

02 Stand: MZ



Blended learning Combineer echt en digitaal contact

**SOPHIA GEELKERKEN
(SER)**

Wees een ondernemingsraad en
geen werkoverleg

**INTERNATIONAAL
OVERNAMEGEWELD**

Ondernemingsraad Ziggo houdt
zich succesvol staande

**RECHTSPOSITIE
AMBTERNAREN**

Wat gaat er veranderen?



Groeien in de medezeggenschap

Voor u ligt Stand.MZ dat gaat over een belangrijke zaak in ons leven: medezeggenschap. Gehoord, gezien en gerespecteerd worden. Dat wil je niet alleen thuis en met vrienden, maar ook op je werk: in relatie tot alle collega's, de directie en toezichthouder. Medezeggenschap is dan ook hard nodig, om werknemers te vertegenwoordigen, de organisatie verder te helpen én om zelf verder te groeien. Hoe ontwikkel je je ook als ondernemingsraadslid?

Rode draad

Alleen al in dit magazine staan zoveel actuele ontwikkelingen beschreven, dat het haast onmogelijk is om van een ondernemingsraadslid te vragen daar allemaal verstand van te hebben. Waar haal je dan de kennis vandaan? Uit je eigen achterban? Van buiten? Hoe doe je dat en wanneer?

Verschillende inzichten en invalshoeken lopen als rode draad door deze Stand.MZ. We nemen met u een aantal thema's en vraagstukken door, zoals de kracht van medezeggenschap, de nieuwe Arbowet,

de rechtspositie van ambtenaren, flex en zekerheid.

Werken aan jezelf

Ook over het werken aan jezelf en werken aan een medezeggenschapsteam benaderen we u de komende tijd. De inhoud, de wet, het advies, de instemming en het initiatief: daar wordt hard aan gewerkt, in getraind en geadviseerd. Ook SBI Formaat ontwikkelt samen met de ondernemingsraden regelmatig scholingsplannen geënt op de actualiteit van het bedrijf en de leerdoelen van de OR. Maar waar sta je zelf als OR-lid, hoe start je op de eerste dag en waar wil je staan na de zittingstermijn? Welk ontwikkelplan heb je voor jezelf en voor je team? Hoe combineer je dat met het inhoudelijke scholingsplan van de ondernemingsraad?

Opleidingsplan

Het persoonlijke plan samen met het scholingsplan vormen voor ons de ideale combinatie voor een gedegen opleidingsplan. De organisatie kan niet bestaan zonder medezeggenschap. En goede

medezeggenschap bereik je ook door persoonlijke ontwikkeling.

Een extraatje

Bij dit nummer vindt u als extraatje de bijlage 'Stand.MZorg'. Ondernemingsraden en bestuurders uit de Zorg bieden ons een kijkje in hun domein van zeggenschap en medezeggenschap. Ze laten hun twijfels zien, hun zwakten en krachten. Medezeggenschap is mensenwerk, is samenwerken, is werken aan jezelf en zeer divers. Deze verhalen zijn informatief voor mensen uit alle sectoren, niet alleen de Zorg.

Veel leesplezier, en vooral wijsheid en plezier in de medezeggenschap!

Jaap Jongejan

Algemeen Directeur SBI Formaat

Wilt u meer weten over ontwikkel- en scholingsplannen voor u en de ondernemingsraad?

Bel of mail SBI Formaat: 0343 - 47 33 33 of info@sbiformaat.nl



04



28



16

Jaargang 2 - nummer 2 - voorjaar 2017. Stand.MZ is een uitgave van SBI Formaat.

Redactie: Ariane Blokzijl (eindredactie), Luigi Mascini, Bert Kruiter, Jaap Jongejan, Bert de Velde Harsenhorst en Anne Broekhuysse.
Adres SBI Formaat:
Postbus 399, 3940 AJ Doorn,
0343 - 47 33 33, info@sbiformaat.nl
Auteurs: Ariane Blokzijl, Brigitte Diderich, Expertiseteam Arbeid & Gezondheid, Nettie van Heezik, Frits van Heusden, Joan Janssens-Boer,

Jaap Jongejan, Annet H. de Lange, Ruud Muffels, Karin Mulder en John Snel.
Ontwerp & vormgeving: RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht.
Fotografie: iStock, Christiaan Krouwels, Hans Lebbe, Kim Mastenbroek, Schenk Tanktransport en Rogier Veldman.
Cartoon: Martijn Houtkamp
Druk: Altijd Drukwerk

Het volgende nummer van Stand.MZ verschijnt op 31 oktober 2017.



www.sbiformaat.nl

Wilt u voortaan 2x per jaar gratis Stand.MZ ontvangen? Mail uw gegevens naar: mail@sbiformaat.nl

‘De WOR gaat inderdaad al lang mee. Ik vind dat geen slecht teken.’

- 04** Interview Sophia Geelkerken (SER)
- 08** OR van Ziggo: ‘Never a dull moment’
- 10** Ondernemingsraad en vakbond
- 12** Blended learning
- 14** OR-leden aan het woord
- 16** Flexibele arbeid en zekerheid
- 18** Wijziging Arbowet
- 20** Weetjes
- 22** Wat SBI Formaat belooft
- 24** OR en bestuurder van Schenk Transport
- 26** Achterbancommunicatie
- 28** Rechtspositie ambtenaren

‘De WOR gaat inderdaad al lang mee. Ik vind dat geen slecht teken’



Sophia Geelkerken, senior beleidsmedewerker Sociaal Economische Raad (SER)

Wees een ondernemingsraad en geen werkoverleg

‘Wanneer heeft een ondernemingsraad kwaliteit? Dat is moeilijk te meten, het is geen hogere wiskunde, het is vooral een kwestie van perceptie. Wat vinden de mensen goed en wat is functioneel voor de onderneming? Dat zijn de kernpunten. Maar er is beslist iets over te zeggen.’

TEKST: ARIANE BLOKZIJL

Aan het woord is Sophia Geelkerken. Als secretaris en senior beleidsmedewerker is ze werkzaam voor de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER.

Wat vind jij mooie voorbeelden van goede medezeggenschap?

Ondernemingsraden die vroeg worden meegenomen in het proces, daar begint het mee. ‘Dat is riskant’, hoor ik dan. Het zou ertoe leiden dat de OR wordt ingepakt. Het ligt er echter aan wat je er in de praktijk mee doet. Geïnformeerd zijn alléén – het zogenaamde mee weten – is nog geen mede-

zeggenschap uitoefenen. Je vertegenwoordigt als OR de medewerkers, dus daar leg je je oor te luister. Je weegt de argumenten, kijkt wat goed is voor het bedrijf in het geheel en wendt je invloed aan. Voor mij is tijdig en constructief overleg tussen OR en bestuurder een belangrijk element in goede medezeggenschap.

De WOR wordt soms als ‘ouderwets’ bestempeld...

De Wet op de Ondernemingsraden gaat inderdaad al lang mee. Ik vind dat geen slecht teken. Kennelijk biedt de tekst voldoende ruimte om een zelfstandige vertegenwoordigende rol te nemen. Hoe je wilt werken als OR, hoe je het voorgenomen beleid wilt wegen en welk oordeel je eraan verbindt: er >>

Sophia Geelkerken is van oorsprong arbeidsrechtjurist. In 2007 werd zij aangesteld als beleidsmedewerker SER; ze richtte zich daar vooral op medezeggenschap. Zo stond ze aan de wieg van de wijziging van

aantal en werkwijze bedrijfscommissies in 2010. Verder was ze betrokken bij het opstellen van het advies Toekomst schooling en vorming leden ondernemingsraad in 2011. Sinds 2012 is zij als secretaris

verbonden aan de CBM ter bevordering van medezeggenschap en de kwaliteit daarvan in ondernemingen. In de commissie hebben naast onafhankelijke leden ook werkgevers- en werknemersleden zitting.

Onderzoek naar scholing OR's: Ondernemingsraden scholen veelal zonder visie

Scholing draagt bij aan de kwaliteit van ondernemingsraden, maar veel OR's hebben geen duidelijk beeld van de scholing die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Tweederde van de OR's

heeft geen scholings- of ontwikkelingsplan. Waar wel een plan is, is dit zelden concreet ingevuld en uitgewerkt. Dat blijkt uit een onderzoek in opdracht van de SER naar de ontwikkelingen in scholing van OR-leden.

Bron: website SER, oktober 2016

is ruimte voor eigen invulling. Waar knelt het dan precies? Ik ben daar wel benieuwd naar. Mogelijk vinden sommige mensen de Wet lastig. Ik zie de Wet als vangnet. Hij biedt een basis met een aantal rechten en plichten. In sommige organisaties is er veel betrokkenheid van de medewerkers. Dat is mooi. Maar dat maakt de rol van de OR niet minder belangrijk. Al is de grens tussen de inbreng van medewerkers en beïnvloeding door de OR soms niet gemakkelijk te bepalen.

Waarom vind je dat lastig te bepalen?

Op papier vind ik dat onderscheid in rollen niet lastig. Gezonde werknemersbetrokkenheid gaat over vakmanschap. Je praat over je werk met de collega's en deelt jouw ervaringen en meningen om de inhoud en organisatie van het werk te verbeteren. Zonder de verplichting bedrijfsbreed geïnformeerd te zijn. Daar zit je directe inbreng als medewerker. Gezond OR-werk speelt zich daar-entegen af op het niveau van de onderneming als geheel. Een ploeg gekozen werknemers discussieert met de bestuurder op basis van goede informatie en richt zich op beïnvloeding van het brede beleid. Door nuttige vragen te stellen, door te toetsen bij de achterban en door waar nodig met alternatieven te komen. Niet op basis van een individuele mening.

‘Iets meer of beter weten dan de rest heet plotseling elitair. Kritisch overleg heet een achterkamertje.’

In de praktijk is dat onderscheid soms lastig, vooral als OR-leden zich opstellen als deelnemers van een werkoverleg. Dus als een groep mensen met particuliere meningen, niet-gedragen standpunten. Mensen die een persoonlijke bijdrage leveren aan de discussie. Daar heb je inderdaad geen OR voor nodig.

Er zijn anders heel wat kritische ondernemingsraden die zich op het bestuursniveau richten.

Jazeker. Beter nog: er zijn heel wat ondernemingsraden die constructief kritisch zijn. Ik ben daar positief over. Bestuurders willen dat vaak ook: mensen die scherp meekijken. Het draagt bij aan een afgewogen besluitvorming. Maar dan moet de ondernemingsraad wel iets toevoegen. De OR moet niet verzanden in controleren van informatie van de bestuurder en ook dingen durven geloven, je bent geen controller. Bestuurders beslissen op basis van gegevens en op basis van gevoel en dan wil je een gelijkwaardige overlegpartner die daar iets van snapt en kritisch meekijkt. Daar zijn flink wat competenties voor nodig.

Dat brengt ons op scholing. De SER heeft daar onlangs onderzoek naar laten doen.

Ja, een belangrijk onderzoek. De hoofdmoot van de scholing blijkt nog steeds te bestaan uit maatwerk-scholing. Of je nu teamleider bent, telefoniste of medewerker in de buitendienst: je moet het OR-vak allemaal leren en toepassen op de bedrijfssituatie. Uit het onderzoek volgt, dat waar sprake is van een wijziging van het aantal dagdelen scholing, vaker sprake is van een afname dan van een toename. Deze trend was al ingezet tijdens het GBIO-tijdperk. Uit de praktijk hoor ik dat de laatste jaren het trainingsritme is verminderd. Uit het onderzoek

blijkt dat er weinig planmatig wordt geschoold. De ondernemingsraad kan, bijvoorbeeld samen met een gecertificeerd trainingsinstituut, (nog) beter nadenken over de samenhang tussen de actualiteit van het bedrijf en de benodigde trainingen: ‘Wat deden we, wat staat er het komend jaar te gebeuren en welke leer- en adviesbehoeftes van ons passen daarbij.’ De CBM werkt aan een stappenplan voor ondernemingsraden hierbij. We doen meer hoor, zoals onderwerpen aansnijden die ‘broeien’: de relatie tussen flexkrachten en medezeggenschap, modernisering van de medezeggenschap, klassieke onderwerpen als ‘geheimhouding’, contact onderhouden met SCOOR (de instantie die de kwaliteit bewaakt van de OR-opleidingen door certificering van OR-opleidingsinstellingen -red.).

Zit de ondernemingsraad in gemakkelijk vaarwater?

We hebben de tijdgeest niet mee, vind ik. Neem de individualisering. Wie anderen vertegenwoordigt, komt snel in een circus van meningen en meninkjes van individuen terecht. ‘Hallo, dat zeg je nu wel in grote lijnen, maar vanuit mijn belang bezien...’. Maatschappelijk ligt op allerlei gebied de vertegenwoordigende rol onder vuur. Deskundigheid, iets meer of beter weten dan de rest - wat me soms heel gezond lijkt - heet dan ‘elitair’. Kijken naar het belang van het

collectief heet dan ‘ze zijn de mens uit het oog verloren’. En wanneer je goed en kritisch overlegt met de bestuurder heet dat al snel ‘een achterkamertje’.

Wat doen we daartegen?

Gewoon met rechte rug doorgaan. Daarbij draagvlak en betrokkenheid van de achterban goed organiseren. Vanaf een bepaalde omvang van een onderneming ligt het voor de hand betrokkenheid van medewerkers te organiseren via een vertegenwoordigend orgaan. Dat is efficiënter, gaat sneller en maakt het eenvoudiger iedereen te betrekken. De Wet biedt daarvoor een prima kader. Bij bedrijven met ten minste vijftig medewerkers is er een werknemersvertegenwoordiging, namelijk de ondernemingsraad. En die zorgt ervoor dat medezeggenschap wordt uitgeoefend zonder dat iedereen alle beleidstukken door hoeft te ploegen, van analyses en commentaar te voorzien. Heel efficiënt en goed vind ik dat. ■

Op dinsdag 28 november 2017 organiseert SBI Formaat het event ‘Nieuwe vormen van Medezeggenschap’, waarin u kennis kan nemen van praktijkvoorbeelden van andere vormen van medezeggenschap die vaak naast de OR bestaan. Op www.sbiformaat.nl kunt u hier meer over lezen.

INTERNATIONAAL OVERNAMEGEWELD BIJ ZIGGO

De OR houdt zich succesvol staande

‘Never a dull moment’ voor de ondernemingsraad van Ziggo. De OR van het bekende telecombedrijf kwam de afgelopen jaren namelijk van de ene in de andere ingewikkelde achtbaan terecht. En die achtbanen stonden ook nog op een internationaal speelveld.

TEKST: JOHN SNEL

Maar de OR hield het hoofd koel en hield zich succesvol staande. Voorzitter Willem Groenewoud, secretaris Coby van Knotsenburg en ambtelijk secretaris Frans Peeters nemen ons mee.

Beursgang en samenvoeging

In 2008 ontstaat vanuit diverse regionale wortels het bedrijf Ziggo, na een fusie tussen Casema, Multikabel, QuickNet en @Home. In maart 2012 gaat Ziggo naar de beurs en dan beginnen de hectische tijden echt. Het Amerikaanse telecombedrijf Liberty Global krijgt het jaar daarop een belang van bijna 30% en neemt in 2014 Ziggo over. Het Amerikaanse moederbedrijf van UPC Nederland heeft het plan om Ziggo en UPC samen te voegen en het nieuwe bedrijf onder de naam Ziggo voort te zetten. In april 2015 is die samenvoeging een feit.

Een nieuw fusiehoofdstuk

Dan start met de fusie van de Nederlandse divisies van Liberty Global en Vodafone begin dit jaar het nieuwste hoofdstuk in de historie van Ziggo. De

twee grootmachten richten de 50/50 joint venture VodafoneZiggo Group Holding BV op. Deze fusie wordt door de Europese Commissie goedgekeurd op voorwaarde dat Vodafone zijn vaste internetdiensten afstoot. In november 2016 neemt T-Mobile die diensten over.

OR-rol bij de beursgang

De OR van Ziggo is bij al deze ontwikkelingen nauw betrokken. Steeds probeert de raad zijn wensen en eisen in een vroegtijdig stadium kenbaar te maken. Zo sluit de OR voorafgaand aan de beursgang een convenant met het Bestuur en de Raad van Commissarissen (RvC) van Ziggo over de positie van de OR na de beursgang.

Dit convenant bevat nadere afspraken over: de invulling van het (versterkte) aanbevelingsrecht van de OR, het overleg over strategische plannen en financiële informatie van de onderneming waaronder het art.24 overleg, de aanwezigheid van RvC leden bij dit overleg, overig (informeel) contact tussen RvC en OR.

OR-rol bij de overname

Bij de overname van Ziggo door Liberty Global en de integratie van de Ziggo-organisatie met UPC gaat de OR op herhaling. Maar dan nog grondiger. Het is immers een Amerikaans bedrijf dat de beursgenoteerde, op de Nederlandse markt zeer succesvol opererende onderneming, wil overnemen. Hoe kan de toekomst van ‘het nieuwe Ziggo’ zo goed mogelijk veilig gesteld worden?

‘De OR nam duidelijk het voortouw’, zegt Frans Peeters. ‘In december 2013 gaven we aan het overleg te willen over alle zaken die verband hielden met de overname door Liberty Global en de integratie van de Ziggo-organisatie met UPC. Dan bedoel ik de financiering, de strategie, de synergie, de (re)organisatie en de governance, alsook de sociale plannen ten behoeve van het personeel van de nieuwe organisatie. Dat was dus nog voor de adviesaanvraag.’

Randvoorwaarden

De OR ziet de overname door Liberty Global én integratie met UPC als twee projecten die onlosmakelijk met elkaar



V.l.n.r. Frans Peeters, Coby van Knotsenburg en Willem Groenewoud

‘Voor sterke medezegenschap’

verbonden zijn. Sterker: de OR stelt inzicht in het integratieproces en in de personele gevolgen daarvan als randvoorwaarden voor een goede beoordeling van de adviesaanvraag over de overdracht van de zeggenschap. Daarbij worden zaken gedaan met Ziggo NV. De toekomstige Amerikaanse moedermaatschappij zet uiteindelijk wel de lijnen uit voor het nieuwe Nederlandse samengevoegde bedrijf. Maar de voorgenomen besluiten worden ‘toegerekend’ aan de Nederlandse ondernemer.

Convenant

De OR stelt een document op met uitgangspunten bij de overname: over de strategie en de inrichting, de governance, de financiering, de integratie en het ‘sociale kader’ van het nieuwe bedrijf. Dit resulteert (opnieuw) in een convenant. Een convenant in de zin van artikel 32,

met de Board van Ziggo. Ook Liberty Global ondertekent het convenant, dat een belangrijke annex bevat waarin het moederbedrijf uiteenzet wat zijn strategie is en het beleid ten aanzien van de nieuwe organisatie en zijn werknemers.

OR-rol bij vorming joint venture

Ook bij de vorming van de joint venture tussen Ziggo en Vodafone werkt de inmiddels nieuwe OR van de fusieorganisatie UPC/Ziggo volgens het bekende recept. Uitgangspunten worden in een vroeg stadium geformuleerd, uitgebreid overleg hierover met de bestuurder volgt, uitmondend in afspraken die de OR opneemt in het advies. Verschil is dat nu alle (verdere) integratieplannen via aparte adviesaanvragen langs de OR komen. Willem Groenewoud: ‘We werken daarbij samen met de OR van Vodafone. Maar de nieuwe medezegenschap komt naar verwachting pas na de laatste fase van het integratieproces - de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden - tot stand.’

Invloed van de moeder

Door de joint venture-constructie staat

de nieuwe organisatie losser van de moeder(s). Buiten Nederland zijn Liberty Global en Vodafone concurrenten. Maar binnen Nederland vormt VodafoneZiggo één organisatie. ‘Ik heb het idee dat we nu veel zelfstandiger zijn’, zegt Coby van Knotsenburg. ‘De invloed van de moeders is zeker nog aanwezig, maar deze loopt via de Raad van Commissarissen om ervoor te zorgen dat beide moeders gelijke invloed kunnen uitoefenen.’

Internationaal of niet...

Het beleid van VodafoneZiggo wordt waarschijnlijk dan ook minder nadrukkelijk vanuit het buitenland bepaald. Voor de inzet van de OR maakt dat echter niet uit. Of het speelveld nu iets meer of minder internationaal is: de OR blijft zich hard maken voor een sterk bedrijf, voor de belangen van de werknemers en voor een sterke medezegenschap. ■

Hoe opereren ondernemingsraden in bedrijven met buitenlandse moeders? SBI Formaat organiseert op 30 november 2017 een praktijkmiddag rond dit thema. Check www.sbiformaat.nl voor het programma en het laatste nieuws!

ONDERNEMINGSRAAD EN VAKBOND

Onderzoek waar samenwerking mogelijk is

Het lijkt zo gemakkelijk: de ene werknemersvertegenwoordiger zoekt de andere op. Bijvoorbeeld om kennis en meningen uit te wisselen, elkaars positie te snappen en te respecteren en van daaruit samen sterk op te trekken. Maar wat zijn de verschillende posities van de ondernemingsraad en vakbond? Op welke terreinen is samenwerking mogelijk?

De ondernemingsraad behartigt de belangen van alle werknemers en heeft oog voor de belangen van de onderneming. En overlegt daarover met de directie. Dat doet de OR op alle kwesties waar de wetgeving, zoals de Wet op de ondernemingsraden, dit orgaan positie biedt. Vakbonden, zoals FNV en CNV, richten zich primair op de eigen leden in de onderneming, maar doen dat met een bredere blik naar alle werkenden. Arbeidsvoorwaarden, cao-toepassing en sociaal plan hebben daarin prioriteit. Ook

deze terreinen worden door wetgeving en cao versterkt. OR en vakbond hebben daardoor veel overlap in belangen, maar ook diverse verschillen. Zowel OR als vakbondsbestuurder doen er verstandig aan goed per situatie en per onderneming te bekijken hoe de verhoudingen zijn, en hoe samenwerking eventueel mogelijk is - in beider belang!

Werktijden

Wijziging van werktijden in een onderneming vereist een instemmingsverzoek aan de OR. De cao biedt doorgaans basisregels bovenop de Arbeidstijdenwet. Bovendien vind je hier de bepalingen over toeslagen bij buiten dagdienst (overwerk, ploegenwerk). Conform WOR artikel 27 lid 3 gaan cao-bepalingen voor. Het goed begrijpen van de cao is dan een vereiste bij de beoordeling van de instemmingsaanvraag. De vakbondsbestuurder kan dan helpen.

Wijziging van werktijden raakt belangen van collega's heel direct. De vakbond heeft niet alleen belang bij een goede toepassing van de cao, maar wil ook betrokken worden als mensen onder druk komen door zo'n wijziging.

Reorganisatie, fusie, overname

Als de ondernemingsraad een adviesaanvraag krijgt over reorganisatie, fusie of overname, liggen er zware en ingewikkelde keuzes op de OR-tafel. Hoe hard is dit nodig, en is het voorgelegde plan wel het beste? Bovendien: is dat voorgestelde sociaal plan wel goed? Die inschattingen kunnen extra lastig gemaakt worden door geheimhouding en tijdsdruk. De directie moet doorgaans ook het overleg aan met de vakbonden op basis van de cao-verplichting of Wet Melding Collectief Ontslag. De vakbondsbestuurder heeft hier veel ervaring mee en een betere juridische positie voor het afspreken van het sociaal plan. Samenwerking tussen OR en vakbond leidt doorgaans tot betere strategische

keuzes en een beter sociaal plan. Terwijl SBI Formaat de OR weer inhoudelijk kan bijstaan bij deze vraagstukken.

Arbeidsvoorwaarden en cao

Zodra bedrijfsregelingen wijzigen, legt de directie dit vaak bij de OR op tafel. Denk maar aan een harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. De positie van de OR is echter lastig. Op basis van het

van flex-contracten. Bovendien kent de vakbondsbestuurder de cao-afspraken rond flexwerk en heeft de bond ondersteuning in de aanbieding.

Arbeidsomstandigheden

Voor veel sectoren is een Arbocatalogus opgesteld waar de bonden bij betrokken zijn. Sommige sectoren bieden zelfs ondersteuning in de vorm van cursus of deskundigheid. SBI Formaat heeft zijn eigen expertiseteam Arbeid & Gezondheid. Binnen de onderneming overlegt de OR of de VGW-commissie doorgaans over de aanpak van het verzuim en verbetering van arbeidsomstandigheden als werkdruk, RIS, tillen of werkklimaat. Op zijn minst is het handig om de informatie bij elkaar te brengen.

Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Binnen dit actuele thema ontwikkelt de onderneming soms allerlei voorstellen rond de inzetbaarheid van mensen en de aanpak van werkdruk. Binnen vakbonden bestaat kennis welke aanpak effectief kan zijn. Regelmatig is dit vertaald in cao-afspraken ten aanzien van scholing, arbeid en zorgarrangementen en verlichtende maatregelen tegen de uitval van oudere medewerkers. Van twee kanten is er belang de verbinding te maken. ■

Contacten

SBI Formaat: 0343 - 47 33 33,
info@sbiformaat.nl of www.sbiformaat.nl
 FNV OR-Wijzer: 088 - 36 80 607,
or-wijzer@fnv.nl of www.fnv.nl/or
 CNV: 030 - 75 11 001 of www.cnv.nl

‘Van twee kanten is er belang de verbinding te maken’

arbeidscontract ligt de juridische kracht bij individuele werknemers. Bovendien zijn harmonisaties ingewikkeld. De vakbond heeft een betere juridische positie, heeft de benodigde distantie en bovendien veel kennis achter zich op dit gebied. Ook biedt de cao regelmatig ‘uitwerkingsruimte’ per onderneming die jouw directie mogelijk wil gebruiken.

Flexwerk

Een steeds grotere flex-schil kan de kwaliteit van de organisatie uithollen en arbeidsvoorwaarden onder druk zetten. De OR heeft nadrukkelijk de positie om dit aan de orde te stellen. De vakbond heeft veel kennis op het gebied

Samenwerking of afstemming OR en vakbond

Die samenwerking is doorgaans van belang. Een goed begin daarin is om eens kennis met elkaar te maken, over en weer te vertellen wat je doet en hoe je de belangen ziet. Vanuit dat gesprek kan iets moois ontstaan in beider belang. En zo'n gesprek kan natuurlijk heel goed plaatsvinden binnen een cursus van SBI Formaat!

BLENDED LEARNING

Combineer echt contact met digitaal contact

De wereld waarin wij leven wordt steeds digitaler. In het onderwijs vindt op dit moment een flinke inhaalslag plaats en zijn veel lessen al 'blended', zeker in het hoger onderwijs. De werkwijze is gericht en efficiënter, de resultaten zijn beter. Het wordt tijd dat ook de ondernemingsraad hiervan profiteert.

TEKST: BRIGITTE DIDERICH

Natuurlijk leven we niet meer in de Middeleeuwen. In die tijd was kennis voorbehouden aan de kerk, aan paters en nonnen in de kloosters en bewaard in grote dikke handgeschreven boeken. Of kennis werd overgedragen via de verhalenvertellers of zangers. De meeste mensen konden toen nog niet lezen en dat wilde men graag zo houden. De boekdrukkunst veranderde veel: het betekende een grote doorbraak voor het verspreiden van de kennis.

De leraar als inhoudsdeskundige

In het onderwijs was de leraar de inhoudsdeskundige. Hij vertelde wat hij wist over een bepaald onderwerp, hij liet je weten hoeveel pagina's je moest bestuderen en welke opdrachten je moest maken. Dat is heel lang zo gegaan en dat was gedurende een lange tijd ook goed. Maar sinds de digitale revolutie - ook

Blended learning wordt vaak verward met e-learning: een verzamelnaam voor leren met digitale ondersteuning. Dit kan in een klaslokaal plaatsvinden met gebruik van een computer en ondersteunende filmpjes, maar ook in de eigen thuisomgeving met behulp van een digitaal lesprogramma, opdrachten, chats, filmpjes en video.

weer zo'n enorme doorbraak - hebben we kennis dan ooit tot onze beschikking. Dat kan een leraar nooit in zijn eentje bevatten, laat staan overdragen. De alwetende leraar bestaat niet meer. Voor het opdoen van kennis hoeven we niet alleen meer naar een gebouw waar we naar iemand luisteren.

We leren anders

In de loop van de tijd werd leren meer dan luisteren. Leren werd bijvoorbeeld ook uitwisselen, kritische vragen stellen, onderzoek doen en reflecteren. De digitale revolutie heeft er voor gezorgd dat we opnieuw anders leren. Als we nu tegen een vraag of probleem aanlopen, gaan we meteen zoeken op internet. We zoeken een youtube-filmpje met een instructie of een weetje op Wikipedia. We verwachten dat problemen ook ter plekke opgelost kunnen worden. We leren meer door met elkaar te overleggen over een vraagstuk, door samen te werken in combinatie met digitale hulpmiddelen, het zogenaamde werkplekieren. Het is dan ook logisch dat een OR-lid of OR als groep niet gaat wachten tot er weer een training wordt gepland over een paar maanden... Toch doen de meeste dat nog wel.



Hoger leerrendement

Blended learning is een combinatie van digitaal leren op afstand met leren in contact, zoals we dat kennen in een trainingssituatie. Je krijgt een hoger leerrendement op het moment dat je de training voorbereidt in je eigen tempo en in je eigen tijd, bijvoorbeeld met zoek-

opdrachten, forumdiscussies, een interactieve digitale training 'Nieuw in de OR'. Het effect is groter tijdens de training op locatie omdat de stof al leeft. En ook na de training is de opbrengst groot omdat de toepassing in de OR-praktijk digitaal wordt begeleid of ondersteund. Neem eens contact op met SBI Formaat voor

nadere informatie. Het is niet zo ingewikkeld als u misschien denkt. ■

Meer informatie?

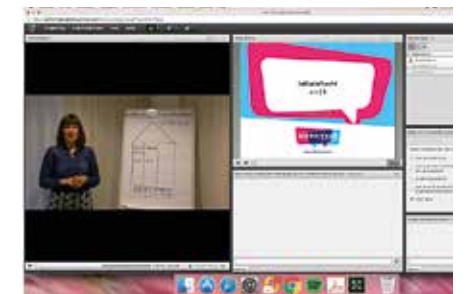
Wilt u meer weten over de mogelijkheden van blended learning voor OR-leden? Bel of mail SBI Formaat: 0343 - 47 33 33 of info@sbiформаат.nl

SBI Formaat: in contact, blended of digitaal

U kunt nog altijd kiezen bij SBI Formaat:

- *Combineer uw trainingdagen met digitale leermomenten en ondersteuning. Doe het blended, verhoog uw leerrendement, volg een continu leerproces en profiteer van onze gerichte (ook individuele) begeleiding.*
- *Volg een training op maat of op thema bij u in de organisatie of op een cursuslocatie.*
- *Volg onze digitale classrooms en webinars.*

Schrijf u bijvoorbeeld in voor de interactieve digitale training 'WOR' of 'Arbowet 2017'. Deze trainingen van 1,5 uur worden gegeven op een vaststaand tijdstip. Volg dit op een zelfgekozen plek achter uw laptop. Dit betekent dus geen reistijd meer.



Ons nieuwe aanbod:
interactieve online workshops



‘We worden vroeger betrokken bij nieuwe plannen’

SVEN VISSER

Leeftijd: 30 jaar

In dienst bij: **Merford Acoustic**

Materials sinds 2012

Functie: **Acoustic Consultant Industrial OEM**

Lid van de OR sinds:

2013, sinds maart 2015 OR-voorzitter

Geen job-hopper

Ik ben best ambitieus ingesteld, zowel in mijn functie als in mijn persoonlijke ontwikkeling. Mijn keuze om bij Merford te gaan werken, was er een voor de lange termijn. Na een klein jaar kwam er een positie vrij in de OR. Dat was mooi.

OR met helicopterview

Ik vind het leuk om met de directie van gedachten te wisselen, kritisch strategisch mee te denken en met een helicopterview naar de organisatie te kijken. Het is een kunst om het belang van werknemer, werkgever én de continuïteit van het bedrijf in de gaten te houden.

Van stroef naar soepel

Het overleg tussen OR en bestuurder verliep stroef. Het leek wel of de OR alleen de stukken van de bestuurder aan het eind van het traject mocht afhameren. Als we kritische vragen stelden, schoot de bestuurder in de verdediging. Met mijn aantreden als OR-voorzitter is de werkwijze veranderd. Zo worden we vroeger betrokken bij nieuwe plannen, bijvoorbeeld bij het aantrekken van een nieuwe bedrijfsarts en bij een nieuwe pensioenregeling. Ook het contact met de achterban verloopt soepeler. We vertalen dat naar passende adviezen.

Rondje door het bedrijf

Voor elke vergadering loopt elk OR-lid een rondje over de ‘eigen’ afdeling voor een toelichting of voor het opvangen van signalen. De drempel is lager voor de achterban om punten te melden. Wat me opvalt? Ouderen kijken kritischer naar veranderingen binnen Merford. Voor ons als jonge generatie is het belangrijk om dat van hun te begrijpen. Bovendien hebben zij meer zicht op de mogelijke impact van die veranderingen.

ALBERT DE KLUIJVER

Leeftijd: 55 jaar

In dienst bij: **Merford Special Doors**

sinds 1999

Functie: **Tekenaar/werkvoorbereider**

Lid van de OR sinds: **2014**

Op verzoek van collega's

Ik ben pas echt over het OR-werk gaan nadenken toen diverse collega's mij aanspraken voor de OR-verkiezing: 'Is dit niets voor jou?' Het is leuk me als OR-lid te verdiepen in advies- en instemmingsverzoeken, mijn bijdrage te kunnen leveren aan de discussie en de besluitvorming en het contact met de achterban te helpen verstevigen.

Trots

In het verleden was de OR onvoldoende zichtbaar. We zijn begin vorig jaar gestart als nieuwe OR met zeven leden waarvan er vijf nieuw waren. Wat we in korte tijd voor elkaar hebben gekregen, is heel mooi. Dat komt door de verbetering van de communicatie met de directie. De discussie en beslissingen zijn weloverwogen en niet meer ad hoc. Wel hadden we wat opstartproblemen. Goed geïmformeerd zijn is leuk, maar door gebrek aan structuur en duidelijkheid wekten we soms verkeerde verwachtingen bij de achterban.

Leeftijd doet er niet toe

Onze achterban is divers qua leeftijdsopbouw. Jong kijkt niet anders naar het OR-werk dan oud. Op allerlei manieren proberen we wensen van de achterban bedrijfsbreed op te halen om weloverwogen keuzes te kunnen maken. Ook dan zie je dat de thema's niet samenhangen met leeftijd. Het verschil hangt meer samen met het belang dat men heeft bij de voorkomende onderwerpen.

Druk

De OR krijgt het de komende tijd druk. We zijn nog niet klaar met de pensioenen, we gaan aan de slag met het loongebouw en we hebben het privacy-beleid op de agenda staan. Met name cameratoezicht en tijdsregistratie houdt de gemoederen bezig. ■



‘De discussie en beslissingen zijn weloverwogen’

Flexibele arbeid en zekerheid

Op naar een betere balans

Flexibele arbeid en zekerheid worden steeds meer tegenpolen, zo lijkt het. Een op de vier werkenden heeft een flexbaan of werkt als zzp'er. Vonden in de jaren negentig nog één op de twee flexwerkers binnen een jaar een vaste baan, nu is dat nog maar één op de vijf/zes.

TEKST: PROF. DR. RUUD MUFFELS EN DR. ANNET H. DE LANGE

Om het beeld compleet te maken: van de werkenden met een flexbaan hebben twee op de drie zelfs na drie jaar nog geen overstap gemaakt naar een vaste baan. En ook in de nabije toekomst wordt het niet anders: twee op de drie jongeren beginnen nu in een flexbaan, maar het duurt steeds langer om die vaste baan te bemachtigen. In flexwerkers wordt minder geïnvesteerd dan in vast personeel als het gaat om opleiding en training. Bovendien is het werk van lager niveau, heeft men minder inkomen en autonomie en is het minder uitdagend dan vast werk. De meeste flexbanen komen voor in de dienstverlenende sector, veel minder in de industrie. Flex lijkt vooral een 'lage lonen'-strategie om de loonkosten te drukken. Daarnaast speelt mee dat werkgevers huiverig zijn om 'vast' personeel aan te nemen vanwege de kosten en risico's voor pensioen, de tweejarige loondoorbetaling en tienjarige re-integratieverplichtingen bij ziekte, en de kosten bij ontslag.

Ongekende groei

Vooraf na de invoering van de eerste *Wet Flexibiliteit en zekerheid* in 1999 is de groei in flex aanzienlijk geweest. Nederland heeft een van de meest soepele wetgevingen in Europa voor het inhuren van tijdelijk

personeel. En Nederland is koploper in de bescherming van de zittende werknemer - in termen van ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte, pensioen en (boven)wettelijke regelingen. De groei van het aantal zzp'ers is ongekend in Europa. Ook daar speelt de weerstand van werkgevers om mensen in vaste dienst te nemen een rol. Het lijkt een trend om flexbanen te verkiezen boven vaste banen in sectoren waar de productie een 'projectmatig' karakter heeft, zoals in de bouw, de creatieve industrie - muziek, kunsten, journalistiek of wetenschap. Dan is het niet vreemd dat de Nederlandse arbeidsmarkt daardoor een van de meest gedualiseerde arbeidsmarkten is in Europa, alleen nog voorbijgestreefd door Spanje, Portugal en Polen. Het grote aandeel flexwerk en de geringe doorstroming naar vast werk scheidt veel onzekerheid waardoor men geen risico's durft te nemen om bijvoorbeeld een gezin te stichten of een huis te kopen. Dit is slecht voor de mentale gezondheid en het welbevinden van flexwerkers, maar ook slecht voor de economie. Hierdoor treden er risico's op voor duurzame inzetbaarheid van flexwerkers.

Flexibilisering: geen wet van Meden en Perzen

'Flexibilisering is geen wet van Meden en Perzen en raakt iedereen' stelt de WRR in haar recente rapport



'Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid'. Eerder al stelde het CPB dat flexibilisering een beleidskeuze is en niet iets dat op ons afkomt en waartegen we niets kunnen doen. Het kabinet koos ervoor de zekerheid van flex te verbeteren door in de nieuwe *Wet Flex en zeker*, de totale duur van het verblijf in tijdelijk contracten terug te brengen van 3 naar 2 jaar en de wachtperiode te verlengen van 3 naar 6 maanden.

Dit lijkt geen oplossing: werkgevers maken nog meer dan eerst gebruik van de draaieurconstructie en nemen tegen het einde van de 2-jaarsperiode een andere tijdelijk werkende aan in plaats van reeds na 2 jaar een vast contract aan te bieden. Eerdere analyses op de Europese Enquête Beroepsbevolking (Muffels, 2015) toonden aan: de combinatie van een strikte bescherming van contracten voor onbepaalde tijd gecombineerd met een soepele wetgeving voor flex leidt ertoe dat jongeren als ze een baan vinden dit een tijdelijke baan is. Het aantal baanopeningen voor jongeren, maar ook voor ouderen, in reguliere banen blijft laag.

Mensen zitten in een 'gouden kooi' waardoor de mobiliteit in Nederland, althans onder 'vaste' banen, zeer laag is, vooral bij de ouderen. Nederland scoort gemiddeld op het niveau van baanmobiliteit, maar dat komt alleen omdat er veel mobiliteit in flex is.

Andere oplossing nodig

Een nieuw kabinet treedt aan en dat er een andere oplossing nodig is staat wel vast. Flexwerk zekerder maken en regulier werk minder zeker, bijvoorbeeld door een uniform contract: het lijkt zo gek nog niet. Maar het is politiek lastig. Het probleem zit hem namelijk in de instituties die niet zijn ingericht op de moderne arbeidsmarkt die veel dynamischer is geworden: de 'transitionele arbeidsmarkt'. Het gaat niet om banen beschermen, maar mensen. Dat betekent werkzekerheid in plaats van baanzekerheid. Daarvoor is sociale innovatie en herijking van onze instituties nodig. Daarbij speelt naar onze mening de regio een belangrijke rol. Het gaat om het bevorderen van goede transitie met behulp van innovatieve arrangementen zoals een transitiebedrijf, uitwisseling van personeel en arbeidspools. Dat vraagt vernieuwing op regionaal niveau, want de arbeidsmarkt opereert nu eenmaal regionaal. Alleen dan kan een betere balans worden gevonden tussen flexibiliteit en zekerheid en een dam worden opgeworpen tegen verdergaande dualisering van de arbeidsmarkt. Een mooie uitdaging voor het nieuwe kabinet en voor de regionale partners, dunkt ons. ■

'Banen beschermen? Nee, mensen!'

WETSWIJZIGINGEN ARBOWET

Veel invloed voor de OR

‘Verandering is de enige constante’, zei de Griekse filosoof Heraclitus al. Dat klopt. Neem de voorgestelde wijzigingen in de Arbowet, nieuwe beleidsregels voor de zieke werknemer, de verwerking van persoonsgegevens én de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Ook als het gaat om arbeidsomstandigheden, gezondheid, re-integratie en ziekteverzuim is het belangrijk op de hoogte te blijven. De OR heeft namelijk veel invloed!

TEKST: EXPERTISETEAM ARBEID & GEZONDHEID
SBI FORMAAT

Verandering wettelijke taken preventiemedewerker

Elke werkgever moet zich volgens artikel 13 van de Arbowet laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers, preventiemedewerkers of ook wel geduid als arbocoördinator of KAM-manager.

De preventiemedewerker heeft op grond van de Arbowet drie wettelijke taken. Twee taken hebben betrekking op de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Een taak betreft de samenwerking met en advisering van de ondernemingsraad. Deze taak is met de wetswijziging uitgebreid.

Samenwerking met de bedrijfsarts

De preventiemedewerker moet nu ook samenwerken met de bedrijfsarts. Bij preventie is dit ook logisch. Hoe moeten beide deskundigen met elkaar samenwerken? Daar mogen ze nadere afspraken over maken. Dit geldt ook voor de

samenwerking met de OR. De invulling van de taak en functie van de preventiemedewerker moet mede gebaseerd zijn op de RI&E. De preventiemedewerker moet kennis hebben van de arborisico's binnen de eigen organisatie, naast voldoende tijd en een onafhankelijke positie voor de uitoefening van zijn taak.

Ruimere instemmingsbevoegdheid

Het geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker(s) is 'een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden'. Deze valt daarmee onder het instemmingsrecht (WOR art. 27.1d). De OR krijgt volgens het wetsvoorstel een ruimere instemmingsbevoegdheid op de keuze van de preventiemedewerker en zijn positionering in de organisatie. Dat versterkt het vertrouwen van de medewerkers in de preventiemedewerker en bevordert de medezeggenschap. En het bevordert acceptatie, de kwaliteit en de effectiviteit van de preventie. Wat is de visie van de OR op de rol van de preventiemedewerker in de organisa-

tie? Wat zijn criteria waarlangs de OR instemming verleent? Door visie en criteria vervolgens te delen met de bestuurder, geeft de OR een goede invulling aan het instemmingsrecht.

Verandering takenpakket arbodienstverlening

De huidige Arbowet geeft aan dat de werkgever een gecertificeerde arbodienst/kerndeskundige(n) moet inschakelen voor de volgende verplichte taken bij arbeidsomstandigheden en verzuim:

- toetsing van de RI&E;
- bijstand bij verzuimbegeleiding;
- uitvoering van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- uitvoering van eventuele aanstellingskeuringen.

Wanneer deze taken worden uitbesteed aan één gecertificeerde arbodienst, vallen ze onder de vangnetregeling. De ondernemingsraad heeft hierbij instemmingsrecht op de keuze van de arbodienst én op de inhoud van het contract. Worden verschillende gecertificeerde



Expertiseteam Arbeid & Gezondheid SBI Formaat
V.l.n.r.: Carolina Verspuij,
Nicole Pikkemaat,
Alex Daems en
Wendy Roescher

arbodiensten/kerndeskundigen ingehuurd, dan vallen ze onder de maatwerkregeling. De ondernemingsraad heeft overeenstemmingsrecht op de keuze voor een maatwerkregeling. Dat is een sterk recht: de werkgever kan niet bij de kantonrechter om vervangende instemming vragen. 'Nee' blijft 'Nee'. Bij veel bedrijven die een maatwerkregeling afspraken, ging de zorg voor arbeidsomstandigheden en verzuim achteruit met vaak nadelige gevolgen voor preventie en begeleiding van zieke medewerkers. Daarom het voorstel

Overzicht taken arbodienstverlener volgens de Arbowet

Huidige wettelijke taken

- toetsing van de RI&E
- deskundige begeleiding bij ziekte
- aanbieden van een PAGO
- indien relevant, het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen

Mogelijke aanvullingen in het Basiscontract

- mogelijkheid voor een anoniem arbeidsomstandighedensprekuur bij de bedrijfsarts
- bezoeken van de werkplek(ken) door de bedrijfsarts
- second opinion voor de werknemer
- overleg met de medezeggenschap
- overleg met de preventiemedewerker
- melding van beroepsziekten
- adequate klachtenbehandeling
- meer aandacht voor preventie

om zowel onder de vangnetregeling als onder de maatwerkregeling een minimumverplichting tot een basiscontract arbodienstverlening in te voeren.

Werknemer en bedrijfsarts

Elke werknemer krijgt straks het wettelijk recht om de bedrijfsarts te spreken, naast het recht op een second opinion. Hoe dit laatste recht precies vorm krijgt, is nog niet besloten. Hiervoor ligt een uitgewerkt voorstel als onderdeel van het Arbobesluit. Bij een gewenste second opinion stuurt de bedrijfsarts de werknemer door naar een andere bedrijfsarts die niet werkzaam is binnen dezelfde arbodienst of binnen hetzelfde bedrijf. Welke keuzes hiervoor zijn gemaakt, ligt vast in het contract met de arbodienstverlener.

Eisen aan professionele dienstverlening

De wetswijziging bevat ook eisen aan de professionele dienstverlening van de bedrijfsarts of arbodienst. In het basiscontract moet ruimte zijn voor werkplek(ken)bezoek, overleg met de medezeggenschap en overleg met de preventiemedewerker, advisering over preventie en het melden van beroepsziekten. Daarnaast moet er een onafhankelijke klachtenregeling zijn.

Belangrijke OR-vragen

De OR kan de inhoud van het huidige contract met de arbodienst/arbodienstverlener(s) bekijken:

1. Is er een maatwerkregeling of vangnetregeling? Wat is de einddatum van de maatwerkregeling?

2. Wat is de looptijd van het contract met de arbodienst/arbodienstverlener(s)?
3. Zijn alle huidige verplichte taken uit de Arbowetgeving opgenomen?
4. Zijn er al taken opgenomen die per 1 juli 2017 verplicht worden volgens het basiscontract arbodienstverlening?

Het antwoord op vraag 4 bepaalt welke aanpassingen nodig zijn in het komende contract met de arbodienstverlener(s)/gecertificeerde arbodienst.

Met voorstellen komen

Bovenstaande ontwikkelingen horen een plek te krijgen in het organisatiebeleid. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgever en vaak zullen de HR-afdeling en/of preventiemedewerker hier concreet invulling aan geven. De ondernemingsraad kan wachten op de mogelijke instemmingsverzoeken rondom de preventiemedewerker, het contract met de arbodienst/arbodienstverlener(s) en het ziekteverzuimbeleid. De ondernemingsraad kan ook zelf met voorstellen komen. Wij helpen graag. ■

Hulp nodig bij het implementeren van de nieuwe Arbowet?

Wij kunnen 20 organisaties adviseren tegen een aantrekkelijk tarief dankzij een subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
Bel of mail voor vrijblijvende informatie:
0343 - 47 33 33 of
ArboGezondheid@sbiformaat.nl



Functioneringsgesprek: om te huilen?

Een op de vier mensen huilt na een functioneringsgesprek. En een op de vijf gaat direct erna op zoek naar een andere baan.

Dat blijkt uit onderzoek van Adobe dat twee maanden geleden werd gehouden onder 1500 respondenten. Twee op de drie medewerkers noemt functioneringsgesprekken ouderwets. Bijna zestig procent zegt dat een functioneringsgesprek geen enkele impact heeft op de uitvoering van het werk. Daarnaast ervaren mensen het als stressvol en denken ze dat het een gelegenheid voor de baas is om lievelingetjes voor te trekken. Meer dan de helft van de werknemers vindt het eigenlijk een onnodig HR-instrument. Tot zover het onderzoek, waarvan de uitkomst ook om te huilen is. SBI Formaat vindt dat het functioneringsgesprek anders kan en anders moet en

heeft daarom de training *Het effectieve functioneringsgesprek* ontwikkeld.

Hoe kom je tot een effectief beoordelingsgesprek?

- Voer minimaal drie keer per jaar een gesprek en maak daarbij goed onderscheid tussen functioneren en beoordelen.
- Tijdens het functioneringsgesprek geven zowel manager als medewerker plus- en minpunten over het wederzijds functioneren. Overweeg een training *Het effectieve functioneringsgesprek*, speciaal voor medewerkers. Meer informatie hierover bij SBI Formaat, Peter Regter: 0343 - 47 33 33 of peter.regter@sbiformaat.nl
- Op basis van 360-graden feedback kan een manager een betere en inhoudelijke beoordeling geven.

CARTOON



(Bron: PW De Gids)



Dutje op het werk...

Een bewaker valt tijdens zijn dienst in slaap en wordt op staande voet ontslagen. Hij overtreedt de bedrijfsregels. Wat zegt de rechter?

Een beveiliging moet een korte vakantie van elf dagen op de laatste dag afbreken om een dienst van een zieke collega over te nemen. Hij moet van 15.00 uur tot 23.00 uur werken en de volgende dag om 6.30 uur zijn reguliere dienst beginnen. Hij slaapt die nacht kort. Tijdens zijn reguliere dienst dommelt de beveiliging in en krijgt na 'een heterdaadje' op staande voet ontslag. Reden: onvolledige waakzaamheid kan desastreuze gevolgen hebben. Bovendien heeft het gevolgen voor de goede naam van het beveiligingsbedrijf.

De kwestie komt voor de rechter. In de cao wordt een minimale rust tussen twee diensten voorgeschreven van elf uur. Tussen de twee diensten van de werknemer zat in dit geval maar 7,5 uur exclusief reistijd. Bovendien was de beveiliging onverwacht ingepland en kon hij moeilijk weigeren vanwege de collegiale verhoudingen. Uitspraak van de rechter: er kan geen sprake van ontslag op staande voet zijn. Het is de schuld van de werkgever dat hij de beveiliging onzorgvuldig inplande en te kort liet rusten. Hij moet de werknemer weer toelaten zijn werk te doen, en het (achterstallig) loon doorbetalen. ■

SER: Invloed werknemers op pensioen optimaliseren

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde waarover werknemers medezeggenschap moeten hebben, óók in kleine ondernemingen. De SER doet daarom aanbevelingen om de invloed van werknemers op de arbeidsvoorwaarde pensioen in kleine ondernemingen te optimaliseren. Dat kan goed binnen de bestaande mogelijkheden. Daarnaast bepleit de SER enkele bevoegdheden van de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de Personeelsvergadering (PV) aan te passen, zoals versterking van het informatierecht. Ook moet er onafhankelijke en betaalbare informatie komen voor werkgevers en werknemers over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Als er al afspraken zijn gemaakt in een cao over de pensioenen, dan heeft de OR geen instemmingsrecht. ■

(Bron: website SER)

Inspectie SZW moet steviger optreden tegen uitbuiting

Werkgevers komen te gemakkelijk weg met het onderbetalen van uitzendkrachten. Daarom moeten er hoge boetes komen, vindt vakbond FNV. 'De Inspectie SZW (voorheen arbeidsinspectie) moet veel meer bevoegdheden en capaciteit krijgen om arbeidsuitbuiting aan te pakken.'

'Een integrale aanpak van schijnconstructies kan alleen als de Inspectie SZW, Belastingdienst, Sociale Verzekeringsbank en UWV samenwerken' stelt Mariëtte Patijn, Arbeidsvoorwaardencoördinator van de FNV. Volgens de FNV willen fatsoenlijke werkgevers dit ook. FNV Handhaving en Naleving heeft ruim 4.000 werknemers gesproken. Daaruit zou blijken dat er miljoenen verdiend wordt aan schijnconstructies. Ook de staat loopt door schijnconstructies miljarden euro's aan loonbelasting mis. ■

(Bron: Personeelsnet)

Blijf op de hoogte!

f Vind ons op Facebook:

www.facebook.com/sbiformaat

t Volg ons op Twitter:

twitter.com/SBI_Formaat

in Bezoek ons op LinkedIn:

linkedin.com/company/sbi-formaat

yt Bekijk onze filmpjes op YouTube:

www.youtube.com/user/sbitrainingenadvies

en Ontvang onze nieuwsbrieven:

www.sbiformaat.nl/aanmelden-voor-nieuwsbrief



Frodo de Valk Andere behoeften

Op het nieuws zie ik een groep backpackers in Thailand. Heerlijk. Of is dit niet meer mijn type vakantie? Afgelopen zomervakantie stonden we op een luxe camping. Als familie pasten we prima tussen alle luxe voorzieningen daar. Wat is er met ons gebeurd? Ik realiseer me nu dat ik afhankelijk van mijn levensfase andere wensen en behoeften ontwikkel. Soms moeten anderen, deze backpackers op tv, je daarop wijzen.

Ook in mijn werk voor SBI Formaat veranderen de behoeften. Mijn vakgebied ontwikkelt zich, klanten komen met nieuwe vragen, de organisatie vraagt andere competenties en als persoon veranderen mijn wensen. Alleen ben ik, net als mijn collega's, me daar niet altijd van bewust. Daar heb je soms anderen voor nodig.

Recentelijk liepen er twee dappere studenten bij ons rond. 'Geven jullie eens een training aan onze trainers'. Het is een doelgroep waar ook wij zenuwachtig van worden. Wat hebben trainers te leren? Laat staan van deze 'jonkies'? Juist van deze jongeren! Leren is niet alleen kennisoverdracht maar ook: uit je comfortzone stappen, reflecteren en de bewuste keuze maken anders te handelen. Daarom zijn we een traineetraject gestart om frisse zienswijzen te integreren. Daar wordt iedereen beter van.

Al dat comfort... toch maar weer een backpackvakantie overwegen. ■

SBI Formaat belooft van alles

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

‘We moeten alerter zijn op onderwerpen als werkdruk, gezond werken en agressie’

Arbo voor gevorderden

Wat SBI Formaat beloofde...

Na het volgen van deze tweedaagse training:

- kent u de actuele ontwikkelingen in de Arbowetgeving;
- heeft u het huidige arbobeleid van uw organisatie in kaart gebracht en bepaald wat de ambitie is van de organisatie, OR, VGW-commissie;
- weet u hoe u het ziekteverzuimbeleid in uw organisatie kunt verbeteren;
- kent u de vormen van arbodienstverlening en de taken van de interne preventiemedewerker(s);
- heeft u het profiel van de VGW(M)-commissie of OR bepaald;
- weet u alles over het arbo-initiatiefvoorstel;
- kent u het nut en de inhoud van een arbobeleidsplan.

...wat ervan terecht kwam

Ik wilde meer verdieping op het gebied van arbeidsomstandigheden. Op aanraden van de ambtelijk secretaris heb ik voor deze training gekozen. Achteraf gezien was het wellicht goed geweest eerst de Basiscursus VGW te volgen.

Sinds de verkiezingen van november 2013 zit ik weer in de ondernemingsraad. Ook bij mijn eerdere werkgevers heb ik mij ingezet voor de medezeggenschap. Na een functieverandering bij CIZ, waardoor ik mijn werk weer kon combineren met het OR-lidmaatschap, heb ik mij kandidaat gesteld.

Het CIZ is gestart als organisatie met rond de 3000 medewerkers. Door reorganisaties is de instelling in de loop der jaren gekrompen naar 700 werknemers. Sinds ik zitting heb genomen in de OR is deze van 15 naar 11 leden gegaan. Eén van de OR-leden had arbeidsomstandigheden als aandachtsgebied. Helaas werd dit lid boventallig verklaard. De aanleiding is wrang maar zo ben ik in 'de arbo' gerold.

Een schat aan informatie

De cursus is prima met veel variatie. Het is prettig dat verschillende werkvormen worden gebruikt, zoals praktische oefeningen, theorie met PowerPoint, werkgroepen en zelfs een buitenprogramma als het weer 't toelaat. Wat me vooral positief verraste: de deelnemers aan de training komen uit diverse sectoren. Dat levert een schat aan informatie op. Door te luisteren naar deze verschillende invalshoeken werd ik me extra bewust van het belang van goede

arbeidsomstandigheden binnen organisaties. In de industrie ligt de nadruk meer op veiligheid. Maar tijdens de training werd duidelijk dat wij binnen onze organisatie extra alert moeten zijn op onderwerpen als werkdruk, gezond werken en agressie. Bij behandeling van de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) moeten wij daar dus extra aandacht aan besteden.

Trainster Carolina Verspuij is erg goed en door haar deskundigheid kan ze flexibel inspelen op de leervragen van de deelnemers. Enerzijds krijg je antwoord op maat, anderzijds zorgt zij er wel voor dat alle onderdelen van het programma worden behandeld.

Structurele OR-betrokkenheid bij Arbo

Al met al heb ik geleerd dat we het als organisatie redelijk goed voor elkaar hebben. Er zijn echter ook wel punten waar we nog actie op moeten nemen, zoals de aanstelling van de preventiemedewerkers. Deze zijn binnen de organisatie aangesteld zonder instemming van de OR. Verder is er wel een Arbobeleidsplan, maar het moet her en der herschreven worden vanwege de reorganisaties.

Ten slotte heb ik veel meer inzicht gekregen in het belang van een goed Arbo-overleg. De OR kan en moet structureel meer betrokken zijn bij Arbo-onderwerpen. Ik heb het belang van onze positie als OR op het gebied van arbeidsomstandigheden meer "ontdekt" door de training. Daarom ga ik graag door om mee te denken en te helpen het Arbobeleid van het CIZ te verbeteren. ■



Naam: Henriëtte Maas
Functie: Onderzoeker Wet langdurige zorg (Wlz)
Organisatie: Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ)

OR EN BESTUURDER VAN SCHENK TANKTRANSPORT

Door de OR nemen we andere besluiten

‘Alles kan besproken worden en dat doen we op een fatsoenlijke manier. De dialoog is professioneel en goed ontwikkeld.’ Bestuurder Arjan Schenk is tevreden en OR-voorzitter Hans Teunissen sluit aan: ‘We hebben best wel discussies met elkaar en soms ook behoorlijke meningsverschillen, maar we gaan altijd goed uit elkaar.’

TEKST: NETTIE VAN HEEZIK

Humor geeft wat dat betreft ook lucht. Vice-voorzitter Lex Lecomte voegt toe: ‘Komen we er niet uit dan laten we het liggen tot de volgende overlegvergadering. We kunnen goed met compromissen werken.’

Scherp en toch vriendelijk: hoe doen ze dat bij Schenk Tanktransport? Bestuurder Arjan benadrukt het belang van kwaliteit: ‘Je moet met mensen rond de tafel zitten met bepaalde bagage. OR-leden moeten opgeleid zijn om de zaak in breder verband te kunnen zien. Dat vraagt de capaciteit om jezelf weg te cijferen als dat nodig is. Wij, ik ook, kunnen die stap maken. Niet iedereen

kan dat. In dat opzicht zijn er kartrekkers nodig. OR-voorzitter Hans beaamt dit: ‘Ik heb LTS gehad. Ik heb een rugzak vol ervaringen, die ik vooral bij de vakbond heb weggehaald.’ Vicevoorzitter Lex voegt toe: ‘Een probleem voor een professionele OR is wel dat je steeds nieuwkomers hebt. Dat is goed voor de frisse blik. Maar je hebt wel één zittingstermijn nodig om het vak echt te leren.’

Zonder achterban doen we het niet

Wat is de toegevoegde waarde van de ondernemingsraad? Hans hoeft daar niet lang over na te denken: ‘Door het overleg met de OR worden de besluiten

anders. De overwegingen zijn beter en de besluiten worden collectiever. Wij doen namelijk niets zonder de achterban.’ Lex: ‘Ook als we compromissen moeten sluiten, dan vallen die uit te leggen. Daarmee krijg je begrip. De directie trouwens ook.’ De bestuurder beaamt dat: ‘We kunnen niet met elk personeelslid afzonderlijk communiceren en met chauffeursgroepen in alle regio’s in het land is dat ook moeilijk. De OR is een ideaal middel: we nemen een besluit dat we met z’n allen begrijpen, waar we het over eens zijn geworden. En eigenlijk heeft het personeel dan nog zelden commentaar. Indien dat wel het geval is, gaat dat vaak om iets individueels.’

Inbreng van de OR

Het OR-werk omvat veel. Lex: ‘Je praat over thema’s, waar je normaal als personeelslid geen inzicht in hebt. En dat krijg je als OR-lid wel. Enerzijds door de OR-cursussen en anderzijds door de gesprekken die je voert.’ Hans geeft voorbeelden van inbreng van de OR, zoals bij het laten meetellen van de gewerkte weekenduren met de pensioenopbouw en bij de toeslag voor

werken op feestdagen van 300%. ‘Dat ging te veel kosten. Nu is het opgenomen in de werkkostenregeling, zodat het bedrag voor de mensen gelijk blijft en het voor het bedrijf betaalbaar is.’ Arjan: ‘Bij het veranderen van arbodienst had de OR echt input over wat er dan anders moest.’ Lex: ‘Bij adviesaanvragen over overnames nemen we alle zaken door en kijken we met name hoe het is geregeld voor het personeel. In overleg nemen we dan een besluit dat voor iedereen goed is.’ De bestuurder geeft aan dat de OR meer doet. Naast de kritische vragen over het personeel, kijkt de OR ook kritisch naar de strategische gedachte achter een overname. ‘Ik word daardoor gescherpt.’

Professionele OR in de transport

Hans is trots op de OR. ‘Kwalitatief scoren we bovengemiddeld in de transport, denk ik. Oorzaken? Wij weten wat er speelt in de transportwereld door de vakbonden. Dat is een belangrijke basis voor een goed overleg. De directie startte aanvankelijk met een OR om te voldoen aan de wettelijk verplichting. Arjan: ‘Maar als er geen WOR meer was, zou ik toch willen over-

leggen met een vertegenwoordiging van het personeel. Je hoort dingen die spelen en de OR daagt je uit: ‘Hebben jullie wel eens nagedacht over de vergrijzing, de krappe arbeidsmarkt, duurzame inzet-

‘Je hoort dingen die spelen en de OR daagt je uit’

baarheid?’ Vanuit de commerciële hoek en de operatie is er veel druk op het bedrijf. Maar wie moeten dat uitvoeren? Wat vinden de mensen ervan? Je hebt je eigen agenda en het is prettig als de OR daar dergelijke punten aan toevoegt. Jullie weten door je nevenfuncties en door je vakbondswerk waar je over praat’. OR-voorzitter: ‘We hebben uiteindelijk dezelfde belangen. Het gaat er alleen om:

gaan we harder aan het ene of het andere touwtje trekken?’

Tijdige informatieverstrekking

Gaat alles dan zo soepel? OR-voorzitter Hans: ‘De OR moet meer en eerder betrokken zijn bij dingen die spelen.’ Bestuurder Arjan: ‘Klopt, daar word ik op aangesproken. Dat is een leermoment. Daar moeten we professioneler mee omgaan. We moeten wel zorgvuldig kijken welke zaken dat zijn. We hoeven niet te praten over dingen die helemaal niet doorgaan.’ Vicevoorzitter Lex vindt kennis belangrijk: ‘Als je over een grote investering praat moet je weten wat daaraan vooraf gaat en wat daarbij komt kijken. Als je daar geen verstand van hebt, moet je er ook niet over willen praten. Dan wordt het onzin en zonde van je tijd.’ Hans: ‘We missen mensen van het kantoor in de OR, die weten eerder wat er speelt.’ Bestuurder Arjan haakt hierop aan: ‘Ik moet eerder informatie geven. Maar je kunt ook vragen mensen op kantoor waar ze mee bezig zijn. Er is een informatie brengen haalplicht.’ Toch nog een aandachtspunt voor de komende tijd... ■

Schenk Tanktransport is een familiebedrijf

Het transportbedrijf is gespecialiseerd in transport van met name gevaarlijke stoffen, zowel vloeibaar als gasvormig. De hoofdvestiging van Schenk staat in Papendrecht. Naast Papendrecht heeft Schenk vestigingen in België, Luxemburg, Duitsland en Polen. Er werken circa 1.500 mensen bij Schenk, waarvan ongeveer 800 bij de Nederlandse vestiging. Het bedrijf heeft een wagenpark van 750 tankwagens en wordt geleid door de 3e generatie, de broers Harry en Arjan Schenk.



CONTACT OR EN ACHTERBAN

‘We hebben al zoveel geprobeerd...’

Ondernemingsraden snappen het best: wie een stevige overlegpartner wil zijn van de bestuurder, moet zich regelmatig laten voeden door de achterban. Wie zich vertegenwoordiger wil noemen van het personeel, moet regelmatig verantwoording afleggen. Is dat moeilijk? Ja natuurlijk!



TEKST: ARIANE BLOKZIJL

De OR heeft als vertegenwoordiger en overlegpartner een eigen denkkader ontwikkeld, heeft een brede kijk op ‘de zaak’ en natuurlijk ook eigen eerste gedachten over een voorstel van de bestuurder... Zie dat maar eens uitnodigend over te brengen in een bondige onliner op intranet, of een pakkende stelling of vraag op de participatie-app. Kun je met één druk op de knop werkelijk een goed beeld krijgen van de belevingswereld van de achterban? Nee, maar je kunt wel snel een eerste indruk krijgen van hoe de achterban over een bepaald onderwerp denkt.

Kies het juiste middel

In die aanpak zijn doel, inhoud en het belang van de achterban leidend. Niet de communicatiemiddelen. Dus de OR die zegt: ‘We hebben al zoveel geprobeerd’, kan eens bekijken of die flyer, dat praatje bij de personeelsbijeenkomst of dat mailtje wel effectief waren bij het thema dat speelde. Bij een voorgenomen reorganisatie kan de participatie-app een goede eerste inventarisatie zijn van de mogelijke gevolgen voor het personeel. Dat is informatief voor de OR, die pas daarna kijkt op welke wijze hij het contact met de achterban verder vorm geeft gedurende het adviestraject. Zo wil de afdeling die in de gevarezone zit bij de reorganisatie - na het contact in de lijn - waarschijnlijk gewoon een goed gesprek met de OR. Een gesprek waarin belangen worden verkend en zorgen worden geventileerd. Daar kan geen app tegenop. Terwijl een nieuwsbericht na die gerichte gesprekken echt informatief kan zijn voor een brede achterban.

Brede kijk op communicatie

Met een bredere kijk op communicatie, met drie of vier herkenbare communicatiemiddelen, haalt en brengt de OR heel gericht informatie. Voorstellen worden zo vanuit meer invalshoeken bekeken, de OR wikt en weegt en komt goed beslagen ten ijs in de OV. ■



E-democracy is partner van SBI Formaat voor het organiseren van bijvoorbeeld digitale OR-verkiezingen en nieuwe vormen van achterbanraadplegingen, zoals via de participatie-app.

SBI Formaat Monitor over achterbancommunicatie:

John Snel, onderzoeker SBI Formaat MonitOR 2015-16, in Zeggenschap, over het belang van achterbancontact:

‘Echt zorgwekkend vind ik dat veel ondernemingsraden niet genoeg kandidaten kunnen vinden. Bijna 40 procent heeft een of meer vacatures in de OR en bij maar liefst 52 procent zijn er geen verkiezingen nodig geweest om de OR samen te stellen. Dat zijn dramatische percentages die erop duiden dat de OR in veel organisaties niet leeft bij de achterban.

Ik hoor veel ondernemingsraden daar steen en been over klagen, maar ik vind dat ze ook zelf het boetekleed aan moeten trekken. De medewerkers hebben gewoon geen goed beeld van wat een OR is en doet. Dat heeft alles te maken met de communicatie van de OR naar de achterban.’

NORMALISERING RECHTSPOSITIE AMBTENAREN

Wat gaat er veranderen?

In november 2016 is het initiatiefvoorstel *Normalisering Rechtspositie Ambtenaren* door de Eerste Kamer aangenomen. Zes jaar na de indiening. Het duurt even. Maar heb je dan ook wat? En wat betekent dit voor de rol en positie van de ondernemingsraad?

TEKST: KARIN MULDER EN JOAN JANSSENS

De rechtspositie van ambtenaren zo veel mogelijk gelijk trekken met die van 'gewone' werknemers: dat was het doel van de initiatiefnemers. Waar werknemers een tweezijdige arbeidsovereenkomst hebben met een handtekening van werkgever én werknemer, worden ambtenaren eenzijdig aangesteld. Die eenzijdigheid geldt ook voor de vaststelling van hun arbeidsvoorwaarden. Al spreken we in de volksmond vaak wel van een cao en is er het overeenstemmingsvereiste.

Wat gaat er veranderen?

Voor een groot aantal ambtenaren wordt de eenzijdige

aanstelling vervangen door een tweezijdige arbeidsovereenkomst. Het is de bedoeling dat er cao's worden afgesloten waar die tweezijdigheid in doorwerkt. Verder komt aan de publiekrechtelijke rechtsbescherming een einde. Voor rechtsbescherming moet de ambtenaar straks gewoon bij de kantonrechter zijn. De basis van de ambtelijke rechtspositie staat in de - verrassend korte - nieuwe Ambtenarenwet. Nu ben je ambtenaar als je *in openbare dienst* werkzaam bent. Straks ben je ambtenaar als je een *arbeidsovereenkomst* hebt met een *overheidswerkgever*, bijvoorbeeld de staat, provincies en gemeenten. Daarnaast valt iedere rechtspersoon (publiek of privaot) waarvan een orgaan 'de uitoefening van openbaar gezag' als kernactiviteit

heeft, onder de Ambtenarenwet. Waardoor we dus nieuwe ambtenaren welkom heten: zij werken bijvoorbeeld bij het UWV of het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen. Er worden echter ook grote groepen ambtenaren uitgezonderd. Zo verandert voor medewerkers van Politie, Defensie en Rechterlijke Macht de rechtspositie inhoudelijk niet. Omdat ze voortaan een uitzondering zijn op de regel dat de ambtenaar een arbeidsovereenkomst heeft, moet hun rechtspositie opnieuw worden ingeregeld.

Ambitieuus

Er zijn dus minstens drie categorieën waarvoor iets verandert. De vraag is voor welk probleem dit een oplossing is. De minister streeft naar invoering per 1 januari 2020. Met nog drie jaar te gaan, is dat een ambitieus tijdpad. Er moeten invoerings- en aanpassingswetten komen, naar schatting meer dan 100. Er moeten cao's per sector komen, de overgang moet lokaal geregeld, personeelsmedewerkers moeten geschoold en dat geldt ook voor ondernemingsraden. De ambtenarenstatus blijft; alleen de rechtspositie verandert. Op lokaal niveau is een aantal zaken aan die status gekoppeld zoals het integriteitsbeleid, klokkenluidersregeling en formele vereisten als de ambtseed. Wie krijgt daarin een rol op lokaal niveau?

Georganiseerd overleg

Scherp gezegd kunnen werkgever en werknemer in het gewone arbeidsrecht alles afspreken, tenzij de wet het verbiedt. Nu nog kan de overheidswerkgever niets veranderen aan de rechtspositie zonder overeenstemming in het Georganiseerd Overleg (GO). De werknemersdelegatie van het Georganiseerd Overleg bestaat veelal uit vakbondsleden ondersteund door een arbeidsvoorwaardenadviseur of vakbondsbestuurder. Als het dus gaat om lokale afspraken over de rechtspositie vallen de onderwerpen van artikel 27 WOR voor een belangrijk deel onder het vereiste van overeenstemming in het GO. Dat beperkt nu nog het instemmingsrecht van de OR.

Zwaardere rol voor de OR

Die rol van het Georganiseerd Overleg is in de nieuwe regels niet terug te vinden. In de toekomst kunnen dus alle onderwerpen van artikel 27, indien

nog niet uitputtend in de cao geregeld, vallen onder het instemmingsrecht van de OR. Net als nu kan de OR over alle onderwerpen initiatiefvoorstellen doen. Tel hierbij de zorgtaken voor de OR van artikel 28 op en je ziet een pittige rol voor de OR. De vakbonden blijven zich sterk maken voor de cao en blijven sociale plannen afsluiten. Maar een overheidswerkgever kan in de toekomst ook proberen een sociaal plan met de OR af te sluiten. En met wie gaat de OR zaken doen over arbeidsvoorwaarden? De gemeentesecretaris of de burgemeester? Dat is nog niet alles. De omzetting van aanstelling in arbeidsovereenkomst gaat over aanstellingsbeleid. Het is een van de eerste onderwerpen waar de OR mee te maken kan krijgen, met zaken als het concurrentiebeding. Welke gemeente ziet bijvoorbeeld graag zijn duur opgeleide en ingewerkte WMO-medewerkers of deskundigen van de omgevingsdienst naar het bedrijfsleven (adviesbureaus) vertrekken?

De OR en de invoering

Ook in het invoeringstraject heeft de OR een belangrijke rol. De aanstelling gaat in beginsel automatisch over in een arbeidsovereenkomst. Het is dus zaak tijdig in kaart te brengen of ieders rechtspositie goed is vastgelegd. Als een herindelings- of een ambtelijke fusie aanstaande is, wordt dat nog belangrijker. Bij privatiseringen moet de OR in het adviestraject alert zijn op de arbeidsrelatie en arbeidsvoorwaarden. De OR moet weten waar het over gaat. Kennis is noodzakelijk. De OR moet zich bovendien meer als onderhandelingspartner opstellen, gericht op zakelijkheid en resultaat. Dat vraagt ook training op gedrag en vaardigheden.

Niet afwachten

Bij alle onzekerheid, weten we zeker dat er veel verandert voor de OR. In 2020 moet zijn rol bij lokale arbeidsvoorwaarden stevig verankerd zijn. Het is een opdracht aan GO en OR om daar op een goede manier naartoe te werken. Bovenal: wacht niet af tot de bestuurder met informatie komt. Weet waar het over gaat en maak een ontwikkelplan. De OR heeft nog 3 jaar om op sterkte te komen. SBI Formaat is er klaar voor. ■

‘De OR moet weten waar het over gaat. Kennis is noodzakelijk’

SBI Formaat competentie-ontwikkeltraject

Uniek ontwikkelplan voor alle OR-leden

- Ontwikkelplan voor de **hele zittingstermijn** van uw OR
- **Vooraf inzicht** in kosten en opbrengsten
- Ontwikkeling van **elk individueel OR-lid en OR als geheel**
- Ontwikkelde competenties worden **gevalideerd door een EVC/EVP-procedure**
- **Subsidiemogelijkheden** uit scholingsfonds
- Bevordert **duurzame inzetbaarheid** van alle OR-leden

Onderdelen uit ontwikkeltraject:

- 0-meting
- E-portfolio
- Ontwikkeling competenties via training en coaching
- Verzilvering competenties via EVC/EVP

Meer weten over het SBI Formaat competentie-ontwikkeltraject?

SBI Formaat

0343 - 47 33 33

info@sbiformaat.nl

www.sbiformaat.nl

sbi formaat
morgen start vandaag



Landgoed Zonheuvel

Amersfoortseweg 98 | 3941 EP Doorn
info@landgoedzonheuvel.nl | 0343 47 35 00
WWW.LANDGOEDZONHEUVEL.NL