

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orser



UW ONDERNEMINGSRAAD KAN DE AANSTAANDE REORGANISATIE VERDUURZAMEN

Een duurzaam label voor reorganisaties

Bij een reorganisatie speelt uw OR een grote rol. Door de stijgende pensioenleeftijd, het nieuwe ontslagrecht en aandacht voor duurzame inzetbaarheid wordt die alleen maar groter. Dat er bij een reorganisatie een sociaal plan is en er volgens de wet wordt afgespiegeld, zijn bekende criteria waaraan uw OR kan toetsen. Maar waarop kunt u nog meer letten? Hoe kan de reorganisatie een positieve structurele verandering geven aan de organisatie?

- hoe verhoudt de feitelijk leeftijdsopbouw zich tot de gewenste en noodzakelijke leeftijdsopbouw voor over bijvoorbeeld vijf jaar;
 - verzuimpercentage en -frequentie in vergelijking met andere organisaties;
 - de verhoudingen tussen vaste en tijdelijke krachten (waaronder flexwerkers).
- Als u de feiten en cijfers over het personeel kent, kunt u op tijd bijsturen als het personeelsbestand uit balans raakt.

Veel organisaties hebben duurzame inzetbaarheid op de agenda staan. Zeker nu de overheid daarop aanstuurt. Hoe houden we de werknemers betrokken? Hoe blijven ze gezond, gemotiveerd en rendabel? Dat vragen veel directies en HR-managers zich af. En toch kan het zomaar zijn dat er onverwachts een aankondiging komt voor een reorganisatie. Hoe houdt men die inzetbaarheid dan in acht?

Gespreksthema's

Oorzaken van en aanleidingen tot reorganisaties zijn heel divers: wijziging van strategie, te hoge kosten, tegenvallende resultaten of eisen die door de aandeelhouders worden gesteld. De gevolgen van reorganisaties zijn vaak ingrijpend. Voor de directie die werknemers moet ontslaan en voor hen die binnen de organisatie heel ander werk moeten doen of hun baan verliezen. Daarbij is het voor iedere OR vervelend om overvallen te worden met een adviesaanvraag over een reorganisatie. Start daarom zelf met een actieve benadering van onderwerpen die het direct of indirect mogelijk maken om duur-

zaam te reorganiseren. Daarvoor zijn de volgende zes gespreksthema's denkbaar.

1 Opbouw van het personeelsbestand

Het is belangrijk om te weten hoe het personeelsbestand van uw organisatie of instelling eruit ziet. Denk daarbij aan:

- de gemiddelde leeftijd en opbouw in verschillende werknemersgroepen;
- het te verwachten personeelsverloop door wisselingen van baan en door uitstroom bij pensionering;

2 Uitbesteding van werk

Veel organisaties vragen zich af of alles wat werknemers doen een noodzakelijke taak is of dat functietaken herverdeeld kunnen worden of zelfs uitbesteed aan derden. Denk bij uitbesteding van werk niet alleen aan de catering en de schoonmaak, maar ook aan functies van projectmanagement en automatisering. Zo bleek uit onderzoek dat bijna 50% van HR-managers vindt dat niet alleen de salarisadministratie, maar ook werving en

Het Sociaal Akkoord 2013 en de Quotumwet

In april 2013 kwam het Sociaal Akkoord tot stand tussen de sociale partners en het kabinet. Daarin staat de afspraak dat werkgevers in de komende jaren 100.000 en de overheid 25.000 extra banen moeten creëren voor arbeidsbeperkten. In de aanvullende Quotumwet staat dat werkgevers mensen uit de drie doelgroepen in dienst moeten nemen. Dat zijn:

- 1 mensen met een WSW-indicatie;
- 2 Wajongers met arbeidsvermogen;

- 3 mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Houd vanuit de OR rekening met deze verplichting en wijs de directie bij een voorgestelde reorganisatie hierop. Zo bereikte in december de OR van een productiebedrijf dat een Wajonger in dienst bleef omdat aannemelijk was gemaakt dat het bedrijf én de betrokken werknemer op termijn beter af waren.

selectie, personeelsadministratie en educatie kan worden uitbesteed.

3 De flexibele schil

Een flexibele schil van tijdelijke krachten en flexwerkers is voor elke organisatie wenselijk. Hoe dik die schil moet zijn, verschilt per organisatie. Het voordeel van zo'n schil is dat een organisatie een flexibel personeelsbestand heeft en dus beter kan inspelen op economische situaties en de markt. Uw organisatie kan er pieken in het werk mee opvangen zonder dat er (hoge) personeelskosten worden gemaakt als er even wat minder werk is. Vaak wordt bij een flexibele schil alleen gedacht aan direct personeel. Bij schommelingen in het personeelsbestand kan het voor de hand liggen om ook meer flexibiliteit in te bouwen bij indirecte functies. Het is raadzaam dat uw ondernemingsraad en directie met elkaar in gesprek gaan over de noodzaak (onderbouwd met feiten en cijfers), uitgangspunten en gevolgen van de (dikte van de) flexibele schil.

4 Meer- en minderuren

Met name in ondernemingen en instellingen waar een wisselende behoefte is aan de inzet van personeel, kiest men voor een systeem van meer- en minderuren (eventueel in combinatie met een flinke flexibele schil). In tijden van drukte kan de werknemer dan verplicht worden om bijvoorbeeld vier weken vijf uur meer per week te werken. Deze meeruren kunnen in rustiger tijden worden opgenomen. Het is een taak van de OR om te overleggen over de condities waar-

Bestuurder moet flexibele schil toelichten aan OR

De Wet op de ondernemingsraden is per 2012 een bepaling rijker. Deze bepaling is vastgelegd in het derde lid van artikel 31b (gegevens over sociaal beleid). Door deze wetswijziging is uw bestuurder verplicht om uw OR minimaal één keer per jaar schriftelijk te informeren over alle werknemers die op basis van een uitzendover-

eenkomst bij uw organisatie werken. Ook moet uw bestuurder laten weten wat zijn verwachtingen zijn over het aantal dat hij wil inlenen voor het komende jaar. U kunt deze informatie goed gebruiken om te bepalen hoe groot de flexibele schil van uw organisatie is en hoe groot deze schil zou moeten zijn.

onder dat systeem werkt en wat de regels zijn bij te veel meer- of minderuren.

5 Positie van oudere werknemers

Bijzondere aandacht moet uitgaan naar ouderen. Zij worden – soms met lichte dwang – richting een vroegpensioen of individuele regeling begeleid. Organiseer in een vroeg stadium een informatieve sessie voor alle werknemers van 58 jaar en ouder. Spreek hier als OR met de bestuurder duidelijke doelstellingen over af en adviseer het personeel om altijd een second opinion te vragen op een aangeboden of voorgestelde regeling.

6 Vergrijzing en vergroening

'Oudere werknemers zijn duur en niet flexibel.' Het is een veelgehoord vooroordeel over ouderen, maar vaak ook niet waar. Wat gunstig is is dat met ingang van 2016 het niet meer verplicht is om werknemers die ouder zijn dan de AOW-leeftijd 104 weken het loon door te betalen bij ziekte. Die periode wordt zes weken. Dat maakt het voor uw werkgever aantrekkelijker om ouderen in dienst te

houden of te nemen. Bepaal als OR of het in dienst hebben van AOW'ers goed is voor uw organisatie. De keerzijde van de medaille is dat het jonge instroom in de weg kan staan en dat is ook niet goed.

WWZ

In de Wet werk en zekerheid (WWZ) is de verplichting opgenomen om de werknemer scholing te bieden die noodzakelijk is om de functie goed te kunnen uitoefenen. Deze verplichting gaat in per 1 juli 2015. Uw OR heeft instemmingsrecht als het gaat om een regeling op het gebied van de personeelsopleiding (artikel 27 lid 1f WOR).

Voor de OR die strategisch wil meedenken over het opleidingsbeleid in combinatie met het duurzaam inzetbaar maken en houden van de werknemers is dit een goed aanknopingspunt. Het gesprek met de bestuurder gaat dan over strategische personeelsplanning en over de wettelijke verplichtingen.

Vinger

Een belangrijk doel van de wetgever is dat de WWZ moet leiden tot meer zekerheid voor de flexwerkers en tot meer mobiliteit van vast personeel. Of dat ook daadwerkelijk het geval is, is natuurlijk maar de vraag. Het is daarom extra belangrijk dat uw OR een vinger aan de pols houdt en toeziet op (de uitvoer van) het personeelsbeleid.

Frits van Heusden, organisatieadviseur bij SBI, tel. 06 51 84 38 56, e-mail: frits.van.heusden@sbi.nl, www.sbi.nl

Arbeidsmobiliteit: omdat u plezierig wilt – blijven – werken!

Steeds meer organisaties werken aan de mobiliteit van hun personeel, ook bij een reorganisatie. Zo heeft het Openbaar Ministerie het Bureau naar Ander Werk, stelde Philip Morris een van-werk-naar-werkbureau in en maakte het Zilveren Kruis gebruik van het vitaliteitsprogramma De Veerkrachtwijzer. De kracht hierachter is om werknemers te 'verleiden' om verder

te kijken dan de eigen werkplek, afdeling of bedrijfsonderdeel. Reorganiseren wil niet altijd zeggen dat er ontslagen vallen, maar wel dat het werk anders kan worden georganiseerd en dat werknemers andere taken en bevoegdheden krijgen. De OR speelt een belangrijke rol als hij in vroeg stadium het gesprek met de bestuurder aangaat over georganiseerde mobiliteit.