

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

EOR beschermt de privacy

Europese ondernemingsraden (EOR) trokken aan de bel toen ze merkten dat personeelsgegevens de wereld overgingen. De gegevens bleven weliswaar binnen de organisatie, maar dit was toch aanleiding om de Europese privacywetgeving eens goed te onderzoeken.

Boetes

De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek waren:

- Alle EU-landen hebben een vergelijkbaar beschermingsniveau voor persoonsgegevens en daardoor kunnen persoonsgegevens binnen de EU worden uitgewisseld.
- Buiten de EU-/EER-landen mogen de gegevens niet worden verwerkt, tenzij de data wordt versleuteld. Ook het contractueel vastleggen aan wie de persoons-

gegevens precies mogen worden verstrekt, is een mogelijke oplossing, maar in verband met corruptie in verschillende landen biedt dit geen garanties.

- De Autoriteit Persoonsgegevens heeft sinds 1 januari 2016 uitgebreide bevoegdheden en kan onderzoek doen en boetes opleggen.
- Als OR'en of EOR'en vermoeden dat persoonsgegevens onterecht worden verspreid, kunnen zij hiervan melding maken bij de AP.
- Ook al tekenen werknemers voor vrijwillige gegevensoverdracht naar landen buiten de EU, dan blijft dat in strijd met de wet.
- Exporteren van gegevens naar landen buiten de EU mag als daar hetzelfde beschermingsniveau geldt.

Overtuigen is een vak apart

Onweerstaanbare overtuigingskracht waar niemand iets tegenin brengt: dat willen we allemaal wel! In de wereld van het overtuigen geldt vaak dat gelijk krijgen belangrijker is dan gelijk hebben. Om gelijk te krijgen moet u de ander kunnen overtuigen. Maar hoe maakt u van uw OR nou een echt overtuigend orgaan?

Elke OR wil zijn mannetje staan in het overleg met de bestuurder. Voor sommige OR'en kost dat weinig moeite, omdat ze echte overtuigers zijn of simpelweg omdat de bestuurder makkelijk toegeeft. Maar heeft u er toch moeite mee? Ga dan aan de slag met de volgende stappen:

1 Overtuig eerst uzelf

Voordat u de bestuurder of achterban kunt overtuigen, moet u eerst zelf overtuigd zijn. Vraag uzelf af waarom u precies iets vindt. Waarom is het zo belangrijk voor de werknemers? Wat zijn argumenten vóór uw standpunt? Zijn deze op aannames gebaseerd of zijn de argumenten objectief juist? Spelen er emoties mee, bijvoorbeeld door sentimenten uit de achterban? Als u uw OR-collega's al niet kunt overtuigen, wordt het lastig om de bestuurder te overtuigen.

2 Verdiep u in het standpunt van de tegenpartij

Steek niet meteen van wal met uw verhaal tijdens de overlegvergadering. Zorg dat u eerst al eens gepeild heeft wat de bestuurder (of achterban) van een bepaald onderwerp vindt. Loop eens binnen, maak een praatje. Vraag goed door naar de argumenten. Vergeet ook niet te achterhalen welk belang de bestuurder heeft bij een bepaald standpunt. Pas dan weet u in hoeverre het nodig is om hem te overtuigen. Verder kunt u zich voorbereiden op de argumenten die u tijdens de vergadering kunt verwachten.

3 Bereid u voor en presenteer overtuigend

Degene die over een onderwerp het woord doet, weet inhoudelijk vast wel wat hij wil zeggen. Alleen niet precies hoe. Bedenk dus van tevoren hoe u kernachtig kunt vertellen wat u standpunt is en waarom. Hierbij kunt u als OR putten uit de presentatietechniek:

- Begin sterk (anekdote, actualiteiten of statistieken).
- Geef gestructureerd uw belangrijkste drie argumenten.



Nieuwe Roadmap Werkkracht helpt bij werken met kanker

Het kabinet heeft de Roadmap Werkkracht ontwikkeld als onderdeel van het actieplan voor werken met kanker. Organisaties kunnen dit gebruiken als zij iemand met kanker aan het werk willen houden of laten re-integreren.

Buitenland

Het hulpmiddel geeft globaal aan hoe het tijdspad verloopt nadat een werknemer kanker als diagnose krijgt. In de Roadmap wordt een onderscheid gemaakt tussen stappen van de Wet verbetering poortwachter en mogelijke ziektefasen van een werkne-

mer. Verder vindt u er een hoop algemene tips.

Gesprek

Kanker treft jaarlijks veertigduizend mensen. Toch hervatten steeds meer kankerpatiënten hun werk. Gemiddeld duurt het ziekteverzuim zo'n 18 maanden. Om het werken met kanker te bevorderen, geeft de Roadmap praktische adviezen met name over het belang van communicatie. De werkgever en zieke werknemer moeten te allen tijde met elkaar in gesprek blijven. U vindt de Roadmap door hierop te zoeken op oval.nl.



- Sluit uw betoog af met een duidelijke conclusie.
- Geef aan wat u wilt dat de bestuurder met uw verhaal doet.

4 Houd het feitelijk en neutraal

Als emoties meespelen, kan een standpunt zwaar en subjectief overkomen. Er worden woorden gebruikt als 'continu', 'enorme werkdruk', 'altijd/nooit', 'slechte communicatie', 'niet functionerende managers'. Het is lekker om zo even het hart te luchten. Maar als u dat doet, wordt het lastig om de bestuurder te overtuigen. Hij zal eerder geneigd zijn om te nuanceren of om tegengas te geven. Probeer subjectieve aannames achterwege te laten. Formuleer uw argumenten feitelijk en objectief. Bespreek een onderwerp als de emoties wat gezakt zijn. Dat geeft ruimte om het eens te worden.

5 Haal uw voordeel

Iemands mening veranderen, is lastig. Als u het niet eens wordt, ga dan naar plan B: stel vast dat u het misschien niet helemaal eens bent geworden en vraag de bestuurder of hij toch iets voor de OR kan doen. Iets voor iemand doen is veel makkelijker dan uw mening veranderen. Bijvoorbeeld het besluit uitstellen of met een ander onderwerp of bepaald onderdeel wel akkoord gaan. Zo kunt u ook effectief zijn zonder te overtuigen.

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

Tips voor tijdens de overlegvergadering

Niet elke OR kijkt uit naar de overlegvergadering. De bestuurder bepaalt vaak de agenda en is veel aan het woord. Als groep is het lastig snel en eenduidig te reageren. Hoe blijft u tevreden?

- Organiseer uzelf voor én tijdens de vergadering: zorg dat u van tevoren weet welke onderwerpen besproken gaan worden. Breng zelf ook actief onderwerpen in. Spreek af wie tijdens de vergadering waarover het woord voert.
- Durf te onderbreken: sommige bestuurders komen naar de overlegvergadering om lekker te vertellen. Zorg dat u tijdig en vriendelijk onderbreekt. Vaak vindt de bestuurder dat helemaal niet erg. Hij doet het zelf ook.
- Breng uw standpunt kort en bondig: begin niet met de inleiding maar met de conclusie. Onderbouw het standpunt van de OR met kernachtige en objectieve argumenten. En oefen vooraf als het erop aankomt.
- Klaag niet maar doe een voorstel: het is voor een bestuurder lastig om op algemene 'klachten' te reageren over werkdruk etcetera. De bestuurder kan wél 'ja' of 'nee' zeggen als u hem concreet vraagt om wat te doen.
- Als u het niet meer weet: ga samenvatten of koffiedrinken.

Jaarplan van Inspectie SZW

Inspectie SZW heeft haar jaarplannen bekendgemaakt en richt haar pijlen in 2016 op organisaties met gevaarlijke stoffen of die werken met asbest, certificatie, ioniserende straling (Kernenergiewet), markttoezicht op productveiligheid, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en misstanden en notoire overtreders van de Arbowet. Is één van deze thema's op uw organisatie van toepassing, dan is een inspectie dus zeker een mogelijkheid in 2016.

Effectief

Verder concentreert de Inspectie SZW zich op een aantal branches met aparte sectorgerichte inspectieprogramma's. Welke sectoren dit in 2016 zijn, vindt u in onderstaande afbeelding. Om de risico's zo effectief mogelijk aan te pakken, zet de Inspectie per programma diverse toezichtinstrumenten, opsporingsonderzoeken en communicatiemethoden in. Een branche kan ook onderdeel zijn van een meerjarig inspectieprogramma, zoals de schoonmaakbranche.

! Denkt u dat uw organisatie daar baat bij heeft, dan kunt u de Inspectie SZW vanuit de OR ook uitnodigen om langs te komen voor een inspectie. Of de inspectie op verzoek is of niet: de OR mag bij de inspectie aanwezig zijn.

Jaarplan Inspectie SZW 2016

De sectorgerichte programma's van de Inspectie SZW zijn gericht op de risico's binnen bepaalde sectoren. In 2016 worden de volgende branches geïnspecteerd:

