

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

Nieuw pensioenfonds KLM geliquideerd door cao-regel

De ondernemingsraad van KLM kreeg kortgeleden een instemmingsverzoek voorgeschoteld voor de oprichting van een nieuw pensioenfonds voor de piloten van de vliegmaatschappij. De ondernemingsraad vond het besluit geen recht doen aan de spaarpot voor de oude dag van de piloten en stemde niet in. Daarop stapte KLM naar de kantonrechter. Maar ook de rechter ging niet akkoord en gaf geen vervangende instemming. Hij onthield die instemming niet omdat hij vond dat de OR gelijk had, maar omdat de keuze voor het fonds al vaststond in de cao.

Pilotenvakbond

Daarmee oordeelde de rechter ook dat de OR niet eens instemmingsrecht had in deze specifieke situatie: het was namelijk al geregeld in de cao. Om het pensioen van

de piloten onder te brengen bij een nieuw pensioenfonds moest KLM zich dus richten tot pilotenvakbond VNV, want die is de onderhandelingspartner geweest bij de cao. Maar na maanden van hevige onderhandelingen dreigt de bond nu met acties als KLM geen concessies doet.

Miljoen

Door een wijziging in pensioenregels moest het pensioenfonds meer geld in kas houden. Daardoor ontstond een tekort dat nodig was om het pensioen te laten meestijgen met de inflatie. KLM moest vanwege eerder gemaakte afspraken geld bijstorten: € 600 miljoen.

! Check altijd de cao: die kan uw bevoegdheden uitbreiden, maar ook inperken. Is iets al in de cao geregeld, dan staat dat vast.

Instemmingsrecht: als de OR niet instemt

Hoe ziet de beroepsprocedure eruit als de OR geen toestemming geeft voor een instemmingsplichtig besluit?

De bestuurder legt het besluit voor aan de OR.

De OR verleent geen instemming op het besluit.

De bestuurder vraagt toestemming aan de rechter.

De bestuurder negeert de OR en voert het besluit uit.

Rechter geeft instemming als besluit OR onredelijk was.

De OR roept de nietigverklaring in en stapt naar de rechter.



© RR

Team OR gaat voor goud

Ondernemingsraden zijn het grootste gedeelte van hun tijd kwijt aan vergaderen over inhoudelijke onderwerpen. Dat is nu eenmaal het werk van de OR. Maar als een OR daarnaast 5% van zijn tijd zou besteden aan teamwork, zou dat veel extra resultaat opleveren.

Ondernemingsraden kunnen meer bereiken als ze actief werken aan teamontwikkeling. In de theorie lijkt dit makkelijk, maar in de praktijk is het taai. En voor u het weet, is uw zittingsperiode voorbij en zijn er alweer OR-verkiezingen. Hoe wordt u als OR een echt team?

1 Werk aan vertrouwen

Vertrouwen is de basis voor een succesvolle OR. U kunt alleen vertrouwen opbouwen door elkaar beter te leren kennen en actief positieve gezamenlijke ervaringen te creëren. Dit vanzelf laten gebeuren kost te veel tijd. U ontkomt daarom niet aan wat minder spontane werkvormen zoals een kwaliteitsspel. Persoonlijkheidstesten zoals de drijfverentest geven wat meer diepgang. Creëer daarnaast positieve teamervaringen door samen een probleem op te lossen, iets te besluiten of iets te maken.

2 Los sluimerende meningsverschillen op

Het goed oplossen van conflicten of meningsverschillen geeft een boost aan de teamontwikkeling. Dat is moeilijk en niet altijd leuk, maar zeker de moeite waard. De sfeer zal op de korte termijn niet verbeteren, wel op de langere termijn. Probeer als OR eens anders naar een meningsverschil te kijken; zie het als een interessante discussie. Zet een inhoudelijk meningsverschil op de agenda en bespreek het tijdens het OR-overleg. De OR-leden kunnen oplossingen aandragen en daarna gezamenlijk een besluit nemen. Om goed te kunnen omgaan met emoties is het handig om als OR inzicht te hebben in verschillende communicatiestijlen, conflictstijlen en ieders drijfveren. Deze tools geven een gemeenschappelijke taal om het meningsverschil wat neutraler te kunnen bespreken.

3 Commitment bij besluit en uitvoering

In sommige ondernemingsraden wordt veel gepraat, maar worden geen heldere besluiten genomen. En als er dan wel iets wordt besloten, is het besluit niet heel con-





creet of worden de acties niet uitgevoerd. De OR-leden hoeven zich zo niet echt te committeren aan de OR.

Besluiteloosheid geeft de OR-leden anderzijds wel een gevoel van onvrede, omdat u niet vooruit komt. Stimuleer uw OR om besluiten te nemen, ook al is niet iedereen het ermee eens en zelfs als niet voor de volle 100% zeker is dat het besluit juist is. Kom alleen bij hoge uitzondering terug op genomen besluiten.

4 Neem verantwoordelijkheid

Als de besluiten zijn genomen en als ieders verantwoordelijkheid duidelijk is, kunt u samen met uw mederaadsleden aan de slag. Iedereen moet dan natuurlijk wel de verantwoordelijkheid nemen om zijn taken uit te voeren.

De meest krachtige stimulans hiervoor zijn collega-OR-leden. Met hen heb je iets afgesproken, zij wachten op uw bijdrage. OR-leden kunnen elkaar stimuleren door de voortgang te bespreken en elkaar feedback te geven. De mate waarin OR-leden elkaar aanspreken, tekent de volwassenheid van de ondernemingsraad.

5 Besteed aandacht aan resultaten

Teamontwikkeling is interessant en belangrijk, maar uiteindelijk gaat het toch om de resultaten voor de achterban. Zorg daarom dat iedereen weet aan welke drie belangrijkste concrete resultaten uw OR werkt.

Bespreek steeds in hoeverre de OR deze resultaten behaalt en bespreek ook ieders bijdrage daaraan. Op deze manier hebben OR-leden er belang bij om elkaar op te zoeken, knelpunten op te lossen en elkaar feedback te geven.

Hoe bespreek je de samenwerking?

Met elkaar bespreken hoe de samenwerking verloopt, is de enige manier om als OR-team te verbeteren. Besteed aandacht aan wat er goed gaat, maar ook aan wat er beter kan. Hiervoor gebruikt u de feedbackregels 'De 4 G's voor feedback'; een methode om duidelijk en acceptabel feedback te geven in de ondernemingsraad.

- **Gedrag:** beschrijf wat iemand doet. Houd het feitelijk en maak geen verwijten.
- **Gevolg:** vertel wat het gevolg daarvan is voor het werk of de samenwerking. Als u deze G weglaat, kan uw OR-collega zich afvragen waarom hij zijn gedrag zou moeten veranderen.
- **Gevoel:** vertel welk gevoel dit gedrag bij u oproept. Zet dit niet te zwaar aan. Gebruik geen woorden als 'irritant' of 'heel erg teleurgesteld', maar 'vervelend' of 'niet zo prettig'.
- **Gewenst gedrag:** vertel wat u wilt dat de ander min of meer gaat doen. Dit wordt vaak vergeten, waardoor feedback vooral een klacht lijkt.

Privacyperikelen bij gebruik van eigen laptop voor werk

Veel werknemers gebruiken hun eigen smartphone of laptop ook voor hun werk. Het is efficiënt, maar stelt vanwege privacy ook grenzen aan de eisen die een werkgever kan stellen. Want hij wil zijn bedrijfsgegevens natuurlijk wel beschermen tegen datalekken, virussen en andere problemen. Het is daarom raadzaam om hiervoor beleid op papier te zetten.

Instemmingsplichtig

De privacy van de werknemer gaat in principe boven het bedrijfsbelang, tenzij zwaarwegende zaken spelen. Als het nodig is om te kunnen ingrijpen op een privéapparaat, moet de mogelijkheid hiertoe vooraf zijn vastgelegd in een reglement en dat is instemmingsplichtig. Weeg daarbij de werkgevers- en werknemersbelangen tegen elkaar af. Let op: een werknemer is niet verantwoordelijk voor ontstane problemen, tenzij hij bewust fout handelde.



Uw organisatie moet voldoen aan de meldplicht datalekken. Benieuwd naar de richtlijnen? Kijk op rendement.nl/ortools voor een overzichtsposter.

Einde van tijdperk voor collectieve verzekering

Collectieve zorgverzekeringen blijken vaak niet voordelig te zijn voor werknemers. Minister Schippers van Volksgezondheid wil daarom maatregelen gaan nemen tegen deze collectieve regelingen.

Zorgautoriteit

Collectieve zorgverzekeringen blijken vaak onvoordelig. Zo is er vaak geen maatwerk en betalen werknemers veel extra voor aanvullingen. De extra kosten lopen op tot meer dan € 100 per jaar. Een individuele basisverzekering is meestal voordeliger. Minister Schippers vindt dat collectieve polissen te weinig toevoegen. Ze hoopt dat meer mensen voor een overstap kiezen, waardoor de concurrentie onder verzekeraars en de kwaliteit toeneemt. Als er geen veranderingen in de collectieve regelingen plaatsvinden, wil de minister ze beëindigen. Ze heeft hiervoor de Nederlandse Zorgautoriteit aan het werk gezet. De Tweede Kamer ontvangt voor 1 maart meer informatie over de plannen van de bewindsvrouw.