



Informatie bestemd voor uw Medezeggenschapsorgaan zoals OR, COR, PVT, DOR, GOR, GO en MR

Aanleiding: uw medezeggenschapsorgaan is lid van de NVMedezeggenschap (NVMz)

Nieuwsbrief juni 2016

Kalender

08 juni overleg met 2 Tweedekamerleden over gelijke Beloning mannen & vrouwen en toelichting op de brief van de NVMz - zie ook het artikel op pagina 2

17 juni bestuursvergadering

06 juli Bijeenkomst OR platforms georganiseerd door SER&MNO

07 juli Kennismaking met bestuur van de VASMO

16 september bestuursvergadering

25 november bestuursvergadering en bijeenkomst met de Raad van Advies

21 maart 2017 **Dag van de Medezeggenschap** - houd deze dag alvast hiervoor VRIJ



Klaartje Sluijs, ambtelijk ondersteuner

Sinds 1 juni heeft het bestuur van NVMedezeggenschap versterking kregen van Klaartje Sluijs, als ambtelijk ondersteuner. Klaartje zet zit graag voor ons in "Medezeggenschap is een waardevol instrument voor organisaties. Niet alleen vanuit het perspectief van medewerkers en cliënten, maar juist ook voor besturen, directies of management. Het is mijn overtuiging dat de kruisbestuiving tussen mensen met verschillende rollen elke organisatie sterker maakt. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar vraagt continu aandacht."

Resultaat themamiddag 'Democratisering' na ALV op 19 april 2016

Met behulp van de actieve werkvorm 'het wereldcafé' zijn met alle aanwezigen 4 thema's uitgewerkt waarvan de conclusies zijn:

1. Pro actieve OR

Pro-actieve medezeggenschap, met meer invloed op het beleid, is vaak een wens, maar nog niet vaak realiteit. Van groot belang zijn: 1) goed gebruik maken van het overleg op grond van WOR art. 24, 2) kwalitatieve scholing, 3) actuele kennis op peil houden, 4) waar nodig de hulp van extern deskundigen en 5) een goed contact met achterban. Een OR moet wel OR blijven en niet op de stoel van de bestuurder gaan zitten, maar soms mag een OR wel meer durf tonen. Wees baas in eigen brein en vertrouw op jezelf!

2. Zelfsturing zonder indirecte Medezeggenschap

'De koe bij de horens pakken'. Zelfsturing wordt omarmd in het debat en er zijn ideeën over hoe de invulling hiervan eruit moet zien. Er is ook weifel in het geloof van de praktische uitvoerbaarheid van zelfsturing en wat dat betekent qua nemen van verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid van gevolgen van besluiten. Geen angst maar weifel of iedereen hier wel rijp voor is. Autonomie / zelfsturing is eng op het moment dat je dit niet gewend bent of beter; niet geleerd hebt hiermee om te gaan (zowel aan de werkgever als werknemer kant). Er is een persoonlijke mening over namelijk dat het een generatie vraagstuk is. Latere generaties zijn veel meer op zelfsturing gericht en hierin ook de kansen pakken als onderdeel van overleven. Snelheid en innovatie gaan in de toekomst in organisaties de boventoon voeren en daarbij gaat zelfsturing een drive worden. Logge organen met hiërarchische lagen en trage besluitvorming gaan op lange termijn dodelijk voor continuïteit worden.

3. Participerende Medezeggenschap

Voor participerende medezeggenschap heeft de klant/cliënt de regie. Dan is er voor medewerkers, leiding RvB en RvC/RvT pas participerende medezeggenschap ook mogelijk. Hierbij gaat dan steeds meer de zeggenschap naar de klant. Dit geeft van medezeggenschap naar Zeggenschap. Wie het weet, dus klant/cliënt mag het zeggen. Dan is daadwerkelijk aandacht en erkenning en kan het vakmanschap van medewerkers echt tot zijn/haar recht komen.

Kortom van Angelsaksisch naar Rijnlants. Dat geeft samenwerking die prettig is en een goed functionerende organisatie.

4. Netwerk (Kern) OR

Benodigde ingrediënten zijn: inventariseren en weten wat de kwaliteiten van het personeel zijn, andere (hogere) competenties dan gewone OR, maatwerk, WOR inzetten waar nodig en betrekken van werknemers en zelfstandigen maar ook oud medewerkers op de Inhoud. De Kern OR is gericht op faciliteren op het proces, deze ook stevast toetsen. Daarmee ook minder zetels vastleggen. De Kern OR met als doel meerwaarde voor de organisatie (en niet carrière), focus op proces/ regie en medewerkers betrekken op basis van thema.

Gelijke Beloning mannen & vrouwen

Op 21 april jl. is het voorstel van wet van het Tweedekamerlid Yücel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen' besproken in de TweedeKamer. De brief van de NVMz is door 2 Kamerleden zo goed als letterlijk voorgelezen waarbij ook de bron (NVMz) herhaaldelijk is gevallen. Veel van de Kamerleden kunnen zich vinden in onze input en vinden deze er toe doen.

Op zich juicht de NVMz het initiatief toe namelijk dat er gezocht wordt naar een verbetering met als doel bewustzijn en controle op gelijke behandeling & beloning. Tegelijkertijd vraagt de NVMz zich oprecht af of het voorliggende wetsvoorstel de juiste oplossing is voor het probleem en over de vraag wat voor OR'en aangrijpingspunten kunnen zijn om zinvol met dit onderwerp aan de slag te gaan.

De input van de NVMz samengevat:

- a) Voeg aan art 28 lid 3 een stimulerende taak voor de OR toe op het gebied van gelijke beloning van mannen en vrouwen.
- b) Het idee om een OR instemmingsrecht (art. 27) te geven bij regelingen op het gebied van gelijke beloning van mannen en vrouwen is prima.
- c) Laat de ondernemer de OR informeren via art 31 d over de werkelijke (gemiddelde) beloning per functiegroep, uitgesplitst naar mannen en vrouwen.
- d) Zorg dat dit ook openbare informatie wordt via het jaarverslag via wijziging van het BW.
- e) Omdat gelijke beloning M/V een moeilijk grijpbaar ideaal is kunnen oorzaken per onderneming verschillend zijn. Geef daarom de OR de expliciet in de Wet opgenomen mogelijkheid dit zelf te onderzoeken binnen de onderneming.
- f) Om succesvol te zijn zal flankerend beleid nodig zijn.
- g) Denk ook na over rol personeelsvergadering en PVT (personeelsvertegenwoordiging).

Website

Een column iedere maand met een actueel thema is nieuw en interessant. Kijk voor de eerste editie op de website <http://www.nvmedezeggenschap.eu/>

PS *Stuur deze email even door naar:*

- ✓ *je collega or-leden en/of*
- ✓ *alle contacten die je op het terrein van medezeggenschap hebt*

zodat zij er ook kennis van kunnen nemen.

Voor meer informatie: zie <http://www.nvmedezeggenschap.eu/>

Fijne vakantie en graag tot in september



Voor, Door en Van de leden