

Tweede Kamer geeft akkoord voor Huis voor Klokkenluiders

De initiatiefwet voor het Huis voor Klokkenluiders is goedgekeurd door de Tweede Kamer. In het amendement dat ook door de Tweede Kamer is aangenomen, staat dat werknemers pas bij het Huis terecht kunnen als zij de misstand eerst binnen de eigen organisatie hebben gemeld.

Misstanden

Met de initiatiefwet wordt het Huis ondergebracht bij de Nationale Ombudsman. Werknemers kunnen hier terecht als ze vermoeden hebben van misstanden op het werk. Denk aan werkgevers die zich niet aan wet- en regelgeving houden, als er sprake is van fraude of als de veiligheid en gezondheid van werknemers tekortschiet. De werknemer kan terecht bij het Huis voor advies en onderzoek.

Ophef

Eerder ontstond er enige ophef over de wet, omdat de ini-

tiatiefwet in strijd zou zijn met de Grondwet. Het Huis moet worden ondergebracht bij de Nationale Ombudsman, maar die mag zich alleen bezighouden met de overheid en niet met misstanden in de private sector. Van Raak (SP), die het initiatief tot het wetsvoorstel heeft genomen, is het hiermee niet eens. De wet kan volgens hem ook andere taken aan de Ombudsman toekennen.

Meerderheid

VVD en CDA stemden tegen het voorstel vanwege de mogelijke strijdigheid met de Grondwet. Toch hadden de zeven initiatiefnemers van het voorstel (SP, PvdA, Christen-Unie, Groenlinks, D66, 50Plus en Partij voor de Dieren) een meerderheid in de Tweede Kamer. In de Eerste Kamer komen de zeven partijen twee zetels te kort. Het is dus nog even afwachten wat de Eerste Kamer beslist.

Beoordelen op vermogen en niet op lengte dienstverband

Het is steeds minder vanzelfsprekend dat werkgevers hun werknemers belonen op basis van de lengte van hun dienstverband. Succesvolle organisaties belonen hun werknemers op basis van de toegevoegde waarde die zij bieden.

Resultaten

Door werknemers een beloning te geven die gebaseerd is op hun bijdrage aan de organisa-

tie, blijven ze gemotiveerd om betere resultaten te halen. Voor werknemers die net in dienst zijn, kan het soms frustrerend zijn als een collega die langer in dienst is meer verdient, terwijl ze niet altijd beter presteren. Dit heeft invloed op hun motivatie en bevoegenheid. Door werknemers te beoordelen op de bijdrage die zij leveren aan de organisatiedoelstellingen, krijgen zij een eerlijker salaris.

Houdt u ook zo van techno?

De snelle en ingrijpende veranderingen op technologisch gebied hebben meer effect op werknemers dan veel werkgevers denken. Natuurlijk hebben organisaties ook voordeel van de ontwikkelingen die elkaar in rap tempo opvolgen, maar de keerzijde is dat werknemers hierdoor stress ervaren. Volgens de Arboret moet uw bestuurder beleid voeren om deze zogeheten 'technostress' te beperken. Wat kan hij eraan doen en wat is de rol van uw OR?

In organisaties worden technologische ontwikkelingen op allerlei manieren toegepast. Zo is tijd- en plaatsafhankelijk werken (Het Nieuwe Werken) steeds gebruikelijker en staan we constant in contact met onze omgeving. De grenzen tussen werk en privé vervagen en het werk loslaten wordt steeds lastiger. Dit kan leiden tot technostress. De werkgever moet deze vorm van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) beperken of voorkomen.

RI&E

Dat die grenzen tussen werk en privé vervagen, is te herkennen in het feit dat steeds meer mensen op werk hun social media bijwerken (Twitter, Facebook et cetera) en thuis werkgerelateerde e-mails bekijken en beantwoorden. De reden dat veel mensen dat doen, is omdat ze bang zijn dat ze iets missen. Dit gedrag leidt uiteindelijk tot onzekerheid, dwangmatig checken en in paniek raken als er 'geen bereik' is. Terwijl de techniek eerst zorgde voor meer vrijheid, leidt het nu tot stress.

Technostress is een vorm van psychosociale arbeidsbelasting en hoort thuis in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Kijk bij het behandelen van de instemmingsaanvraag of er aandacht is voor technostress en er voldoende concrete maatregelen in het plan van aanpak staan.

Tegenprestatie

Het privégebruik van een zakelijke telefoon is een risico waarvoor specifiek aandacht nodig is. Werknemers hebben vaak het gevoel dat het controleren van hun werkmail een logische tegenprestatie is voor het privégebruik van het zakelijke toestel.

Kijk als ondernemingsraad eens kritisch naar de telefoonregeling en check of dit past binnen een goede zorg voor de arbeidsomstandigheden binnen uw organisatie. En





vraag de achterban naar hun ervaringen met het privégebruik van de zakelijke telefoon.

Functioneren

Heeft u veel collega's die thuiswerken? Dan is het zinvol om te pleiten voor duidelijke afspraken over de tijden waarop werknemers elkaar benaderen. Hierdoor vermindert de stress omdat helder is wat en wanneer er van iemand iets kan worden gevraagd. Ook automatisering kan leiden tot overbelasting en stress. De aandacht verschuift dan van de inhoud van het werk naar andere zaken, zoals het omgaan met nieuwe software. Een werknemer kan bang zijn dat hij niet meer goed mee kan komen. Deze twijfel neemt vaak toe als nieuwe (vaak jongere) werknemers spelenderwijs met de nieuwe software aan de slag gaan.

Opleiden

De ondernemingsraad heeft vaak adviesrecht bij de aanschaf van nieuwe automatiseringssystemen. Ga er dan niet blind van uit dat het altijd een verbetering is. Wordt er toch een nieuw systeem gekozen, maak dan afspraken met de bestuurder over het voorlichten en opleiden van werknemers. Ga eens langs bij collega's op sterk geautomatiseerde afdelingen en vorm een beeld van hun ervaringen. Krijgen ze wel voldoende tijd om nieuwe systemen onder de knie te krijgen?

Verzuim

Let na de introductie van het systeem op een eventuele toename van het aantal overuren en het verzuim door psychische klachten. Als dit laatste het geval is, overleg dan met de bestuurder of functieaanpassing of interne herplaatsing mogelijk is. Zo voorkomt de OR dat goed functionerende collega's buiten de boot vallen omdat ze het niet meer kunnen volgen.

Simon Troost, AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl, website: www.adviceselect.nl

Ondernemingsraad krijgt digitale overdosis

Internet is een bijna onuitputtelijke bron van informatie voor de OR. Als u gaat zoeken, verzamelt u al gauw meer informatie dan u nodig heeft. Omdat u niet weet hoe betrouwbaar de informatie is, kan onzekerheid ontstaan. Dit leidt tot stress. Vroeger was parate kennis erg waardevol, maar tegenwoordig ligt de nadruk op het beheersen van goede zoekstrategieën en het actief gebruiken en onderhouden van sociale netwerken. Neem deze verschuiving mee in het OR opleidingsplan. Leer vaardigheden aan die passen bij deze tijd zoals grote hoeveelheden informatie selecteren en beoordelen en timemanagement.

ACHTERBAN PENSIOEN

Geen korting op pensioen?

De grootste pensioenfondsen verlagen dit jaar de pensioenen niet. Dat geldt onder meer voor ABP, Zorg en Welzijn en metaalfonds PMT. In april 2013 moesten veel grote fondsen nog flink korten op de uitkeringen, met uitschieters tot boven de 10%. Er werd afgesproken dat de stand van de dekkingsgraden in december 2013 zou bepalen of de fondsen in april van 2014 opnieuw zouden moeten korten.

Stijgen

Zo moesten de fondsen in december 2013 een dekking hebben van minstens 104,3%. PMT zat daar net iets onder met 103,8%. Desondanks wil het fonds de pensioenen niet verlagen. Ook PME – het andere fonds in de metaal – bleef met 103,4% onder het wettelijk minimum, maar kort waarschijnlijk niet op de uitkeringen. Pensioenfonds Zorg en Welzijn verhoogt de uitkeringen juist. Volgens het fonds voor werknemers in de zorg is er ruimte om de pensioenen met 0,94% te laten stijgen. Het fonds voor de Bouw doet het nog beter, maar verhoogt niet. Of de fondsen die onder de wettelijke grens van 104,3% zitten ook echt niet hoeven te korten, is nog de vraag: de wet stelt dat wel verplicht.

PENSIOEN PENSIOENFONDSEN

Gemiddelde dekkingsgraad

De Pensioenthermometer meldt de volgende dekkingsgraden voor het gemiddelde Nederlandse pensioenfonds. De minimale dekkingsgraad die door De Nederlandsche Bank wordt voorgeschreven, is 104,3%.

Dekkingsgraad	2010	2011	2012	2013	2014
Januari	106%	108%	101%	101%	109%
Februari	106%	109%	99%	104%	
Maart	108%	112%	98%	107%	
April	107%	110%	98%	107%	
Mei	102%	109%	96%	104%	
Juni	101%	111%	94%	101%	
Juli	103%	107%	95%	104%	
Augustus	94%	101%	96%	104%	
September	99%	95%	*102%	107%	
Oktober	101%	98%	102%	110%	
November	104%	98%	103%	110%	
December	107%	98%	102%	109%	

* Per 30 september 2012 wordt een nieuwe, gunstigere rentecurve (UFR) gebruikt om de pensioenverplichtingen van pensioenfondsen te waarderen.

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orser

