

Meeting¹⁷

Een uitgave van FNV Formaat *Najaar 2013*



MAAKT DE OR GEBRUIK VAN ZIJN SCHOLINGSRECHT?

Onderzoek FNV en FNV Formaat

DUURZAME INZETBAARHEID

Verslag kennis- en inspiratiedag

SAMENWERKEN

Ranzijn biedt werkplek aan
mensen met een rugzakje

Mariëtte Patijn:

'Recht op gewoon goed werk'

'Mensen hebben recht op gewoon goed werk'

Mariëtte Patijn, arbeidsvoorwaardencoördinator FNV pag 4



04



14



22



18



20



07

INHOUD

Mariëtte Patijn, arbeidsvoorwaardencoördinator FNV: 'Flexibilisering? Dat is niet normaal!'	04
SAVI: een krachtig instrument voor communicatie-analyse	07
De hedendaagse oudere werknemer vraagt maatwerk	10
Rubriek: Jong in de OR	12
Kennis- en inspiratiemiddag: Duurzame inzetbaarheid	14
Weetjes	16
Maakt de OR gebruik van zijn scholingsrecht?	18
Circl eens boven de regio	20
Interview Peter Admiraal, Ranzijn: 'Werk samen!'	22
FNV Formaat belooft van alles: bedrijfskundige opleidingen	24
De invloed van de rol van de OR	26
Tineke de Rijk: 'Leren praten'	28
Voor OR-leden: Unieke programma's van FNV Formaat	30

Quatsch!



Het is begin jaren zeventig en de strijd die wordt gevoerd gaat om meer dan alleen loonsverhoging. 'De kapitalistische maatschappij is verrot', zo is de heersende opvatting binnen links en streven naar de 'dictatuur van het proletariaat' is daar op vele plekken gemeengoed. Aan creatieve leuzen destijds geen gebrek: 'Als een kapitalist ademt, dan liegt 'ie', zo klonk het tijdens een demonstratie tegen het kabinetsbeleid. Niet echt een uitspraak die bol staat van nuance, maar à la, wie maalde daar destijds om.

We zijn inmiddels veertig jaar verder. Omstandigheden en opvattingen veranderen. Niet alle opvattingen overigens. Nog steeds denk ik dat een bedrijf als een Shell net zoveel te maken heeft met een gezond milieu als Kapitein Iglo met zandkoekjes. Maar het volstrekte wantrouwen tegen iedereen die op de een of ander manier als werkgever optreedt, is er vandaag de dag wel af. Desondanks zie je om je heen – in het bijzonder bij het gesprek over ondernemingsraden – een ander wantrouwen de kop opsteken. De ondernemingsraad praat te veel met de bestuurder. Sterker: in die opvatting lijkt het inmiddels verdacht überhaupt een dergelijk overleg te hebben.

Ik vind zo'n opvatting quatsch. Het beklinken van welke overeenkomst dan ook vindt toch altijd plaats tijdens een ontmoeting met de bestuurder. En dus los van welke strijd-methode door werknemers ook wordt gehanteerd: onderhandeling, staking, stiptheidsactie, petitie, handtekeningen, bijeenkomsten, juridische stappen, inschakelen media, tussentijdse overleggen, verlengde pauzes, stevig gesprek et cetera en enzovoort... Soms lijkt het alsof er pas sprake is van een serieus resultaat, als alle actiemiddelen zijn ingezet. Dat is toch voor de ondernemingsraad niet de essentie? Dan komt de vorm voorop te staan. Ook wel ketelmuziek genoemd en precies daar zit mijn ongemak.

De kern is dat de ondernemingsraad bij het bereiken van een overeenkomst zich ervan verzekert dat de achterban is meegenomen in de stappen die worden gezet. En dat die stappen alleen gezet kunnen worden als de ondernemingsraad dus ook weet waar het de achterban om te doen is. Daar zit de essentie die tegelijkertijd een voorwaarde is voor het behalen van succes. Dat vereist een groot vernuft van de leden van de ondernemingsraad en is waarlijk geen eenvoudige opgave. Sterker: dat is ingewikkelder dan je te laven aan de opvatting dat een gesprek tussen ondernemingsraad en bestuurder op voorhand verdacht is.

Bart Blokzijl
Adjunct-directeur FNV Formaat

COLOFON

Meeting is een uitgave van FNV Formaat

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

Adres FNV Formaat: Postbus 399, 3940 AJ Doorn
0348 497 397, info@fnvformaat.nl

Ontwerp & vormgeving: RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht
Fotografie: Rogier Veldman, Marijke Volkers, Christiaan Krouwels, Elco van der Meer, Marleen Kuipers, Luigi Mascini, Annette Los, Shutterstock.
Illustraties: Martijn Houtkamp (p17 & p27)
Druk: Schotanus & Jens

Het volgende nummer van Meeting verschijnt in Mei 2014



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

Interview met Mariëtte Patijn,
arbeidsvoorwaardencoördinator FNV

'Mensen hebben recht op
gewoon goed werk'

Flexibilisering? Dat is niet normaal!

De schoonmakers, het kantinepersoneel en de beveiliging zijn onze collega's niet meer. Ze werken in een aparte bv en dat zijn we normaal gaan vinden. Bij reorganisaties worden tijdelijke krachten en flexkrachten als eerste ontslagen en vaak kunnen ze geen rechten ontlelen aan een sociaal plan. Hoezo normaal?

TEKST: PIETER KAS, ADVISEUR FNV FORMAAT

Bedrijven spreken over een flexibele schil om mee te kunnen ademen met de markt. Een flexibele organisatie met flexibele mensen lijkt de norm geworden. In dit interview stelt Mariëtte Patijn, arbeidsvoorwaardencoördinator van de FNV, dat er grenzen zijn aan deze flexibiliseringdrang en dat de OR hierin een belangrijke rol kan spelen.

Wie zijn die flexkrachten Mariëtte?

'Flexibel personeel vind je in allerlei vormen. Bedrijven creëren een flexibele schil door een aantal mensen aan zich te binden die zonder arbeidsovereenkomst bij hen werken. Dat kan in de vorm van de inhuur van gespecialiseerde

bedrijven, uitzendkrachten, oproepkrachten, tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ZZP-ers, payrollers. De kern is dat het altijd om onzeker werk gaat en dat ze geen rechten kunnen ontlelen aan hun positie. Dat heeft bijvoorbeeld gevolgen voor inkomen, voor pensioen, voor WW-rechten, voor opleidingsmogelijkheden. En dat is niet alles. Er wordt niet of nauwelijks in deze mensen geïnvesteerd en de interessante projecten lopen ze vaak mis. Die gaan naar de vaste mensen. Die zogenaamde 'normale' flexibele schil deugt volgens mij niet meer en is doorgeschoten. De drang om de kosten te drukken leidt tot ongewenste vormen van flexibilisering. Ik vind dat de grote bedrijven hierin een voorbeeldfunctie hebben en

dat ze die zouden op moeten pakken. Ik spreek ze daar op aan.'

Waarom zou de OR flexibilisering op de agenda zetten?

'Ik loop al wat jaren mee en heb als bestuurder voor de uitzendbranche veel mensen gesproken die in een flexpositie zitten. Uiteindelijk zegt bijna iedereen gewoon een vaste baan te willen hebben, met zekerheid van inkomen. Mensen zijn van nature flexibel, passen zich aan, maar willen ook gewoon hun hypotheek of de huur kunnen betalen, willen evenveel verdienen als hun collega met een vast contract. Wij hebben in Nederland bij veel mensen onzekerheid en ongelijkheid georganiseerd. Dat is niet eerlijk en dat leidt tot veel boosheid in de maatschappij. Mensen hebben >>

CV MARIËTTE PATIJN

Mariëtte Patijn is 46 jaar en werkt sinds 1990 bij de FNV. Eerst als secretaresse en consulent, en vanaf 1995 als bestuurder Dienstenbond. Tot juni 2013 was zij bestuurder 'onzeker werk' en hield zij zich

bezig met de doorgeschoten flexibilisering op de arbeidsmarkt. Nu zit Mariëtte in het Dagelijks Bestuur van de FNV en ziet haar portefeuille er als volgt uit: cao-coördinatie, het sociaal

akkoord, netwerk Flex en Vrouw, medezeggenschap en (de campagne) Gewoon Goed Werk. Mariëtte heeft twee dochters, en woont met haar man en kinderen in Hilversum.





Pieter Kas en Mariëtte Patijn

'De drang om kosten te drukken, leidt tot ongewenste vormen van flexibilisering'

recht op gewoon goed werk. Een belangrijk argument om als OR op te komen voor deze collega's. Ieder OR-lid moet zich realiseren dat hij morgen zelf aan de beurt kan zijn en moet zich afvragen wat hij dan zelf acceptabel zou vinden. Ik spreek ondernemers op hun werkgeverschap aan. Dat gaat verder dan alleen maar ondernemer zijn en overleven, hoe begrijpelijk dat nu ook is. Werkgeverschap gaat over verantwoordelijkheid nemen voor mensen en hieraan echt inhoud geven. Vergaande flexibilisering leidt ook tot minder kwaliteit. Als je mensen misbruikt, dan

WELKE RECHTEN HEEFT DE OR?

De OR heeft adviesrecht bij het uitbesteden van werk en bij het inlenen van arbeidskrachten. De OR heeft informatierecht over de samenstelling van het personeelsbestand en heeft het recht zijn achterban te raadplegen.

krijg je daarvoor terug wat je geeft. Mensen willen betrokken zijn, onderdeel uitmaken van een bedrijf, een organisatie. Een OR kan zijn bestuurder daar ook op aanspreken. Het gaat bovendien niet alleen om de flexkrachten zelf, het gaat ook om de werkomgeving. Van vaste medewerkers hoor ik vaak dat ze gek worden van het steeds maar weer inwerken van nieuwe mensen. Daar gaat een hoop verloren tijd en frustratie in zitten.'

Wat kan een OR doen?

'De OR kan beginnen met het stellen van vragen: 'Welke mate van flexibiliteit heeft het bedrijf nodig en hoe is dat nu geregeld?' 'Welke vormen van flexibiliteit zijn er in het bedrijf?'. Laat HR dat maar eens in kaart brengen en uitleggen waarom deze vormen er zijn en hoe hierop wordt gestuurd. Er is een grote variëteit aan bedrijven die mensen uitlenen. Hoe gaan deze bijvoorbeeld met hun mensen om? De OR kan bevragen welke criteria gehanteerd worden om te beoordelen of contracten met deze bedrijven worden voortgezet. Vaak blijkt de kwaliteit gerelateerd te zijn aan de prijs die wordt betaald. Hoe lager de prijs, hoe meer het ingeleende bedrijf wegen zal zoeken toch zijn winstmarge te behalen. Dat heeft gevolgen voor de kwaliteit en voor de mensen die daar werken. Een bepaalde mate van flexibiliteit heeft iedere organisatie nodig. De OR kan onderzoeken welke mate bij het bedrijf past. Dat moet gerelateerd zijn aan de pieken en dalen in het productieproces. Vaak zijn kostenoverwegingen het kern-

argument van de werkgever. Kostenbesparingen door flexibilisering of outsourcen betekent bijna altijd dat dit ten koste gaat van de rechtspositie van werknemers. Ik vind dat bedrijven hierin te ver zijn doorgeschoten. Maar de eerste stap voor de OR is misschien wel: ga het gesprek aan met de flexcollega's. Gewoon luisteren naar wat er onder deze mensen leeft en kijken wat je kunt doen als OR.'

Wat doet de FNV?

'Binnen de FNV organiseren wij mensen in flexposities. Denk aan de uitzend-cao, aan de acties en cao voor de schoonmaaksector. Maar ook met onze kaderleden voeren wij de discussie over nut en noodzaak van flexibiliteit. Waar de meningen vroeger inderdaad meer gericht waren op de positie van vaste medewerkers, is de toonzetting nu wezenlijk anders geworden. Wij vinden dat iedereen recht heeft op zekerheid, op een baan met perspectief. Niet jaren via een tijdelijk contract (met onderbrekingen van 3 maanden) in dienst, maar gewoon een vast contract. Daar zijn wij voortdurend mee bezig. FNV Bondgenoten heeft een brochure geschreven over de rol van de OR bij flexibilisering. Wij proberen OR's een houvast te geven om hun rol op te pakken. Er is ook een code ontwikkeld die ingaat op goed werkgever- en opdrachtgeverschap. Die kan de OR als handvat gebruiken.'

Meer Info > Pieter Kas:

Pieter.kas@fnvformaat.nl of 0348 497 147

Who's afraid of red, yellow and green?

SAVI: een krachtig instrument voor communicatie-analyse



Hoe hebt u de laatste OR- of OV-vergadering ervaren? Hoe tevreden was u eigenlijk over het gesprek met uw HR-manager, bestuurder, collega of leidinggevende? Had u een ontevreden gevoel over het resultaat, over de onderlinge verhoudingen, over het overlegproces? Soms zijn we het met elkaar eens, maar lijkt er toch iets in de weg te staan. Wat er precies in de weg staat, is vaak onduidelijk. >>



TWITTER | Volg
Mariëtte op twitter:
@mpatijn

Doorgaans vinden we ‘die ander’ de bron van alle ruis en vaak is dat een verkeerde conclusie. Het helpt ons bovendien niet de situatie te verbeteren. SAVI (System for Analyzing Verbal Interaction) is een krachtig instrument om communicatiepatronen effectief en objectief te analyseren. Yolanda van der Poel, trainer van FNV Formaat, helpt ondernemingsraden met deze analyse.

SAVI kijkt naar het communicatiegedrag van alle deelnemers, dus alle specifieke en onderscheidende communicatie-uitingen. Denk aan het stellen van een vraag, het geven van een antwoord, het geven van een samenvatting, het uiten van een beschuldiging.

Wat is communicatie?

In al zijn eenvoud verstaan we onder communicatie de uitwisseling van informatie. Echter, de praktijk is minder eenvoudig. Vaak zit er ‘ruis’ op de communicatie en wordt de informatie anders ontvangen dan bedoeld. Dat kan natuurlijk strategisch zijn (‘Ik doe net of mijn neus bloedt’) maar veelal zijn de intenties goed. We zitten dan alleen niet (meer) op dezelfde golflengte. En dat komt doordat de wijze waarop informatie wordt gebracht – in een vraag, of een opdracht, of een beschuldiging, een roddel – van grote invloed is op wat er gehoord wordt.

‘Al snel bleek: de goede gesprekken pasten in de groene rij en de slechte gesprekken in de rode rij.’

Uitgangspunt is dat een ieder over informatie beschikt die voor de groep van belang is met het doel gezamenlijk te komen tot een oplossing of een besluit. Het is belangrijk dat de groep de informatie met elkaar deelt en verwerkt. Ruis zorgt ervoor dat de informatie minder goed kan binnenkomen. SAVI houdt zich niet bezig met het analyseren van strategisch en politiek gedrag, motieven of karaktertrekken van de verschillende deelnemers aan het gesprek. SAVI kijkt alleen naar hoe iets wordt gezegd, op welke toon en wat daarvan het effect is op de informatieoverdracht.



In de kleuren van de reggae

Hieronder vindt u een kleurrijk model waar Bob Marley van zou opveren: het SAVI-systeem in rood, geel en groen waarin al het communicatiegedrag is teruggebracht tot 9 categorieën. Het geeft inzicht in het effect van communicatie-uitingen op het gespreksverloop. Het helpt te begrijpen waar een gesprek fout loopt en het helpt ons strategieën te ontwikkelen voor betere gesprekken.

Het SAVI-systeem wordt dus weergegeven in een matrix bestaande uit 3 rijen en 3 kolommen. De kleur rood staat voor een negatief effect op de informatieoverdracht. De kleur geel staat voor een neutraal effect op de informatieoverdracht en groen voor een positief effect. Kortom: rood staat voor grote kans op ruis, groen staat voor kleine kans op ruis.

In een OR-training heb ik de deelnemers gevraagd een gesprek met de bestuurder uit te schrijven dat goed was verlopen – prettig gesprek en tevreden over het resultaat –

en een gesprek dat niet goed was verlopen – vervelend gesprek en ontevreden over het resultaat –. Vervolgens heb ik de gesprekken geanalyseerd. Al snel bleek: de goede gesprekken pasten in de groene rij en de slechte gesprekken in de rode rij. Waar groen en rood communicatiegedrag redelijke voorspellers zijn voor de mate waarin informatie daadwerkelijk wordt overgedragen, is het effect van geel neutraal communicatiegedrag wat lastiger te voorspellen.

Groen + geel = goed

Geel communicatiegedrag is vrij neutraal, zonder lading, zonder sturing of dubbele bodems. We gebruiken het om feitelijke informatie of een persoonlijke mening te geven of te vragen aan een ander. Echter, het geven van informatie betekent niet dat de informatie bij de ander is binnengekomen. Het inbrengen van informatie is niet hetzelfde als het overdragen van informatie. Een veel voorkomende situatie met voornamelijk geel communicatiegedrag is bijvoorbeeld een vergadering waarin de deelnemers op neutrale wijze input leveren en komen met nieuwe informatie. Maar komt de informatie wel binnen? Eigenlijk geeft niemand antwoord. Niemand gaat in op de input van een ander. Alle uitingen lijken te verdwijnen als stenen die in een meer worden gegooid zonder een rimpeling achter te laten. Na afloop van de vergadering heeft niemand het idee gehoord of begrepen te zijn, laat staan dat men weet of de ander het eens of oneens was. ‘We draaiden in rondjes’ wordt dan opgemerkt. Dat is in SAVI-termen ook precies wat er is gebeurd: de groep draait rondjes in de gele rij. Een dergelijk geel communicatiepatroon maakt dat veel vergaderingen als frustrerend worden ervaren.

Met goed communicatiegedrag wordt de ingebrachte informatie verwerkt. Met dit groene communicatiegedrag laat je zien dat je de ander begrepen hebt, dat de informatie door jou is verwerkt. Bijvoorbeeld door de vraag te beantwoorden, een voorstel te steunen of daarop voort te bouwen of door de ander samen te vatten. Groen gedrag is de smeerolie voor communicatieprocessen. Het zorgt ervoor dat de informatie daadwerkelijk gedeeld kan worden.

Geel + rood = ruis

Met rood communicatiegedrag wordt er naast de eigenlijke boodschap, vooral ruis ingebracht. Wat wordt er bedoeld? De deelnemers moeten maar gissen, of worden op het verkeerde been gezet door een sturende of suggestieve vraag. Mogelijk voelen ze zich persoonlijk aangevallen en in de maling genomen. De ‘tegenaanval’ (vechten) of ‘laat maar zitten, met jou praat ik niet meer’ (vluchten) zijn dan de bekende patronen. Deze leiden zelden tot het gezamenlijk oplossen van problemen of het maken van afspraken waar de deelnemers zich aan gaan houden.

In een geel-rood overlegklimaat, gebruiken de deelnemers de op zich neutraal gebrachte informatie (geel) als munitie om mee te vechten. Bij alles wat jij zegt wordt er gereageerd met ‘Ja, maar’, een diskwalificatie, een sarcastische opmerking, een persoonlijke aanval, geklaag of een misplaatste grap waarmee meteen het onderwerp van gesprek van tafel gaat. Allemaal rood communicatiegedrag. En wat het voor wie ook oplevert, het leidt zeker niet tot een gezamenlijke oplossing of een gedragen besluit. •

‘Vaak zit er ‘ruis’ op de communicatie en wordt de informatie anders ontvangen dan bedoeld.’



SAVI-systeem

1	Vechten	2	Verbergen	3	Wedijveren
4	Persoonlijke informatie geven of vragen	5	Zoeken naar feiten	6	Beïnvloeden
7	Resoneren	8	Antwoorden	9	Integreren



FACEBOOK |
Meer weten?
Volg FNV Formaat
op Facebook

De hedendaagse oudere werknemer vraagt maatwerk

De oudere werknemer bestaat niet, of liever: niet meer. In de loop van de tijd is er een diversiteit aan 'oudere medewerkers' ontstaan: de krimpende groep 'stoppers' – zij die nog rond hun 65^e jaar met pensioen gaan.

TEKST HER GRIMBERGEN, TRAINER/ADVISEUR FNV FORMAAT

Werknemers die willen stoppen, maar dat om uiteenlopende redenen niet kunnen - bijvoorbeeld vanwege pensioenbreuken, lage rentestand die van invloed is op de pensioenen. Oudere werknemers die, bijvoorbeeld wegens reorganisaties, eruit moeten maar niet willen. De lichamelijk versleten oudere werknemer en de ervaren oudere krachten. Als dit beeld onverhoopt mocht kloppen is een ding duidelijk – eensluidende, uniforme maatregelen zijn niet meer aan de orde. Maatwerk is geboden. Maar binnen welke kaders?

■ Het Huis van Werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen van de Finse hoogleraar Ilmarinen kan ingezet worden om de mate van 'employability' vast te stellen. Het gaat hier om duurzame inzetbaarheid waarbij het aanbeveling verdient de ervaring

van de oudere werknemer in te zetten om jongeren te helpen ervaring op te doen in het arbeidsproces of om 'aan de bak' te komen.

Een 'meester-gezel' -werkrelatie dus waarbij een ieder naar eigen kunnen optimaal ingezet kan worden. Als

we uitgaan van het sociaal akkoord zou dat mooi in het verlengde van de taakstelling van de ambassadeur jeugdwerkloosheid (Mirjam Sterk) kunnen passen.

■ Persoonlijk vitaliteitsbudget

Met de invoering van een persoonlijk vitaliteitsbudget (PVB) kan een tweede kans worden geboden. Individuele medewerkers worden daarmee in staat gesteld zelfstandig na te gaan hoe en op welke manier zij hun werkvermogen in gaan zetten voor het bedrijf. Daarmee dragen ze op

maat gesneden oplossingen aan die de eigen inzetbaarheid positief te beïnvloeden. Effectief functioneringsgesprek, Het Nieuwe Werken, de Work Ability Index of competentiescans kunnen hierbij effectieve hulpmiddelen zijn. Het voordeel van deze suggestie is dat hij betrekkelijk makkelijk op de werkvloer te realiseren valt.

■ Van werk naar werk

Kernpunten in het sociaal akkoord voor oudere werknemers zijn de overgangsregeling voor 50-plussers tot 2020 met transitievergoeding en de voorgenomen verlaging van het maximale opbouwpercentage voor pensioenen tot 0,4 % per 2015. In dit opzicht is het sociaal akkoord nogal defensief en gericht op de inrichting van een vangnet om de val zo pijnloos mogelijk te maken. Maar wie de 63 actiepunten nog eens op zich in laat werken, moet vaststellen dat veel wordt overgelaten aan de uitwerking door de sociale partners op de werkvloer. En daar liggen onmiskenbaar kansen. Misschien wel de belangrijkste pijler is het vastgelegde principe 'van werk naar werk' en de intersectorale scholing die in het akkoord per 2014 en 2015 een centrale plaats hebben gekregen. Het geheel wordt begeleid door een actieteam onder auspiciën van de Stichting van de Arbeid waarin de decentrale cao-partijen, het UWV, de ambassadeur jeugdwerkloosheid (Mirjam Sterk) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) participeren. Zoals oud-minister Aart Jan de Geus het in NRC Handelsblad stelde: als allen hierin slagen, is het een ongeëvenaard succes dat als voorbeeld voor anderen mag dienen.



■ De WOR en de rol van de OR

Ondernemingsraden moeten op dit terrein eens goed gaan nadenken over de vraag welke rol ze willen spelen. Nu is deze rol overwegend ingegeven vanuit de gedachte van werknemersvertegenwoordigers met oog voor het organisatiebelang. De WOR biedt hiertoe ook kansen: afspraken over de duurzame inzetbaarheid worden vaak bij regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden ondergebracht. En vallen daarmee vrijwel automatisch onder het instemmingsrecht (artikel 27 WOR). Ook hebben ondernemingsraden een controlerende bevoegdheid op naleving van gemaakte afspraken (artikel 28 WOR, bevorderende taken). En ten slotte hebben ze het recht elk thema dat van belang is op de overlegvergadering aan de orde te stellen (artikel 23 WOR, initiatiefrecht). Maar is dit voldoende? Te overwegen

is een meer proactieve houding voor ondernemingsraden waarin zij als 'stakeholders' binnen het krachtenveld van de besluitvorming binnen bedrijven gaan opereren, nog los van de regeltjes. In zijn proefschrift 'Bron van Meerwaarde' heeft Jan Ekke Wigboldus (najaar 2011) al op de mogelijkheden gewezen van de sociale en innovatieve rollen die ondernemingsraden hierin kunnen spelen. Hij gebruikt hiervoor de term 'complementariteit'. Recentelijk is de stelling dat ondernemingsraden meerwaarde voor mens en bedrijf hebben nog eens verder onderbouwd in het proefschrift van Sarai Sapulete ('Works council effectiveness: determinants and outcomes', Universiteit van Utrecht, april 2013). De OR als stakeholder: dat vergt moed en een andere kijk op eigen functioneren, zie ook het artikel op pagina 26. Deze hedendaagse oudere werknemer vraagt erom. •

We moeten de ervaring van de oudere werknemer inzetten voor jongeren



TWITTER | Meer weten?
Volg ons via @FNVFormaat

IVAN VAN TILBURG

CV

Naam: Ivan van Tilburg (24 jaar)
Functie: Area Responsible
Lid OR: Sinds 1 jaar

Waarom in de OR?

Dennis: 'Het leek mij leuk om deze taak op mij te nemen en om invloed vanuit de productie in het management te krijgen'. Ivan: Ik zie het ook als een kans om meer te weten te komen over het bedrijf en te groeien in (algemene) kennis. Dit is volledig nieuw voor me.'

Waar zijn jullie trots op?

Ivan en Dennis: 'Bij het overstappen naar een ander pensioenfonds, hebben we gunstige afspraken gemaakt die ten goede komen aan de werknemer en werkgever. Het kostte moeite maar uiteindelijk gaan onze collega's er niet op achteruit.'

Wat had beter gekund?

Ivan: 'Al bij het aflopen van het pensioencontract hadden we eerder moeten aansturen op onderzoek naar andere pensioenfondsen en verzekeraars. Wat hadden zij te bieden. >>

'OR-werk is een kans om het bedrijf beter te leren kennen'

CV

Naam: Dennis Jaspers (27 jaar)
Functie: Operator Line Responsible
Lid OR: Sinds 1 jaar

Hoe kijkt de achterban tegen de OR aan?

Dennis: 'Door sommige medewerkers negatief. Voornamelijk wordt er gedacht: Jij zit in de OR, dus regel het maar. Alsof wij alles regelen.' Ivan nuanceert het beeld: 'Ik snap Dennis wel, maar ik denk dat de meeste collega's neutraal tegen ons aankijken. Mensen houden zich er niet zo mee bezig tenzij er veranderingen komen. Ja, dan lijkt het alsof ze wakker worden. En soms is dat vervelend, want dan wordt het wel erg persoonlijk.'

En welk thema is belangrijk de komende tijd?

Dennis: 'Winstdelingsregeling. Deze is een aantal jaren geleden verlopen, nu proberen we deze WDR weer op de agenda te zetten.' Ivan: 'Er komt een verzoek voor een nieuwe organisatiestructuur in de productie. De bezetting en bepaalde functies zouden daarbij zomaar gewijzigd kunnen worden. Daar moeten we dus wel goed op letten.' •

'Zij denken jij zit in de OR, dus regel het maar!'

DENNIS JASPERS



Kennis- en inspiratiedag

Beter werken, langer werken

Op 10 september 2013 organiseerde het **Ministerie van SZW samen met FNV Formaat, het SBI en het CAOP** een kennis- en inspiratiemiddag duurzame inzetbaarheid voor OR-leden. De animo is groot: de inschrijving moest medio augustus zelfs worden stopgezet. Ruim 380 OR-leden waren op Landgoed Zonheuvel om kennis en inspiratie op te doen.

TEKST NICOLE PIKKEMAAT

Nederland is in hoog tempo aan het ontgroenen en vergrijzen. Slimme werkgevers en werknemers investeren in duurzame inzetbaarheid. Tijdig in actie komen zorgt ervoor dat mensen langer en beter kunnen werken. De werkgevers lijken overtuigd, althans honderd werkgevers zijn dat in ieder geval. Zij werkten mee aan het project duurzame inzetbaarheid van het Ministerie SZW. Aan hen is gevraagd hun ervaringen te delen. Wat doen ze? Wat werkt goed? Wat levert het op? De opbrengst van die bijeenkomsten is vastgelegd in het manifest '100 Werkgevers over duurzame inzetbaarheid; en we werken nog lang en gelukkig'. Na de werkgevers zijn nu de medewerkers aan zet.

Werkgever en werknemer aan zet

Voorafgaand aan de inspiratiedag vulden OR-leden een survey in. Twee van de vele conclusies daaruit:

- Slechts eenderde van de werkgevers heeft maatregelen genomen om het langer doorwerken van medewerkers te bevorderen.
- Meer dan de helft van de werknemers die het huidige werk niet denkt vol te kunnen houden, heeft nagedacht over ander, minder zwaar, werk.

Werk maken van duurzame inzetbaarheid is dus geen overbodige luxe. En dat het niet alleen een zaak is voor werkgevers, maar ook voor werknemers is duidelijk. Wel zijn concrete handvatten voor werknemers noodzakelijk evenals de ruimte die geschapen moet worden door werkgevers. En de OR? Die gaat dat initiëren. Maar hoe?

Hoe brengt de OR duurzame inzetbaarheid in de praktijk?

Nieuwe ideeën en plannen komen aan bod tijdens de interviews met Jaap Jongejan (directeur SBI), Bernard ter Haar (directeur-generaal Participatie en Inkomens-

waarborg SZW) en Tex Gunning (TNT Express CEO). De OR-leden krijgen praktische adviezen en voorbeelden aangereikt in de twaalf workshops die mede werden verzorgd door FNV Formaat: werk-privé balans, flexibel roosteren, dialoogtechnieken, vitaliteitsmanagement, jobcrafting en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het programma wordt plenair afgesloten met een rondetafelgesprek geleid door Wouke van Scherrenburg met de OR-leden Petra Janssen-Daemen en Koos Rodenburg (ING), Dion Wouters (Bilderberg), Eveline Louws (ZZG Zorggroep) en Tineke de Roo (Ahold). Zij deelden hun ervaring met de zaal aangemoedigd door een videoboodschap van de staatssecretaris van SZW Jetta Klijnsma – zelf ooit lid van een OR.

Een greep uit de praktische tips en adviezen:

- **Laat mensen groeien**
Besef dat een bedrijf een verzameling mensen is. Als je een bedrijf wilt laten groeien, moet je mensen laten groeien. Denk aan trainingen die medewerkers zelfvertrouwen geven, zodat ze weten wat ze willen. Uiteindelijk word je daar gelukkiger en productiever van.
- **Doe het samen**
Als collectief bereik je meer dan die ene persoon, hoe intelligent en productief die ook zijn mag. De diversiteit aan kwaliteiten, werkervaringen en leeftijden: laat het een mooie mix zijn van samenwerken, leren van elkaar, elkaar aanvullen en versterken.
- **Maak het werk minder zwaar en doe dat met inbreng van medewerkers**
De beste oplossingen worden vaak door de medewerkers zelf bedacht. Zo maken ze bij Bilderberg nu de

kamers met twee personen schoon. Het versterkt de onderlinge relatie, het is leuker werken en minder belastend. Het zware tilwerk doe je (ook) samen.

- **Van reactief naar wij willen**
Bedenk wat mensen nodig hebben om te groeien, bijvoorbeeld regelruimte, zinvol bezig zijn, opleiding, uitdaging en een veilig werkklimaat. Voor de OR zaak om die elementen op de agenda te krijgen en te houden. Licht er bijvoorbeeld een uit in een initiatiefvoorstel.
- **Agenderen bij het management**
Een initiatiefvoorstel helpt om het thema duurzame inzetbaarheid op de agenda te zetten. Maar is het resultaat dan bereikt? Benut als OR het netwerk om draagvlak te creëren. Het management is een belangrijke spil. Als het management het belang van duurzame inzetbaarheid inziet en er werk van wil maken, helpt dat voor de verdere uitrol naar de medewerkers.
- **Een olievlek**
Er zijn vast onderdelen in de organisatie die het goed doen. Betrek dat positieve ook in uw voorstellen en reacties. Blijf die voorbeelden delen, laat het een olievlek zijn die zich steeds verder uitbreidt.

U was er niet?

Geen punt. Wegens de grote animo en de positieve reacties na afloop, zal er een vervolg plaatsvinden. Meer weten? Neem contact op met nicole.pikkemaat@fnvformaat.nl •

HET MANIFEST, DE BEVINDINGEN EN AANPAK VAN DE HONDERD WERKGEVERS ZIJN TE VINDEN OP SZW-SITE: WWW.DUURZAMEINZETBAARHEID.NL



FACEBOOK | Meer informatie over de Kennis- en inspiratiedagen vind je op onze Facebook-pagina

Helpt Nederlanders niet naar toilet op werk



WC

Meer dan de helft van de Nederlanders vermijdt toiletbezoek op het werk. Vieze toiletten, gebrek aan toiletpapier en stank zijn de voornaamste redenen om pas bij thuiskomst het kleinste kamertje op te zoeken.

Dit concludeert hygiëne-aanbieder Tork uit onderzoek van Panelwizard onder 931 Nederlanders naar de waardering van toiletgelegenheden op het werk. Ruim één op de vier ondervraagden beoordeelt hun kantoortoilet als onhygiënisch. Vooral mannen vinden de toiletten op het werk vaker vies. Opvallend is dat 60 procent van de mannen én vrouwen toiletbezoek zelfs uitstelt tot thuiskomst. Voor bijna een kwart van de werknemers blijkt toiletbezoek overigens een gelegenheid om even bij te kletsen met collega's of juist om collega's of werk te ontvluchten.

Wat willen we wel?

Vier op vijf werknemers vinden dat schone toiletten een visitekaartje van het bedrijf zijn. De staat van toiletruimtes op het werk heeft volgens hen ook invloed op de productiviteit: een vijfde van de werkenden geeft aan dat de staat van de wc van invloed is op de manier waarop ze hun werkzaamheden uitvoeren. De behoeften zijn duidelijk: het liefst zijn er voldoende toiletten aanwezig, die schoon en hygiënisch zijn. En bij voorkeur zijn er dan afgesloten, geluidsichte cabines voorhanden, waar niemand elkaar kan zien of horen. •

Bron > www.gezondheidsnet.nl

VNO-NCW en MKB-Nederland: 'Werkgever ziet wél belang van ondernemingsraad'

De FNV onderzoekt in samenwerking met FNV Formaat gegevens over en de oorzaken van het teruglopend aantal scholingsdagdelen na het verdwijnen van de GBIO-subsidie.

De praktijk laat al inzien. Maar ook dat er bestuurders zijn die het belang van scholing inzien, maar ook dat er bestuurders zijn die geen of weinig geld meer willen uitgeven aan scholing voor de OR. Op de site van werkgeversorganisatie VNO-NCW is in ieder geval te lezen, dat werkgevers ondernemingsraad nog steeds belangrijk vinden. Het is een reactie op de kritiek dat de scholing van OR-leden onder druk staat. 'Een gevolg van de crisis', aldus de werkgeversorganisaties. 'Er wordt nadrukkelijker gekeken naar effectiviteit en efficiëntie van scholing, dus ook naar het aantal dagdelen'. VNO-NCW en MKB-Nederland wijzen erop dat het recht op een bepaalde hoeveelheid scholing voor OR-leden nog steeds wettelijk is vastgelegd. En dat de Sociaal-Economische Raad een regeling met richtbedragen voor scholing van OR-leden heeft opgesteld. Wat ons betreft: goed voor ondernemingsraden om zich gesteund te voelen door die wettelijke bepalingen. •

Meer
nieuws
en info:
fnvformaat.nl

Symposium Levendige discussie

Op 17 september jl. organiseerde FNV Formaat een symposium ter gelegenheid van het afscheid van Gerrie van der Ven, die 25 jaar als trainer en adviseur verbonden was aan FNV Formaat.



Een van de sprekers op het symposium was Ruud Vreeman die gedurende veertig jaar zijn sporen in het vakbondswerk en openbaar bestuur meer dan verdiend heeft. Hij

reflecteerde op thema's op het terrein van arbeid en arbeidsverhoudingen. Er ontstond zich een levendige discussie over actuele topics met hun wortels in het verleden zoals individualisme versus collectiviteit, het organiseren van werknemers binnen het Rijnlandse model en het ontwikkelen van vakmanschap. Thema's waar Vreeman zich in de loop van de jaren druk om maakte en, zonder distantie, met een kritische blik op terug wist te kijken. De discussie was goed en smaakt beslist naar meer. Dit symposium krijgt daarom misschien binnenkort een vervolg. Nieuwsgierig? Stuur een mail naar ariane.blokkzijl@fnvformaat.nl. •

>> Nieuws | Media | Online

EOR SERVICE SLUIT SAMENWERKINGSOVEREENKOMST AF MET EUROPEES VAKVERBOND

De EOR Service is de succesvolle service van FNV Formaat die de ondersteuning van Europese ondernemingsraden verzorgt. De EOR Service heeft belangrijke afspraken gemaakt met het Europese vakverbond IndustriAll. In IndustriAll zijn onder andere de sectoren metaal, ICT, chemie en energie vertegenwoordigd. Het zijn de sectoren waar veel EOR's actief zijn. De afspraken gaan over samenwerking op het gebied van training en advies en onderhandelingen voor het oprichten van nieuwe EOR's. •

>> CARTOON



Martijn Houtkamp



ouders een dagje mee naar het werk? Eenderde van de Nederlandse ouders heeft geen idee wat het werk van hun kinderen (jonge werknemers) inhoudt. Om 'de generatiekloof tussen ouders en kinderen te overbruggen' introduceert netwerksite LinkedIn de 'Bring In Your Parents Day'.

Volgens de netwerksite worden 'ouders vaak over het hoofd gezien als waardevol onderdeel van het professionele netwerk en nuttige bron van loopbaanadvies'. Terwijl ouders 'vaak al veel professionele uitdagingen hebben overwonnen en belangrijke lessen hebben geleerd tijdens hun carrière'. Ouders als loopbaancoaches dus... Met de 'Bring In Your Parents Day' wil LinkedIn bereiken dat ouders een dagje meelopen op het werk van hun kinderen, zodat ze beter begrijpen waar hun zoon of dochter zo druk mee is. •

Bron: www.personeelslog.nl

COBY'S COLUMN

OR Supporter



Een OR wil niet altijd op cursus, wil niet altijd een adviestraject. In de dagelijkse praktijk loopt de medezeggenschap tegen van alles en nog wat aan waar steun en hulp bij nodig is. Het gaat dan om inhoudelijke onderwerpen die op de agenda staan, werkwijze, procedures, samenwerking, overleg. Daar hoort een ware supporter bij, om mee te sparren over een dilemma rond een probleem vanuit de achterban, die technisch voorziet bij een spannende overlegvergadering, die even meekijkt bij een adviesaanvraag, die de OR een spiegel voorhoudt bij hardnekkige weinig effectieve communicatiepatronen. Het is net geen leerdoel voor een training, geen echte probleemstelling voor een extern adviseur. Wat dan nodig is? Een partner met kennis van zaken die flexibel is in aanbod. Iemand die goed begrijpt wat een OR nodig heeft en daar met een heel divers pakket aan ondersteunende activiteiten snel op in kan spelen. Daarom ben ik, zijn mijn collega's, soms OR-supporter: een vaste buddy voor een aantal OR's. Op afroep kom ik langs. Bellen en mailen kan altijd en uiteraard is een berichtje op facebook een garantie voor een snelle reactie.

Coby Franken is trainer/adviseur bij FNV Formaat.

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

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

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

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



VOLG ONS OP > @FNVFORMAAT

Maakt de OR gebruik van zijn scholingsrecht?

Een onderzoek van de FNV-bonden samen met FNV Formaat

Sinds 19 juli 2013 is de wetswijziging van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van kracht. Onder andere de financiering van OR-scholing is daardoor nogal veranderd. Als je in de OR zit, heb je dat vast al gemerkt.

TEKST: SIMONE VAN HOUTEN

Vooruitlopend op de wijziging is er vanaf 1 januari van dit jaar al geen subsidie meer gegeven op de scholing en geen heffing meer geïnd bij OR-plichtige bedrijven. In de wijziging is de formulering over scholing zo aangepast dat deze in het dagelijks leven het versterkt scholingsrecht voor de OR is gaan heten.

De uitwerking in de praktijk

Hoe dit heeft uitgewerkt? Nogal desastreus als we kijken naar de cijfers van scholingsinstituten. Een teruggang van 40% in het aantal scholingsdagdelen dit jaar ten opzichte van het jaar ervoor is niet weinig. En dat terwijl veel ondernemingsraden in het OR In-sight onderzoek nog aangaven evenveel of meer scholing te gaan volgen in 2013 dan in 2012.

Waar loopt het mis (of niet)?

Wordt er minder getraind en waarom volgen ondernemingsraden minder scholing?

De FNV-bonden hebben samen met FNV Formaat een vragenlijst ontwikkeld en online gezet. Met deze vragenlijst hopen we een beter beeld te krijgen. U kunt hieraan nog (net) meedoen.

OR Insight 2012/2013

Uit het OR Insight onderzoek bleek dat 23% van de ondernemingsraden van plan was in 2013 meer scholing te gaan volgen, 66% evenveel scholing te gaan volgen en maar 11% zei minder scholing te gaan volgen dan het jaar ervoor. Een goed voornemen, omdat ook uit het onderzoek bleek dat ondernemingsraden die inderdaad meer scholing volgden een duidelijker beeld hebben van de rechten en bevoegdheden van de OR, daarover ook minder discussie met de bestuurder hebben en ook vinden dat ze daarmee ook beter gebruik kunnen maken van hun rechten en bevoegdheden. •

Simone van Houten & Hans Hubregtse doen onderzoek naar OR-scholing

Een kleine greep uit de vragen:

- Volgt uw ondernemingsraad volgens u voor zijn taken genoeg scholing?
- Voelt u zich genoeg toegerust voor het OR-werk?
- Wat is in 2013 de bijdrage van uw OR in het algemeen aan de besluitvorming binnen uw onderneming?
- In hoeverre zijn de rechten en bevoegdheden van de OR altijd duidelijk voor de OR?
- Hoeveel dagdelen gaat uw OR gemiddeld per OR-lid totaal in 2013 aan scholing volgen?
- Wie besluit feitelijk over de OR-scholing?
- Indien uw or minder geld voor scholing kan gebruiken, hoe lost uw OR dat nu op?

SIMONE VAN HOUTEN & HANS HUBREGTSE

Simone van Houten werkt ruim 13 jaar als trainer, adviseur, docent en onderzoeker bij FNV Formaat in de sector Industrie. Sinds januari 2013 zit zij in de OR van FNV Formaat. Zij is gespecialiseerd in teamsamenwerking, Governance, communicatie en projectmatig creëren.

Hans Hubregtse werkt sinds 15 jaar bij FNV Bondgenoten als adviseur medezeggenschap en was voor die tijd bij de Industriebond FNV vakbondsbestuurder en OR-trainer. Hij adviseert ondernemingsraden en vakbondsbestuurders. Thans zit hij in de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap. Recente onderwerpen zijn voor hem flexibilisering en OR en geheimhouding OR.

Doet u mee aan het onderzoek?

Ga naar <https://nl.surveymonkey.com/s/enquetefnvdondenoverscholingor>

Is de termijn voor het invullen van de vragen verstreken?

U vindt onder dezelfde link binnen een aantal weken de uitkomsten.





*'Het is soms monikkenwerk,
maar zeker de moeite waard'*

TEKST HER GRIMBERGEN

Cirkel eens boven de regio

Aan de slag met buurt-OR's

De driedaagse cursus op de hei was vroeger in de wereld van de medezeggenschap eerder regel dan uitzondering. Een mooie manier om eens heel diep in te gaan op vraagstukken als reorganisatie en fusie. En om eens flink ongestoord te werken aan vaardigheden die nodig zijn in het achterbancontact en aan de overlegtafel. Maar er zijn ook andere manieren om de deskundigheid te bevorderen.

FNV Formaat geeft de driedaagse cursussen nog steeds, maar tegenwoordig is dat meer uitzondering dan regel. Door de verandering van het scholingsrecht, door de veranderende vraag en door de huidige economische context is de begeleiding zeer divers geworden. Gevarieerd, maar nog steeds degelijk: van vergadercoaching tot advisering. Van open inschrijving in concernverband tot een telefonisch consult. Daarnaast gaat FNV Formaat steeds meer de regio in, bijvoorbeeld door ondernemingsraden daar bijeen te brengen, digitale leerplatforms op te zetten of met dienstverlening op een industrieterrein of andere plekken waar bedrijven samenkomen.

Kennis en kosten delen

Theo Thomassen, trainer van FNV Formaat: 'Neem bijvoorbeeld de havens: de ondernemingsraden daar staan alleen al op het terrein van veiligheid en arbeidsomstandigheden voor eenduidige vraagstukken, variërend van werkdruk tot giftige dampen, van onregelmatig werk tot fysieke belasting. Het zou zonde zijn als elke OR het zelf uitzoekt. Daarom brengen we ze graag bij elkaar.' Zijn collega Willem Endevelt vult aan: 'Als dat voor de Amsterdamse haven geldt, waarom dan niet voor bijvoorbeeld Schiphol? Het is goed als diverse ondernemingsraden daar eens boven hun eigen werkgebied cirkelen. Wat leeft er? Wat is de rode draad? Waar maken andere ondernemingsraden zich druk om? Alleen al de luchthaven – met alle direct daaraan verbonden bedrijven – levert aan ruim 64.000 mensen werkgelegenheid. Hoe gaan de verschillende bedrijven daar bijvoorbeeld om met de P van People in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen? Goed om niet alleen de kennis maar ook de kosten van een studiedag te delen.'

Helikopterview

Trainer van FNV Formaat Michel Barendse: 'Waarom die helikopterview? Omdat wij met verschillende collega's van verschillende marktsegmenten verstand hebben. Op Schiphol zijn de meest uiteenlopende bedrijven actief. En niet alleen daar: ook in de directe omgeving van de luchthaven. Vervoerders, financiële dienstverleners, retail, horeca, reis- en evenementenorganisaties, overheid. Dan is het wel fijn om met onze diversiteit aan deskundigheid in gezamenlijkheid een rode draad te ontdekken die van belang is voor de betrokken ondernemingsraden. Dat kan in en in de omgeving van een (lucht-)haven, maar dat kan ook op industrieterrein, in de regio of in de wijk. Ondernemingsraden zouden zelf ook weleens bij elkaar mogen buurten om gemeenschappelijke scholingsvragen te formuleren.'

De OR als stakeholder

'Maar het gaat ons niet alleen om ondernemingsraden', aldus collegatrainer Zana Majstorovic. 'Wij zijn geïnteresseerd in alle stakeholders op een bedrijventerrein zoals directies, HRM, vakbonden en middenmanagement. Alleen zo kom je werkelijk achter de positie van de medezeggenschap bij de actuele ontwikkelingen en vraagstukken. Dat is soms monikkenwerk, maar zeker de moeite waard. Zie het zo, het accent ligt steeds meer op de rol van de medezeggenschap als Raad van de Onderneming. In deze benadering ga je steeds vaker in op rollen die de stakeholders hebben. Daar ligt de meerwaarde. Wij kunnen wel een integrale aanpak voorstaan, maar als partijen zichzelf niet als stakeholders van een gemeenschappelijk probleem en doel zien, kom je niet ver. Deze benadering is nodig, juist voor werknemers.'

Wilt u kennis en kunde delen met ondernemingsraden bij u in de buurt? Wij helpen graag. Neem contact op met her.grimbergen@fnvformaat.nl of willem.endevelt@fnvformaat.nl

U kunt natuurlijk ook gewoon bellen met: 0348 487 397



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

Inzet van medewerkers met een 'rugzakje'

'Werk samen!'

Het sociaal akkoord heeft er woorden aan gewijd: de noodzaak tot inzet van medewerkers met een 'rugzakje', mensen met een arbeidsbeperking. Mooie woorden. Maar hoe werkt dat nu in de praktijk? Deze keer bezocht Meeting het bedrijf Ranzijn, met Alkmaar als hoofdvestiging.

TEKST HER GRIMBERGEN

'Midden
in een
bedrijf en
midden
in de
samenleving'

Met ruim 400 medewerkers verspreid over 8 vestigingen is Ranzijn een grote aanbieder op het gebied van tuin- en dierartikelen voor de particuliere markt in Nederland. Het gesprek wordt gevoerd met Peter Admiraal (41 jaar), adjunct-directeur en controller van Ranzijn. 'Ja, inderdaad ik ben de financiële man van het bedrijf', zo begint Peter als hij ons een kop koffie heeft aangeboden. 'Maar in mijn takenpakket zitten ook beheerstaken. Naast financiën, ook ICT en personeelszaken'. Peter is dus ook verantwoordelijke voor het beleid voor de inzet van medewerkers met een lichamelijke en verstandelijke beperking.

Jullie hebben al geruime tijd beleid voor de inzet van medewerkers met een 'rugzakje'. Toch doen jullie daar bescheiden over. 'We doen dit al ruim 17 jaar. Het is ooit voortgekomen uit de maatschappelijke betrokkenheid van één van onze directeurs-eigenaar, Jan Ranzijn. Al vroeg had hij in de gaten dat het verstandiger was deze mensen uit de sfeer van de dagopvang te halen en eigenwaarde te geven door ze een werkplek te bieden. Midden in een bedrijf en midden in de samenleving. Op dit moment hebben we 7 werkplekken

die ingevuld worden door 10 tot 12 medewerkers met een beperking, veelal werkzaam in onze kantine. Maar niet alleen daar. Ook op kantoor voor ons bulletin Weekbericht en buiten zoals de boodschappen en het helpen van klanten bij het inladen van de auto. We denken nog aan uitbreiding bij de inzet voor de groenvoorziening.'

Hoe reageren klanten en andere medewerkers hierop?

'Eigenlijk heel positief. Klanten waarderen de inzet van gehandicapten bij ons. En medewerkers beschouwen hen als collega's. Ze worden als een ieder geaccepteerd en gewaardeerd.'

Hoe hebben jullie dit voor elkaar kunnen krijgen?

'Dit kun je nooit alleen. Dankzij de inzet van Jan Ranzijn werken we hierin samen met Esdégé Reigersdaal in Alkmaar. Die mensen nemen de begeleiding ter hand, zij hebben de kennis. Onze medewerkers zijn immers geen begeleiders. En dat levert twee voordelen op: wij kunnen ons werk doen en zij hebben voor hun cliënten een omgeving waarin zij zich kunnen ontplooiën. Deze werkbegeleiders geven aan dat het initiatief van Ranzijn past in de trend van de jaren '90 in de gehandicaptenzorg: haal ze achter de muren vandaan en

probeer ze in een werkomgeving eigenwaarde te geven. Ook Reigersdaal spreekt van een succesvolle samenwerking met eigenwaarde voor de cliënten. Ze kunnen rustig op een feestje zeggen dat ze werk hebben. En dat is goed.'

Samenwerken dus. Klinkt idealistisch.

'En dat is het dus niet. Het is bittere noodzaak om een goede samenwerking te hebben, want anders kun je dit als bedrijf niet goed aan. Voor Reigersdaal biedt deze vorm van lokaal samenwerken goede kansen voor de cliënten. Gemakkelijk te organiseren, los van de perikelen rondom de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO, de wet die gemeenten de bevoegdheid geeft zorg te verlenen) en de vraag wie wat waar organiseert. Gemeenten of zorginstellingen. Dit is praktisch.'

De overheid bezuinigt wel op begeleid werken. Wat merken jullie daarvan?

'In het vervoer van cliënten merk je wel het een en ander. Tot enkele jaren geleden konden cliënten van speciale vervoersmogelijkheden gebruik maken. Dat is domweg minder geworden. Nu hebben we een contract met Reigersdaal: wij betalen en hoe zij de gelden aanwenden is aan hen.'



Peter Admiraal samen met Robert Kisjes, één van zijn medewerkers

Het sociaal akkoord voorziet voorsnóg in afspraken tot de vrijwillige inzet door werkgevers van medewerkers met een rugzakje. Wordt een quotum niet gehaald, dan volgen in 2016 verplichte maatregelen. Hoe kijken jullie daar tegen aan?

'Van dwang kan op zich een stimulans uitgaan. Maar hoe ver ga je dan precies? Gaan we ook

jongeren met een Wajong-uitkering erbij betrekken? Ja, dan komen we wel aan ons quotum. Niet zo'n probleem. Maar laten we dan ook eens naar het belang van alle betrokkenen kijken. En dan denk ik dat een quotum zijn doel mist. Echt, het moet in balans blijven. Daar zijn de cliënten van Reigersdaal bij gebaat. En wij als organisatie. Dus verplichten?

Nou, wat mij betreft dus niet.'

Welke praktische handreiking kunt u mensen en bedrijven bieden die hiermee aan de slag gaan?

'Samenwerking zoeken met een deskundige instelling op het gebied van begeleid werken. Precies zoals wij dat doen met Esdégé Reigersdaal. Dat bevalt prima. Een noodzaak en nog leuk ook.' •



FACEBOOK | Op de hoogte blijven van Ranzijn? Volg ze op Facebook

voor OR-leden: MHBO Bedrijfskundig management & HBO Bedrijfskunde

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?

'Bedrijfskunde voor de OR creëert een win-winsituatie'

WAT FNV FORMAAT BELOOFDE...

Met de bedrijfskundige opleidingen kunt u:

- het OR-werk combineren met een opleiding en afronden met een erkend diploma;
- praktijkgericht werken aan uw bedrijfskundige kennis, inzicht en vaardigheden;
- zowel de kwaliteit en de effectiviteit van het OR-werk versterken als uw persoonlijk functioneren in het dagelijks werk
- het geleerde direct in de praktijk toepassen
- uw loopbaanperspectieven vergroten.

...WAT ERVAN TERECHTKWAM

TEKST ROB VAN HOUTEN, TRAINER/ADVISEUR VAN FNV FORMAAT

Ton Poppema volgde de MHBO (i.s.m. NCOI) en HBO Bedrijfskunde voor OR-leden bij FNV Formaat en haalde als een van de eerste deelnemers voor beide het diploma.

Als ik terugkijk naar de opleiding doe ik dat altijd met veel plezier. Ik heb veel aan de groepsdynamiek gehad, waar we elkaars voorbeelden uitwisselden en goed konden toepassen. Na eerst de MHBO gevolgd te hebben, deed ik de HBO Bedrijfskunde. Een opleiding op dit niveau had ik zeker vijftientig jaar niet gevolgd. Ik had een beeld van traditionele scholing. Het eerst volgen van de MHBO-opleiding hielp wel met de methode die ook voor de HBO gold: veel zelf doen en toepassen was nieuw maar gaf wel voldoening.

Modules sluiten aan bij OR-werk

De verschillende modules sluiten alle aan bij het OR-werk, al zou je dat soms niet verwachten. Ik werk bij Arkin en Mentrum. Arkin is geworteld in Amsterdam en draagt met specialistische ggz-kennis en expertise actief bij aan het oplossen van grootstedelijke problemen. Mentrum helpt mensen met langerdurende ernstige psychiatrische problemen en/of verslaving te herstellen en een waardevolle plek in de samenleving te vinden. Nu is Arkin bezig om een merkgeoriënteerde organisatie te worden. De module 'Marketing' heeft me veel leuke en interessante begrippen geleerd die ik herkende of kon toepassen.

Bij het laden van het merk en het invullen van de vraag 'Waar staan we voor?' realiseerde ik me dat we als interne organisatie vaak denken het wel te weten. Dat we beslissingen nemen op vooronderstellingen. Bij de positionering van ons merk heb ik meegedacht en bepleit dat concurrenten voor ons niet alleen maar een bedreiging zijn. De module 'Bedrijfseconomische aspecten' is voor een OR zoals die van mij en die in de zorg opereert erg bruikbaar. De zorg wordt meer en meer op financiën gestuurd en in het recente verleden waren we in grote mate afhankelijk van expertise van adviseurs. Deze expertise gebruik ik nog wel, maar ik weet nu ook waar je op moet letten en ik (her)ken de patronen in de cijfermassa.

Volledig plaatje

Alle andere modules hebben ook voor mij een toegevoegde waarde en zijn goed bruikbaar in het OR-werk. Voorafgaand aan de bedrijfskundige opleiding had ik behoorlijk wat ervaring in de medezeggenschap en heb reorganisaties en crisissen meegemaakt. Als OR is de medezeggenschap toen naar behoren toegepast. Nu heb ik een redelijk volledig plaatje van alles wat er in de bedrijfshuishouding van een organisatie speelt en kan ik processen (nog) beter benaderen. De opleiding HBO Bedrijfskunde voor de OR heeft mijn tienjarige ervaring in belangrijke mate aangevuld. Met name op het scheiden van hoofd- en bijzaken. Ik kijk er met een erg goed gevoel op terug.' •



Cursusdeelnemer:
Ton Poppema

Functie:
Voorzitter
ondernemingsraad BU
Wijkgerichte zorg Arkin

Bedrijf:
Arkin en Mentrum,
Amsterdam

De invloed van de rol van de OR

In 2011 en 2013 verschenen twee opvallende proefschriften. 'Bron van Meerwaarde' van Jan Ekke Wigboldus en 'Work Council Effectiveness: Determinants and Outcomes' van Sarai Sapulete. Rode draad: effectiviteit van medezeggenschap ligt meer in de rol die ondernemingsraden kunnen innemen. Tijd om de twee proefschriften te beproeven.



"Bron van Meerwaarde" van Jan Ekke Wigboldus



"Work Council Effectiveness: Determinants and Outcomes" van Sarai Sapulete

TEKST: SNEZANA MAJSTOROVIC EN HER GRIMBERGEN, TRAINERS FNV FORMAAT

Rol: daarmee is het sleutelwoord gevallen. In beide proefschriften ligt de nadruk op de vraag welke rollen medezeggenschapsorganen kunnen nemen om effectief voor mens en bedrijf te zijn. De uitgangspunten van beide mogen dan van elkaar verschillen, wel gebruiken de schrijvers de gronddefinitie over rollen zoals deze al eerder door Bernard Schnidt is vastgesteld: een rol is een coherent systeem van opvattingen, gevoelens, gedrag met perspectief op de realiteit en daarbij horende relaties. De vraag is: wat heeft een ondernemingsraad daar nu precies aan? En welke meerwaarde heeft een ondernemingsraad voor een bedrijf?

Kanalen en rollen

De startvraag is wat het succes van een OR bepaalt. Antwoord: de rollen die zij kunnen en willen innemen. Wigboldus schetst drie rollen – hij noemt ze kanalen. In grote lijnen zijn dat:

- het innovatieve kanaal – de OR levert informatie en bijdragen over andere en betere manieren van werken. Essentieel hierbij is openheid over-en-weer;
- het sociale kanaal – borging van acceptatie door de directie van het belang van de OR;
- het politieke kanaal – de OR met een corrigerende functie binnen het bedrijf.

Sapulete onderschrijft deze rollen en levert onder meer de gegevens om deze stellingen te onderbouwen (iets wat Wigboldus niet doet, maar waar hij wel toe oproept).

OR als stakeholder

Als dit de rollen zijn die door beiden – elk op hun eigen manier – voor de medezeggenschap wordt beschreven, rijst de vraag aan welke voorwaarden medezeggenschap dan moet voldoen. In 1997 ontwikkelde Mitchell het zogenaamde 'stakeholder-salience' model. Samengevat: macht, legitimiteit en urgentie zijn – naast de rollentheorie van Schnidt – randvoorwaarden waarin medezeggenschap als stakeholder een rol heeft boven die van beslisser. De vraag is dan: kan de OR de rol als stakeholder waarmaken? Zowel Sapulete als Wigboldus beantwoorden deze vraag bevestigend. Maar om dat te realiseren voegt Wigboldus wel een extra voorwaarde aan het model van Mitchell toe: complementariteit. Ofwel: het vermogen en de moed om bijdragen te leveren die het belang van de onderneming dienen en verdienen. Nog los van de rol van het management. Juist in dat 'grijze gebied' schuilt de aanvullende en toegevoegde waarde van een ondernemingsraad. En ligt zijn rol als 'stakeholder' besloten.

Vormgeving rol

Welke betekenis kunnen de proefschriften hebben voor de scholing van de medezeggenschap in de context van de 21^e eeuw? Kort gezegd: leer de medezeggenschap een passende rol als stakeholder aan te nemen. Daar komt de boodschap van beide proefschriften feitelijk op neer. Sapulete en Wigboldus tonen immers in vergelijkend onderzoek aan dat bedrijven met medezeggenschap als stakeholder zelfs (economisch) beter scoren dan bedrijven die geen ondernemingsraden hebben. Hoe kan de medezeggenschap op deze andere rol voorbereid kan worden.



Drie suggesties:

- Richt u op zich meer dan de geijkte 'klassieke' rechten. Ondernemingsraden kunnen meer gebruik maken van de wettelijke mogelijkheden die artikel 24 WOR biedt: bespreking algemene gang van zaken. Juist in het overleg met bestuurder en toezichthouder kan de OR als stakeholder sociaal, innovatief en politiek optreden.
- Krijg meer zicht op de complexiteit van eigendoms- en gezagsverhoudingen, maatschappelijke verhoudingen. Maak meer gebruik van netwerken waar medezeggenschap formeel en informeel in zit.

- Dat alles staat of valt met een helder zicht op de eigen positie en rollen binnen het bedrijf. Daarbij staat niet zozeer de vraag 'Wat kunnen we?' centraal, maar veeleer 'Wat willen we?' En: 'Wat kunnen we daarin betekenen?' in plaats van het sec volgen van wettelijke bevoegdheden en regelgeving. Zonder in te boeten op rechten kan de OR door een ander accent en rol de toon van overleg beïnvloeden en zelfs naar zijn hand zetten. Dat vergt een andere manier van denken. Maar het is de moeite waard. Sapulete en Wigboldus wijzen hierin een praktische weg. •



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



Tineke de Rijk:

Leren praten

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: Tineke de Rijk, trainer van FNV Formaat sector Industrie.

TEKST TINEKE DE RIJK

‘We hebben een slecht bericht Tien, onze directeur wil niet meer dat jij ons traint’. Aan de telefoon de voorzitter van een OR waar ik naar mijn idee al een flinke tijd goed contact mee onderhoud. Hoe kan dat nu? De laatste training liep als een trein: iedereen bij de les, glimmende oogjes en niet alleen vol goede voornemens maar ook echte afspraken. Mijn hersens nemen in een snel tempo die dagen door. Zoals alle collega’s in dit vak, fileer ik eerst mezelf. Heb ik iets toch niet goed gezien? Misschien net wat te zwart/wit? Is het als opgelegd ervaren en deinsde men terug? Te abstract misschien met zoveel mensen uit de praktijk? Te veel gezeten, te serieus, te veel binnen... Een acteur is net zo goed als zijn laatste toneelstuk, een uitspraak van de gelauwerde toneelspeler Ton Lutz. Het ligt gelukkig anders. ‘Nee hoor, ze waren allemaal tevreden. Ook de jongens uit de productie. Knap dat die niet afgehaakt zijn. Je hebt het juist te goed gedaan.’ Te goed? ‘Je hebt ons leren praten en daar houdt ie nu eenmaal niet van. De bestuurder moest echt antwoord geven op wat we in de cursus hebben voorbereid. En we hielden vol, dat is hij ook niet gewend’. Het plaatje wordt gedurende het telefoongesprek helder. Ja, we hebben geoefend met het op een rij krijgen van argumenten vanuit de OR. En ja ook in open vragen stellen en niet direct alles wat je vindt op tafel gooien en dan de reactie van de ander afwachten. Een reactie is het eigenlijk niet, maar een enorm verhaal waardoor de OR door de bomen het bos niet meer ziet. In de OV-vergaderingen bleek dit steeds te gebeuren en dat leidde tot een lamgeslagen gevoel bij de OR. In de training zijn we daarom tot het gaatje gegaan. We doen een fictieve OV-vergadering in de cursus over aan de hand van een actueel onderwerp. Steeds weer opnieuw. Tot helder wordt wat er misgaat in de

onderlinge communicatie tussen de directeur en de OR. Ieder OR-lid moet, soms met enig tegenstribbelen, meeoefenen. Want een van de valkuilen in de communicatie is dat de OR-voorzitter steeds het woord voert en de discussies zich alleen tussen hem en de directeur afspelen. Die OR-voorzitter kon de bestuurder overigens vrijwel perfect imiteren. Doordat we met een onderwerp oefenen dat echt op de OV-agenda komt, wordt het geen toneelstuk. Een bewuste keuze want deze OR houdt niet van

‘Zoals alle collega’s in dit vak, fileer ik eerst mezelf’

spelletjes en ‘alsof’. Met als resultaat een totaal andere sfeer op de OV, een bestuurder die zich niet meer kan verschuilen in een vaag verhaal en OR-leden die allemaal snappen waar het om gaat en hun mond open durven te doen. Mijn liefde wat wil je nog meer. Helaas is de opmerking van de bestuurder geen grap. Ook wat de inhoud betreft vindt hij dat de OR teveel eisen en voorwaarden stelt. Zij besturen de organisatie toch niet? Zo komt een wel heel ouderwets beeld van de rol van de OR naar boven. En tegelijkertijd een aanknopingspunt voor mij voor een gesprek over veranderende medezeggenschap en hoe een bestuurder daar voordeel bij kan hebben. Dat contact met de bestuurder komt gelukkig tot stand. Ik mag bij het gesprek tussen het DB en de bestuurder zijn. En ook bij de volgende OV om daarna met elkaar door te nemen wat er in de onderlinge communicatie wel en niet goed ging.

Maar spannend was het wel. •



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

In beweging naar een andere werkgever

Werkkracht+

FNV Formaat heeft sinds kort haar programma **Werkkracht** uitgebreid met een mogelijkheid tot outplacement. Uiteraard binnen de context van bedrijf, sector, cao en andere afspraken.

We kunnen nu samen met onze partner Oxhill7 een programma aanbieden om niet alleen de inzetbaarheid van uw werknemers te vergroten, maar waar nodig hem of haar te begeleiden naar een nieuwe werkkring.

Routine en zekerheid is veilig

Reorganisaties, inkrimping, uitbreiding of veranderende eisen waaraan werknemers moeten voldoen: bij veel mensen brengt dat een schrikreactie teweeg. Logisch want zonder dringende reden om te veranderen, drijven veel medewerkers vanzelf op routine of zekerheid. Vaak ontbreekt bij medewerkers ook een helder beeld van de eigen kwaliteiten en reële mogelijkheden. Allemaal factoren die het moeilijk maken om de routine te doorbreken, de zekerheid los te laten en beweging te creëren. FNV Formaat heeft hiervoor het programma **Werkkracht** ontwikkeld, voor een loopbaan in beweging.

Verandering vanuit intrinsiek 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. Deelnemers springen over belemmeringen heen en kunnen meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen loopbaan.



Bezoekers van de stand van FNV Formaat op Performa illustreren 'Werkkracht'.

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 terugkomssessies voor permanente verankering.

Werkkracht+

Vanwege individuele of bedrijfseconomische overwegingen moet het programma **Werkkracht** soms leiden tot werk bij een andere werkgever. Dan biedt FNV Formaat sinds kort het programma **Werkkracht+**. Het programma wordt verweven met een outplacementtraject. Dit wordt vormgegeven op basis van individueel maatwerk. Hierbij worden de individuele coaching en jobhunting zodanig vormgegeven dat

deze maximaal aansluiten op het groepsprogramma, en zoveel mogelijk gelijktijdig uitgevoerd.

Oxhill7

Oxhill7 verzorgt het individuele outplacementtraject. Een organisatie die niet alleen uitblinkt in resultaat, tarief en netwerk, maar ook persoonlijke aandacht, maatwerk en zorgvuldigheid. Hierdoor ontvangt iedereen de begeleiding die bij hem of haar past,

én aansluit op de lastige arbeidsmarkt van nu en de komende jaren. •

Meer informatie?

FNV Formaat

Maayke Somers maayke.somers@fnvformaat.nl, 06 - 525 99 002

Oxhill7

Robert Langehenkel robertlangehenkel@oxhill7.nl, 06 - 301 23 897

Voor OR-leden

De OR Helpdesk van FNV Formaat Eerste Hulp Bij Ondernemingsraadvragen

De OR Helpdesk van FNV Formaat staat al 15 jaar garant voor deskundige beantwoording van uiteenlopende vragen van leden van medezeggenschapsorganen. En dat geheel kosteloos! De OR Helpdesk is er voor ieder OR- of PVT-lid, ongeacht vakbondslidmaatschap en ongeacht waar men werkzaam is. Zit de OR of PVT met een korte vraag of dilemma

'Hartelijk dank voor de uitgebreide en secure reactie. Hier hebben we heel veel aan!'

die niet kan wachten, dan krijgt u snel een antwoord of oplossingsrichting waar u mee verder kunt. Onze medewerkers hebben naast gedegen kennis over medezeggenschap in de verschillende sectoren, diverse achtergronden en expertises: HRM, financieel beleid, arbeidssociologie, governance, NLP, arbeids- en organisatiepsychologie, economische sociologie, voorlichtingskunde, socratische gespreksvoering en nog veel meer. Bij de beantwoording van uw vragen maken wij graag gebruik van die deskundigheid. Dat biedt de OR of PVT de zekerheid van een goede dienstverlening.

Alle vragen zijn welkom

Heeft u als OR-lid of PVT lid inhoudelijke vragen? De OR-Helpdesk helpt u graag verder. Mail uw vraag naar: orhelpdesk@fnvformaat.nl. U krijgt snel en deskundig antwoord op vragen over de volgende thema's:

- bevoegdheden en strategie van de OR/PVT bij reorganisatie, fusie of vernamen
- rol en bevoegdheden van de OR/PVT bij cao en arbeidsvoorwaarden
- arbeidsomstandigheden, werktijden, opleidingen beleid, aanname- of ontslagbeleid
- aanpak van het overleg met de bestuurder of toezichthouders
- verkiezingen, reglement, faciliteiten, de rechtspositie van OR-leden/PVT leden
- functioneren van de OR/PVT
- actuele ontwikkelingen in de medezeggenschap

Bel of mail vandaag nog!

U kunt bellen: 0348 - 497 200. Bereikbaar op dinsdag, woensdag en donderdag van 10.00 uur tot 13.00 uur. Vragen via orhelpdesk@fnvformaat.nl worden dagelijks bekeken en snel, doch uiterlijk binnen drie werkdagen, beantwoord. •



Margreet Woldendorp
Consulente OR Helpdesk
FNV Formaat



TWITTER | Meer weten?
Volg ons via @FNVFormaat

Bied bescherming

Word donateur van FNV Mondiaal



Igor uit Colombia is vakbondsleider en draagt elke dag een kogelvrij vest. Omdat het in Colombia levensgevaarlijk is om op te komen voor rechten van jezelf en van je collega's.

Ook in andere landen zijn mensen bang om lid te worden van een vakbond. Angst om hun baan kwijt te raken en om nooit meer ergens aan het werk te komen. Dus werken ze door, ondanks het lage salaris en de lange dagen. Want hun gezin moet eten.

FNV Mondiaal vindt dat iedereen recht heeft op gewoon goed werk, overal ter wereld. En dat je in alle vrijheid lid mag zijn van een vakbond. Om samen op te komen voor beter en veilig werk.

Daarom steunt FNV Mondiaal vakbonden in landen als Colombia. Daar bereikte Igor ondanks doodsb bedreigingen met zijn vakbond een voor Colombia bijzondere overeenkomst met een mijnbouwbedrijf. Waarin veiligheid en gezondheid voor de werknemers verbeterd wordt en honderden dagloners een vast contract krijgen. Dat betekent een beter leven voor heel wat gezinnen. Steun mensen zoals Igor.

Bied ze bescherming zodat ze hun werk veilig en zonder risico kunnen doen.

Word donateur van FNV Mondiaal



Bied bescherming
Word donateur van FNV Mondiaal

Meld je aan als donateur of vraag meer informatie aan via een e-mail naar:
Mario.vandeluytgaarden@vc.fnv.nl

of kijk op www.fnvmondiaal.nl



FNV MONDIAAL
BETTER WORK
BETTER LIFE