

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

Ondernemingskamer ontzegt OR adviesrecht bij doorstart

De Ondernemingskamer (OK) bepaalde dat de curator van een failliete organisatie de OR niet om advies hoeft te vragen als hij een doorstart wil maken. Dat is opvallend, want die uitspraak spreekt het stroomschema over de rol van de OR bij een faillissement van de Sociaal-Economische Raad (SER) tegen.

Stroomschema

In het stroomschema van de SER staat dat een OR adviesrecht heeft voor, tijdens en na een insolventieprocedure op basis van artikel 25 WOR. De wet kent twee insolventieprocedures: surseance van betaling en faillissement. Als toelichting op het stroomschema

staat er dat een curator na een faillietverklaring twee dingen kan doen: alles verkopen of een doorstart maken. Kiest hij voor een doorstart, dan geldt er volgens de SER gewoon medezeggenschap.

Uitspraak

De zaak heeft betrekking op het faillissement dat drogisterij DA eind december aanvroeg. Kort daarop besloten de curatoren, zonder de OR daarbij te betrekken, om een doorstart te realiseren. U vindt het stroomschema van de SER dat de rol van de OR bij een faillissement inzichtelijk maakt op ser.nl door te zoeken op 'OR en faillissement'.

Op een missie met een visie

Veel jaar- of werkplannen van OR'en beginnen met een missie en visie. De één kan die letterlijk opnoemen, terwijl een ander het verschil amper kent. Veel ondernemingsraden nemen de missie en visie over van de vorige OR. Dat kan, maar hoeft niet. Een eigen missie en visie zorgen er voor dat uw OR focus houdt en dat voor de achterban duidelijk is waar u voor staat. Is het maken van een nieuwe missie en een visie nodig? En zo ja, hoe maakt u er een?

Waar staan we voor? Waar willen we heen? Dat zijn vragen waarop een strategie, missie en visie antwoord geven. De missie is een krachtige afgeleide van de strategie. Een duidelijke missie motiveert, geeft focus, verbindt en geeft antwoord op de vraag 'waar staan we voor?' De visie is de bewoording van de toekomstdroom: 'waar gaan we voor?'

1 Bepaal of u wel een missie of visie wilt

Veel OR'en denken dat ze een missie en visie moeten hebben, maar dat is niet zo. En zeg nu zelf: wat is de waarde ervan als u het beschouwt als een verplicht nummer? De achterban zal er dan niet veel aan hebben. Bovendien steekt u er tijd in en vervolgens worden ze snel vergeten. Maak dus alleen werk van uw eigen missie en visie als u het echt eigen én specifiek maakt en als u er doelstellingen en acties aan koppelt. Een gedeelde missie of visie werkt enthousiasmerend, omdat het een gezamenlijke richting geeft aan de OR-doelstellingen en -werkwijze.

2 Kies leuke vormen om de creativiteit los te krijgen

Volgens de theorie moet u eerst informatie uit de omgeving verzamelen, deze analyseren en dan in een negenstappenplan tot een missie en visie komen. Dat kan, maar kost wel erg veel tijd. Ga liever eens een dagje de hei op en neem de tijd om te brainstormen. Belangrijk is dat u zich een gedeeld beeld vormt van het ideale toekomstplaatje. Vragen als 'wat willen we dat de bestuurder of achterban over een jaar over ons zegt?' of 'wanneer zouden we tevreden zijn aan het einde van de zittingsperiode?' prikkelen het voorstellingsvermogen.

3 Maak de missie en visie voldoende specifiek

De missie is waar u voor staat. De visie is waar u voor gaat. Om er echt iets mee te kunnen doen, moeten de

Onderscheid bij sollicitatie alleen onder voorwaarden

Het maken van onderscheid tussen sollicitanten op basis van bijvoorbeeld ras, geslacht of geloofsovertuiging is verboden. Dat mag alleen als:

- het doel van het onderscheid legitiem is;
- het onderscheid geschikt is om het doel te bereiken;
- het onderscheid noodzakelijk is om het doel te bereiken.

Kan uw werkgever zijn doel op een andere manier bereiken, dan is onderscheid dus verboden! Als uw OR werk maakt van zijn speciale taak op basis van artikel 28 Wet op de ondernemingsraden (WOR), dan is het goed om open te staan

voor signalen die aangeven of er onderscheid wordt gemaakt aan de poort.

Kinderwens

De werkgever mag alleen vragen stellen die relevant zijn voor de functie. Toch mag hij niet vragen hoe een kandidaat de kinderopvang regelt als flexibiliteit een functievereiste is. Vragen of ze zwanger is of een kindervens heeft, is niet toegestaan.

! De Werving & Selectie Gids van College voor de Rechten van de Mens helpt discriminatie voorkomen. Kijk op wervingselectiegids.nl.



missie en visie van uw ondernemingsraad niet zo algemeen zijn dat deze ook voor een andere OR zouden kunnen gelden. Kunnen ze zelfs gelden voor een andere organisatie, dan bent u echt te abstract. Vermijd dooddoeners als 'proactief', 'slagvaardig', 'effectief' of 'actief' tenzij uw OR ze écht kan waarmaken. En maak van de visie niet een te lang verhaal. Noem drie concrete punten die uw OR nastreeft. Meer kan niemand onthouden.

4 Verbind doelen en acties aan de visie

Vaak verdwijnen flappen van flip-overs en post-its in een la tot de volgende missie- en visie-sessie. Dat komt omdat men zich er vaak niet écht aan verbindt. Meestal omdat het allemaal te abstract en algemeen is. Vertaal daarom de missie en visie door naar doelstellingen en activiteiten voor het komende jaar. Pas dan gaat het echt leven. En lukt dat niet, dan zijn de missie en visie niet goed genoeg. Een andere manier om u eraan te verbinden, is de missie en visie actief te communiceren naar bestuurder en achterban. Communiceer dan meteen ook de belangrijkste doelstellingen en activiteiten op de kortere termijn. Zo voorkomt u dat de omgeving denkt dat de OR lekker op de hei heeft zitten navelstaren.

5 Kom er samen op terug

Vaak hoort u na een tijdje niets meer over een missie en visie. Misschien herkent u dat wel van een vorige (of de huidige) werkgever. Toets daarom regelmatig of uw OR er nog achter staat. Bespreek op welke manier het lukt om de missie en de visie in praktijk te brengen. Lukt het u om de acties uit te voeren en de doelstellingen te behalen? Vaak is dit het moment van een kleine terugslag omdat er in de praktijk wat weinig mee is gedaan. Wees niet bang om uw visie en doelstellingen bij te stellen. Liever een bijgestelde, maar reële missie en visie dan te veel luchtflitsen.

*Walter Landwier, oprichter/trainer Schateiland, tel. 06 26 96 16 59
e-mail: info@schateiland.com, www.schateiland.com*

Leg uw prestaties eens vast in een video!

Als u ervoor kiest om de hei op te gaan (tip 2), dan kunt u na die gesprekken een filmpje maken waarin de leden vertellen wat de OR aan het einde van de zittingsperiode heeft bereikt en hoe dat is gelukt. Haal er samen de belangrijkste kernwoorden of -zinnen uit. Kies eerder voor een fris of origineel idee dan voor een compromis. Kies daarbij voor een leuke vorm met een kwinkslag die past bij de organisatie. Dus 'Samen bouwen aan...' voor een bouwbedrijf, of '.... zorgt voor ...' voor een ondernemingsraad in de zorg. Bent u niet zo creatief? Vraag dan anderen om hulp, bijvoorbeeld van de afdeling Communicatie of een andere creatieve geest.

OR-leden niet genoeg tijd voor OR-werk

Ruim een derde van de OR-leden (36%) krijgt niet genoeg uren van de werkgever voor het OR-werk. Uit de praktijk blijkt hoe groter de OR, hoe groter het tekort aan beschikbare uren. Opvallend, omdat OR'en de uren van hun ambtelijk secretaris niet altijd volledig benutten. Dat blijkt uit de MonitOR van SBI Formaat. OR-leden besteden gemiddeld 8,1 uur per week aan OR-werk, terwijl ze voor (veel) minder vrijstelling krijgen.

Ambtelijk


De Wet op de ondernemingsraden (WOR) verplicht de OR en bestuurder om afspraken te maken over het aantal OR-uren. In artikel 18 WOR staat dat de bestuurder verplicht is om zich te houden aan de urenvrijstelling voor OR-leden die zij samen hebben afgesproken. Let op: die OR-uren moeten volgens de wet onder werktijd plaatsvinden met behoud van loon. De afspraken leggen de OR en bestuurder vast in een ondernemingsovereenkomst. Hierin legt u ook vast of u recht heeft op een ambtelijk secretaris (en voor hoeveel uur).

Subsidie voor kansrijken

Werkzoekenden kunnen in het komende anderhalf jaar subsidie aanvragen als zij zich willen laten scholen voor een kansrijk beroep. Dit heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekendgemaakt. Werkgevers kunnen hierdoor mogelijk besparen op scholingskosten en werknemers betere opleidingsmogelijkheden bieden: win-win dus.

Omscholen

Omdat op de arbeidsmarkt vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten, wil het kabinet dat het aantrekkelijker wordt om om te scholen naar andere, beschikbare functies. Minister Asscher heeft daarom nu een tijdelijke subsidieregeling geïntroduceerd, die wordt gefinancierd met budget van de sectorplannen.

 De subsidie is een 100% vergoeding van de scholingskosten en bedraagt maximaal € 2.500. Als de aanvrager kan aantonen dat een duurdere opleiding nodig is, kan het maximum worden verhoogd.



Leest u dit blad liever digitaal?
Kijk op rendement.nl/mb