

Wijzigingen Arbowet niet in alle organisaties bekend

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eind mei, begin juni 2018 onderzoek gedaan naar de gewijzigde Arbowet per 1 juli 2017. Onder andere OR-leden, preventiemedewerkers en HR-medewerkers zijn gevraagd naar kennis, houding en gedrag binnen de organisatie naar aanleiding van de gewijzigde Arbowet. Het merendeel wist dat er een wijziging had plaatsgevonden, maar niet wat die exact inhield.

Nodig

Door het ontbreken van kennis over de wijzigingen kon in sommige organisaties het

arbobeleid niet worden aangepast, terwijl dit wel nodig is. Zo moest elke organisatie per 1 juli 2018 een basiscontract hebben met een arbodienst. Van de organisaties had 27% zo'n contract afgesloten, nog eens 27% was ermee bezig en 30% wilde er nog mee aan de slag gaan. Een andere wijziging is dat de bedrijfsarts uw bestuurder meer moet adviseren over preventieve maatregelen. In 30% van de organisaties was dit al besproken met de bedrijfsarts en afgerond. In 27% van de organisaties was dit proces in gang gezet en 23% wilde het nog oppakken.

Subsidierегeling praktijkleren wordt niet gekort

In de op Prinsjesdag aangekondigde maatregelen stond dat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de subsidierегeling praktijkleren nog een jaar wilde voortzetten. Er zou wel € 19,5 miljoen worden bezuinigd om een andere tegenvaller in de begroting op te vullen. Die bezuiniging is nu van de baan. Alle partijen in de Tweede Kamer stemden in met een motie om niet te bezuinigen op deze regeling.

Diploma

De subsidierегeling praktijkleren is in het leven geroepen om werkgevers te stimuleren om meer leerplekken aan te bieden. Uw bestuurder

kan deze subsidie aanvragen voor het begeleiden van een leerling of een student. De vergoeding die uw organisatie ontvangt, is afhankelijk van hoe lang een leerling of student werkt in uw organisatie en van het aantal aanvragen. Het maximale bedrag is € 2.700 per studiejaar. Als het in uw branche lastig is om nieuwe werknemers te vinden, kunt u leer-werkplekken overwegen. Na het behalen van hun diploma kunnen leerlingen of studenten direct aan de slag!

! Op rendement.nl/or-tools geeft een infographic aan wat de subsidierегeling praktijkleren inhoudt.

Successen van uw OR delen

Het is belangrijk dat werknemers inzien dat uw OR hen op een goede manier vertegenwoordigt. Dat kunt u doen door uw OR-successten te delen met uw achterban. Het is daarbij niet alleen van belang om stil te staan bij wát u deelt, maar ook hóe u dat doet. Werknemers lezen niet elke e-mail of nieuwsbrief met evenveel aandacht. Uw OR moet dus zien op te vallen. Breng uw achterban op een originele manier op de hoogte van uw OR-succes!

Door met uw achterban en de bestuurder te delen welke invloed uw OR heeft gehad, versterkt u uw positie. De toegevoegde waarde van uw OR wordt meer erkend en daarmee vergroot u ook de kans op succes in de toekomst. Een positief imago vergroot daarnaast de kans op meer kandidaten bij OR-verkiezingen. Zoals u in OR Rendement 10-2018 op pagina 7 en 8 heeft kunnen lezen, begint het erkennen van successen bij een goede evaluatie. Hierbij kijkt u niet alleen naar verbeterpunten, maar vooral ook naar de successen die de OR heeft geboekt.

Effect

Misschien heeft u de neiging om kleine, 'simpele' OR-successten niet te benoemen. Toch hebben deze zaken vaak groot effect voor de achterban. Uw OR oefent invloed uit door de bestuurder op de hoogte te brengen van wat er speelt op de werkvloer en kleine aanpassingen in de plannen voor te stellen. Zo kan uw OR een nieuwe pensioenuitvoerder niet voorkomen, maar kunt u er wel voor zorgen dat alle werknemers een persoonlijk gesprek kunnen voeren met een pensioenadviseur. Zo laat u een besluit beter aansluiten bij uw achterban of vermindert u negatieve gevolgen. Dit is nu juist uw toegevoegde waarde, dus het is belangrijk om ook deze kleine successen te delen.

Aandacht

Als uw OR-nieuwsbrief niet altijd even enthousiast wordt gelezen door uw achterban, is het tijd voor een alternatief om uw successen te delen. Wat kenmerkt uw achterban, welke vorm van communicatie sluit daarbij het beste aan en wat trekt hun aandacht? Bij een kritische achterban is het verstandig om de informatie kort, maar krachtig te omschrijven op intranet. Is uw achterban veel onderweg, bijvoorbeeld als chauffeur? Onderzoek de mogelijkheden





van nieuws delen via een app. Communiceren kost vaak veel tijd en dat heeft u als OR-lid niet altijd. Met simpele trucs deelt uw OR tussentijds vaker de kleine successen:

- Plaats op uw intranet of op een poster bij het koffieapparaat een 'wist-je-datje'.
- Houd tijdens een OR-bijeenkomst geen presentatie, maar maak een quiz. Met online tools – bijvoorbeeld Kahoot – stelt u snel een vragenlijst samen die werknemers kunnen beantwoorden met hun smartphone. Een kleine prijs voor de winnaar stimuleert uw achterban om extra enthousiast mee te doen.
- Vraag de bestuurder om bij het kenbaar maken van een besluit ook de rol van de OR te noemen. Op deze manier laat hij zien dat uw OR was betrokken en u hoeft niet zelf apart een nieuwsbericht uit te sturen. Check wel vooraf wat er wordt uitgestuurd, zodat de rol van uw OR juist wordt uitgelegd.

Filmpje

In uw OR-reglement is vastgelegd op welk moment in het jaar u een jaarverslag met de belangrijkste gebeurtenissen van het afgelopen jaar deelt met uw achterban en uw bestuurder. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) schrijft niet voor hoe het jaarverslag eruit moet zien.

U kunt kiezen voor een geschreven verslag met daarin bijvoorbeeld alle advies- en instemmingsaanvragen, de rolverdeling en nieuwe OR-leden. Een leuk alternatief is een filmpje waarin u eventueel foto's verwerkt. Hierin laat u zien wat er het afgelopen jaar bij de OR is gebeurd. Uw achterban en bestuurder zijn zo binnen een paar minuten op de hoogte.

Nikki van Zunderd, trainer medezeggenschap bij TRAINIAC, tel.: (010) 753 83 30, e-mail: nikki@trainiac.nl, www.trainiac.nl

Communicatie bij geheimhouding

Successen delen is niet gemakkelijk als uw bestuurder u op verschillende punten geheimhouding heeft opgelegd. Overleg bij elk onderwerp met uw OR en uw bestuurder welke informatie u wél kunt delen met uw achterban. Vaak kunt u al iets vertellen zonder inhoudelijk op het punt in te gaan.

Draagkracht

Daarnaast kunt u uiteraard – nadat uw bestuurder een besluit bekend heeft gemaakt – uw rol in dit proces uitleggen. Op dit moment is de geheimhouding vervallen en kunt u in principe alle informatie delen. Overleg met de bestuurder welke informatie u wanneer mag delen. Laat hem inzien dat het communiceren over de rol van de OR ook bijdraagt aan de draagkracht van het besluit. Zo creëert u een win-winsituatie.

OR-INTERN VERGADEREN

Agenda OR-vergadering helpt u bij voorbereiding

Een duidelijke agenda helpt u om u goed voor te bereiden op de OR-vergadering. De OR-voorzitter – degene die meestal de agenda opstelt – geeft u een deadline voor het doorgeven van agendapunten. Als hij de agenda doorstuurt, kan hij duidelijk aangeven wat hij van u als OR-lid verwacht bij elk agendapunt.

Afdwalen

Elk punt op de agenda kan een ander doel hebben. Zo kan het ene OR-lid een aantal mededelingen doen met als doel kennis overdragen. Een ander OR-lid kan juist weer behoefte hebben aan ideeën en oplossingen. Het vooraf versturen van de agenda en eventuele bijlagen zorgt ervoor dat u zich kunt inlezen en alvast na kunt denken over bepaalde agendapunten. Een heldere agenda zorgt ervoor dat een vergadering gestructureerd verloopt en dat OR-leden niet te veel afdwalen van de vastgestelde agendapunten.

 **Op rendement.nl/ortools vindt u een praktische tool waarin u meer kunt lezen over de verschillende doelen die een vergadering kan hebben.**

ARBO WERKPLEZIER

Stress centraal in Week van de Werkstress

De Week van de Werkstress vindt dit jaar plaats van 12 tot en met 15 november. Dit jaar gaat de aandacht uit naar het vergroten van werkplezier als een manier om werkstress weg te nemen. Ook uw organisatie kan zich (weer) inschrijven!

Nee

Ook als alle werknemers in uw organisatie stressvrij lijken te zijn, is het goed om aandacht te besteden aan werkstress en het voorkomen daarvan. Psychische klachten, die bijvoorbeeld ontstaan door werkstress, veroorzaken namelijk een derde van het ziekteverzuim in Nederland. Stel uw bestuurder voor om mee te doen aan de Week van de Werkstress. Bij inschrijving ontvangt u een digitale toolkit met logo's, banners en ideeën om werkstress te voorkomen. Als u activiteiten organiseert in de week – denk aan trainingen gericht op nee zeggen of werknemers stimuleren lekker te wandelen in de lunchpauze – kunt u deze aanmelden. Meer informatie vindt u op duurzameinzetbaarheid.nl.