

Meeting 16

fny
Formaat
sterkt mensen in het werk

Een uitgave van FNV Formaat Voorjaar 2013

DE DIALOOGFABRIEK
Constructief ruziemaken

RECHTSPRAAK
Reorganisatie en medezeggenschap

TOPCOLLEGE
Over de macht van aandeelhouders

OR poptempel Paradiso
**'Maak strategisch gebruik
van social media'**



'Constructief ruzie maken'

De Dialoogfabriek pag 6



Niet zeuren

In het leven is niks zeker. Zoveel staat wel vast. Laten we dus over de dingen die vaststaan niet zeuren. Vaststaat dat we scholing benutten voor goed medezeggenschapswerk in bedrijf of instelling. De medezeggenschap bestaat uit een bont gezelschap dat namens werknemers overlegt met de bestuurder over zaken die voor de collega's directe – vaak stevige – consequenties kunnen hebben. Doorgaans doen medezeggenschappers dat naast hun werk. Geen geringe klus bij bedrijven waar het rustig is. Een complexe klus als bijna letterlijk de hele bedrijfseconomische wereld op zijn kop staat. Dat vraagt om extra ondersteuning voor medezeggenschapsleden.

Het recht op scholing voor de werknemersvertegenwoordiging is versterkt: de jongste wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden. Is dat nodig? Het belang van scholing wordt wel ingezien, zou je denken. Een OR-lid moet zich naast zijn baan ook nog verdiepen in kwesties die niet direct met de eigen professie te maken hebben. Sterker nog: de OR moet over die onderwerpen namens de collega's afspraken kunnen maken met de werkgever. Mag de OR daarin geschoold worden alsjeblieft? Een bestuurder wil een (voorgenomen) wijziging in het bedrijf toch ook toetsen aan een deskundig gezelschap dat kan spreken namens alle geledingen in het bedrijf? De WOR stelt dat scholing 'van voldoende kwaliteit' moet zijn. Daarbij wijst de SER op het belang van gecertificeerde scholingsinstituten. Dat raakt de kern.

Want de OR mag de opbrengst van scholing in het bedrijf soms wel wat kritischer bespreken. Dat begint met het scherpen van de trainingsdoelen en met de vraag welk trainingsbureau je in huis haalt. Een bureau met alleen allrounders? Of een instituut met experts op het terrein van organisatieverandering, EOR of Arbeid en Gezondheid? Waar snappen ze arbeidsverhoudingen, de samenwerking met vakbonden, de zelfstandige positie van de OR en het inzetten van de dialoog met de bestuurder? Ook blijft in de gewijzigde WOR expliciet vastgelegd dat de kosten van die scholing 'ten laste van de ondernemer' komen. Mooi. Het onderstreept het belang dat ook de wetgever (de overheid) ziet voor goed overleg tussen medezeggenschap en bestuurder.

De huidige tijd vraagt om bedrijven die snel handelen. En vraagt een medezeggenschap die overeind blijft en de eigen regie houdt. Daarmee wordt de positie van het bedrijf versterkt. Werkgevers die daarop investeren handelen uit eigenbelang. Die hoor je niet zeuren.

Bart Blokzijl
Adjunct-directeur FNV Formaat

INHOUD

De OR van Paradiso gebruikt social media	04
De Dialoogfabriek: Constructief ruziemaken	06
Meer leerrendement met e-learning	09
Rechtspraak medezeggenschap en reorganiseren	10
Rubriek: Jong in de OR	12
Training: Effectieve functioneringsgesprekken	14
Nieuws	16
Fris in je werk met Werkkracht	18
De stand van de medezeggenschap OR-Insight	20
Transformatie in zorg en welzijn	22
TOPcollege met prof. dr. Arnoud Boot	24
De verkiezingsmanager	26
Unieke programma's van FNV Formaat	28
'Hier doen we het voor'	30

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,
Jan Lankveld, Jouk Oosterhof,
Juliette Gunning, Chris Pennarts,
Christiaan Krouwels.

Illustraties Martijn Houtkamp
Druk Schotanus & Jens

Het volgende nummer
van Meeting verschijnt
in november 2013



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

De or van Paradiso gebruikt social media

De Amsterdamse “poptempel” Paradiso, gelegen aan de rand van het beroemde Leidseplein, is een continubedrijf met een actieve OR. Bijna 300 medewerkers met wisselende diensten op verschillende tijden zijn daar 24/7 in de weer. Geef dan maar eens vorm aan goed achterbancontact! Paradiso gebruikt hiervoor ook social media. Een gesprek met OR-voorzitter Laurinda Ris (30 jaar).



TEKST: SNEZANA MAJSTOROVIC
& HER GRIMBERGEN

Laurinda, vertel een meer over jullie continubedrijf?

Paradiso heeft een aantal grotere en kleinere afdelingen. Zowel de schoonmaak als de horecaploeg vallen onder eigen beheer. 's Ochtends vroeg begint de schoonmaak. In het weekend soms al als de barploeg nog niet klaar is. Maar ja, het moet schoon zijn als er bijvoorbeeld een lezing om 11.00 uur begint. Doordeweeks komt daarna het kantoorpersoneel binnenlopen: publiciteit, administratie, directie, programmeurs, de productie, receptie, automatisering en office-management. Per dag wisselt het aantal programma's, soms 2 maar ook wel 6, waarvan dan soms 2 op externe lokaties in de binnenstad. Dan beginnen ook de regimedewerkers. Afhankelijk van het programma gaan we meestal aan het begin van de avond open voor publiek. Een uur voor opening

komen de portiers, bar-, garde-robe-, kassamedewerkers binnen. Doordeweeks hebben we alleen avondprogramma's en sluiten we tussen 24.00 uur en 02.00 uur. Vanaf donderdag gaan we tot 05.00 uur of 06.00 uur door. En dan begint de schoonmaak dus alweer.

Is de OR een “dwarsdoorsnede” van de medewerkers binnen Paradiso?

We zijn nu een redelijke afspiegeling van het bedrijf, denk ik. In het verleden was dat minder vanwege de impopulariteit van de OR. Dan is er minder interesse van de achterban. Die afspiegeling blijft een punt van aandacht. We zouden ook met kieslijsten kunnen werken per afdeling om de brede vertegenwoordiging te kunnen garanderen.

Wanneer kwamen de social media in beeld?

Voor mijn tijd (ruim twee jaar geleden) maakten wij er al gebruik van. Oud OR-collega's vertelden dat een OR-verkiezing aanleiding was. Er is toen een Facebookpagina geopend waarbij we actief alle werknemers hebben uitgenodigd. Daar werden de verkiezingen

aangekondigd, mensen opgeroepen zich verkiesbaar te stellen, de uitslag bekend gemaakt en nieuwe collega's voorgesteld. Uiteraard naast reguliere communicatiekanalen als ons krantje en het prikbord. We kregen veel positieve reacties. We hebben nu zo'n 180 'vriend-collega's'.

Wat is je opgevallen bij het gebruik?

Social media vormen een waardevolle aanvulling op andere communicatiemiddelen. Je moet ervoor waken facebook niet als het enige middel te gebruiken. Niet iedereen zit erop en niet elke gebruiker leest alle berichten en dat is bij belangrijke mededelingen natuurlijk noodzakelijk. Onze pagina is niet openbaar. We houden actief bij wie er in dienst komen en uit dienst gaan en nodigen die uit of verwijderen de ex-collega's.

Hoe houden jullie de achterbancommunicatie bij?

Onze aandacht voor communicatie met het personeel verslapt als de OR het druk heeft met inhoudelijke dossiers. Nu gebeurt dit vrij vaak, dus hebben we sinds kort een

communicatiewerkgroep die op regelmatige basis een digitale nieuwsbrief publiceert, het OR-jaarverslag maakt en ons achterbancontact via Facebook regelt.

Waar moet je beslist rekening mee houden?

Het gemak waarmee men kan reageren op digitaal nieuws of op Facebook. Fijn, omdat je nauw contact met de collega's hebt; de drempel is lager en je hoort zo dus ook meer. Maar de reacties zijn niet altijd leuk.

Een deel van het personeel begrijpt niet goed wat de OR doet, wat onze taak is. Maar goed, dat is natuurlijk een deel van de informatie die we moeten geven.

Welke tips heb je?

Zelf hebben wij ook nog een hoop te leren hoor. Wij beperken ons nog tot Facebook en digitale nieuwsbrieven. Een Twitteraccount is natuurlijk zo gemaakt, maar meer mensen hebben een Facebookaccount. Op dit moment willen we ook proberen peilingen

onder het personeel te houden via social media, om op een snelle manier de mening van het personeel te achterhalen. Ik denk dat het belangrijk is dat je de communicatiemiddelen (ook Facebook) strategisch inzet en dat je de continuïteit bewaakt. Niet de ene week drie keer een boodschap, en daarna twee maanden niet. Communiceer duidelijk, anders verslapt de aandacht! •

'Social media vormen een waardevolle aanvulling op andere communicatiemiddelen'



TWITTER | Blijf op de hoogte over Paradiso via www.twitter.com/ParadisoAdam



FACEBOOK | Blijf op de hoogte over Paradiso via www.facebook.com/ParadisoAdam



De Dialoogfabriek Constructief ruziemaken

Van links naar rechts: Jan de Kramer, AWWN Lian Nijenhuis, FNV Formaat Lido Fassaert de Baak, Mireille Keereweer, SBI, Wim Schul (gepensioneerd, voormalig trainer FNV Formaat)

Samenwerking tussen FNV Formaat, SBI, De Baak en AWWN leidt tot resultaat

Blijven kijken wat je verbindt, je niet blindstaren op verschillen. Dat is wat het woord 'polderen' betekent. En de polder begint niet in Den Haag, maar in de onderneming. Het heeft ons land nooit windeieren gelegd, ook al kwam het resultaat vaak niet in een keer tot stand. Nu is goede wil alléén niet genoeg. **Het voeren van een constructieve dialoog vereist ook vaardigheden.** Daarvoor is er nu de Dialoogfabriek.

De Dialoogfabriek is een samenwerkingsverband van vier partners, waar FNV Formaat er één van is. De andere drie zijn SBI (vergelijkbaar met FNV Formaat, maar dan uit de hoek van het CNV), De Baak (een scholingsinstituut voor managers) en werkgeversorganisatie AWWN. De oorsprong ligt in 2009. De gevolgen van de crisis werden voelbaar. Was de polder hiertegen bestand? De vier organisaties zetten stappen (aanvankelijk onder de noemer 'Polder 2.0') om nieuwe bruggen te gaan bouwen, eerst en vooral binnen ondernemingen. Zo spraken zij af om instrumenten te ontwikkelen waarmee mensen zich kunnen bekwalen in 'constructief ruziemaken', zoals ze dat in een manifest verwoordden. Inmiddels zijn vier instrumenten ontwikkeld en getest waarmee organisaties hun overleg kunnen verbeteren. De komende tijd gaan we kennismaken met het resultaat van deze inspanningen, de Dialoogfabriek. Het is geen instituut, maar een netwerk. Alle vier de samenwerkende organisaties hebben hun eigen aanspreekpunten waar geïnteresseerden terecht kunnen voor scholing, advies of

experimentele projecten (bij FNV Formaat is dat Lian Nijenhuis). Onder de noemer van de Dialoogfabriek kunnen dan snel andere partners erbij betrokken worden, zodat projecten ontstaan waar alle partijen in een onderneming zich in herkennen. Lian Nijenhuis: 'Dialoog gaat verder dan overleg. Overleg is gericht op het maken van afspraken. Doel van een dialoog is meer inzicht in elkaar, in verschillen en overeenkomsten.'

Grote ogen

Dit klinkt misschien nog wat abstract. Luister daarom even mee naar Philip van den Elshout, trainer-adviseur van FNV Formaat die uit jarenlange ervaring weet dat er kansen blijven liggen als partijen onmachtig zijn tot het voeren van zo'n dialoog. "In de regio Eindhoven ken ik een metaalondernemer die voor het eerst in jaren winst boekte, drie procent. Dat geld wilde hij eigenlijk besteden aan opgehoopt achterstallig onderhoud. Maar een oude afspraak gaf werknemers recht op winstuitkering. Een metaalbedrijf moet eigenlijk 10 procent winst maken om te overleven. Maar de man wilde de discussie met zijn werknemers niet aangaan, omdat hij ervan uitging >>



Lian Nijenhuis is trainer/adviseur bij FNV Formaat

dat hij die zeker ging verliezen. Als medezeggenschapstrainer voelde ik mij ervoor verantwoordelijk om die discussie wél te voeren. De ondernemer zat me met grote ogen aan te kijken. Het gaat me niet direct om de uitkomst van zo'n gesprek – maar ga het gesprek in ieder geval wel met elkaar aan." Werkgeversadviseur Jan de Kramer speelt bij AWVN de rol die Lian Nijenhuis bij FNV Formaat heeft. De twee organisaties werken in Brabant samen aan het thema sociale innovatie. De Kramer vindt dat het

voorbeeld van Philip, met wie hij de laatste tijd samenwerkt, precies aangeeft waar het bij de Dialoogfabriek om draait. 'Je kunt kijken wat er in de cao staat. Je kunt daarnaast kijken welke wezenlijke belangen je met elkaar deelt. Mijn stelling is eigenlijk: hoe dikker je cao is, hoe dringender je naar je arbeidsverhoudingen moet kijken.' Kramer is blij dat de Dialoogfabriek vanaf nu meer naar buiten gaat treden. 'Als ik het idee uitleg, is er interesse voor. Het is tijd dat het handen en voeten krijgt.'

'Het doel van een dialoog is meer inzicht in elkaar, in verschillen en overeenkomsten'

Drie soorten diensten

De samenwerkende partijen zijn niet over één nacht ijs gegaan, blijkt uit wat Lian Nijenhuis vertelt. De afgelopen tijd ontwikkelden zij niet alleen instrumenten, maar ook drie soorten dienstverlening die nu 'marktrijp' zijn. 'De eerste bestaat uit adviezen en interventies voor organisaties waar het overleg stukt. Adviseurs van de Dialoogfabriek kunnen partijen helpen om goed naar elkaar te luisteren en zo echte en vermeende verschillen van elkaar te onderscheiden. Hierbij kan het om korte of lange advies- en interventietrajecten gaan. Wat helpt is dat de adviseurs zich niet aandienen als vertegenwoordigers van deze of gene deelnemende organisatie. Ze opereren onder de vlag van de Dialoogfabriek en ze zijn in staat om zowel vanuit werkgevers- als het werknemersperspectief te kijken.' 'Ten tweede worden workshops gehouden waarin praktijkcases worden geanalyseerd. Veel praktijkcases dragen dilemma's in zich als het gaat om arbeidsverhoudingen. In de workshops wordt gekeken hoe dialoog een meerwaarde kan opleveren.' Veel belangstelling trok bijvoorbeeld een workshop die vakbondsbestuurder Henk van Rees in het aanlooptraject heeft gegeven over NedCar. De derde dienst of pijler bestaat uit tweedaagse trainingen, gericht op verschillende stakeholders zoals HR-managers, trainers, vakbondsbestuurders en OR-leden. De cursisten maken kennis met de vier instrumenten die je kunt gebruiken om op een goede manier de dialoog aan te gaan. Zij leren ook hoe het 'voelt' om hierin vooruitgang te boeken. Kernbegrip hierbij is de 'dialogische houding'. Lian Nijenhuis beaamt dat dergelijke trainingen een welkome vernieuwing kunnen zijn van het traditionele scholingsaanbod voor OR-leden. Ze komen immers niet alleen de vaardigheden van de OR-leden zelf ten goede, maar kunnen ook andere partijen in de onderneming beïnvloeden. •

Meer informatie > www.dialoogfabriek.org

Meer leerrendement uit uw OR- training

Blended le@rning

Beter voorbereid op cursus, meer rendement uit uw OR-training, toegang tot actuele kennis... Dat kan heel efficiënt.

Online leren en klassikaal leren

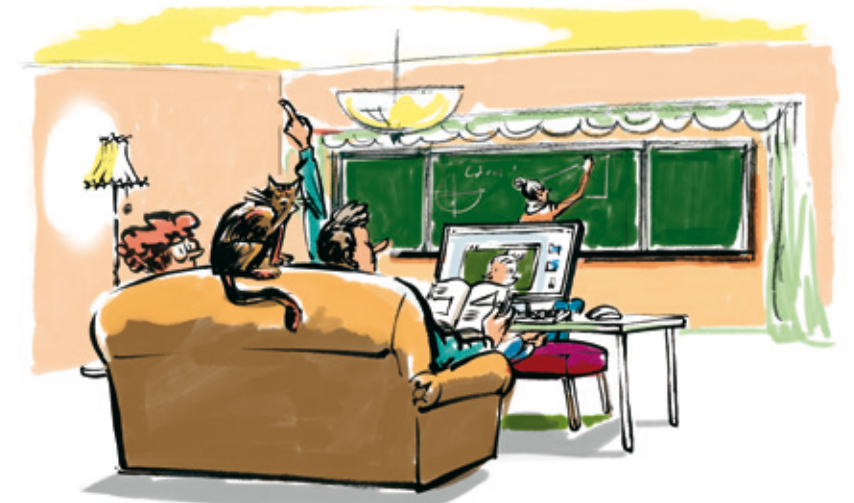
FNV Formaat biedt blended le@rning aan: een combinatie van online en klassikaal leren. Deze combinatie leidt tot een hoger leerrendement dan alleen het klassikale leren. Wanneer u kiest voor blended le@rning krijgt u de beschikking over uw eigen onlineleeromgeving met modules. Elke module bestaat uit een theoriegedeelte, een praktijkgedeelte, een toetsgedeelte en uit filmpjes die de inhoud van de modules ondersteunen.

Voordelen van blended le@rning:

- betere voorbereiding op de cursus, meer ruimte voor diepgang tijdens de cursus
- in eigen tempo, tijd en plaats alles kunnen nalezen en koppelen aan uw praktijksituatie
- via het forum informatie uitwisselen met andere OR-leden
- toegang krijgen tot de kennisbank.

FNV Formaat biedt negen modules aan die een prima basis vormen voor uw OR-werk:

1. WOR
2. Vergaderen
3. Arbeidsomstandigheden
4. Financieel beleid
5. Strategisch beleid
6. Strategisch personeelsbeleid
7. Basiskennis arbeidsrecht
8. Organisatiekunde
9. Het maken van een werkplan



De modules staan niet op zich maar zijn gekoppeld aan de training die u bij FNV Formaat volgt. Bij een maatwerktraining spreekt u met uw trainer af welke modules u wenst af te nemen. Voor meer informatie kijk op www.fnvformaat.nl

'Online leren? Handig bij het nieuwe werken in grote organisaties'
Els Reims, Conciërge, Kadera

'Een waardevolle aanvulling op het cursuspakket. Ook geschikt om uit te zetten bij nieuwe OR-leden, na of tijdens een introductiecursus'
Carel Kersbergen, Ambtelijk secretaris ondernemingsraad, Gemeente Lelystad

'Een prettige kennismaking met arbeidsrecht. Het nodigde uit tot onderzoek naar de juiste beantwoording en gaf herkenning van bepaalde actuele OR-zaken'
Jeanne Kastelein, Specialistisch Verpleegkundige, Vicevoorzitter OR Vierstroom

'Leuk om te doen, overzichtelijk en zeer leerzaam'
Karel de Vos, Mentorchauffeur, OR-lid, Post-kogeko



FACEBOOK | Op de hoogte blijven van FNV Formaat? Volg ons op Facebook

Rechtspraak medezeggenschap en reorganiseren

Wat valt ervan te leren?

Veel ondernemingen leggen in deze economisch zware tijden reorganisatiebesluiten ter advies voor aan de ondernemingsraad. Ook uit de medezeggenschapsrechtspraak valt op te maken dat er meer reorganisaties aan de orde zijn, hoewel de stijging van het aantal geschillen niet groot is. **Welke lessen kunnen ondernemingsraad en bestuurders trekken uit een aantal recente uitspraken over reorganisaties?**



TWITTER | Meer weten?
Volg ons via @FNVFormaat



TEKST LOE SPRENGERS

■ Selectiemethode

Een bekende reorganisatiemethode: nieuwe functies worden gecreëerd waarop alle betrokken werknemers mogen solliciteren, waarna wordt beslist wie op deze functies terecht zullen komen. In de zaak van Printronix (Hof Amsterdam (OK) 5 augustus 2011, LJN BR5261) noemt de Ondernemingskamer dat een 'op zichzelf niet onmiddellijk voor de hand liggende assessment- en sollicitatieprocedure'.

Ook eerder heeft de Ondernemingskamer kritiek geleverd op de ondernemer die onduidelijkheid laat bestaan over de vraag welke medewerkers zouden moeten of mogen solliciteren op functies die na de reorganisatie beschikbaar zijn. Wat valt hieruit af te leiden? De plaatsingsprocedure bij een reorganisatie moet helder en evenwichtig zijn. Als de ondernemingsraad er een punt van maakt, moet de ondernemer kunnen motiveren waarom gekozen wordt voor een open sollicitatieprocedure. En in welke mate dit voldoende recht doet aan de opgebouwde posities van het zittend personeel.

■ Gedwongen ontslag

In een geschil bij de gemeente Leeuwarden stelt de Ondernemingskamer dat de ondernemer in het kader van het adviestraject onzekerheid moet wegnemen.

Het sociaal beleidskader loopt af en de wijze waarop de gevolgen van het reorganisatiebesluit daarna worden opgevangen is onduidelijk. Onderhandelingen met de bonden over een nieuw plan lopen nog. Maar de gemeente wordt geconfronteerd met ingrijpende bezuinigingen en er wordt toegezegd dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Hierdoor zijn de betrokken werknemers in ieder geval van hun werk verzekerd totdat een regeling is getroffen.

Daarom is de Ondernemingskamer van mening dat het genomen besluit tot reorganiseren toch in stand kan blijven. Doordat het zwaarste gevolg (gedwongen ontslag) in ieder geval voor de tijd dat het overleg loopt wordt uitgesloten en omdat er nog geen nieuwe regeling is, krijgt de ondernemer van de Ondernemingskamer meer ruimte om het reorganisatiebesluit te mogen nemen. Ook

al is er geen duidelijkheid over de overige maatregelen (Hof Amsterdam (OK) 9 februari 2012, LJN BV7331).

■ Omvang reorganisatie

De provincie Limburg spreekt met de vakbonden een sociaal plan af dat van toepassing is bij de reorganisatie. Daarin staat onder meer dat ambtenaren als herplaatsingskandidaat worden aangewezen als hun functie wijzigt. Wat zijn 'gewijzigde functies'? Als 40% of meer van de functie wijzigt (de 40-60-regel). In het reorganisatieplan staat dat er 281 fte aan nieuwe en gewijzigde functies komt. Volgens de OR is dit aantal veel hoger dan werd verondersteld toen over het sociaal plan werd onderhandeld. De OR gaf een negatief advies met daarin een verwijzing naar een bijlage: een brief van de vakbonden. De provincie neemt daarop het besluit, waartegen de OR beroep instelt. De Ondernemingskamer vindt dat de OR onvoldoende toelicht dat de provincie een andere verwachting zou hebben gewekt. Het valt niet in te zien dat een eventuele veronderstelling van de bonden zou moeten prevaleren boven de in het Sociaal Plan vastgelegde concrete afspraken (Hof Amsterdam (OK) 23 oktober 2012, LJN: BY5628). Wanneer er vooraf onvoldoende duidelijkheid is over de omvang van de reorganisatie of hierover verschillende verwachtingen zijn, is uiteindelijk de inhoud van het sociaal plan van doorslaggevende betekenis. Als daarin procedures zijn opgenomen hoe te handelen bij functiewijzigingen, moeten die procedures nageleefd worden. Verwachtingen over het maximaal aantal functiewijzigingen spelen daarbij geen rol. Dit wordt alleen anders indien in het sociaal plan ook afspraken zijn gemaakt over het aantal functies of formatieplaatsen dat maximaal door de reorganisatie mag worden getroffen. Dan heeft de ondernemer zich daar aan te houden.

■ Lessen

Wat zwaar weegt bij toetsing door de rechter? Dat de ondernemingsraad tijdig wordt ingeschakeld. Op het moment van besluitvorming dient ook voldoende zicht te zijn op de inhoud van de personele gevolgen en de wijze waarop deze opgevangen worden, meestal vastgelegd in een sociaal plan. In bijzondere omstandigheden kan mogelijk worden volstaan met het aangeven van (minimum) waarborgen waarop het personeel terug kan vallen. Zowel ondernemer als ondernemingsraad moeten op een goede wijze aangeven wat de inhoud van het (voorgenomen) besluit en advies is. Schort het aan de onderbouwing dan is het risico dat de rechter ingrijpt groot. •



Loe Sprengers is advocaat bij Sprengers Advocaten te Utrecht

Jong in de or

Naam: Valerie Voogd
Leeftijd: 24 jaar
In dienst bij: Bosveld
 Gerechtsdeurwaarders
 en Incasso in Amersfoort.
Functie: incassomedewerker op
 CJIB/DUO afdeling
Lid van de OR: sinds november 2012

Imago gerechtsdeurwaarders

In ons bedrijf werken 80 medewerkers met een sterke regionale functie. Ik merk dat derden en debiteuren negatief naar gerechtsdeurwaarderskantoren en de medewerkers kijken. Niet nodig hoor: ze hebben ook een adviserende functie. Ze willen niets liever dan een oplossing vinden bij problemen van mensen.

Waarom lid van de OR?

Ik vind het altijd leuk om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Ook hier wilde ik meer van weten: nieuwe dingen leren, en snappen wat een OR nu precies doet.

Trots

Sinds november 2012 lid en nu al trots? De OR heeft toch maar mooi voor elkaar gekregen dat we begin dit jaar werden uitgenodigd voor strategische dagen van het bedrijf. Onze bestuurder zag dat zeker zitten.

Imago OR

We worden nog niet gezien. Maar hierin komt binnenkort verandering door betere communicatie met de achterban. We willen dat de medewerkers zien wat de OR voor ze doet en wat de OR nog meer kan doen.

OR-thema's?

Er zijn op dit moment meerdere dingen in ontwikkeling, waaronder leaseregelingen, huisvesting, opleidingsbeleid voor nieuwe medewerkers en het thuiswerken. En ik zal nog wel wat vergeten zijn. Genoeg te doen! •

'Ik vind het altijd leuk om nieuwe uitdagingen aan te gaan'

Naam: Brenda Boers
Leeftijd: 27 jaar
In dienst bij: Reisbureau en evenementenorganisatie Schiphol-Rijk
Functie: Business travel consultant op het hoofdkantoor
Lid van de OR: sinds november 2012

Waarom lid van de OR?

Ik wil graag weten wat er nog meer binnen het bedrijf speelt. We zitten met zo'n 400 medewerkers op uiteenlopende vestigingen waaronder de balies op Schiphol. Alleen op uitvoerend niveau is er goede communicatie tussen de verschillende afdelingen. Verder is er beperkt informatie. En het interesseert me hoe er op MT-niveau wordt gedacht en besloten. Ik kan mijn mening geven en een schakel zijn tussen 'werkvloer' en MT.

Trots

Ik zit er maar kort in, maar ik ben toch al trots. Want twee OR-leden traden terug en met de twee nieuwe OR-leden kunnen we nu al praten over een goedfunctionerende OR. De samenwerking verloopt soepel.

Het imago van de OR

Veel collega's weten nog niet goed wat de OR kan betekenen, denk ik. Maar wanneer een medewerker het contact met de OR zoekt, wordt dit over-en-weer als positief ervaren.

Snel schakelen

De reiswereld is dynamisch. Het is een concurrerende en internationale markt. We moeten overal bovenop zitten en vernieuwend blijven. Deze OR moet snel kunnen schakelen en ad hoc kunnen werken. Dit geldt zowel voor informatie inwinnen als kundig advies uitbrengen. Ik heb er vertrouwen in: dat gaat dat ons zeker lukken. •

'Ik kan mijn mening geven en een schakel zijn tussen werkvloer en MT'

Het effectieve functioneringsgesprek

Goed voorbereid het gesprek in

Sinds de komst van het nieuwe Functiegebouw Rijk, op 1 januari 2013, is de cyclus van functioneringsgesprekken aangepast. Iedere rijksmedewerker krijgt voortaan minimaal één gesprek. Wil je je daarop goed kunnen voorbereiden? Geef je dan op voor de training 'Het effectieve functioneringsgesprek' van het A+O fonds Rijk, ontwikkeld door FNV Formaat. Deelnemers aan de training van 21 maart in Den Haag en hun trainer **Marjon Platje (FNV Formaat)** vertellen er meer over.

'Mijn verwachting was dat ik handvatten zou krijgen voor een goed functioneringsgesprek. Ik wilde ideeën opdoen en leren van de aanpak van anderen. Die verwachting is uitgekomen.' Dat zegt Bianka Savelkoul, projectondersteuner bij het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK), over de training 'Het effectieve functioneringsgesprek'. De manier waarop, vooral veel samen aan de slag met medecursisten, was een verrassing. 'Maar het werkt goed,' vindt Savelkoul. 'Iedereen komt al gauw los. Deze training maakt je bewuster van hoe je verschillende zaken net iets beter kunt aanpakken. Zoals afspraken 'smart' formuleren. Ze zitten wel in je hoofd, maar ik weet nu dat het beter werkt om ze van tevoren goed uit te schrijven.' Om nog meer 'pit' in de oefeningen te brengen, adviseert ze om vaker de trainer of een acteur de leidinggevende te laten spelen. 'Zo kun je beter oefenen met moeilijke situaties. Ik heb zelf nog onvoldoende ervaring om lastige voorbeelden aan te dragen voor het rollenspel. En ik merk dat ook anderen zich niet altijd kunnen verplaatsen in een negatieve leidinggevende. Meer professionele inbreng in het rollenspel zou mij triggeren om meer uit mezelf te halen. Ik denk dat meer mensen iets aan deze training zouden kunnen hebben. Ik ben blij dat een collega mij erop attendeerde, dat zal ik ook weer bij anderen doen.'

Zelf de regie pakken

'De training helpt mij het functioneringsgesprek goed voor te bereiden aan de hand van effectieve oefeningen: terugblik, toekomst en plan van aanpak. Het werkt beter als je van te voren voor jezelf alles op een rijtje zet. Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Dergelijke uitgangspunten gelden

in meer situaties dan alleen functioneringsgesprekken.' Dat vindt Evelien Verleg, HR- en mobiliteitsadviseur bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI).

'Nu mijn project bij het Mobiliteitsteam is afgelopen, sta ik voor een kruispunt: hoe nu verder? Wat zijn de mogelijkheden voor mijn verdere loopbaan? Ik richt me nu dan ook vooral op even stilstaan en bedenken waar ik heen wil. Er zijn weinig vacatures, maar ik wil vanuit de mogelijkheden denken, niet vanuit de beperkingen. Ik heb ervaren dat mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, gemakkelijker aan een baan komen, dan mensen die zich slachtoffer voelen van de grote boze werkgever. Dan kom je in een negatieve spiraal terecht.'

'Het oefenen met gesprekstechnieken was voor mij persoonlijk minder relevant, dat heb ik vaker gedaan. Maar ik heb veel geleerd van de theorie over het Functiegebouw Rijk en met name dat het functioneringsgesprek nu meer dan ooit van belang is om alle aanvullende afspraken, werkzaamheden en resultaten op te nemen die niet in het generiek functieprofiel staan. Ook ging het over de status van het functioneringsgesprek voor de rechtspositie. Dat kan voor de medewerker van belang zijn. Erg nuttig.'

'Zelf de regie pakken; het kan geen kwaad om daar meer mee te oefenen. Ik heb vaker trainingen van het A+O fonds Rijk gevolgd. Ook deze was goed, vooral de mogelijkheid om ervaringen te delen met collega's van andere departementen, sprak me aan. En we hadden een docent van FNV Formaat die interactieve oefeningen afwisselde en tussendoor zelfs ieders favoriete muziek draaide.'

Tips en trucs

De training 'Het effectieve functioneringsgesprek' is een werknemersproject, gefinancierd door het A+O fonds Rijk. Trainer Marjon Platje (FNV Formaat): 'Wij hebben deze training speciaal op maat gemaakt voor het Rijk. Alle rijksambtenaren kunnen zich ervoor aanmelden. Leidinggevendenden moeten zich wel realiseren dat ze hier komen als werknemer en niet in de rol van leidinggevende. Dus die zullen even de knop moeten omzetten. Verder kijken we per groep waar de precieze behoefte ligt, dus ook in die zin is er sprake van maatwerk.' Hoewel de deelnemers uiteenlopende achtergronden, ervaringen en motieven hebben, blijkt er tot nu toe wel een rode draad te onderkennen.

Marjon Platje: 'De belangrijkste vragen zijn:

- hoe maak ik mijn leidinggevende iets duidelijk;
- hoe kan ik het gesprek op een goede manier voeren;
- hoe kan ik de afspraken 'smart' maken.

Het mooiste is dat al die deelnemers elkaar concrete voorbeelden geven en vertellen hoe het er bij hen aan

toegaat. Ik probeer dan ook altijd zoveel mogelijk de tips en trucs uit de groep zelf te halen en meestal werkt dat ook erg goed.' Met de komst van het Functiegebouw Rijk wordt het functioneringsgesprek nog belangrijker dan het al was, omdat een deel van de afspraken over de werkzaamheden verschuift. De uitgebreide functieomschrijving maakt plaats voor een combinatie van een generalistisch functieprofiel met de individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. 'Ik hoop dan ook dat deelnemers uit de training meenemen dat ze zelf het initiatief kunnen nemen en indien nodig tegen de leidinggevende zeggen dat het weer tijd wordt voor een functioneringsgesprek.' •

'Zelf de regie pakken; het kan geen kwaad om daar meer mee te oefenen'

Wil je meer weten? Kijk dan op >

aofondsrijk.nl/training-het-effectieve-functioneringsgesprek



FACEBOOK | Op de hoogte blijven van FNV Formaat? Volg ons op Facebook



Dag van de gelijke beloning

De loonkloof in de Europese Unie tussen vrouwen en mannen is nog steeds enorm. Vrouwen moeten dit jaar gemiddeld 59 dagen langer werken om hetzelfde te verdienen als het andere geslacht.

Dat maakte de Europese Commissie in Brussel woensdag 27 februari 2013 bekend, een dag voor de 59e dag van het jaar. Donderdag 28 februari werd voor 2013 dan ook uitgeroepen tot Europese Dag voor Gelijke Beloning, om stil te staan bij de ongelijke behandeling van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen verdienen gemiddeld per uur 16,2 procent minder dan mannen. De eerste dag voor gelijke beloning was in 2011 en viel toen op 5 maart, vorig jaar op 2 maart. Ondanks deze lichte vermindering van de loonkloof, is er volgens de commissie nog niets te vieren. Het kleinere verschil komt vooral omdat de salarissen van mannen zijn gedaald, stelt Brussel. •

BRON PENOACTUEEL.NL



Afschaffing handtekeningenplicht OR-kandidaten

Met de wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is de Tweede Kamer ook akkoord gegaan met het aanvullende voorstel van D66 om de kandidaatstelling voor de OR aan te passen. Hierdoor hoeven niet-vakbondsleden die zitting willen nemen in de OR straks geen 30 handtekeningen meer te verzamelen. Vakbondsleden, zo bepaalt de WOR nog steeds, moeten met de leden wel overleggen over de samenstelling van de lijst en met een voordracht komen. FNV Bondgenoten waarschuwt ervoor dat met dit voorstel kandidaten zonder draagvlak toch in de OR kunnen komen. Het doel van de wijziging is om gelijke behandeling voor niet-vakbondsleden te creëren. De vakbondsleden hoeven immers ook geen handtekeningen te verzamelen voor hun kandidaatstelling. Maar volgens de vakbond

dreigt het gevaar dat er op deze manier kandidaten in de OR komen voor wie er helemaal geen draagvlak is onder de werknemers. Veel OR's hebben namelijk lege zetels en als de verkiezingen ook onvoldoende kandidaten opleveren, dan worden alle kandidaten – ook die zonder draagvlak – automatisch verkozen. Bovendien: er ontstaat juist ongelijkheid, omdat het voordrachtsprincipe dan wel geldt voor de vakbondsleden, maar niet meer voor de ongeorganiseerde werknemers. •

BRON: RENDEMENT.NL



Meer
nieuws
en info:
fnvformaat.nl

>> Nieuws | Media | Online

BEDRIJFSLIED GAT IN DE MARKT Hoe kan het familiegevoel in een onderneming worden versterkt? Volgens Aart van den Berg van Theater in Feite laat het antwoord zich makkelijk raden. 'Een bedrijfslied', zegt hij resoluut. 'Wat is er mooier dan dat er na bijvoorbeeld een bedrijfsuitje door alle collega's luidkeels een eigen lied wordt gezongen? De saamhorigheid binnen het bedrijf zal daar zeker garen bij spinnen.' Aart is met het schrijven van bedrijfsliedjes een nieuwe weg ingeslagen en volgens hem is er markt voor. We zullen Aart nog een idee aandragen: het OR-lied. •

BRON TELEGRAAF.NL



ILLUSTRATIE MARTIJN HOUTKAMP

THUISWERKEN OF OP KANTOOR? Met het verbieden van thuiswerken gooi je het kind met het badwater weg. Dat stelt Celeste de Quelerij, practice leader communication & change management bij Towers Watson. Zij reageert hiermee op het besluit van Yahoo om medewerkers verplicht op kantoor te laten werken. De Quelerij noemt het verbieden van thuiswerken een reactionaire zet van Yahoo-baas Marissa Mayer. 'Het is al langere tijd duidelijk dat zo nu en dan thuiswerken goed is voor de productiviteit: werknemers die flexibel werken zijn echter ook beduidend positiever over hun werkgever. Zo vinden werknemers die regelmatig thuiswerken en op flexibele tijden werken hun organisatie eerlijker en meer integer dan overige werknemers. Dat blijkt uit de Towers Watson Global Workforce Study 1, het grootste wereldwijde onderzoek onder de beroepsbevolking.' De gedachte dat Het Nieuwe Werken ten koste gaat van contact tussen collega's, vindt De Quelerij volkomen achterhaald. 'Hoewel het lastiger lijkt om als team samen te werken buiten kantoor, zijn de flexibele werkers daar juist positiever over: 56 procent vindt dat hun team effectief samenwerkt, versus het totale gemiddelde van 46 procent.' Interne sociale media spelen bij die samenwerking wel een belangrijke rol, zo wordt gesteld. Opmerkelijk dat een bedrijf als Yahoo niet over die toegevoegde waarde rept. •

BRON PWDEGIDS.NL

COBY'S COLUMN



OR en social media: Onzin of #zinin

Er zijn vele meningen over zin en onzin van social media als communicatiemiddel voor een OR. Hype, pure egopoetsende zelftelering, gevaar voor privacy, waarom-moet-de-hele-wereld-weten-wat-ik-eet. Tegelijkertijd zijn er steeds meer ondernemingsraden die enthousiast beginnen met facebook en twitter (en yammer en meer). Kijk naar de OR van Paradiso met hun 180 vrienden! De vraag is: wat is het doel van de communicatie en waar zit jouw doelgroep? Wil je snel informatie delen en zitten veel collega's op twitter? Ga twitteren. Zoek je kandidaten en zit het halve bedrijf op facebook? Maak een facebookgroep, nodig alle collega's uit en plaats iedere week een leuk stripje. Je wilt netwerken met andere ondernemingsraden over een actueel thema? Veel OR-leden zijn lid van LinkedIn-groepen, dus daar start je een discussie. Social media: zinnig maar dan moet je de middelen wel doelgericht inzetten. Maar geldt dat niet voor alle vormen van communicatie?

Coby Franken is trainer/adviseur bij FNV Formaat.

[TWITTER.COM/COBYFRANKEN](https://twitter.com/cobyfranken)

[FACEBOOK.COM/COBY.FRANKEN.FNVFORMAAT](https://facebook.com/cobyfranken.fnvformaat)

[LINKEDIN.COM/IN/COBYFRANKEN](https://linkedin.com/in/cobyfranken)



VOLG ONS OP > @FNVFORMAAT

Fris in je werk met...

Werkkracht

Gewoon blijven zitten omdat dat goed is? Een horizontale of verticale stap binnen de organisatie? Of een stap naar buiten? **Het is prettig voor medewerkers en bedrijf soms kritisch naar de eigen loopbaan te kijken.** Eens te bekijken waar en hoe kwaliteiten het best tot hun recht komen. Niet alleen om mobiliteit te bevorderen, maar ook om de boel eens af te stoffen en nieuwe energie te krijgen.



TEKST: MAAYKE SOMERS

Veel programma's gaan over het hoofd, over het verstand en louter over bedrijfsbelang. FNV Formaat biedt een reeks van sessies aan die gaan over de motivatie van de medewerker, over emotie, over gedrag. Invalshoeken die ook bevorderlijk zijn voor het bedrijf, voor de productiviteit of voor de mobiliteit. Het programma Werkkracht in een persoonlijk verslag van trainer Maayke Somers.

Het programma: 7 sessies, 1 groep, veel vaart

De HR-manager van de gemeente Boarnsterhim was enthousiast en stimuleerde een aantal medewerkers mee te doen aan Werkkracht. De plaatselijke brandweerkazerne blijkt een paar weken later een prima cursuslocatie en met 6 deelnemers kunnen we aan de slag. Het is de start van

een serie van 7 sessies: in een tombola van verschillende werkvormen komen

niet alleen de diverse loopbaanvragen, maar ook persoonlijke kwesties aan bod. De medewerkers zijn allen in dienst van de gemeente, maar hebben andere functies waardoor verschillende ervaringen en invalshoeken de revue passeren. We gaan aan de slag met een veelvoorkomend vraag: waarom doe je soms dingen niet, die je wel graag wilt? Gedurende de sessie ervaren de mensen dat ze meer kwaliteiten hebben dan ze zelf dachten. Op het oog niets bijzonders, maar in werkelijkheid een essentiële voorwaarde voor de soms broodnodige beweging in het werk.

Sportschool en paarden?

Tijdens de tweede bijeenkomst doen we een actieve werkvorm mindboxing die wordt gebruikt om uit vaste patronen te komen, de regie te nemen en te ervaren dat je meer bereikt met meer focus. De brandweerkazerne verandert in een sportschool waar blokjes worden doorgeslagen en bewegingsoefeningen worden gedaan. Nuttig? Zelfs de aanvankelijk meest cynische deelnemer ('ik heb al een fitnessabonnement.') is razend enthousiast. Werken aan je persoonlijk kracht zonder spierbundels, dat is het idee. De persoonlijke kwaliteiten en talenten die anderen in je zien, staan centraal tijdens het derde programmaonderdeel. Dan komen dromen aan de orde, maar zonder gezweef: ze blijven verbonden met de realiteit. En die dromen gaan niet alleen over het werk natuurlijk. Zoals de deelnemer die nog eens wilde paardrijden in de Ardennen. Op die dag, waar 'ja maar' plaatsmaakte voor 'ja en' besloot ze het gewoon te gaan doen. Wat heeft dat met het werk te maken? Alles! Want als ze deze drempel kon beslechten, waarom zou ze in het werk niet ook stappen durven maken?

Dromen en denken...

Naast dromen en doen is denken belangrijk zoals op bijeenkomst 4 waarin we concreet aan de slag gaan met persoonlijke doelen. De gemeentemedewerkers maken een confrontatiematrix en een ondernemingsplan, zodat de voorgenomen verandering grote kans van slagen heeft. Niet alleen persoonlijke voornemens, maar ook afspraken met belangrijke personen uit de hele sociale omgeving van de deelnemer (werk en privé) maken hier deel van uit.

**Doen!**

De bijeenkomsten die volgen horen bij het 'praktijklaboratorium': de ondernemingsplannen zijn geen papier meer, maar worden praktijk. Zo heeft een van de deelnemers de wens om trainer/coach te worden. In haar uitwerkingsplan hoort 'meelopen met een trainer' en 'het opbouwen van een netwerk'. We volgen haar op de voet. Maar ook de persoon die zeker weet dat ze dit werk wil blijven doen, geeft een nieuwe dimensie aan haar baan door haar takenpakket 'af te stoffen'. Met behulp van werkmetho-dieken en hulpmiddelen houden we de vaart erin en de winning mindset hoog. Resultaat: de verandering wordt verankerd en beweging komt tot stand.

Intrinsieke motivatie

Werkkracht motiveert mensen in groepsverband 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.

Permanente verankering

Deelnemers springen over belemmeringen heen en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen loopbaan. Met Werkkracht ervaren ze dat gedrag veranderbaar is door zelfvertrouwen te versterken en door een optimistische kijk. De motivatie wordt kracht bijgezet met fysieke activiteiten en door te werken in een groep als onderdeel van het programma. Het praktijklaboratorium zorgt in terugkomsessies voor permanente verankering. En wel zodanig dat de groep die we begeleidden, nog regelmatig kort bijeenkomt om elkaar scherp te houden. Zo blijf je fris in je werk.

Persoonlijke noot

Ik heb bij diverse outplacementorganisaties gewerkt en veel mobiliteitsprogramma's uitgevoerd en ontwikkeld. Voor mij is Werkkracht de meest inspirerende training die ook nog eens didactisch goed in elkaar zit. Wie wil het ook eens met ons beleven? Wie laat zijn HR-manager dit artikel zien? Wij zijn er klaar voor. •

maayke.somers@fnvformaat.nl > 06-52599002

'Werkkracht zorgt voor beweging'

FACEBOOK | Op de hoogte blijven van FNV Formaat? Volg ons op Facebook

De stand van de medezeggenschap

Hoe functioneren ondernemingsraden in Nederland? Zo'n **600 OR-leden en ambtelijk secretarissen** deden mee aan het onlangs verschenen onderzoek OR Insight 2012 – 2013.

Delen van het onderzoek werden gepubliceerd in de landelijke dagbladen en de onderzoekers John Snel en Simone van Houten van FNV Formaat waren te horen in verschillende radioprogramma's. De onderzoeksresultaten zijn vaak ook opmerkelijk, zoals te zien is in de volgende persberichten.



PERSBERICHT Woerden/Den Haag, 18 september 2012

Ondanks dat je er veel van leert en collega's je werk waarderen

OR-werk nog steeds gezien als rem op je loopbaan

Vroeger zei de werkgever maar al te vaak tegen de werknemer die overwoog zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad: "Prima als jij de OR in gaat, maar wij zien dat wel als een carrière limiting move". Langzaam keert het tij. Maar nog steeds vindt de helft (49%) van de OR-leden dat zitting nemen in de OR slecht is voor je loopbaan. In de non profit ligt dat percentage nog wat hoger

(55%), in het bedrijfsleven wat lager (40%). Gelukkig staat er ook veel tegenover als je plaats neemt in de OR: drie op de vier OR-leden voelt zich gewaardeerd door de achterban, bij grote organisaties is dat zelfs vier op de vijf. Bovendien vinden acht van elke tien OR-leden dat het OR-werk een boost geeft aan kennis en vaardigheden.

PERSBERICHT Woerden/Den Haag, 18 september 2012

Economische crisis houdt ook de medezeggenschap in de greep

65% van de OR's druk met reorganisaties

De recessie vergt het uiterste van organisaties. En dus van ondernemingsraden. Was in 2011 'slechts' de helft (52%) van de OR's bezig met het onderwerp 'reorganisatie' - een veelgebruikt woord voor collectieve ontslagen - in 2012 is dat sterk gegroeid naar twee op de drie (65%) van de OR'en. Maar liefst 55% van de ondernemingsraden houdt zich dit jaar ook bezig met het thema 'inkrimping van de organisatie'. Vorig jaar stond dit onderwerp niet eens in de top 10.

Hetzelfde geldt voor Het Nieuwe Werken, waar de helft van de medezeggenschappers zich dit jaar over buigt; twee keer zo veel als in 2011. Door velen wordt Het Nieuwe Werken niet alleen gezien als flexibel werken in tijd & plaats, maar ook en vooral als forse bezuiniging op kantoorhuur. Zo blijkt de OR vooral bezig met adviseren over bezuinigingsplannen.

PERSBERICHT Woerden/Den Haag 18 december 2012

OR geeft zichzelf een 6,9 voor eigen bijdrage aan besluitvorming

OR is redelijk ingenomen met zichzelf

De OR is bijna unaniem tevreden over... de OR. 94% vindt de ondernemingsraad een geslaagde vorm van medezeggenschap. 95% is het eens met de stelling dat de OR van toegevoegde waarde is op de besluitvorming in organisaties. Minder zeker is men op de vraag of de directie wel zo blij is met de OR. Dan daalt het

percentage naar 80%. Minder zeker is men ook over het eigen functioneren: dat wordt beoordeeld met een bescheiden 6,9. Dat blijkt uit OR Insight 2012, het grootste onderzoek naar de stand van de medezeggenschap onder 600 ondernemingsraden, van Performa Uitgeverij en FNV Formaat.

Op 10 januari 2013 werd het eindrapport van OR Insight gepresenteerd waarbij zo'n 40 relaties van FNV Formaat aanwezig waren. Tijdens deze bijeenkomst werden de opvallende resultaten van het onderzoek belicht en konden aanwezigen vragen stellen aan de onderzoekers Simone van Houten en John Snel. Na de presentatie werd het eerste exemplaar van het boek

OR Insight met de resultaten van het onderzoek door Hans Delissen van Performa (uitgever van het boek) overhandigd aan Erica Schaper, interim directeur van FNV Formaat. In 2013 is er vervolgonderzoek. •

John Snel en Simone van Houten, trainers/adviseurs en onderzoekers van FNV Formaat

Wilt u een exemplaar van het boek bestellen? > Bel dan met 0348-497397 of mail naar info@fnvformaat.nl



TWITTER | Meer weten?
Volg ons via @FNVFormaat



Transformatie in zorg en welzijn

Waar is de werknemer? Waar is de OR?

Er wordt gedecentraliseerd in zorg en welzijn. De burger en cliënt moeten meer participeren. Een transitie die jaren geleden is ingezet (zie kader) en die wordt begeleid door een heel leger van adviseurs en consulenten.

TEKST COBY FRANKEN

Onderzoeken worden uitgevoerd, netwerken opgebouwd, conferenties georganiseerd en plannen uitgerold. En voor de broodnodige professionele samenwerking en ontschotting worden allerlei partijen daarbij betrokken. Gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties zoeken elkaar op, politici en directies gaan om tafel en daarna ook

stafffunctionarissen, managers en uiteraard cliëntvertegenwoordigers. Maar wat opvalt is de grote afwezigheid van de uitvoerende zorg- en welzijnswerkers en hun vertegenwoordigers in dit proces. Dat is jammer.

‘Kenniss en inzicht zitten bij de werknemers in het veld’

Kennis en passie

Want kennis en inzicht zitten bij de werknemers in het veld. Daar zit de betrokkenheid bij de cliënt en burger, de passie voor het vak. Daar weten ze wat werkt. Daar voelen ze (straks) de consequenties van de veranderingen. Veranderingen die vallen of staan bij draagvlak. Medewerkers moeten worden meegenomen en ingeschakeld bij de visievorming en -ontwikkeling. Om de kracht en kennis van de professionals te gebruiken. Om nieuw elan en beroepstrots onder de werkers te bevorderen.

Jaren geleden begon de verzorgingsstaat aan een grondige verbouwing en renovatie. Sommigen noemen het liever afbraak en sloop. Afbouw van de AWBZ gecombineerd met de invoering van marktprikkels. In 2006: introductie van de Zorgverzekeringswet en vervolgens de invoering van de WMO. Een nieuwe wet waarin welzijn en huishoudelijke zorg onder regie van de gemeenten kwam. En nu verdere decentralisaties van zorgpakketten, scheiden van wonen en zorg, de invoering

van de Participatiewet en straks de overgang van de jeugdzorg naar de gemeenten. Een transitie van financiering en een transformatie, want de WMO gaat uit van andere principes. Geen recht op zorg, maar de plicht van de gemeente om te zorgen voor mensen die steun nodig hebben. Meedoen in de samenleving is het motto. Stimuleren van maatschappelijke participatie. Een actieve rol voor de burger (vrijwilliger of mantelzorger) om de verantwoordelijkheid voor zorg en welzijn

terug te leggen bij de samenleving. Zorg voor elkaar, in plaats van recht op zorg. Onder de noemers ‘De kanteling’ en ‘Welzijn Nieuwe stijl’ vindt de verdere beweging plaats naar meer participatie, meer integraal werken, direct ‘eropaf’-beleid en uitgaan van ‘de kracht van de burger’.

Bovenstaande regeringsmaatregelen zijn nog niet allemaal bekrachtigd. Een sociaal (zorg)akkoord kan gevolgen hebben voor de uitwerking.

Acht pijlers OR Nieuwe Stijl

De OR moet hierin een actieve rol spelen: als vertegenwoordiger van de werknemers en als meedenker over de organisatie in al haar doelstellingen. Dus OR: pak je verantwoordelijkheid. Tijd voor nieuw elan: Erop af!

1 Eigen kracht
Vorm een werkgroep, commissie, denktank Transitie/ transformatie, WMO. Een vaste commissie met WOR-faciliteiten. Het onderwerp vraagt hierom: inlezen, inwerken, opbouwen van kennis en contacten. Onvoldoende menskracht in de OR? Betrek niet-OR-leden. Een interne werkgroep zonder formele faciliteiten? Zorg ervoor dat de werkgroep voldoende gelegenheid heeft zich met dit thema bezig te houden.

2 Stel vragen
Verzamel informatie: volg de websites van VWS, de belangrijkste kenniscentra (Movisie), het transitiebureau www.invoeringwmo.nl. Ga eens naar gemeenteraadsvergaderingen wanneer het thema op de agenda staat. Vraag nota’s en onderzoeken op en laat je bijpraten door interne deskundigen: projectleiders, afdelingsmanagers betrokken bij de transitie.

3 Ga netwerken
Leg contacten binnen en buiten de organisatie. Vergeet de cliëntenraad niet! Denk ook aan externe adviseurs. Zoek contact met ondernemingsraden binnen de regio en de sector, sluit je aan bij platforms. Denk verder aan gemeenteambtenaren, politieke partijen, cliënten- en patiëntenorganisaties, maar ook aan stichtingen als ‘beroepseer’. Je privénetwerk telt ook. Veel OR-leden zijn actief in politieke of maatschappelijke organisaties. Overal zijn mensen met kennis, informatie, contacten en invloed.

4 Doe mee
Laat je uitnodigen bij conferenties en denksessies waar het transitieproces wordt voorbereid. Hierbij worden in eerste instantie de bestuurders, directeuren en later ook middenmanagement van organisaties uitgenodigd. Bedenk dat je als gelijkwaardige overlegpartner van de bestuurder aan kan schuiven bij directie en Raad van Toezicht. Als het gaat om de toekomst van zorg en welzijn kan de input van de werknemer niet ontbreken. Dat is de rol en de missie van de OR.

5 Eigen visie
Vorm een OR-visie op de werkwijze, de invulling van het vak, de professie van de zorg-/welzijnswerker en wat er nodig is voor goede vakuitoefening. De uitvoerend werknemers zijn de absolute voorwaarde voor het slagen van anders denken en handelen in zorg en welzijn. En wie beter dan de ondernemingsraad is in staat hier vorm aan te geven? Bij voorkeur met een breed draagvlak.

6 Voor elkaar
Maak niet dezelfde fout als de overheid en werkgevers. Betrek de achterban. Informeer ze over de plannen en werkwijze van de OR. Betrek ze bij jullie visie, schakel ze in bij het informatie vergaren en netwerken. En als je bij bijeenkomsten en conferenties wordt uitgenodigd, zet je tegelijkertijd het achterbancontact in gang met lunchbijeenkomsten, mailverkeer, wandelgangenpraatjes.

7 Draagvlak en leren
Stimuleer je bestuurders, management en collega’s dit thema bespreekbaar te maken in de hele organisatie, op alle niveaus. Ontdek elkaars gezichtspunten, creativiteit en mogelijkheden. In tijden van verandering heb je iedereen nodig. Je kan niet meer koersen op oude bakens, nieuwe dienen te worden ontdekt in het samen leren met en van elkaar. Gun iedereen zijn aandeel hierin.

8 Resultaatgericht
Zet bovenstaande activiteiten in een plan met concrete afspraken over wie, wat en wanneer. Check regelmatig de voortgang. Zet het op iedere agenda voor de OR en voor de OV.

MET DANK AAN DE OR VAN ABRONA VOOR IDEEËN EN INSPIRATIE

TOPcollege met prof. dr. Arnoud Boot

In een stijlvolle zaal van het Kasteel van Woerden, vond eind 2012 een ontmoeting plaats tussen **prof. dr. Arnoud Boot** en **25 leden van (centrale) ondernemingsraden**. De aanwezige medezeggenschappers hadden zich ingeschreven voor een middag over OR en aandeelhouders-macht. Een 'TOPcollege': de eerste in een reeks die FNV Formaat organiseert.

TEKST SJEF STOOP

Kenner van de financiële markten: zo staat prof. dr. Arnoud Boot in de media vooral bekend. Maar ook op het gebied van governance, aandeelhouders en bedrijfsinrichting heeft hij interessante publicaties op zijn naam staan.

Als voetbaltrainers

Zijn boek 'De Ontwortelde Onderneming' staat deze middag centraal. Professor Boot spaart het management en de toezichthouders in het Nederlandse bedrijfsleven niet en dat doet hij mede op basis van zijn eigen ervaring als lid van menig toezicht- en adviesorgaan: 'Niet de aandeelhouders vormen de wortel van het probleem, maar het bestuur. Bestuurders worden ingehuurd als voetbaltrainers: als ze niet snel scoren staat hun positie op de tocht. Commissarissen grijpen vaak pas in als het leed al is geschied'.

Stork en KPN

Met een coreferaat over zijn ervaringen bij Stork, sluit COR-voorzitter Jan Plat aan bij de analyse van professor Boot. De COR kon bij Stork weerstand bieden aan de plannen van de overnamefondsen Centaur en Paulson. Hoe dat kwam? Mede doordat zij het strategisch spel goed

in kaart hadden gebracht en een mix van alle beschikbare middelen inzetten om hun invloed te doen gelden. Sjaak Slingerland, voorzitter Centrale Ondernemingsraad KPN, laat vervolgens helder zien waar je als COR voor komt te staan als de (groot-)aandeelhouders morren en het bestuur keuzes maakt die niet altijd goed uitpakken.

Invloed medezeggenschap

Samen met professor Boot constateren de aanwezigen dat de medezeggenschap voor een complexe taak staat in grote concerns, zeker als die concerns afhankelijk zijn van de kapitaalmarkt. Het spel is ingewikkeld, met veel verschillende partijen en verschillende belangen. Maar juist dat geeft de medezeggenschap ook de mogelijkheid mee te doen aan dat spel. Posities zijn beïnvloedbaar. Noch de bestuurders noch de aandeelhouders zijn altijd even rationeel bezig. Al lijkt er op het eerste gezicht nooit een speld tussen te krijgen, met name als de plannen in schitterende powerpoints gepresenteerd worden. Waar niemand per definitie de waarheid in pacht heeft, kan de medezeggenschap met goede argumenten en slimme coalities zijn positie naar voren brengen. •



FACEBOOK | Op de hoogte blijven van FNV Formaat? Volg ons op Facebook

HET TWEEDE TOPCOLLEGE UIT DE REEKS

27 juni 2013 (middag) - De anorexiastrategie voorbij? - met prof. dr. Arjen van Witteloostuijn

Kostenbesparingen, aandeelhouders-waarde en good governance zijn thema's die voor veel OR's dagelijkse kost zijn.

Prof. dr. Arjen van Witteloostuijn houdt zich al jaren bezig met deze thema's als hoogleraar aan de Universiteiten van Antwerpen, Utrecht, Tilburg en Durham. Hij is onder meer bekend van zijn boek 'De anorexiastrategie', waarin hij de gevaren beschrijft van een puur op

kortetermijnwinst gerichte bedrijfsstrategie. Prof. Dr. Van Witteloostuijn publiceert veelvuldig in academische tijdschriften en mengt zich regelmatig in het publieke debat. Hoofdthema's daarbij zijn governance en beloningen voor topbestuurders, strategisch management en de huidige internationale economische crisis. In een uitgebreide inleiding zal Arjen van Witteloostuijn ingaan op de argumenten die OR's

kunnen gebruiken om de organisatie af te houden van een 'anorexiastrategie'. En waar in dit kader een goed ondernemersbestuur aan moet voldoen. Een medezeggenschapper uit een van de grote concerns zal met een praktijkvoorbeeld verder voer voor discussie geven.

Interesse? Kijk voor meer informatie op www.fnvformaat.nl

De verkiezingsmanager

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?

'Dit sluit goed aan bij ons hernieuwd enthousiasme'

WAT FNV FORMAAT BELOOFDE...

Met de verkiezingsmanager heeft u:

- een doordachte en passende verkiezingscampagne
- genoeg enthousiaste kandidaten voor verkiezingen
- professionele (digitale of 'papieren') verkiezingen
- actieve betrokkenheid van de bestuurder
- een sterke, gevulde en actieve ondernemingsraad
- een ondernemingsraad waar medewerkers zich in herkennen en zich bij betrokken voelen

...WAT ERVAN TERECHTKWAM

Volgens de bestuurder, interim-staddeelsecretaris Amsterdam Zuidoost en opdrachtgever: Chris de Graaf

De OR zat in een periode waarin ze meer met zichzelf bezig waren dan met inhoudelijke vraagstukken. En dat in een tijd waarin er veel op de organisatie afkomt: bezuinigingen, stadsdelen die opgeheven worden, ambtenaren in algemene dienst. De OR besloot met elkaar: 'we stoppen ermee'. Er vonden gesprekken plaats met FNV Formaat, die vervolgens de verkiezingsmanager hebben ingezet bij ons. Of FNV Formaat haar belofte heeft nagekomen? Daarop kan ik een volmondig 'ja!' zeggen. Het proces is over het algemeen soepel verlopen, soms met vallen en opstaan. Nu is er een OR die echt iets wil en de overtuiging heeft dat hij een rol kan spelen.'

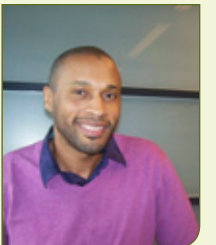
Volgens lid campagneteam, oud OR-lid: Guno Nimmermeer

'De OR bestond nog maar uit 4-5 leden, terwijl we er 11 mochten hebben. Gedreven waren we en vol idealen, maar met zo'n klein aantal konden we geen besluiten nemen. Bovendien: we konden elkaar ook als groep niet vinden. In eerste instantie waren we dan ook op zoek naar meer eenheid in de OR en teambuilding. Samen met anderen had ik al snel in de gaten dat het daarmee niet ging lukken. Dat zou te lang gaan duren. Er zat maar een ding op: opheffen en verkiezingen uitschrijven. Door FNV Formaat zijn we anders gaan kijken: het ging niet alleen om de oprichting van een nieuwe OR, maar het werd veel breder getrokken. Daardoor is er anders campagne gevoerd dan de jaren daarvoor. Daardoor hadden we niet alleen meer kandidaten, maar waren ze ook beter geïnformeerd en konden ze bewuster tot hun keuze komen om zich verkiesbaar te stellen. Wat heeft bijgedragen aan dit resultaat? Een bestuurder die tijd, energie en steun gaf

aan de verkiezingen en een hele gerichte campagne compleet met flyers, bijeenkomsten, de vloer op en 1-op-1-gesprekken. Het bereik was anders. Daarnaast heeft de inzet van profielen en digitaal stemmen ertoe bijgedragen dat de kiezers meer op inhoud zijn gaan stemmen in plaats van op charisma of beeldvorming. Ik heb me bewust niet verkiesbaar gesteld om nieuwe mensen ruimte te geven. Maar als ik nu zie hoe enthousiast de nieuwe OR aan de slag is gegaan... jammer dat ik er niet meer in zit. Maar dat komt wel weer een keer!

Volgens de voorzitter van de nieuwe OR: Augusto de Campos Neto

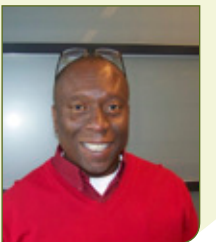
'Ik had sowieso al wel de drive om iets te betekenen voor de organisatie. Wat mij over de streep heeft getrokken? De zichtbare verkiezingen, maar ook dat ik persoonlijk benaderd werd en door collega's gestimuleerd werd om mij verkiesbaar te stellen door middel van 'ik vind jou geschikt'-kaartjes. Dat was wel heel leuk. Daarnaast was er vanuit het verkiezingsteam veel enthousiasme van 'we gaan echt wat nieuws neerzetten, doe mee!' Ik weet ook dat andere nieuwe OR-leden daardoor de stap gewaagd hebben. Het is nu 5 maanden na de verkiezingen en we zijn volledig bezet en sterk. Iedereen blijft enthousiast en betrokken. Om dat enthousiasme te behouden proberen we to the point en zakelijk te zijn en ons op hoofdzaken te richten. Ook de afvaardiging naar de COR is beter georganiseerd met duidelijke vragen. We blijven hard werken aan onze zichtbaarheid, de achterban ziet dat de OR daar zijn best voor doet. De bestuurder is ook nieuw en zij heeft ons echt nodig om de organisatie te leren kennen. Tot nu toe is het contact met haar gelijkwaardig, constructief en zakelijk. Het sluit goed aan bij ons hernieuwd enthousiasme.' •



Naam voorzitter OR
Augusto De Campos Neto

Functie
Adviseur Openbare Orde en Veiligheid

Bedrijf
Stadsdeel Amsterdam Zuidoost



Naam lid campagneteam
Guno Nimmermeer

Functie
Senior adviseur
Programma- en
Gebiedsturing

Voor OR-leden

Bedrijfskundige opleidingen voor OR-leden

Wilt u het OR-werk combineren met een opleiding en afronden met een erkend diploma? FNV Formaat heeft bedrijfskundige opleidingen voor OR-leden. U versterkt niet alleen het OR-werk, maar ook uw persoonlijk functioneren in het dagelijks 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 krijgt u bedrijfskundige kennis en inzicht en werkt u aan de ontwikkeling van vaardigheden die u direct kunt toepassen op uw OR-werk. Tussen de bijeenkomsten werkt u aan praktijkgerichte opdrachten. De docent kent uw dagelijkse praktijk en legt voortdurend verbanden tussen de theorie en uw medezeggenschaps-werk. Dit draagt direct bij aan de kwaliteit en de effectiviteit van de medezeggenschap. U kunt bovendien een door het Ministerie van OCW erkend diploma behalen, verstrekt door de NCOI Opleidingsgroep. Goed voor uw OR-werk, goed voor uw loopbaan.

Incompany

U kunt zich opgeven als individueel OR-lid. Wilt u de gehele medezeggenschap een impuls geven, dan is er ook een incompanyprogramma afgestemd op de situatie in uw organisatie. Naast groei van het kennis- en vaardigheidsniveau van de OR geënt op uw bedrijf, wordt tijdens het traject aan het team gebouwd. •

Meer informatie?

Kijk op www.fnvformaat.nl of bel Bert Kruiter 0348 497 334

Persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling in 1 traject

Leergang Strategisch werken in de OR

Het OR-werk wordt steeds complexer: ingrijpende veranderingen in de organisaties doen een beroep op kennis en vaardigheden die niet automatisch in elke OR aanwezig zijn. Mogelijk wil ook uw OR doorgroeien naar een orgaan dat zowel intern als extern strategisch denkt en handelt, om zo uw bijdrage op alle beleids-niveaus te vergroten.

Krachtig

Een speciaal traject op maat is de leergang 'Strategisch werken in de OR' van FNV Formaat. Deze leergang combineert een krachtig leertraject met de praktijk-situaties waar uw OR in uw organisatie voor staat. Samen met de OR werkt u gedurende anderhalf jaar aan zowel uw individuele ontwikkeling als de ontwikkeling van de OR als geheel.

Bijzonder

Een bijzonder leertraject dat de volgende onderwerpen bevat: strategische gespreksvoering, strategisch onderhandelen, strategisch denken en handelen, strategisch netwerken en strategische besluitvorming. Er wordt gewerkt met een competentieprofiel, een POP (persoonlijke ontwikkelplan), cursusdagen, acteurs, individuele coaching, intervisie, onderlinge feedback en praktijk-opdrachten. Een OR-deelnemer van Driegasthuizen tijdens de certificatuurtoereiking: 'In plaats van het onderwijzen van een methodiek, krijg je de coaching om jezelf als persoon en als onderdeel van de OR te ontwikkelen'. •

Meer informatie? Kijk op www.fnvformaat.nl of neem contact op met: **Nettie van Heezik**, nettie.van.heezik@fnvformaat.nl, 06-525 99 034 of **Ellen Leijdekkers**, ellen.leijdekkers@fnvformaat.nl, 06 -525 99 047

Coaching

Doe mij maar weer een strippenkaart!

Met coaching leer je het beste uit jezelf te halen voor het (OR-)werk. Dit betekent dat je wensen tot verandering formuleert en ermee aan de slag gaat. FNV Formaat heeft een speciaal opgeleid team; coaches die hun deskundigheid als coach combineren met de kennis van medezeggenschap, management en organisatie.

De coach stelt vragen, helpt blinde vlekken ontdekken en begeleidt je naar het afgesproken doel. De coach daagt soms uit tot dat beetje grensoverschrijdend gedrag zodat 'ik kan meer dan ik denk' ook werkelijk ervaren wordt. Het ingesloten patroon wordt zichtbaar, je maakt de gewenste verbetering tot iets van jezelf. Nieuwe energie voor een nieuwe weg!

Wanneer coaching?

- als je kennis in huis hebt en er niet in slaagt om daarmee tot resultaten te komen;
- als je weet wat je wilt bereiken en in de praktijk tegen dezelfde obstakels loopt;
- als je het gevoel hebt dat je niet verder komt.

Strippenkaart: individueel

(intake en 4 coachingssessies van 1,5 uur)

Coachen voor DB-/OR-leden in een opleidingsplan of in combinatie met de open inschrijvingscursus. In overleg zijn ook andere constructies mogelijk.

Teamcoaching

In overleg met de OR een of meer dagen op locatie - intake/analyse coach - werkvormen. Van het bijwonen OR-/OV-vergaderingen, analyse van het teamfunctioneren tot het aanleren van nieuwe vaardigheden. •

Yvonne Muiser yvonne.muiser@fnvformaat.nl, 06 - 525 99 055

Ellen Leijdekkers ellen.leijdekkers@fnvformaat.nl, 06 - 525 99 044

Josée de Weerd josee.de.weerd@fnvformaat.nl, 06 - 525 99 088



ERVARING VOORZITTER OR UIT DE INDUSTRIE

"Na mijn coaching kreeg ik meer zelfvertrouwen en kon ik mij zelfbewuster opstellen ten opzichte van mijn directie. Tegenwoordig raakt het mij niet meer persoonlijk als mijn overlegpartners boos op mij zijn."

VOORZITTER OR UIT DE ZORG

"Ik heb nu meer rust en geduld in mijn optreden naar de andere OR-leden. Door ze meer in hun waarde te laten komen de OR-leden nu zelf sneller met oplossingen."

WERKNEMER UIT DE ZAKELIJKE DIENSTVERLENING

"Ik heb geleerd om mij zakelijker op te stellen in gesprek met mijn klanten en ook leidinggevend. Ik kom nu beter over en bereik daardoor meer resultaten in klantgesprekken."

WERKNEMER UIT DE OVERHEID

"Ik durf nu duidelijker te zijn in gesprek met mijn leidinggevende. Ik klap minder dicht in functionerings- en beoordelingsgesprekken."



FACEBOOK | Op de hoogte blijven van FNV Formaat? Volg ons op Facebook



TWITTER | Meer weten? Volg ons via @FNVFormaat

Glenda Pelhan: 'Hier doen we het voor'

Trainers en adviseurs van FNV Formaat aan het woord.

Over het moment dat ze niet snel vergeten. Of over de groep die ze zich altijd zullen herinneren. Soms spectaculair, soms klein en mooi. Soms ontroerend. Deze keer: Glenda Pelhan, trainer van FNV Formaat, sector Bouw en Vervoer

TEKST GLENDA PELHAN

Of ik iets met jullie wil delen over wat ik als trainer meemaak? Natuurlijk. Graag zelfs. Geen inspiratie? Integendeel. Spannende trainingen, emotionele deelnemers, grensoverschrijdend gedrag... het is vrijwel onmogelijk een keuze te maken. Mijn vak is zo afwisselend en je krijgt een kijkje in de keukens van zoveel bedrijven. In al die verschillende keukens werken prachtige mensen, die op hun manier vorm geven aan medezeggenschap. Ze zetten alles in om hun organisatie en hun collega's door deze moeilijke tijden te helpen. En ik mag ze daarbij helpen...hoe mooi is dat? Elke OR heeft wel een persoon die opvalt. Ik kies voor de OR met Piet.

"Elke OR heeft wel een persoon die opvalt. Ik kies voor de OR met Piet"

Ik geef training aan de ondernemingsraad van een groot bouwbedrijf, een OR met 9 leden. We zitten in het prachtige Brabant. Mooie omgeving, slechte accommodatie, maar goed daar komen we niet voor. De heren willen in twee losse eendaagse trainingen verder op weg geholpen worden. Het gros zit al geruime tijd in de OR, maar tot dan toe zijn ze vrij passief. Vreemd genoeg staat de WOR niet op de agenda. Al tijdens het kennismakingsrondje wordt duidelijk dat inzicht in de wetgeving echt nodig is, willen ze verder komen. En ja, de kennismaking begint meteen al goed. Volgens mij heb ik een leuke en goede interactieve kennismakingsoefening bedacht om het welbekende

statische rondje te voorkomen. Nog voor ik de hand-outs uit mijn tas kan halen, is daar Piet. Armen over elkaar: 'Uh, ge gaat ons nie loaten tekenen he?' Lekker begin! Dus toch het saaie rondje. Geen probleem Piet.

Gedurende de ochtend laat Piet nog een aantal keer van zich horen. Niet altijd even positief. Niet vervelend hoor, helemaal niet zelfs. Hij heeft vaak scherpe analyses en humor, maar hij gelooft er gewoon niet meer in. Wat gezien de passiviteit niet geheel onterecht is. Piet is duidelijk niet op zijn mondje gevallen, de OR laat hem begaan en denkt er het zijne van.

Lunch...we gaan aan tafel. En een goede maaltijd werkt altijd verfrissend. Ik zit naast Piet en snel raken we in gesprek. Hij vertelt over zijn visie op het bedrijf en de OR. Hij vertelt over thuis en zijn vrouwke. Hij vertelt me wat voor een mens Piet is. Piet leeft een bijzonder gestructureerd leven. Eet elke dag op dezelfde tijd en eet alleen wat ie kent. Ook in een training, denk ik stiekem. Maar ik heb contact. Daarna spreek ik tijdens een boswandeling ook Harry, Jan en de anderen. De sfeer is daardoor losser bij het middagprogramma. Er wordt hard gewerkt... en zelfs getekend!

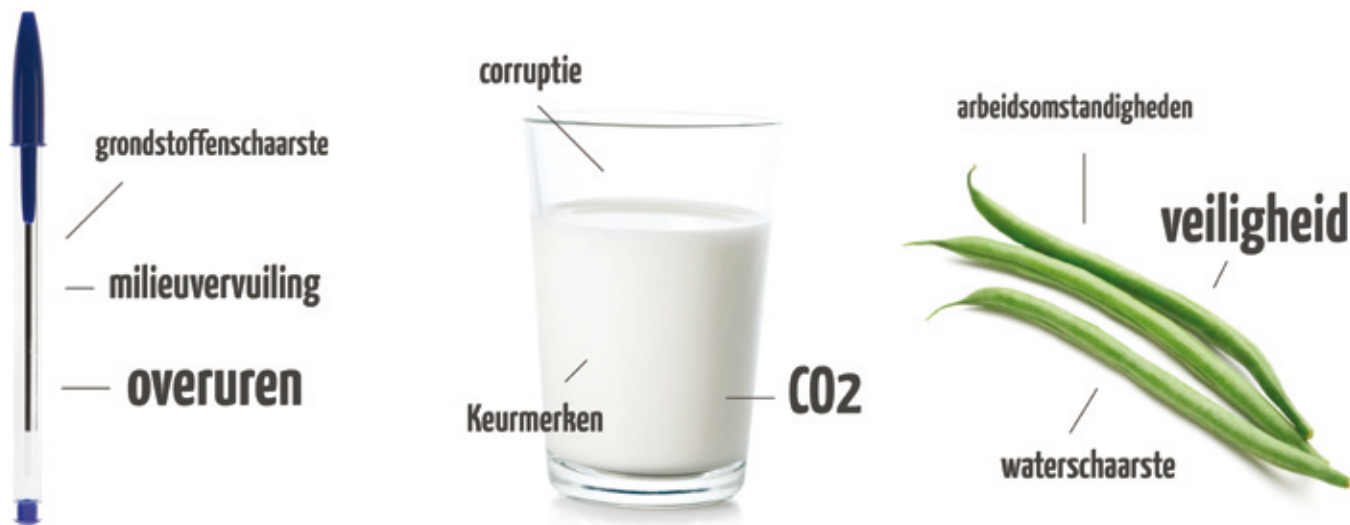
Om vier uur zie ik dat Jan even zijn ogen sluit. Bekend fenomeen: dit type trainingen gaat volledig in tegen het dagritme van mannen in de bouw. Ik vat het niet persoonlijk op. Piet gaat eerder weg, want hij gaat op

vakantie. Hij bedankt me voor de training. Bijna tijd, we kijken terug op de dag. Iedereen is tevreden. Eerder was er een trainer uit de verzekeringswereld: niet goed bevallen. 'Maar gij begrijpt de bouw, gij begrijpt ons,' zegt Jan, 'En we hebben Piet nog nooit zo positief gezien!' De mannen vertrekken. 'Tot over twee maanden,' roept Marc nog vanuit de deuropening. Ik breng de zaal aan kant, maak mijn evaluatie van de dag en loop naar buiten. Op het terras staan de mannen nog wat na te praten en te roken. Ik wil langs hen lopen en wens ze nog een fijn weekend, maar ze doen allemaal een paar stappen terug.

Ik moet er tussendoor. Met hun sjekkie in de mond en de shagbuil onder hun arm geklemd, beginnen er paar te klappen. 'Oe eigen erehaag, vrouwke,' zegt een van ze zachtjes. Ietwat ongemakkelijk loop ik tussen de mannen door naar mijn auto. Op weg naar huis maakt het hele Haagvoorval me aan het lachen... maar zelfs Piet was positief. Mijn dag kan niet meer stuk! •



FACEBOOK | Op de hoogte
blijven van FNV Formaat?
Volg ons op Facebook



Inkoop

Export

Producteren

MVO Risico Checker

Werkt u in een onderneming die inkoop, exporteert of zelf onderneemt in het buitenland? Met de MVO Risico Checker maakt u snel en makkelijk een inschatting van de MVO-risico's in uw internationale handelsketen.

De MVO Risico Checker bestaat uit een interactieve vragenlijst en voorziet u in slechts 5 stappen van een risico-analyse op maat. Na het doen van de (korte) test weet u welke internationale MVO-risico's u loopt met uw handelsactiviteiten, en wat u kunt doen om de risico's te beperken. U kunt de risicoanalyse gebruiken voor uw eigen inzicht en beleid, maar ook in relatie met opdrachtgevers en zakenpartners. Het doorlopen van de MVO Risico Checker neemt ongeveer 5 minuten in beslag. De tool is gratis en online beschikbaar via www.mvorisicochecker.nl.



AAN DE SLAG MET IMVO

Samen met MVO Nederland organiseert FNV Formaat op 13 juni 2013 de trainingsdag: 'Aan de slag met IMVO'. Een dag voor (C) OR-leden die concreet aan de slag willen, of verder willen gaan met IMVO.

Wat is Internationaal MVO (IMVO)?

Het thema MVO kent vele facetten. De betrokkenheid van OR's bij dit onderwerp heeft dan ook veel gezichten zoals: milieuzorg, duurzame inzetbaarheid van personeel, bijdrage aan de ontwikkeling van de directe omgeving van het bedrijf. Een ander facet van MVO heeft te maken met de effecten van de onderneming op internationaal niveau en dan met name de manier waarop wordt omgegaan met werknemers bij dochterbedrijven en toeleveranciers. In een geglobaliseerde economie heeft dat vaak een directe of indirecte weerslag op Nederlandse werknemers. Of je trots kunt zijn op je bedrijf, of er een menselijk werkklimaat heerst en zo meer, dat zijn zaken die niet los staan van wat het concern in het buitenland doet.

Meer informatie?

Kijk op www.fnvformaat.nl bij cursussen en trainingen voor ondernemingsraden of bel 0348 - 497 397

Rechtstreeks contact

Sjef Stoop, sjef.stoop@fnvformaat.nl, 06 - 525 99 048
Pieter Kas, pieter.kas@fnvformaat.nl, 06 - 525 99 041

FNV Formaat is partner van MVO Nederland