

Wettelijk scholingsrecht voor werknemers op stapel

Volgens de partijen D66 en CDA moet er een wettelijk recht op scholing komen. Dit scholingsrecht moet verder uitgewerkt worden in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), maar ook in individuele arbeidsovereenkomsten.

O&O-fondsen

Volgens het plan van de politieke partijen maken werkgevers en werknemers samen afspraken in de arbeidsovereenkomsten over scholing, zodat werknemers een leven lang blijven leren. Helemaal in het kader van duurzame inzetbaarheid. De sociale partners moeten volgens CDA verplicht opleidings- en ontwikkelings-

fondsen (O&O) inzetten voor scholing.

Kenniseconomie

Door scholing kunnen werknemers hun duurzame inzetbaarheid verbeteren. Op die manier wordt hun mobiliteit vergroot en dat helpt bij het vinden van een andere baan. Bovendien is het scholen van werknemers belangrijk voor de kenniseconomie. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven dat hij het niet nodig vindt om het recht op scholing wettelijk te verankeren. Wel besteedt hij hier aandacht aan in het wetsvoorstel Werk en zekerheid.

Geen deskundigenoordeel meer nodig bij ontslag

Een werkgever die een werknemer wil ontslaan omdat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie, heeft in de toekomst mogelijk geen deskundigenoordeel meer nodig. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt in de Verzamelwet SZW 2015 voor om die verplichting af te schaffen.

Vertragen

Omdat een zieke werknemer niet is verplicht om aan een deskundigenoordeel mee te werken, levert dit in de praktijk problemen op. Dat deskundigenoordeel is namelijk nodig om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden via

de kantonrechter. Door niet mee te werken, vertraagt de werknemer zijn eigen ontslag of houdt hij het zelfs tegen.

Weigeren

Om die reden stelt minister Asscher in de Verzamelwet SZW 2015 voor dat de werkgever geen deskundigenoordeel hoeft te verstrekken, als dit in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werknemer zijn medewerking weigert. Of de Verzamelwet wordt aangenomen en per wanneer deze regel van kracht wordt, is nog niet duidelijk. De nieuwe wet ligt bij de Tweede Kamer.

Reuring in uw salad bowl?

Organisaties worden steeds internationaler en veranderen daarmee steeds meer in een smeltkroes van culturen. Buiten het hoorbare verschil in taal zijn er minder duidelijke verschillen die grote gevolgen kunnen hebben. Niet voor niets vraagt de Stichting van de Arbeid aandacht voor taalverschillen in verband met de veiligheid. Want als werknemers veiligheidsprotocollen niet begrijpen vanwege een taalbarrière, kan dat nijpende situaties opleveren!

Mensen met verschillende achtergronden hebben verschillende gedragsregels aangeleerd. De normen en waarden die daarbij horen, komen vaak niet overeen met die van het gastland. Overtreedt een buitenlandse werknemer (onbewust) de regels, dan kan dit grote gevolgen hebben.

Veiligheidsvoorschriften

Vanuit ons eigen perspectief vinden we het normaal dat veiligheidsrichtlijnen van boven af worden opgelegd. Maar culturen verschillen en daarmee ook de manier waarop mensen tegen hiërarchie aankijken. En dat heeft automatisch effect op de naleving van veiligheidsvoorschriften: de één leeft de regels na zonder vragen te stellen, de ander kijkt er kritisch naar of negeert het. Een ander begrijpt de regels niet goed en durft geen vragen te stellen.

Gevaarlijk

Ook zijn er culturele verschillen bij het inschatten en aangaan van risico's. Het kan zijn dat een collega grotere risico's neemt en daardoor anderen in gevaar brengt. Sommige culturen houden van structuur. Regels, aanwijzingen



Collectieve voertaal niet heilig

Veel organisaties erkennen het probleem van taalverschillen en stellen een gemeenschappelijke voertaal verplicht. Vaak verschuift de aandacht voor andere verschillen en de effecten daarvan op veilig werken naar de achtergrond. Het is daarom aan uw OR of PVT om hiermee iets te doen. Vermoedt u dat dit probleem van invloed zou kunnen zijn op de veiligheid, dan is het verstandig het onderwerp op de agenda te zetten.



en procedures geven voor hen zekerheid. Overmatige regelzucht botst weer met culturen die graag improviseren. Al die verschillen leiden op de werkvloer tot een mengelmoes van opvattingen, reacties en werkwijzen. Het is dus logisch dat het niet (h)erkennen van al deze verschillen tot gevaarlijke situaties kan leiden.

Acties

Het negeren van culturele verschillen is niet de oplossing. Het is beter om begrip te creëren voor de verschillende normen en waarden en daarop te anticiperen. Dit vergroot de veiligheid en effectiviteit van het team. Gemengde teams leveren door hun verschillen vaak betere prestaties. Breng daarom als team (of organisatie) culturele overeenkomsten en verschillen in kaart. Versterk de interactie tussen teamleden zowel formeel als informeel. Een leiderschapsstijl waarbij men culturele verschillen bespreekbaar maakt, is onmisbaar. Dit kan voor de werkvloer, maar ook voor uw OR!

Aan de slag als OR

Op het gebied van veiligheid heeft uw OR een bevorderende taak. Maak daarom in het overleg de cultuurverschillen op uw werkvloer bespreekbaar. Nederlanders ontkennen vaak de culturele verschillen omdat wij gelijkwaardigheid en gelijke behandeling een belangrijke waarde vinden. Aan de andere kant moet de OR waken voor discriminatie.

Opper eens het idee dat in organisaties met een gemengd personeelsbestand een workshop omgaan met culturele diversiteit in het inwerkprogramma kan worden opgenomen. En kijk bij het bespreken van de RI&E en het plan van aanpak of de maatregelen die genomen worden de 'cultuurtoets' doorstaan.

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

Cultuurverschillen bepalen de praktijk

Eén van de regels uit de Arbowet is: u moet een onveilige situatie melden aan uw leidinggevende. Toch is dit voor sommige culturen een lastige regel. Vooral Aziatische culturen hechten veel waarde aan het voorkomen van gezichtsverlies. Een gevaarlijke situatie melden, wordt vaak uitgelegd als kritiek op de leiding. Omgekeerd zijn ze terughoudend in het geven van hun mening omdat ze zich niet kwetsbaar willen opstellen. Bij het samenwerken met Aziatische culturen is vooral de verpakking van de boodschap belangrijk. Communiceer indirect al dan niet via een tussenpersoon en geef feedback in een groep zonder namen te noemen. Beschrijf het probleem liefst hypothetisch en zo algemeen mogelijk. En wees geduldig; verwacht niet direct instemmende knikjes of een oplossing.

De gemiddelde dekking van de pensioenfondsen

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

Dekkingsgraad	2011	2012	2013	2014
Januari	108%	101%	101%	110%
Februari	109%	99%	104%	110%
Maart	112%	98%	107%	109%
April	110%	98%	107%	109%
Mei	109%	96%	104%	110%
Juni	111%	94%	101%	114%
Juli	107%	95%	104%	111%
Augustus	101%	96%	104%	112%
September	95%	*102%	107%	
Oktober	98%	102%	110%	
November	98%	103%	110%	
December	98%	102%	109%	

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

ARBO ONLINE PLATFORM

OSHWiki biedt soelaas op het gebied van arbobeleid

Onlangs is een nieuw platform gelanceerd dat gebruikers in staat stelt om samen te werken en kennis te delen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Onder de naam 'OSHWiki' ging het platform eind augustus live. Het platform is een nieuwe manier om online te netwerken met de OSH-gemeenschap om zo overheid, bedrijfsleven en werknemersorganisaties te ondersteunen bij het waarborgen van veilige en gezonde werkplekken. U vindt OSHWiki op oshwiki.eu.

Erkenning

Het platform levert niet alleen meerwaarde voor het vormgeven van het arbobeleid, maar ook aan de betrokkenen; zowel op professioneel als persoonlijk vlak. OSHWiki maakt het experts zoals u namelijk mogelijk om uw werk makkelijk op een handige plek te delen. Arboprofessionals kunnen zelfs erkenning krijgen voor hun expertise en kunnen daarnaast hun werk laten beoordelen door collega-experts.

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

