

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

OR Miss Etam en vakbond stappen weer naar rechter

De OR van Miss Etam stapt met vakbond AVV opnieuw naar de Ondernemingskamer (OK). De nieuwe eigenaar van de modeketen, Martijn Rozenboom, houdt zich bij de reorganisatie niet aan de afspraken en aan de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Besluit

In september nam Rozenboom Miss Etam over van het failliete Belgische moederconcern FNG. Tegen de afspraak met de curator in, wil hij bij de reorganisatie veel werknemers ontslaan. Ook besloot hij een distributiecentrum van Miss Etam te sluiten zonder

het advies van de OR af te wachten, omdat zijn besluit al vaststond. Dit is echter in strijd met artikel 25, lid 1d WOR. De OR stapt daarom samen met vakbond AVV naar de OK. Zij eisen dat Rozenboom zijn reorganisatieplannen terugdraait. Deze zaak dient 21 januari.

De OR en AVV spannen in oktober ook al een juridische procedure aan bij de OK, omdat Rozenboom ook bij zijn eerdere reorganisatieplannen het adviesrecht van de OR negeerde. Toen hij de eis om de OR te erkennen vlak voor de zitting alsnog inwilligde, trokken zij de rechtszaak weer in.

Heb oog voor achterblijvers

Door de coronacrisis zijn omzetverlies, beëindigen van activiteiten en ontslagen soms onvermijdelijk. Veel werkgevers en ondernemingsraden besteden in zulke gevallen de nodige aandacht aan de werknemers die ontslagen worden. Bij een reorganisatie moet u echter ook aandacht besteden aan de werknemers die achterblijven.

Een belangrijk doel van reorganisaties is verbetering van de financiële positie en de positie in de markt. Toch wordt dat doel vaak niet gehaald. Dit kan komen doordat achterblijvers negatief beïnvloed zijn door de manier van reorganiseren en het ontslag van hun collega's. Ze zijn minder betrokken en minder tevreden, waardoor inzet en prestaties afnemen. Een deel kampt met gezondheidsklachten en het vertrouwen in het management is afgenomen. De OR kan dit helpen voorkomen door in het OR-advies over de reorganisatie al aandacht te besteden aan de achterblijvers. Openheid, communicatie en werken aan een toekomstperspectief zijn daarbij de speerpunten.

Duurzaam

Om ook in onzekere tijden gemotiveerd te blijven, moet uw bestuurder werken aan een brede(re) duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit kan door bijvoorbeeld opleiding en coaching aan te bieden waarmee werknemers makkelijker een andere baan kunnen vinden (binnen of buiten de organisatie). Dit vergroot het gevoel van controle over de situatie en daarmee het zelfvertrouwen. Mogelijk bevat uw cao regelingen om werknemers duurzaam inzetbaar te houden, denk aan een persoonlijk opleidingsbudget, opleidingsdagen en een periodieke loopbaanscan.

Mazzel

Bij een reorganisatie met ontslagen zal een werkgever uitgebreid toelichten waarom bepaalde functies komen te vervallen en waarom een specifieke werknemer weg moet. Bij de achterblijvers ontstaat dan vaak het gevoel dat ze slechts mazzel hebben gehad. Dat voelt onrechtvaardig en werkt demotiverend. Druk uw bestuurder daarom op het hart dat hij de achterblijvers uitlegt waarom ze mogen blijven, dat hij ze waardeert en waarom. Het is belangrijk dat zij zich realiseren dat ze nodig zijn om de nieuwe organisatie draaiende te houden. Ook de manier waarop de



Overgangsregeling voor dekkingsgraad pensioen

Voor pensioenfondsen geldt een wettelijke dekkingsgraad van 104%. Vanwege de coronacrisis is deze minimale dekkingsgraad voor veel pensioenfondsen niet haalbaar. Minister Koolmees (SZW) wil hun daarom langer de tijd geven om aan deze eis te voldoen. Voor de overgangsfase naar het nieuwe pensioenstelsel, tussen 2022 en 2026, wil de minister een ingroeipad instellen: het transitie financieel toetsingskader (transitie-ftk).

Overbruggingsplan

Pensioenfondsen moeten vanaf 2022 een minimale dekkingsgraad hebben van 90% en uiterlijk op 1 janu-

ari 2026 van minimaal 95%. In 2022 moeten zij in een overbruggingsplan aangeven hoe zij deze richtdekkingsgraad kunnen bereiken. Lijkt deze eis niet haalbaar, dan moeten zij in 2022 de pensioenen korten. Het transitie-ftk maakt deel uit van het wetsvoorstel Toekomst pensioenen. Het wetsvoorstel moet in 2021 naar de Tweede Kamer, zodat het per 1 januari 2022 in werking kan treden.



Belanghebbenden kunnen tot en met 12 februari hun mening geven over het wetsvoorstel Toekomst pensioenen. Kijk op internet-consultatie.nl.



directie over de reorganisatie communiceert, speelt een doorslaggevende rol in hoe werknemers de veranderingen ervaren. Vaak bedenkt de directie een plan en rolt dat uit na een korte uitleg in de kantine. Deze aanpak zorgt voor weerstand en wantrouwen. Uw OR kan pleiten voor een andere implementatie. Laat de directie de strategie en de kaders schetsen, het middenkader deze strategie vertalen naar de randvoorwaarden voor het werk voorzien van concrete doelen en laat werknemers vervolgens ideeën aandragen om die verandering te realiseren. Deze aanpak leidt dit tot meer draagvlak en acceptatie.

Werkoverleg

Na een reorganisatie heeft het op de rails krijgen van het primaire proces prioriteit. Het werkoverleg schiet er dan vaak bij in. Toch is overleg van groot belang. Niet alleen om het werk af te stemmen, maar ook om te bespreken hoe werknemers zich voelen. Maak afspraken met uw bestuurder over het overleg en de invulling ervan na de reorganisatie. Laat eventueel een OR-lid aansluiten bij een overleg om een reëel beeld te krijgen van de sfeer en de motivatie van de werknemers. Spreek ook een moment af om de nieuwe organisatiestructuur te evalueren, bijvoorbeeld met een betrokkenheidsonderzoek.

Simon Troost, adviseur en trainer van ondernemingsraden en arbocommissies bij Advice Select, tel.: 06 53 67 21 48, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl

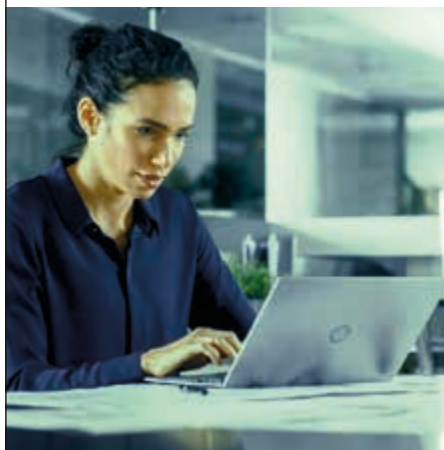
Kritische vragen bij reorganisatieplan

- Verloopt het ontslagproces eerlijk qua procedure en inhoud? Een niet-eerlijk ontslagproces heeft negatieve invloed op de achterblijvers.
- Is er een goed uitgewerkt communicatieplan dat alle werknemers tijdig en duidelijk informeert over de reorganisatie en de concrete gevolgen?
- Kunnen leidinggevendenden negatieve emoties herkennen bij achterblijvers en daarmee omgaan? Vraag aan uw achterban of de stijl van leidinggeven nog motiveert.
- Schraapt de werkgever de niet-noodzakelijke activiteiten direct, zonder ze eerst te herverdelen onder de achterblijvers?
- Voorkomt de werkgever inzet van ex-werknemers voor een relatief hoog zelfstandigentarief? Dit is demotiverend voor de achterblijvers met een vergelijkbare functie.

IT-trainingen



Haal meer uit uw PC!
Rendement biedt
IT-trainingen voor elk niveau



- E-mailbeheer en Timemanagement
- Excel PLUS
- Excel PRO
- Office 365
- Power BI basis
- Power BI dashboard ontwerpen
- Power BI vervolg

Als computergebruiker kent u vast de meest voorkomende trucjes en handigheidjes om de dingen makkelijker en sneller te doen. Maar er zijn nog veel meer slimmigheidjes. Om optimaal rendement uit uw computer te halen, organiseert Rendement speciaal voor u een aantal IT-trainingen.

Meer informatie en aanmelden:
rendementco.nl/itopl

 **Rendement**
Congressen & Opleidingen

Tot €100
korting
voor
abonnees
van
Rendement