



NIEUWSBULLETIN

ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

Nieuwsbulletin december 2020

Iedere maand nemen we je mee in de actualiteiten op het gebied van ontwikkelingen binnen organisaties/medezeggenschap en wet- en regelgeving. We verschaffen inzichten en geven tips hoe de OR zijn rol zo goed mogelijk vorm kan geven. Ook delen we leuke en nuttige werkvormen om tijdens je OR-werk te gebruiken.

Heb je tips voor ons? We horen het graag! Veel leesplezier!

Deze maand

De afgelopen weken waren spannend. Zouden we het virus onder controle krijgen zonder extra maatregelen? Helaas heeft dit niet zo mogen zijn. Uiteindelijk werden afgelopen maandag flinke nieuwe maatregelen aangekondigd.

Niet alleen de nieuwe maatregelen baren veel organisaties de nodige zorgen, ook het hoge ziekteverzuim door het coronavirus.

Daar waar december een maand hoort te zijn van samenzijn wordt het nu afstand houden en kerst vieren in zeer beperkte kring. We horen van OR-en dat het ook steeds lastiger wordt elkaar niet live te ontmoeten en alle bijeenkomsten via Zoom, Teams, enzovoorts vorm te geven. Zeker voor OR-en die de afgelopen weken verkiezingen hebben gehad en elkaar als team nog moeten leren kennen.

Naast al deze ontwikkelingen valt ons nog iets op. In menig organisatie vertrekt de bestuurder. Veel OR-en krijgen daardoor te maken met een aanstellingsprocedure van een nieuwe bestuurder.

Daarom deze maand:

- Hoe als OR met elkaar online contact blijven houden.
- Welke rol heb je als OR bij aanstelling van een nieuwe bestuurder.
- Wijzigingen in 2021

Online contact OR

Van het ene op het andere moment heeft de OR de omslag moeten maken van live vergaderen naar online. In sommige organisaties was de OR hier zelfs koploper in ten opzichte van de rest van de organisatie. Er wordt gewerkt met Zoom, Teams, Skype, Google Meet enz. Veel OR-en hebben hierbij zelf het wiel uit moeten vinden. Inmiddels is men eraan gewend geraakt.

Toch horen we van veel OR-en dat het online vergaderen erg vermoeiend is, er vooral heel efficiënt wordt vergaderd en dat er geen moment is om even de persoonlijke dingen met elkaar te delen. Ook blijkt het lastiger om van alle OR-leden inbreng te krijgen en verdwijnen sommige vergaderdeelnemers letterlijk en figuurlijk uit beeld.

Een aantal tips voor de vergadering

- Vaak zien we voorafgaand aan een live vergadering dat de deelnemers wat eerder binnen komen en voorafgaand aan het overleg tijd voor een praatje hebben. Dit kan online ook uitstekend. Spreek bijvoorbeeld af dat iedereen een kwartier voor aanvang van het overleg al inlogt om even de tijd te hebben met elkaar te delen hoe iedereen het maakt.
- Gebruik uitnodigende werkvormen om iedereen betrokken te houden bij het overleg. Wanneer je meningen of

ideeën wilt inventariseren, start dan een soort 'kettingbrief'. Geef als voorzitter een OR-lid het woord en vraag aan hem/haar aan wie hij/zij het woord doorgeeft. Doe dit totdat alle OR-leden een bijdrage hebben geleverd.

- Formuleer voorafgaand aan de vergadering een aantal stellingen over een agendapunt en vraag de OR-leden in hun omgeving een rood en groen voorwerp te zoeken. Vraag na iedere stelling wie voor (groen voorwerp opsteken) is en wie tegen (rood voorwerp opsteken) en vraag aan OR-leden wat maakt dat zij voor groen of rood hebben gekozen.
- Bedenk vooraf bij welk agendapunt de OR in kleinere groepen uiteen zou kunnen gaan (de zogenaamde break out rooms). Regel dit voordat de vergadering start vast in. Spreek af op welke manier vanuit de groepen dan weer in de centrale vergadering wordt teruggekoppeld.
- Houd om de 1 á 1,5 uur even pauze.

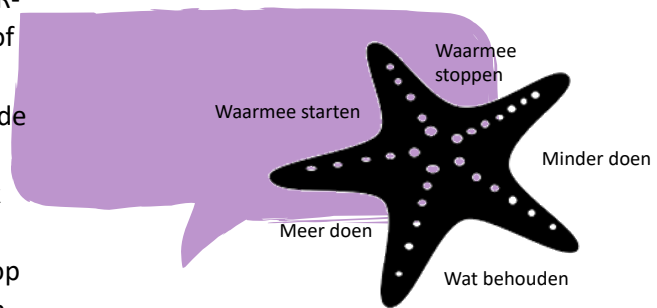
Een aantal tips als evaluatie

Om met elkaar de flow erin de houden, ook in de komende weken dat we nog in lockdown zitten, is het evalueren van de onderlinge samenwerking extra belangrijk. Stil staan met elkaar: hoe vinden we het gaan, hoe zit je erbij en wat kunnen we doen om het nog wat beter te doen? Door regelmatig te evalueren houdt je in deze gekke tijden niet alleen de focus op de inhoudelijke onderwerpen maar ook op de onderlinge samenwerking. En evalueren hoeft niet veel tijd te kosten en het kan prima online! Een aantal leuke werkvormen die gemakkelijk in te zetten zijn:

- Een voorwerp uit de ruimte
Vraag iedereen in de ruimte waar men zit een voorwerp te zoeken wat voor hen weergeeft hoe ze de vergadering hebben ervaren. Om beurten laten de OR-leden de voorwerpen zien en

geven aan waarom ze die hebben gekozen.

- Zeester
De OR-leden geven per onderdeel van de zeester weer hoe hun ervaringen zijn. Wat moeten we 'meer doen..', 'waarmee kunnen we starten...', 'Wat willen we meer doen...' enz. Een OR-lid kan alles bijhouden in Word en geeft daarvan een korte samenvatting weer. Vervolgens bepalen de OR-leden gezamenlijk met welke verbeterpunten ze de volgende bijeenkomst aan de slag gaan.



TIP: voor het invullen kun je ook Padlet gebruiken. Hier kun je gemakkelijk een gratis account aanmaken. De OR-leden kunnen via een link of QR code in de padlet komen om (eventueel vooraf) te reageren. De reactie kun je dan bespreken tijdens de vergadering.

Scan deze QR code om een voorbeeld te zien (ga op je telefoon naar je camera en scan de code)



Tip 2: je kunt in een padlet ook de OR-leden een PIN in laten vullen (wil je meer informatie over de Pin, mail ons dan gerust)

Let wel op: ook padlet is niet 100% veilig. Laat mensen niet reageren met bedrijfsnamen erin.

- M&M evaluatie
Stuur iedereen **voorafgaand** aan de vergadering een zakje m&m's en houd tijdens de vergadering een m&m's evaluatie. Laat de leden om beurten een M&M pakken uit hun zakje en de kleur geeft de vraag aan waarop ze kunnen reageren.

Groen	Wat ging goed, wat moeten blijven doen?
Rood	Wat ging niet goed, waar moeten we mee stoppen?
Oranje	Nieuwe ideeën waar we direct mee kunnen beginnen?
Geel	Wat moeten we meer doen?
Blaauw	Tip voor een teamgenoot
Bruin	Wat moeten we minder doen?

En na afloop, lekker opeten!

Wil je meer leuke evaluatie werkvormen ontvangen? Laat het ons weten!

Rol OR bij aanstelling nieuwe bestuurder

Wat zegt de WOR

Artikel 30 van de WOR geeft onder andere aan dat de OR adviesrecht heeft over de benoeming van de bestuurder. Hierbij staat vermeldt dat het advies van de OR op een zodanig tijdstip gevraagd moet worden, dat het advies van de OR nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Om het advies van de OR van wezenlijke invloed te laten zijn, zal de OR ten minste input moeten leveren over de profielschets en er zal er een gesprek mogelijk moeten zijn met minimaal twee van de laatst overgebleven kandidaten. Want wordt de OR pas betrokken bij de laatst overgebleven kandidaat, dan is de invloed op het besluit duidelijk minder 'wezenlijk'. In feite is er dan al een keuze gemaakt.

Hoe maximale rol OR waarborgen

Op het moment dat de OR hoort dat de huidige bestuurder vertrekt, is het raadzaam zo snel mogelijk contact op te nemen met de

Raad van Commissarissen/Raad van Toezicht om met hen vroegtijdig afspraken te maken over de betrokkenheid van de OR bij het sollicitatieproces.

Maximale betrokkenheid van de OR ziet er als volgt uit:

- De OR wordt vroegtijdig geïnformeerd over de keuze van het wervings- en selectiebureau.
- De OR levert input voor de profielschets van de nieuwe bestuurder.
- Een afvaardiging van de OR neemt zitting in de sollicitatiecommissie.
- De OR wordt geïnformeerd over wie de laatste twee kandidaten zijn en voert met hen afzonderlijk een gesprek.
- Mede op basis van dit gesprek formuleert de OR zijn advies.

Nieuwe bestuurder en dan?

- Investeer in het opbouwen van een relatie met de nieuwe bestuurder.
- Neem samen met de nieuwe bestuurder het bestaande convenant door en licht waar nodig de inhoud toe.
- Bedenk welke praktische afspraken de OR door wil laten lopen die eerder met de vorige bestuurder zijn gemaakt. Bespreek dit met de nieuwe bestuurder.
- Onderzoek hoe de nieuwe bestuurder aankijkt tegen medezeggenschap en de relatie met de OR. Deel hierbij ook de visie van de OR hierop.
- Bespreek de wederzijdse verwachtingen en wat er van elkaar nodig is deze te realiseren.

Selectie uit wijzigingen in 2021

Thuiswerken: vaste reiskostenvergoeding omlaag

De werkgever mocht tijdens de coronacrisis vaste vergoedingen van reiskosten blijven geven op basis van het 'oude' werkpatroon

ook al was er sprake van thuiswerken. Vanaf 2021 mag dit niet meer. Dan moeten de werkelijk gemaakte kosten weer de basis zijn voor de vergoeding van de reiskosten. Effect hiervan is dat veel medewerkers een lagere vergoeding zullen ontvangen. Een en ander is geregeld in het Besluit noodmaatregelen coronacrisis.

Bijtelling elektrische auto's gaat omhoog

Rijd je een auto van de zaak en gebruik je deze ook privé, dan is er sprake van bijtelling. De bijtelling van elektrische auto's gaat per 1-1-2021 van 8 naar 12 procent. Ook verlaagt de Belastingdienst het drempelbedrag naar 40.000 euro.

Werkkostenregeling

In de werkkostenregeling is nu sprake van een vrije ruimte van 1,2% van de loonsom dat gebruikt mag worden voor het doen van verstrekkingen en vergoedingen. Dit percentage wordt in 2021 iets aangepast en gaat naar 1,18%.

Loondoorbetaling bij ziekte

Met ingang van 1 september 2021 wordt het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de medewerker leidend bij de toets op het re-integratieverslag door het UWV.

De medewerkers behouden de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel van het UWV. Doelstelling van deze wijziging is loonsancties op basis van medisch verschil tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts te voorkomen.

Pensioen

Voor velen van ons een ingewikkeld onderwerp. En om eerlijk te zijn, dit is ook zeker niet ons specialisme. Maar toch, in de komende jaren staan er veel veranderingen op de planning in het kader van pensioen. Ook al heeft de organisatie tot 1 januari 2026 de tijd om het 'nieuwe pensioencontract' af te ronden is er al het een en ander te doen voor de OR. Het doel is dat de wet per 1 januari 2022 in werking treedt en dat daarna stapsgewijs een overstap wordt gemaakt naar een pensioenstelsel waarin alle

pensioendeelnemers een premieovereenkomst hebben. Dit houdt in dat er sprake is van een vastgestelde pensioenpremie voor de pensioenopbouw van de werknemer.

Wat kun je nu al doen als OR?

- Zet het onderwerp op de agenda begin volgend jaar en bespreek met de bestuurder welke stappen zij in de komende periode gaan nemen.
- Bepaal welke rol jullie als OR hebben bij deze verschillende stappen.

Volgend jaar zullen we een pensioenspecialist vragen om mee te schrijven aan onze nieuwsbrief zodat we jullie optimaal kunnen informeren over de rol van de OR hierbij.

FAQ

Mag de bestuurder bij een voorgenomen reorganisatie al met de betrokken medewerkers het gesprek over hun boventalligheid aangaan voordat de OR advies heeft uitgebracht?

Wanneer de bestuurder vooruitlopend op het uit te brengen advies van de OR medewerkers al informeert over hun boventalligheid geeft hij hiermee al uitvoering aan zijn voorgenomen besluit. Dit wordt dus gezien als een uitvoeringshandeling. Ook wanneer de bestuurder aangeeft dat één en ander onder voorbehoud van het advies van de OR is, mag dit dus in principe niet.

Tot zover

Tot zover ons nieuwsbulletin van december. We hopen hierin weer nuttige informatie te hebben verstrekt.

Hiermee sluiten we onze serie nieuwsbulletins van 2020 af. Terugkijkend op een heftig jaar, waarvan niemand eind 2019 heeft kunnen voorspellen dat dit ons allemaal boven het hoofd hing. Wij hebben met veel genoegen gewerkt aan de nieuwsbulletins waarop we ook veel positieve reacties hebben ontvangen. We gaan dan ook in 2021 door met het

uitbrengen van de nieuwsbulletins. Laten we hopen dat we dan op enig moment niets meer te melden hebben over corona.

Online basiscursus WOR

Om ervoor te zorgen dat nieuwe OR-leden zich snel en gedegen kunnen inwerken organiseren we in 2021 een online open inschrijvingen: Basiscursus Wet op de Ondernemingsraden.

Zijn er leden uit jullie OR die graag willen deelnemen? Inschrijven kan via: info@oosterhoornmz.nl. De training wordt verzorgd door Margo Hendriks.

De eerste onlinetrainingen voor 2021 zijn gepland op:

- Donderdag 21 januari
- Dinsdag 2 maart
- Maandag 12 april

Alle trainingen zijn van 09.00-13.00 uur.

Heb je vragen? Laat het ons weten!

Blijf ons je vragen mailen, dan besteden wij hier graag in de volgende nieuwsbrief weer aandacht aan.

Voor nu: blijf gezond, zoek vertier in heel kleine kring, het liefst onder de eigen kerstboom en geniet ondanks alles van de mooie dingen van het leven!

We zoomen, teamsen, skypen maar we hopen jullie volgend jaar vooral fysiek weer te kunnen zien!

