

## Wat is de toegevoegde waarde van jouw or?

# Kosten of investering?

*De afgelopen jaren kijken bestuurders veel kritischer naar de euro's die zij besteden aan het personeel. Met dank aan de financiële crisis willen bestuurders best geld uitgeven, maar dan moet het wel wat opleveren. Hetzelfde geldt voor uitgaven aan de or. Wat kan de or met deze informatie?*

Door Mark Capel

**A**ls de bestuurder geld uitgeeft aan de or, gaat het dan om kosten of om een investering? Om dit vast te stellen moet de or zich realiseren dat er alleen sprake is van een investering met positief rendement als hij voor de organisatie meer verdient dan de bestuurder direct en indirect aan hem heeft uitgegeven. Erachter komen wat de uitgaven aan de or zoal zijn, is daarmee stap één. Alleen zo is te bepalen of er sprake is van ROI.

ROI staat voor *return on investment*. Deze term geeft het rendement op een investering aan. De werkgever is vanuit de WOR verplicht om bepaalde uitgaven te doen voor de

or die hem in staat stellen zijn taken goed te vervullen. Wil je als or je waarde verhogen, dan zal je minimaal die uitgaven moeten terugverdienen.

Bij deze uitgaven gaat het om kosten voor scholing en de inhuur van deskundigen, maar ook om zaken als het beschikbaar stellen van vergaderruimte en vakliteratuur. Scholing brengt vaak de meeste directe kosten met zich mee.

De verplichting om minimaal vijf scholingsdagen te faciliteren is bij een van de laatste wijzigingen in de WOR nog eens extra benadrukt.

**Wil je als or je waarde verhogen, verdien dan minimaal je kosten terug**

### Directe en indirecte uitgaven

Scholing, inhuur van deskundigen, een abonnement op OR informatie ... dit zijn alle voorbeelden van directe uitgaven. Directe uitgaven zijn uitgaven die duidelijk aantoonbaar zijn. De bestuurder ontvangt een factuur van een externe partij als een trainingsbureau of uitgeverij.

Daarnaast zijn er indirecte uitgaven. Dit zijn uitgaven waar de bestuurder geen factuur voor ontvangt, maar die wel degelijk meetellen in de or-uitgaven van de bestuurder. Denk aan de momenten waarop je niet met je

eigen functie bezig bent, maar met de or. Je bent dan niet declarabel, je draait geen productie of je verkoopt niets. Terwijl je je loon krijgt doorbetaald. De totale or-uitgaven van een bestuurder kunnen daarmee dus flink oplopen.

### Toegevoegde waarde

Allemaal goed en wel, die directe en indirecte uitgaven, de ROI en dat 'terugverdienen'. Maar wat moet de or daarmee? Die moet toch de werknemers vertegenwoordigen? En or-werk is toch ook werk?

Klopt helemaal. Bij iedere functie kijkt men naar de toegevoegde waarde van die functie voor de organisatie. Verliest het werk of de werknemer zijn waarde voor de organisatie, dan zal de werkgever passende maatregelen nemen. Als werknemer moet je dus altijd je toegevoegde waarde kunnen aantonen. Dat geldt net zo hard voor de or. Daarnaast beperkt de taak van de

or zich niet tot de vertegenwoordiging van de werknemers. De WOR, artikel 2 lid 1, is hier vrij helder in: "De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in

de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht

### Toegevoegde waarde in 3 stappen

- Maak de directe en indirecte kosten van de or inzichtelijk en bereken wat hij moet 'opleveren' om de investering terug te verdienen.
- Ga met de bestuurder en HRM in gesprek over de organisatiedoelen op korte en lange(re) termijn.
- Maak een plan van aanpak aan de hand van de organisatiedoelen voor een optimale ROI.



om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen en jegens deze raad

de voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet, na te leven.”

Dit artikel geeft de primaire taak weer van de or: overleg voeren met de bestuurder om zo een

bijdrage te leveren aan het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen.

### Ken de organisatiedoelen

Wil je als or echt toegevoegde waarde hebben, dan moet je goed op de hoogte zijn van de organisatiedoelen. Een organisatie kent lange- en kortetermijndoelen.

Doelen voor de korte termijn hebben vaak betrekking op de dagelijkse gang van zaken. Denk hierbij aan verlaging van het ziekteverzuim en verlaging (of soms stimulering) van het personeelsverloop. De or

kan zijn toegevoegde waarde tonen door met de bestuurder en HRM in gesprek te gaan en met praktische oplossingen te komen.

De werknemers kennen de organisatie tenslotte het beste en daarmee de onderliggende oorzaken. Bestuurder en HRM zijn vaak niet (helemaal) op de hoogte. Door kostbaar ziekteverzuim en


verloop te verlagen – al is het maar in geringe mate – kan de or al snel het in hem geïnvesteerde geld terugverdienen. De uitgaven van de bestuurder zijn daarmee een investering geworden: voilà ROI.

Doelen voor de lange(re) termijn zijn dikwijls gerelateerd aan procesmatige zaken (efficiëntie) of ‘bedrijfsgeïmplementeerde aspecten’ (cultuur). Of je als or toegevoegde waarde kunt hebben op het gebied van efficiëntie, is kinderlijk eenvoudig te testen. Geef ieder or-lid de opdracht te bedenken wat hij overbodig, onhandig of nutteloos vindt aan de manier waarop hij zijn functie moet uitoefenen. En

ook hoe dit anders kan en wat dat oplevert. Verbazingwekkend genoeg richten weinig or’s zich op het effectiever maken van de organisatie. Terwijl het toch de werknemers zijn die dag in, dag uit zien waar er op de werkvloer winst te behalen valt. Een uitgelezen kans dus om dit eens met de bestuurder te bespreken.

### Serius nemen

Veel or’s stellen dat de bestuurder hen niet voldoende serieus neemt. Erg vervelend natuurlijk, maar blijkbaar heeft de bestuurder daar dan onvoldoende reden voor.

Helpt een or de bestuurder actief met het behalen van de organisatiedoelen, dan zijn de voordelen snel zichtbaar en zal die bestuurder die or als een gelijkwaardige gesprekspartner beschouwen. Bovendien zijn de discussies over scholingskosten en andere uitgaven verleden tijd zodra de or geen kostenpost meer is, maar een zinvolle investering. Dus waar wacht je nog op? Aan de slag! 

Mark Capel is trainer/adviseur bij Trainiac.

## Vreemd: weinig or’s richten zich op het effectiever maken van de organisatie

### TRAINING

## Werkdruk de baas

Werkstress is het grootste beroepsrisico in ons land. De overvloed aan digitale informatiestromen, onzekere toekomstverwachtingen én de hoge eis aan flexibiliteit zijn de grootste boosdoeners.

Een te hoge werkdruk is niet altijd te voorkomen, maar je kunt er zelf wél het nodige aan doen. Zorg dat je er grip op houdt en de balans vindt tussen energievreters en energiegevers.

**LOCATIE:** Landgoed Zonheuvel, Doorn

**PRIJS:** € 495,- (bij meer deelnemers € 445,-)

**In één dag alle praktische handvatten om werkdruk de baas te worden:**

- Stress herkennen én erkennen
- Omgaan met veranderingen en een energievretende omgeving
- Focus houden en grenzen stellen
- Weg met technostress
- Van werkdruk naar werkplezier

Je zult minder stress en meer plezier ervaren!

Werkdruk de baas is een training van:



Kijk voor het volledige programma en inschrijven op [www.overwerkdruk.nl/werkdrukdebaas](http://www.overwerkdruk.nl/werkdrukdebaas)