

Bestuurder krijgt bij ontslag te maken met cao-commissies

Wil uw bestuurder een werknemer ontslaan, dan stapt hij daarvoor in de meeste gevallen naar UWV. Toch kan het zo- maar zijn dat hij straks een andere route moet volgen als hij ontslag wil aanvragen voor een werknemer. Valt uw orga- nisatie namelijk onder een cao, dan kan een cao-commissie deze taak van UWV overne- men.

Cao

De cao-commissie beoordeelt dan of uw bestuurder een werknemer wel mag ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen. Het is namelijk zo dat niet alleen de bedrijfsspe- cifieke omstandigheden een rol spelen bij deze vorm van ontslag, maar ook de wette- lijke regels die voor die organi-

satie gelden. Zo kunnen in de cao afwijkende regels staan over het afspiegelingsbeginsel. In sommige cao's word bij- voorbeeld afgeweken van het anciënniteitsbeginsel, waar- door werkgevers op basis van kwaliteitscriteria mogen be- oordelen of een werknemer wel of niet mag blijven. Houd dus altijd de regels van uw cao in de gaten!

Ontslagroute

Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de reden van het ontslag de route die de werkgever moet volgen. Bij ontslag om bedrijfsecono- mische redenen en ziekte moet de werkgever naar UWV. Bij ontslag om persoonlijke redenen moet hij naar de kan- tonrechter. Nu mogen werk- gevers nog zelf kiezen.

Lage verzuimcijfers voor 2013

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in 2013 is gedaald naar 3,9%. Het verzuim was nog nooit zo laag sinds het CBS in 1996 via deze methode het ziekteverzuim be- gon te meten.

Branche

Het gemiddelde verzuimpercen- tage is deels afhankelijk van de grootte van de organisatie. In de tabel hiernaast ziet u hoe het ziekteverzuim oploopt naarmate het aantal werknemers in de or- ganisatie stijgt. De OR krijgt zo ook een beeld of het gemiddelde verzuimpercentage in de eigen organisatie bij de percentages

uit de tabel in de buurt komt. Ligt het verzuim bij uw achter- ban een stuk hoger, dan is het goed om te kijken waardoor dat komt. Kijk met uw OR wat er eventueel schort in het arbobe- leid en maak gebruik van het initiatiefrecht om bij de bestuur- der een voorstel in te dienen. Kijk ook naar de cijfers van uw branche. Werkt u in een risico- sector, dan is het niet gek als het verzuim hoger uitvalt.

Verzuimpercentages 2013

aantal werknemers	verzuim- percentage
≤ 10	1,6%
10 - 99	3,4%
≥ 100	4,7%

Raadplegen met het MTO

Met behulp van een medewerkerstevredenheidsonder- zoek (MTO) wordt onderzocht hoe uw achterban tegen het werk aankijkt. De OR kan het onderzoek gebruiken om de bestuurder te adviseren in maatregelen die hij kan ne- men om de tevredenheid te vergroten. Maar hoe pakt u dit aan en wat is formeel gezien uw rol bij het MTO?

Een goede MTO geeft een objectief beeld van de manier waarop werknemers hun werk ervaren. Voor de directie is deze informatie belangrijk bij het oplossen van knelpun- ten in de werksituatie. De OR kan de uitkomsten op zijn beurt gebruiken bij het vaststellen van de eigen speerpun- ten en toetsen van advies- en instemmingsaanvragen.

Invloed

Een medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt alleen maar succesvol als er voldoende draagvlak voor is vanuit de achterban. En om dat bereiken, is het belangrijk dat werknemers het onderzoek vertrouwen. Hoe kunt u uw invloed gebruiken om dat gewenste draagvlak te creëren? Waar moet u op letten bij het uitvoeren van een MTO? En hoe kan de OR meer over zichzelf te weten komen?

Beeld

De directie en OR willen dat het MTO inzicht geeft in hoe werknemers hun werksituatie ervaren. Het is daarom be- langrijk dat veel vragenlijsten vanuit alle groepen in de or- ganisatie worden ingevuld. Gebeurt dat niet, dan bestaat het gevaar dat er een eenzijdig beeld ontstaat. Neem de vraag: willen jullie dat de kinderopvangregeling wordt aan- gepast? Stel dat 90% van de respondenten tussen de 25 en 40 jaar is. Dan zal het antwoord waarschijnlijk 'nee' zijn, terwijl andere werknemers er anders over denken.

Vragenlijsten

Voor een betrouwbare uitkomst zijn veel volledig ingevul- de vragenlijsten nodig en de ondernemingsraad kan daar bij helpen. Zorg dat de OR wordt betrokken bij het samen- stellen van de vragenlijst. Toets of deze eenvoudig inge- vuld kan worden, in begrijpelijke taal is en aansluit bij de belevingswereld op de werkvloer. Communiceer richting de achterban dat de OR vertrouwen heeft in de opzet en bij de voorbereiding betrokken is. Kijk ook of u kunt garan-





deren dat er sprake is van geheimhouding en anonimiteit. Doe dit alleen als u daar ook zeker van bent! Benadruk dat de OR de resultaten ook wil gebruiken om zelf speerpunten te definiëren.

Imago

Het MTO heeft in veel organisaties een slecht imago. Werknemers hebben vaak het gevoel dat tegenvallende resultaten worden verzwezen of dat er zelfs helemaal geen opvolging plaatsvindt. Om dat imago te verbeteren, is het slim om vooraf afspraken te maken met de directie over de planning. Vraag garanties en toezeggingen over het moment van bekendmaken van de resultaten. Spreek ook af wanneer het plan van aanpak klaar is met concrete acties, vastgelegde verantwoordelijkheden en een reële tijdsplanning. Ook maken veel werknemers zich zorgen over wie de vragenlijsten te zien krijgen. Vraag daarom vooraf aan de directie hoe de geheimhouding geregeld is. Vooral als HR of een stagiair het MTO uitvoeren, kan het vertrouwen laag zijn en de respons tegenvallen. Dring er daarom op aan dat een extern onderzoeksbureau de vragenlijsten samenstelt, verstuurt en analyseert.

Invloed

Veel OR'en denken dat ze instemmingsrecht op het MTO hebben, omdat het betrekking zou hebben op arbeidsomstandigheden. Maakt het MTO deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), dan zou het inderdaad instemmingsplichtig zijn. Maar hoe belangrijk is dit eigenlijk? Het levert uw OR uiteindelijk meer op door te kijken hoe u het MTO kunt gebruiken om uw invloed te vergroten. Kies daarom voor een minder formele aanpak. Maak afspraken over een actieve betrokkenheid van de OR en blijf betrokken bij het samenstellen van de vragenlijst, de wijze van uitvoeren van het MTO en de rapportage. En communiceer positief richting achterban en roep iedereen op om de vragenlijst in te vullen.

Simon Troost, Ondernemingsraad Online, e-mail: postmaster@ondernemingsraadonline.nl, www.ondernemingsraadonline.nl

Stel uw OR-vragen in het algemene MTO!

Een effectieve OR moet weten wat er leeft op de werkvloer. Een eigen OR-enquête houden is dan een goed idee. De OR krijgt daarmee inzicht in de ervaringen die de achterban heeft met de OR en ontdekt welke thema's er spelen. Houd er wel rekening mee dat het opzetten van een enquête niet eenvoudig is en de analyse veel tijd kost. U kunt er daarom ook voor kiezen om uw OR-vragen toe te voegen aan het MTO. Vraag daarin naar het imago van de OR, wat de achterban van u verwacht en wat ze bezighoudt. Verwerk de informatie in een OR-beleidsplan, koppel dit terug naar de achterban en stem uw activiteiten erop af.

Vrouwenquotum van 30% voor de Duitse top per 2016

Per 1 januari 2016 moeten de toezichthoudende organen van Duitse beursgenoteerde ondernemingen voor 30% uit vrouwen bestaan. Dat maakten de Duitse ministers van Justitie en Gezinszaken gisteren bekend. Daarmee krijgt Duitsland een wettelijk vrouwenquotum voor de toezichthouders bij grote organisaties.

Ondergrens

Ondernemingen die beursgenoteerd zijn én een raad van toezicht (RvT) of raad van bestuur (RvB) hebben, moeten per 2016 minimaal 30% van hun zetels laten bekleden door vrouwen. Organisaties die beursgenoteerd zijn óf een toezichthoudend orgaan hebben, moeten vanaf 2015 zelf een quotum vastleggen. Zij zijn niet gebonden aan het wettelijke quotum van 30%, maar mogen een eigen ondergrens bepalen. Ook overheidsinstanties vallen onder de quotumregels.

Nederland

Of een vergelijkbare regeling in Nederland zal worden ingevoerd, is niet duidelijk. Het is wel duidelijk dat er een stijgende lijn zit in het aandeel van vrouwen in de Nederlandse top. Zo steeg het aantal vrouwelijke commissarissen bij beursgenoteerde ondernemingen van 13,7% in 2012 naar 18% in 2013.

VNO-NCW

Werkgeversorganisatie VNO-NCW liet eind vorig jaar nog weten dat de sterke toename van vrouwen in topposities boekdelen spreekt en dat een quotumregeling niet nodig is. De vereniging van werkgevers vindt bovendien dat het vinden van de juiste persoon voor de juiste positie leidend moet zijn. Daarbij maakt het niet uit of dat nu een man of vrouw is.

Kiesgroepen

Wilt u het aantal vrouwen in uw OR stimuleren, dan kunt u daar actief aan werken door hiervoor bij de volgende OR-verkiezingen een kiesgroep in te stellen voor vrouwen. Door voor deze kiesgroep een bepaald aantal zetels te reserveren, legt u indirect een ondergrens vast voor het aantal vrouwen in de onderneming. Stellen meer vrouwen zich verkiesbaar dan er beschikbare zetels zijn in die kiesgroep, dan kunt u hen vragen om zich voor een andere groep verkiesbaar te stellen. Let op: u moet dit wel vastleggen in het OR-reglement!



Op rendement.nl/ortools vindt u de vaktol 'OR-reglement wijzigen'. Hiermee kunt u uw eigen reglement volgens de regels aanpassen.

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

