

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

Dit mag u niet koud laten!

Een vijfde van de werknemers in Nederland heeft last van kou tijdens het werk. Dit kan leiden tot verlaagde productiviteit, verminderde kwaliteit en fysieke klachten. De Arbowet verplicht werkgevers om maatregelen te nemen om gezondheidsrisico's weg te nemen. De OR moet erop toezien dat de werkgever zich houdt aan de regels rond arbeidsomstandigheden (artikel 28, lid 1 WOR).

Onderkoeling

Werknemers die buiten of in koel- en vriescellen werken, die blootgesteld worden aan de buitenlucht of die

weinig bewegen tijdens het werk, kunnen zonder goede bescherming onderkoeld raken of bevriezen. Bovendien neemt de kans op arbeidsongevallen toe.

Verantwoord

In de cao voor de bouwsector is vastgelegd dat werken bij een gevoelstemperatuur van -6 °C niet verantwoord is. Werknemers hebben dan het recht om het werk in de buitenlucht neer te leggen.



Exacte temperaturen staan niet in de Arbowet, maar kunnen wel in de arbo-catalogus of cao staan.

Vakbonden dwingen inzage in OR-adviesaanvraag af

De voorzieningenrechter heeft in een kort geding bepaald dat uitvaartorganisatie Monuta vakbonden FNV Zakelijke Dienstverlening en CNV Vakmensen inzage moet geven in de adviesaanvraag bij de OR wat betreft een grote reorganisatie waarbij alle 130 uitvaartverzorgers boventallig zijn verklaard en opnieuw moeten solliciteren naar hun eigen functie.

Concurrentiegevoelig

De vakbonden FNV en CNV willen bepalen hoe de adviesaanvraag tot stand is gekomen, waarmee de OR precies heeft ingestemd en of de werkgever voldoende heeft overlegd met de achterban. Een woordvoerder van de uitvaartorganisatie heeft toe-

gezegd dat de werkgever de gevraagde stukken zal overleggen. De werkgever zou de informatie in de adviesaanvraag eerder al grotendeels doorspeeld hebben maar gaf toen aan dat bepaalde stukken concurrentiegevoelige informatie bevatten.

Rechtbank Gelderland, ECLI (verkort): 342

Onleesbaar

Werpt een werkgever het argument concurrentiegevoeligheid op om inzage in bepaalde stukken tegen te gaan, dan kan uw ondernemingsraad aangeven dat hij de betreffende passages onleesbaar kan maken en dat hij met de bonden kan afspreken dat de stukken niet openbaar gemaakt worden.

Maak werk van uw netwerk!

Sommige OR-leden trekken een wat vies gezicht bij het woord 'netwerken'. Zij associëren netwerken met achterkamertjespolitiek. Toch kan een OR meer bereiken door effectief te netwerken.

Netwerken is een competentie die u kunt leren. Net als vergaderen, overtuigen en onderhandelen. Het hoort bij een vernieuwende ondernemingsraad. Een aantal tips voor als u de stoute schoenen aantrekt en op pad gaat.

Overzicht

Breng uw netwerk in kaart; om invloed te hebben, is het belangrijk om relaties te onderhouden met veel verschillende partijen. Maar waar begint u? Start met het maken van een overzicht van de relaties. De OR als geheel en de individuele OR-leden samen hebben een enorm netwerk binnen en buiten de organisatie. U kunt een OR-netwerk in drie categorieën opdelen: 1: de medewerkers en de leidinggevenden, 2: stafleden van bijvoorbeeld HR, Financiën, Juridische Zaken, ICT en Communicatie en 3: de externe contacten zoals de Raad van Toezicht, vakbond, klanten, OR-trainers en -opleiders, adviseurs en andere ondernemingsraden.

Talent

Benut de verschillende netwerk talenten in de OR; sommige OR-leden bewegen zich soepel op borrels; ze stappen makkelijk op belangrijke stakeholders af en kunnen goed contact maken in een informele setting. Stuur die leden naar de nieuwjaarsborrel, de 'vrijmibo' (vrijdagmiddagborrel) en de borrel van de centrale ondernemingsraad (COR). Andere OR-leden zijn meer van de inhoud. Zij kunnen beter naar OR-congressen gaan of aansluiten bij een kennisnetwerk of discussieplatform. Het betrekken van medewerkers bij inhoudelijke commissies, klankbord- en werkgroepen is ook netwerken. OR-leden die niet van die netwerkers zijn, kunt u een andere kwaliteit laten benutten, zoals een pakkende OR-nieuwsbrief schrijven.

Vorbereiding

Bereid u goed voor op een netwerkevent; gaat u naar een event, bereid u dan goed voor. Wie zijn er, wie wilt u spreken en met welk doel? Hoger geplaatste managers of be-





stuurders zijn vaak populair. U bent dus niet de enige die hen wilt spreken. Bedenk daarom wie u nog weer wilt spreken en verdoe uw tijd niet door u aan te sluiten bij de kring wachtenden rondom die populaire bezoekers. Bepaal ook vooraf met welk doel u iemand wilt spreken. Wilt u iemand werven voor de OR of betrekken bij een commissie? Wilt u inhoudelijke input van hem voor een advies- of instemmingsaanvraag of wilt u de relatie met bijvoorbeeld de bestuurder wat ontspannener maken? Tot slot is het handig te bedenken wat u in het algemeen kunt vragen of vertellen zodat u altijd een praatje paraat heeft om een gesprek aan te knopen of om ongemakkelijke stiltes te vermijden.

Vragen

Informeer (zend) niet alleen maar stel vragen; er is niets mis met een goede elevator pitch over de OR. Deze kan nuttig zijn als u in het kort wilt vertellen wat de OR eigenlijk doet en bereikt. Bij netwerken is het echter belangrijk om te achterhalen hoe u elkáár van dienst kunt zijn. Alleen dan is het voor beiden nuttig om een relatie te onderhouden. Stel dus vooral vragen over wat er bij de ander speelt, wat hij van de OR verwacht of wat hij de OR zou adviseren over een bepaald onderwerp. Als u de ander aandacht geeft, komt er uiteindelijk altijd iets terug.

Kijk op rendement.nl/ortools voor het stappenplan 'Netwerken met behulp van interviewtechnieken' en 'Zakelijk LinkedInnetwerk uitbreiden'.

Walter Landwier, oprichter en trainer Schat-eiland, e-mail: info@schateiland.com, tel: 06 26 96 16 59, www.schateiland.com

De tien netwerkgeboden

Netwerken is een vak, een vak met (gedrags)codes. Zeker de wat meer geoefende netwerkers zoals managers en directieleden verwachten dat ook leden van de ondernemingsraad zich aan deze tien netwerkgeboden houden:

- 1 Kom op tijd maar niet te vroeg.
- 2 Stap zelf op relevante contacten af.
- 3 Maak eerst een sociaal kletspraatje en kom daarna pas terzake.
- 4 Wees uzelf, probeer u niet geforceerd anders voor te doen.
- 5 Spreek geen kwaad over anderen of de organisatie.
- 6 Blijf niet aan een gesprekspartner plakken.
- 7 Vertel geen dingen die u geheim moet houden.
- 8 Houd u aan gemaakte afspraken of beloften tijdens het gesprek (bijvoorbeeld informatie mailen, bellen).
- 9 Zorg dat u contactgegevens van relevante gesprekspartners heeft in de vorm van een visitekaartje of LinkedIn-verzoek.
- 10 Drink gezellig mee maar met mate.

Vechten voor veiligheid

De OR heeft instemmingsrecht op regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Ook heeft de OR volgens artikel 28 WOR de speciale taak om de naleving van de regels op het gebied van arbeidsomstandigheden te bevorderen. Discussies over de veiligheid van werknemers worden momenteel gevoerd bij de NS. Machinisten rijden te vaak op hetzelfde traject volgens machinistenvakbond VVMC.

Variatie

Eentonigheid in het werk leidt tot minder oplettendheid en dat kan gevaarlijke situaties veroorzaken. De vakbond stelde de directie een ultimatum en dreigde met stakingen om zo variatie in de diensten af te dwingen. Als de ondernemingsraad vindt dat het arbobeleid niet meer voldoende aansluit bij de praktijk, kan de raad op basis van het initiatiefrecht een voorstel doen aan de bestuurder voor bijvoorbeeld het verbeteren van arbeidsomstandigheden.



Om zo'n voorstel kracht bij te zetten, kan de OR input verzamelen via een [medewerkerstevredenheidsonderzoek \(MTO\)](#) (zie ook pagina 30).

Meer meerlingenverlof

Als een werknemster te vroeg bevalt van een meerling, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan tien weken. Als de Eerste en Tweede kamer instemmen, gaat deze maatregel in per 1 april 2018.

Voorbeeld

Een voorbeeld: een werknemster bevalt na 37 weken zwangerschap van een tweeling. Als ze ervoor heeft gekozen het zwangerschapsverlof direct in te laten gaan, heeft ze dan zeven weken zwangerschapsverlof gehad. Nu is het nog zo dat alleen de dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan zes weken worden opgeteld bij het zwangerschapsverlof (net als bij de zwangerschap van een eenling). De werknemster heeft dan dus recht op 17 weken (7+10) zwangerschaps- en bevallingsverlof. Als de dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan tien weken (in dit voorbeeld in totaal drie weken) worden opgeteld bij het bevallingsverlof, krijgt deze werknemster straks 13 weken bevallingsverlof (10+3), waardoor zij in totaal 20 weken verlof (7+13) heeft.