

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

Grotere deeltijdbaan moet aantrekkelijker worden

Voor vrouwen moet het aantrekkelijker worden om (meer uren) te werken. Dat heeft het kabinet laten weten in een reactie op een onderzoek van McKinsey. Hiervoor gaan de belastingtarieven omlaag en de arbeidskorting omhoog. Ook zullen veel gezinnen waar beide ouders werken meer kinderopvangtoeslag krijgen. Verder moet de invoering van het (aanvullend) geboorteverlof bijdragen aan een gelijke verdeling van arbeid en zorg.

Personeelskrapte

McKinsey deed onderzoek naar de (ongelijke) positie van de vrouw ten opzichte van

de man. Het adviesbureau stelt dat in Nederland ruim 230.000 vrouwen economisch zelfstandig kunnen worden als zij gemiddeld vijf uur per week meer zouden werken. Doordat veel vrouwen in kleine deeltijdbanen werken, blijft veel potentieel onbenut. Werknemers met deeltijdbanen een contract voor meer uren aanbieden, kan een methode zijn om de personeelskrapte tegen te gaan. Werkgevers wordt geadviseerd uit te zoeken wanneer werknemers meer uren zouden willen werken. Mogelijk helpt het als werknemers hun werk flexibeler kunnen inrichten.

JURIDISCH TRANSITIEVERGOEDING

Onzorgvuldige HR-manager: geen knaken, wel de zak

Als een HR-professional niet zorgvuldig met vertrouwelijke informatie omgaat, wordt het lastig om nog goed te functioneren. In een recente zaak mondde dit uit in een ontslag wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Vertrouwenwekkend

Een HR-manager stuurde een e-mailcommunicatie tussen haar en de directeur over een lid van het managementteam ongevraagd door naar andere leden van het MT. Ze was het niet eens met een besluit van de directeur

en wilde de mening van de andere managers weten. Zij vonden dit geen vertrouwenwekkende werkwijze. Later ging de HR-manager op een soortgelijke manier weer in de fout. De werkgever diende een ontbindingsverzoek in wegens verwijtbaar handelen. De kantonrechter ging daarmee akkoord. Hij oordeelde zelfs dat de HR-manager ernstig verwijtbaar had gehandeld. En dus kreeg ze ook geen transitievergoeding. *Rechtbank Oost-Brabant, 10 september 2018, ECLI (verkort): 4470*

Verder komen met de OR

Als HR-professional vervult u een grote rol bij het overleg met de OR. Een deel van uw beleid is immers instemmingsplichtig. Denk aan de vakantieregeling, het opleidingsbeleid of het arbocontract. Ook bent u betrokken bij adviesaanvragen. Hoe kunt u een goede bijdrage leveren aan het samenstellen en bespreken van advies- en instemmingsaanvragen, zodat de OR vlot kan besluiten?

Bij de leden van de ondernemingsraad (OR) kan weerstand ontstaan als u ze te laat betreft bij een besluit. De raad moet nog wezenlijke invloed op een besluit kunnen uitoefenen. U kunt de OR op diverse manieren helpen.

Bespreken

Kondig in de wettelijk verplichte halfjaarlijkse bespreking algemene gang van zaken voor de OR de komende advies- en instemmingsaanvragen aan. Maak afspraken over het moment en de manier waarop u de OR bij het voorbereiden van het besluit betreft. Bij complexe of gevoelige onderwerpen is het goed om regelmatig updates te geven of alvast concepten van de aanvraag te bespreken. Als u met een delegatie van de OR spreekt, kunt u vragen wat haar rol is: toehoorder, meedenker of beslisser. Hiermee voorkomt u mogelijk dat een vroegtijdig betrokken OR een definitieve aanvraag alsnog afkeurt (omdat de delegatie niet mocht beslissen). Stel bij de aanvraag geen (krappe) deadline waardoor de OR zich voor het blok gezet voelt. Het wekt de indruk dat de OR een nog te nemen hindernis is die u vergeten bent om in te plannen.

Beweegredenen

De wet stelt eisen aan uw aanvraag. Het voorgenomen besluit behoort (zeker bij complexe adviesaanvragen) helder omschreven te worden en toetsbaar te zijn. Een aanvraag moet de volgende onderdelen bevatten:

- Beweegredenen: waarom is het besluit noodzakelijk en wat gebeurt er als de organisatie niets doet.
 - Gevolgen: vooral voor het personeel, maar ook financieel en organisatorisch.
 - Maatregelen om de gevolgen te beperken.
- Zorg ervoor dat alle informatie goed op elkaar is afgestemd. De OR gebruikt het om te toetsen of er een weloverwogen besluit wordt genomen. Het geeft structuur



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





en duidelijkheid als u samen met de OR een standaardformulier maakt waarin u stapsgewijs een aanvraag beschrijft. Stimuleer de ondernemingsraad om eerst een conceptadvies uit te brengen. De daarin opgesomde punten zijn dan de leidraad voor verdere gesprekken. Als u er met de OR uit bent, is het verstandig om een nieuwe aanvraag (waarin alle afspraken zijn verwerkt) te maken. Zo houdt u alles helder.

Een ondernemingsraad kan sterk verschillen in achtergrond en opleidingsniveau. Stem daar uw aanvraag taalkundig en inhoudelijk op af en maak er geen zoekplaatje van. Presenteer het besluit kort en bondig, maar wel volledig. In bijlages kunt u voor de liefhebbers extra informatie toevoegen, bijvoorbeeld een financiële onderbouwing, formatieplannen of functieomschrijvingen.

Relatie

Een goede relatie is een randvoorwaarde om een snelle en gerichte reactie van de OR te krijgen. Een aantal tips:

- Neem elke reactie van de OR serieus en ga er vlot en inhoudelijk op in.
- Doe concessies als die hetzelfde resultaat geven in plaats van hardnekkig vast te houden aan het eigen voorstel.
- Doe geen toezeggingen die u niet kunt nakomen.
- Wees helder als u informatie niet wilt geven (geen smoesjes).
- Geef het overleg prioriteit in uw agenda, plan ook tijd voor uitloop en bereid het goed voor.
- Wees terughoudend met geheimhoudingsplicht. Een besluit is waardevoller als de OR met de achterban mag overleggen.

Feedback

Tot slot is het goed als u de OR-leden ook feedback durft te geven over het proces of de relatie. Bijvoorbeeld als ze zich vastbijten in de details, alleen maar standaard checklisten van internet gebruiken of enkel vragen stellen om de boel te vertragen. Bied in dit soort gevallen uw hulp aan. De achtergrond kan namelijk zijn dat ze met de aanvraag in hun maag zitten.

*Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect,
e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl*

Scholingsrecht goed benutten

Een OR kan niet altijd meteen overal over meepraten. Scholing is daarom belangrijk en niet voor niets als recht in de wet vastgelegd. De OR besluit zelf over welke onderwerpen ze scholing willen. Stimuleer dat ze de scholing koppelen aan thema's die in de bespreking van de algemene gang van zaken aangekondigd zijn. Geef bij lastige HR-thema's direct aan dat het inhuren van een deskundige door de OR voor u geen probleem is. Hierdoor neemt de snelheid en kwaliteit van het OR-advies toe.

Meer pensioeninspraak in kleine organisaties

Minister Koolmees van SZW wil door middel van enkele maatregelen de pensioenwetgeving verder verbeteren. Hij heeft deze maatregelen gebundeld in de Verzamelwet pensioenen 2019. Het bijbehorende wetsvoorstel is (op het moment van dit schrijven) in behandeling bij de Tweede Kamer.

Informatierecht

Het wetsvoorstel zorgt voor meer rechten voor de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en personeelsvergadering (PV). Een bestuurder mag straks informatie over pensioen alleen nog mondeling aan de PVT of voor de PV verstrekken als hij de informatie niet zelf digitaal of op papier heeft. Heeft hij schriftelijke informatie, dan moet hij die delen. Ook gaat er een informatierecht gelden voor de PVT en PV voor wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst. Daarnaast krijgt de PVT het recht op overleg met de bestuurder over de pensioenen.

Het wetsvoorstel bevat ook nog diverse andere maatregelen, onder andere voor waardeoverdrachten. Beoogde ingangsdatum van de Verzamelwet is 1 januari 2019.

Kennisdocument over duurzame inzetbaarheid

Veel werkgevers vinden het een belangrijk thema: de duurzame inzetbaarheid van het personeel. TNO heeft hiervoor een kennisdocument gepubliceerd. In het document gaat het onderzoeksinstituut in op de stand van zaken van de duurzame inzetbaarheid in Nederland. Doel van het document is om onder andere HR-professionals te informeren en te inspireren. U vindt het uitgebreide rapport op monitorarbeid.tno.nl. Aanvullend heeft TNO ook een nieuwe tool ontwikkeld. Hiermee kunnen werknemers zien hoe de subgroep waartoe zij behoren (op basis van sector, geslacht, leeftijd en opleiding) scoort op verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid. Voor deze tool surft u naar <https://monitorarbeid-data.tno.nl/di-landschap>.



Mogelijk kan het document van TNO u van input voorzien voor een project dat gericht is op duurzame inzetbaarheid en waarvoor u de ESF-subsidie wilt aanvragen. Zo'n subsidieaanvraag is dit jaar nog mogelijk van 12 november tot en met 16 november.