowerment? Omdat ieder mens nadrukkelijk eigenaar is van zijn ontwikkeling. Met eigen oplossingen die door de gemeenschap zelf gewild en gedragen worden. Geen bemoeizucht uit het buitenland, geen gelddonaties, maar wel verantwoordelijkheid nemen en daarin ondersteund worden. Het is een belangrijke manier tot een meer zelfredzame, vitale en duurzame Zuid-Afrikaanse samenleving

te komen. Dat 'sterkt mensen'. We brengen 'kennis en kunde' en ontvangen passie, verhalen en ervaring. De financiële bijdrage die daarvoor regelmatig nodig is, komt van diverse sponsors, bedrijven en particulieren. De stichting is transparant, legt verantwoording af en geeft regelmatig inzicht in de manier waarop we het leven van mensen veranderen. En hoe zij erin slagen ons leven te veranderen. Door te delen wat we met elkaar weten.

Voor meer informatie kunt u bellen met Hans van Alebeek: 06-53241525 of mailen naar info@learningjourney.nl

www.learningjourney.nl

Voor steun: Stichting The Learning Journey, Bankrekening 12.35.21.963

