

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

Werknemers van Holland Casino staken stakingen

Een akkoord over een nieuwe cao met een looptijd van vijf jaar heeft de vele stakingen van werknemers van Holland Casino beëindigd. Het staatsgokbedrijf bereikte een akkoord met vakbonden FNV, De Unie en ABC.

Loonsverhoging

De vakbonden vinden dat de cao voldoende onzekerheid wegneemt voor de werknemers, die vreesden voor hun baan vanwege een voorgenomen privatisering. Zo is afgesproken dat er tot het einde van de looptijd op 31 december 2020 geen gedwongen ontslagen zullen vallen. De

bonden leggen de cao positief voor aan hun achterban. Werknemers kunnen rekenen op een structurele loonsverhoging en er is goed nieuws voor de jonge werknemers: Holland Casino schaft jeugdschalen af, waardoor lonen meer gelijk worden getrokken. Bijna dertig keer staakten de casinowerknemers sinds april in 24-uursstakingen, landelijke stakingen en stakingen per vestiging.



Wilt u meer weten over communicatie met de achterban? U vindt een scala aan tools over dit onderwerp op rendement.nl/ortools.

Dit artikel is deel van een reeks over arbo en medezeggenschap. In nummer 9 leest u meer over adviesrecht bij arbeidsomstandigheden.

Verkondig uw arbovoorstel

Als OR wilt u het beste voor de werknemers. De wetgever wil dat ook en daarom heeft u veel in te brengen in het arbobeleid. U heeft niet alleen instemmingsrecht op het intrekken, instellen of wijzigen van nieuwe regelingen, maar kunt daarnaast via het initiatiefrecht voorstellen doen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) geeft u de plicht om de naleving van voorschriften over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden te bevorderen. Een goede samenwerking met de arboprofessionals vergemakkelijkt die taak.

Agenda

Uw bevorderende taak houdt ook in dat u plannen en vraagstukken over gezond en veilig werken bespreekbaar kunt maken door ze op de agenda te zetten. Bespreek ze eerst intern met uw OR om tot een gezamenlijk standpunt te komen en stap daarna naar uw bestuurder. Een goede samenwerking met arboprofessionals betekent meer input over arbeidsomstandigheden en arbeidsbeleid. Nodig hen eens uit om een OR-vergadering bij te wonen en de arbospeerpunten te bespreken.

Preventiemedewerker

Dankzij het initiatiefrecht kunt u uw bestuurder ongevraagd adviseren. Het voorstel moet een positief effect hebben op arbeidsomstandigheden. Zo kunt u een voorstel doen om hittebelasting of werkdruk te verminderen. Vraag bij het opstellen van het voorstel eens hulp aan een arboprofessional, zoals de preventiemedewerker. U vult elkaar mooi aan: de preventiemedewerker beschikt over de kennis; u heeft toegang tot de bestuurder.

Effectiviteit

Aanleiding voor het schrijven van een voorstel kunnen signalen van uw achterban zijn of een rapport waar uw be-



Contact met uw achterban: informeer én communiceer

U vertegenwoordigt de werknemers van uw organisatie en het is belangrijk dat u hen op de hoogte houdt van wat er speelt. Let daarbij op het verschil tussen informeren en communiceren.

Uitwisselen

Informeren is eenrichtingsverkeer. U geeft informatie aan uw achterban, bijvoorbeeld door een nieuwsbericht te publiceren op intranet. Bij communicatie wisselt u informatie uit en kan de achterban dus reageren op uw boodschap. In stressvolle periodes is het belangrijk dat u naast informeren ook aan communiceren doet. Uw achterban moet tenslotte kun-

nen reageren op een situatie en die reactie kunt u als OR neerleggen bij de bestuurder.

Wens

Werknemers van Jumbo verkeren momenteel in een onrustige situatie vanwege een nieuwe cao. Onderhandelingen met vakbonden zijn stukgelopen en de directie wil nu onderhandelen met de centrale ondernemingsraad (COR) over een arbeidsvoorwaardenregeling, tegen de wens van de werknemers in. Zij zochten zelf contact met de OR om een petitie te overhandigen waarin ze de raad vragen om het onderhandelen over te laten aan (onafhankelijke) vakbonden.



stuurder niets mee doet. De wet van Maier bevat belangrijke criteria voor een effectief voorstel: $E = K \times A$ (Effect = Kwaliteit x Acceptatie). Als één van beiden klein of zelfs nul is, zal het effect ook klein zijn!

De kwaliteit van het initiatiefvoorstel hangt af van de deskundigheid van uw OR. Heeft u genoeg in huis om een optimale oplossing te formuleren voor het probleem dat speelt? Roep de hulp eens in van de arboprofessional.

Uitvoerbaarheid

Of de bestuurder het advies aanneemt, hangt af van allerlei belangen, zoals die van het managementteam, de arboverantwoordelijke en uw achterban. Houd rekening met die verschillende partijen in uw voorstel!

De kans dat de bestuurder uw voorstel accepteert is groter als het voorstel ook in de praktijk uitvoerbaar is. Hier is een rol weggelegd voor de arboprofessionals. Het voorstel moet leiden tot verbeteringen die financieel, technisch en organisatorisch haalbaar zijn.

Ideaal

Vraag intern informatie op bij de betreffende afdeling. Maak ook gebruik van digitale informatie, zoals de arbocatalogus, de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. Belangrijke informatie bestaat niet alleen uit feiten (zoals verzuimpercentages), maar ook uit achterbansignalen. Het doel van een initiatiefvoorstel is het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, zoals het verlagen van fysieke belasting of het tegengaan van oorzaken van ziekteverzuim. Zaken die iedereen belangrijk vindt en waar eigenlijk niemand tegen kan zijn. In het ideale geval gaat iedereen in de organisatie erop vooruit.

Alex Daems is trainer adviseur bij SBI Formaat, e-mail: alex.daems@sbiformaat.nl, tel: 06 53 99 62 31

Probleem als aanleiding voor advies

Meestal ligt aan een advies een probleem ten grondslag: het ziekteverzuim is bijvoorbeeld gestegen. Ook het niet of onvoldoende naleven van veiligheidsvoorschriften is een probleem. In uw voorstel draagt u oplossingen aan.

Werknemers weten zelf vaak goed wat zij nodig hebben om hun werk beter of veiliger te doen. Hun inbreng vergroot het draagvlak; dat verhoogt de kans op acceptatie. Ook kosten zijn belangrijk. Neemt u ze niet mee, dan doet uw bestuurder dat waarschijnlijk wel.

Fictief uitsluiten blijft optie

Het blijft mogelijk om de fictieve dienstbetrekkingen voor thuiswerkers en gelijkgestelden en de artiestenregeling uit te sluiten. Demissionair minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft laten weten dat deze regelingen niet opnieuw verplicht worden.

Sinds de invoering van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) kan de fictieve dienstbetrekking voor thuiswerkers en gelijkgestelden en de artiestenregeling uitgesloten worden in een overeenkomst tussen een opdrachtgever en opdrachtnemer. De medewerkers zijn niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Volgens verschillende

partijen in de Tweede Kamer zijn deze groepen opdrachtnemers door de optie om de fictieve dienstbetrekking uit te sluiten, minder zeker van hun inkomen. Zij hebben immers geen vangnet in de vorm van de werknemersverzekeringen.

Reden

Demissionair minister Asscher geeft aan dat hij die inkomenszekerheid (voortuitlopend op de herziening van de wet DBA) geen reden vindt om de fictieve dienstbetrekking voor thuiswerkers en gelijkgestelden en de artiestenregeling weer verplicht te stellen. Daarover kunnen opdrachtgevers en -nemers zelf afspraken maken.

Van onrust naar verbetering

Ouderenzorginstelling Tangenborgh kampt net als vele andere zorgorganisaties met onrust onder de werknemers. De OR besloot daarom in overleg met de raad van bestuur een onderzoek in te stellen. Hieruit blijkt dat werknemers nog maar weinig vertrouwen hebben in het beleid.

Waardering

De werknemers willen meer betrokken worden bij te maken keuzes en geven de voorkeur aan achturige werkdagen zonder dubbele diensten, zodat ze meer tijd hebben voor de bewoners en zichzelf. Bovendien willen ze meer waardering voor

hun werk en de optie om drie weken aaneengesloten verlof op te nemen (volgens cao).

Ongevraagd

Resultaten uit een onderzoek zoals dat bij Tangenborgh bieden een OR concrete aanknopingspunten om in het kader van artikel 23, lid 3 WOR ideeën aan te dragen of ongevraagd advies te geven ter verbetering van de situatie.

! De bestuurder moet zo snel mogelijk met de OR over het advies van gedachten wisselen en schriftelijk en beargumenteerd laten weten wat hij op het advies besluit.



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