

Januari

10 en 11 januari 2011	Basiscursus OR	non-profit	Garderen
13 januari 2011	Invloed op arbeidstijden		Utrecht
13 en 14 januari 2011	Basiscursus OR	profit	Garderen
18 januari 2011 (start)	MHBO Bedrijfskundig management voor OR-leden		Woerden
19 januari 2011 (start)	Leergang Strategisch sturing geven aan de OR	Sector Zorg	Woerden
20 januari 2011 (start)	MHBO Bedrijfskundig management voor OR-leden		Woerden
20 januari 2011	Funcitiewaardering en beloning		Utrecht
20 en 21 januari 2011	Basiscursus VGW		Garderen
25 januari 2011 (start)	Leergang Communiceren met kracht		Woerden
27 januari 2011	OR en pensioenen		Utrecht
27 en 28 januari 2011	Voor DB-leden: het aansturen van de OR	profit	Garderen
27 en 28 januari 2011	Voor DB-leden: het aansturen van de OR	non-profit	Garderen
31 januari en 1 februari 2011	Financieel beleid	non-profit	Garderen

Februari

3 februari 2011	Arbo en leeftijdsbewust personeelsbeleid		Utrecht
3 en 4 februari 2011	Basiscursus preventiemedewerker	preventiemedewerkers	Garderen
3 en 4 februari 2011	Financieel beleid	profit	Garderen
10 februari 2011 (start)	Strategisch gezondheidsmanagement		Woerden
8 februari 2011	Good to Great (3 dagdelen)		Woerden
8 en 9 februari 2011	Basiscursus OR	non-profit	Garderen
10 februari 2011	Achterbancommunicatie		Woerden
10 februari 2011	OR-jaarverslag		Utrecht
10 en 11 februari 2011	Basiscursus OR	profit	Garderen
14 februari 2011	Medezeggenschap en management (middag en avond)		Utrecht
15 februari 2011	Grip op ziekteverzuim		Utrecht
17 februari 2011	Slimmer werken		Utrecht
28 februari 2011	Argumenteren is te leren! (3 dagdelen)		Utrecht

Maart

1 maart 2011	Effectief OR-werk met de 7 eigenschappen van Covey		Utrecht
1 en 2 maart 2011	Basiscursus PVT		Garderen
3 maart 2011	Organisatieopstellingen voor de OR		Woerden
3 maart 2011	De OR in debat		Utrecht
3 en 4 maart 2011	Basiscursus VGW		Garderen
14 en 15 maart 2011	OR en HRM		Garderen
14 en 15 maart 2011	Basiscursus OR	profit	Garderen
15 maart 2011	Omgaan met ongewenst gedrag		Utrecht
15 maart 2011	Ken de NEN: nieuwe arbonormen voor de kantooromgeving		Utrecht
17 en 18 maart 2011	Basiscursus OR	non-profit	Garderen
17 maart 2011	Financiële cijfers voor beginners		Woerden
17 maart 2011	Verslagleggen voor secretarissen		Utrecht
22 maart 2011	(W)OR voor beginners		Woerden
24 en 25 maart 2011	Effectief communiceren		Garderen
24 en 25 maart 2011	Arbo voor gevorderden		Garderen
28 en 29 maart 2011	Voor DB-leden: het aansturen van de OR	non-profit	Garderen
29 maart 2011	De rol van de OR bij ver- en nieuwbouwactiviteiten		Utrecht
31 maart 2011	Werkdruk te lijf!		Utrecht
31 maart 2011	OR en bezuinigingen		Utrecht

fnv

Formaat

sterkt mensen in het werk

**Inclusief
Arbokatern!**

MEETING 12

1^e kwartaal 2011

Met een overzicht van cursussen en studiedagen

**De bestuurder:
De OR? Daar heb ik
wel een mening over**

Pag. 6-7



**(m)HBO bedrijfs-
kundig management
voor OR-leden**

Start januari 2011



**Matchmaker:
kleine OR's
samen op
cursus**

Pag. 5



Inge Hofstee, bestuurder Höcker

Verder in dit nummer:

**Leergang: strategisch sturing geven aan de OR
Themacursus: Bezuinigingen**

www.fnvformaat.nl

Een vruchtbaar ongemak

Hans Hautvast,
directeur
FNV Formaat



**“ Hij weet het
altijd zo slim
te spelen! ”**

In een cursus wordt het gesprek met de bestuurder voorbereid. De sfeer is goed, en de standpunten van de OR-leden worden kortdaat en onderbouwd naar voren gebracht.

Dan komt de bestuurder binnen... Van de vastberadenheid bij de voorbereiding is weinig over. De sfeer is gespannen, de OR-leden draaien om de hete brij heen en als de bestuurder het woord neemt, is er geen weerwoord, er wordt ademloos geluisterd.

Ik zeg niet dat het altijd zo gaat, maar wel vaak. Gesprekken met de directie hebben voor veel OR-leden nog altijd iets ongemakkelijks, zeker als ze een officiële status krijgen. Niet elk OR-lid steekt meteen een goed verhaal af waar de bestuurder niet omheen kan. Vaak is de reactie zo verrassend dat het OR-lid even met de mond vol tanden staat. ‘Hij weet het altijd zo slim te spelen!’, hoort de trainer dan vaak na afloop. Maar zo is het niet.

Ook de bestuurder voelt ongemak. Dat merkte ik al eerder, toen ik in mijn vorige functie ook bestuurders leerde hoe ze zich effectief met de ondernemingsraad konden verstaan. Want een MT heeft meestal aan een half woord genoeg, terwijl de OR verlangt dat hij de lijnen van beleid uitvoeriger uitlegt. En als er dan stevig doorgevraagd wordt, blijken die lijnen soms plotseling wat minder helder. Zo bezien is de ontmoeting voor beide partijen ongemakkelijk.

Bestuurders verstaan de kunst om hun ongemak te verbergen wel wat beter dan de OR. Zij steken dan lange monologen af vol onbegrijpelijke woorden en concepten, of ze doen de inbreng van de OR af als detaillistisch. Ondernemingsraden laten sneller zien dat ze zich wat minder comfortabel voelen en dat geeft niet. Als ze de punten maar duidelijk en helder naar voren brengen. Als de OR maar blijft doorvragen. Dan wordt dat ongemak een vruchtbare basis voor een goed gesprek, vol onverwachte zienswijzen en aandachtspunten.

Laten we dat ongemak dus niet wegnemen. Daarmee doen we immers de basisvoorwaarde voor goede medezeggenschap teniet: dat de bestuurder zijn beleid zo moet kunnen uitleggen dat elke medewerker het begrijpt.

De OR moet zich vooral blijven gedragen als kritische factor die de bestuurder dwingt tot nadenken over andere zienswijzen, en die de bestuurder aanzet tot helder taalgebruik. En vooral niet lijken op een MT -met de bijbehorende managementtaal- dat aan een half woord genoeg heeft.

Hans Hautvast
Directeur FNV Formaat

Inhoud

Column Hans Hautvast	2
Bedrijfskundig management voor OR-leden	4
Matchmaker; voor kleine OR's	5
<hr/>	
(W)OR	6
De OR? Daar heb ik wel een mening over	
<hr/>	
Financieel beleid	8
Een tekort? De OR schiet te hulp	
Arbeid en gezondheid	10
Vijf jaar preventiemedewerker	
<hr/>	
Communicatie	12
Duidelijke taal	
Dagelijks bestuur	14
Persoonlijke effectiviteit	16
De 7 eigenschappen van effectief leiderschap	
<hr/>	
HRM/arbeidsvoorwaarden	18
EOR Services	20
Boek nu uw verkiezingsmanager!	22
<hr/>	
Strategie en beleid	23
Vijf vragen aan...	24
Aanmeldingsformulier	25
Algemene informatie	27
Kalender	28



Bedrijfskundig management voor OR-leden

Voor OR-leden: Bedrijfsopleidingen met GBIO-subsidie

Wilt u het OR-werk combineren met een erkende opleiding? Dan hebben de NCOI Opleidingsgroep en FNV Formaat u iets te bieden: bedrijfskundige opleidingen voor OR-leden. U versterkt niet alleen het OR-werk, maar ook uw persoonlijk functioneren in het dagelijkse werk. En u vergroot daarmee uw loopbaanperspectieven.

- MHBO Bedrijfskundig management voor OR-leden:
U kunt kiezen tussen de startdata: 18 januari of 20 januari 2011.

We bieden ook aan:

- HBO leergang Bedrijfskunde voor OR-leden
- HBO bachelor Bedrijfskunde voor OR-leden

Uniek in Nederland!

Erkend diploma en ook nog goed voor uw (OR-)werk

In deze opleidingen werkt u praktijkgericht aan uw kennis, inzicht en vaardigheden. Als lid van de ondernemingsraad biedt deze aanpak u de mogelijkheid het geleerde direct toe te passen. De inhoud van de opleidingen is relevant voor OR-leden en draagt bij aan de kwaliteit en de effectiviteit van de medezeggenschap. Daar vaart uw organisatie wel bij. U behaalt bovendien een door het Ministerie van OCW erkend, waardevol diploma. Dat is niet alleen goed voor uw OR-werk, maar ook voor uw loopbaan.

FNV Formaat en NCOI: een sterk duo

De combinatie FNV Formaat en NCOI Opleidingsgroep is een sterke. FNV Formaat is de grootste aanbieder van medezeggenschapstrainingen in Nederland en expert op dit gebied. NCOI is als grootste bedrijfsopleider van Nederland volledig gericht op erkende opleidingen voor werkenden. Onze organisaties staan garant voor een kwalitatief goede opleiding.

Doel en opzet van de opleiding

U krijgt bedrijfskundige kennis aangereikt en werkt aan de ontwikkeling van vaardigheden die u direct kunt toepassen op uw OR-werk. De bijeenkomsten zijn afwisselend en uitdagend en daarbij wordt u persoonlijk begeleid door een ervaren docent. Tussen de bijeenkomsten door werkt u aan praktijkgerichte opdrachten. De docent kent uw dagelijkse praktijk en legt voortdurend verbanden tussen de theorie en uw medezeggenschapswerk. Hierdoor wordt de leerstof levendig en begrijpelijk.

Incompany

U kunt zich opgeven als individueel OR-lid. Wilt u de gehele medezeggenschap een impuls geven, dan bieden wij u de mogelijkheid een incompanyprogramma te volgen, afgestemd op uw specifieke startniveau en situatie. Meer informatie? Bel Bert Kruijer: 0348 497 334.

**Voor informatie over de bedrijfsopleidingen
kijk op www.fnvformaat.nl.**



Zoekt uw OR een trainingspartner?

De Matchmaker



“ OR zkt. kl.
OR om training
te vln ”

Voor kleine ondernemingsraden is een training op maat een flinke investering. Daarnaast brengt medezeggenschap in kleinere organisaties vaak een eigen dynamiek met zich mee. De organisatiecultuur en wijze van werken voor de OR zijn vaak anders dan bij grote organisaties. FNV Formaat introduceert daarom “De Matchmaker”: een online-instrument waarmee u op basis van leerwensen, sector en complementariteit een scholingspartner kunt vinden.

Goedkoop samen op cursus

Waarom samen op cursus? U leert van elkaars ervaring en krijgt de kans met een blik van buiten te kijken naar het eigen functioneren van de OR en ieders bijdrage daarin. Een scholingspartner kan u juist iets bieden wat uzelf ontbeert. Of 'die ander' heeft al eerder oplossingen bedacht voor problemen die nu juist voor u actueel zijn. Kortom: 1+1 wordt 3. En het is een stuk goedkoper want de prijs wordt gedeeld door de 2 scholingspartners.

Gezocht:

- Kleine OR's die zich samen met een andere OR willen ontwikkelen

Wij vinden voor u:

- Een OR die aansluit bij uw OR.
- Een OR die past bij uw leerdoelen.

Met de juiste klik!

Kijk op www.fnvformaat.nl/dematchmaker

“ Je krijgt de OR die je verdient ”

De bestuurdersbril

Inge Hofstee,
bestuurder bij
Höcker



Ze traint bestuurders in de omgang met ondernemingsraden. Inge Hofstee weet waar ze over praat. Ze is zelf bestuurder en overlegpartner van de ondernemingsraad bij advocatenkantoor Höcker in Amsterdam. Hoe ziet zij het OR-werk? Welke opmerkingen maken bestuurders in haar trainingen over de ondernemingsraad?

‘Je krijgt de OR die je verdient.’ Ik leerde dat ooit van mijn opleider en het is waar: hoe minder aandacht en erkenning er is voor een OR, hoe lastiger het is met de medezeggenschap om te gaan. In mijn trainingen hebben bestuurders twee thema’s die steevast terugkomen: ze vinden het lastig om goede ondernemingsraad-leden te vinden en ze weten niet goed hoe ze met OR’s om moeten gaan.

OR-leden vinden

Ik adviseer bestuurders OR-leden te laten zien dat ze met hen willen werken. Bestuurders zijn gebaat bij goed overleg, ook voor draagvlak, en willen een positieve en kritische OR. Actieve meedenkers dus. Misschien is het niet overal het geval, maar bestuurders die ik tegenkom waarderen de medewerkers die net even verder kijken dan de grenzen van hun werkplek. Niet of nauwelijks hoor ik geluiden dat OR-werk schadelijk voor de loopbaan van medewerkers is. De insteek van bestuurders ervaar ik als positief!

WOR-allergie?

Bestuurders hebben soms kennisachterstand op het terrein van de WOR. In mijn trainingen richt ik me naast deze basiskennis op een goede dialoog met hun OR. Bestuurders twijfelen wel. Wat is nu precies wel en wat is niet adviesplichtig? Ze willen vaak maatwerk in de omgang met de WOR. Je hoort dan wel allergische reacties op ondernemingsraden die ‘op de wet gaan zitten’. Daar moeten ze mee leren omgaan want die wet is er niet voor niets en biedt de basis voor dialoog. Bestuurders zien nog wel een ander struikelblok: de persoonlijke betrokkenheid van OR-leden bij het wel en wee van werknemers. Onderwerpen worden dan te veel op individuen betrokken.

Veranderingen

Medezeggenschap is sterk aan veranderingen onderhevig. Steeds vaker passen grotere bedrijven daarin een dialoogmodel met de medewerkers toe. Dat werkt goed.

Hoewel ik daar nu nog niet veel van merk kunnen aandeelhouders, commissarissen, besturen of raden van toezicht ook zorgen voor veranderingen. Neem corporate governance, dat is echt “hot”. Helaas is het nog zo dat ondernemingsraden geen enquêterecht hebben. Maar als je het over de toekomst hebt...

Medezeggenschap en management: een mooie match?

14 februari 2011 (middag en avond) Utrecht

Samen met de bestuurder op cursus? Kijk voor meer informatie op www.fnvformaat.nl of bel Gabbie van der Kroef: 0348 497 397.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie.

“ OR is sparring partner, intermediair en thermometer ”

Als Managing Director Northern Europe bij PPG heeft ook Oscar Weber een duidelijke mening over goed-functionerende medezeggenschap. Deze bestuurder dicht de OR belangrijke taken toe.

De OR heeft wat mij betreft verschillende rollen. Zo zie ik de OR als sparringpartner van de directie. Binnen een onderneming kan de drijfveer weleens winstoptimalisatie op korte termijn zijn. Dan is de OR juist bij uitstek de ‘gatekeeper’ die de continuïteit op de lange termijn in de gaten houdt.



Oscar Weber,
bestuurder
bij PPG

Thermometer

De OR is voor mij de thermometer van de organisatie als het bijvoorbeeld gaat over normen en waarden. De medezeggenschap adresseert dan misstanden die de directie anders mogelijk niet bereiken. Ten slotte kan een OR draagvlak creëren voor managementbesluiten zolang deze in goed wederzijds overleg tot stand zijn gekomen.

Niet alleen theorie

Ik zeg dat niet in theorie, ik maak dat ook zo mee. Bij trajecten rondom samenwerking en herstructurering had onze OR een duidelijke rol. Niet alleen als sparringpartner voor ons, maar ook als intermediair tussen werkgever en vakbonden. Terwijl de OR feitelijk geen rol had bij de totstandkoming van het sociaal plan. De toegevoegde waarde laat zich ook zien bij bijvoorbeeld arbeidstijdenmanagement, fusies, overnames en herfinancieringen. Het is een groot voordeel om met een brede werknemersvertegenwoordiging van gedachten te kunnen wisselen over voorgenomen besluiten. Je krijgt zo ook verschillende invalshoeken mee.

Nu even niet?

Ik kan niet echt specifieke momenten noemen waarbij ik dacht: Nu even geen OR. Heel af en toe vind ik dat agendapunten van de OR erg gericht zijn op details uit de dagelijkse praktijk. Of dat de communicatie naar de achterban nog gebaseerd is op traditionele (polariserende) arbeidsverhoudingen. Terwijl de werkelijke verhoudingen uitstekend zijn. Met werkelijke verhoudingen bedoel ik dan de samenwerking met als oogmerk de onderneming ook op de lange termijn te continueren. Al met al mag de OR ook naar buiten toe wat meer gericht zijn op samenwerking.

(W)OR Kalender

Basiscursus OR	13 en 14 januari 2011	€ 699,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage.	Garderen	profit
	10 en 11 februari 2011	Incl. accommodatiekosten en documentatie.	Garderen	profit
	14 en 15 maart 2011		Garderen	profit
	10 en 11 januari 2011		Garderen	non-profit
	8 en 9 februari 2011		Garderen	non-profit
	17 en 18 maart 2011		Garderen	non-profit
Medezeggenschap en management	14 februari 2011	€ 365,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie	Utrecht	
Basiscursus PVT	1 en 2 maart 2011	€ 899,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie	Garderen	
(W)OR voor beginners	22 maart 2011	€ 335,- p.p. excl. BTW, Incl. WOR-boekje , accommodatiekosten en documentatie	Woerden	

Een tekort? De OR schiet te hulp

De ondernemingsraad van een welzijnsorganisatie maakte zich zorgen, grote zorgen zelfs. De bestuurder had het exploitatieoverzicht van het eerste half jaar gestuurd in het kader van de bespreking van de algemene zaken (artikel 24). Nou, het exploitatieoverzicht zag er niet goed uit. Volgens de begroting had het een klein overschot moeten zijn, maar de werkelijkheid was anders: er was een tekort. Bovendien zat bij de stukken een notitie van de bestuurder waarin hij meldde dat de gemeente bezuinigingen op de welzijnssubsidies aankondigde. Volgend jaar 10%, over de komende drie jaar oplopend tot 25%. Help!

Noodrem niet nodig

De OR constateerde dat er geen voorstellen stonden in de notitie, zelfs niet voor een oplossingsrichting. Niet afwachten maar anticiperen dus. Daarom besloot de ondernemingsraad het overleg samen met een adviseur goed voor te bereiden.

Samen met de OR maakte ik een analyse van het weerstandsvermogen van de organisatie. Kon dat nog tegen een stootje of niet? Dat bleek gelukkig mee te vallen. Er was in verhouding tot de omzet nog een stevig eigen vermogen. En er was nog voldoende geld in kas om alle betalingen te verrichten. De liquiditeitsbegroting liet zien dat deze situatie tot het einde van het jaar niet zou veranderen: ombuigen moest, maar een ruk aan de noodrem was niet nodig. Met het oog op de komende bezuinigingen was ombuigen alleen echter niet voldoende. Er moest meer gebeuren. Maar wat?

Sleutel

De gemeente had wel percentages genoemd, maar niet aangegeven op welke activiteiten bezuinigd zou worden. Hoe kun je nu al vooruitlopen op bezuinigingen als je niet weet waar je precies moet bezuinigen? De organisatie bood een breed pakket aan activiteiten: van peuterspeelzaalwerk tot maatschappelijk werk, straathoekwerk en sociaal-cultureel werk.

In het overleg werd duidelijk dat ook de directie met dit probleem zat. Na lang en vruchteloos heen en weer praten kwam de OR-voorzitter met een opmerking die de sleutel zou blijken voor de oplossing. “Straks weet je wel waar de klappen vallen. Richt de organisatie zo in dat je dan niet steeds je organisatiestructuur hoeft aan te passen.”

Gedurfd model

Het organisatie-model dat na een paar maanden van overleg op tafel lag, is gedurfd. Hele lagen management zijn verdwenen. Per werksoort wordt uitgegaan van één pool van professionals, met één eindverantwoordelijke manager en zelfsturende teams zonder coördinator of teamleider. De mensen worden zelf geacht, via het werkoverleg, de teamtaken op te pakken en te verdelen. Dat past mooi bij de opdracht die de ondernemingsraad in artikel 28 WOR heeft gekregen: werkoverleg en het zo laag mogelijk in de organisatie neerleggen van verantwoordelijkheden stimuleren. Vacatures worden zo min mogelijk vervuld en dan nog alleen op tijdelijke basis. Zo wordt het natuurlijk verloop ook een handje geholpen. De komende jaren moet blijken of het ook werkt.

Frank Schreiner, Adviseur FNV Formaat
E-mail: Frank.Schreiner@fnvformaat.nl
Telefoonnummer: 0348 497 118



Financiële cijfers voor beginners

17 maart 2011 Woerden

De OR kan informatie halen uit de jaarrekening, balans en begroting en stuit daarbij op begrippen als debiteuren, liquide middelen, vlottend kapitaal en resultatenrekening. Afschrikwekkende termen? Dat valt mee! Cijfers zijn leuk, als ze maar in begrijpelijke taal worden uitgelegd.

Na deze dag kent u de belangrijkste financiële basisbegrippen, weet u hoe u naar uw financiële stukken kunt kijken en bent u in staat de juiste vragen te stellen tijdens het overleg met uw bestuurder.

FNV Formaat i.s.m. Bureau Ratio

Deelnemersbijdrage:

€ 335,- p.p. excl. BTW.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Financieel beleid

Profit:

3 en 4 februari 2011 Garderen

Non-profit:

31 januari en 1 februari 2011 Garderen

Cijfers geven niet alleen inzicht in de financiële situatie van uw organisatie, maar geven ook informatie over beleidskeuzes.

Na deze cursus kent u de financiële basisbegrippen, kunt u de jaarrekening en begroting lezen en weet u wanneer u welke vragen kunt stellen aan de bestuurder. U gaat aan de slag met financiële stukken uit uw organisatie.

Deelnemersbijdrage:

€ 699,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.

OR en bezuinigingen

31 maart 2011 Utrecht

De wereldwijde economische crisis is nog steeds voelbaar. Reorganisaties en faillissementen blijven zich aankondigen. En opnieuw doemen financiële problemen op doordat miljardenbezuinigingen zijn aangekondigd. De overheid gaat bezuinigen en dat merken instellingen die van de overheid afhankelijk zijn. Maar ook bedrijven die op de markt opereren hebben te maken met minder inkomsten. De vraag blijft achter en niets doen leidt tot problemen. Daarom kiezen veel bestuurders voor bezuinigingsoperaties en daarmee gepaard gaande reorganisaties.

Na deze themadag kent u de aanleiding tot bezuinigen en kunt u de bezuinigingsplannen en de gevolgen voor werknemers beoordelen. Daarnaast kent u de rol en positie van de OR en krijgt u praktische tips om direct aan de slag te kunnen.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Vijf jaar preventiemedewerker Happy birthday!

FNV Formaat houdt wel van een feestje met visie. Zeker als dat feestje goed wordt bezocht. Tijdens de Dag van de Preventiemedewerker werden kritische noten gekraakt en mooie conclusies getrokken. Op basis van gedegen onderzoek natuurlijk!

Vijf jaar is mooi, maar hoe (goed) wordt de taak van de preventiemedewerker bij Nederlandse bedrijven en instellingen eigenlijk ingevuld? Wat is de meerwaarde van de functie preventiemedewerker en hoe verhoudt deze zich tot andere rollen in een organisatie?

Adviseurs Nicole Pikkemaat en Carolina Verspuij van FNV Formaat presenteerden de uitkomsten van een onderzoek dat ze samen met Kluwer uitvoerden. Zo ontbreekt bij 42% van de preventiemedewerkers een duidelijke functieomschrijving. Bovendien worden ze te weinig ingeschakeld bij projecten als nieuwbouw en de herinrichting van werkplekken. De uitkomsten van het onderzoek vormden de basis voor de forumdiscussie met onder meer Marga Zuurbier, directeur van de Arbeidsinspectie, en Paul Ulenbelt, Tweede Kamerlid voor de SP. Die laatste kondigde aan dat hij de onderzoeksresultaten gaat aanklaarten bij de minister van SZW. 'We hebben het tot nu toe niet over de preventiemedewerker gehad. Dat moeten we maar eens snel gaan doen.'

Conclusies

- sociale partners moeten in de arbocatalogus kaderafspraken maken over de functieomschrijving van preventiemedewerkers;
- de Arbeidsinspectie moet een pilot van drie maanden uitvoeren om de aanwezigheid – en de kwaliteit – van preventiemedewerkers te controleren;
- we moeten leren van de structuur rondom de opleiding en certificering van preventiemedewerkers in België.

In een open brief aan de minister van SZW verwoordde dagvoorzitter Koen Langenhuysen de voornaamste punten van de forumdiscussie namens de 130 congresbezoekers.

Interesse in de open brief en de resultaten van het onderzoek?

Raadpleeg www.fnvformaat.nl of neem contact op met:

Nicole Pikkemaat: Nicole.Pikkemaat@fnvformaat.nl, 0348 497 209

Carolina Verspuij: Carolina.Verspuij@fnvformaat.nl, 0348 497 221

Jaarkalender voor preventiemedewerkers:

3 en 4 februari 2011	Basiscursus preventiemedewerker
12 april 2011	Assertief communiceren voor preventiemedewerkers
10 mei 2011	Netwerkbijeenkomst voor preventiemedewerkers
13 en 16 september 2011	Basiscursus preventiemedewerker
17 november 2011	Assertief communiceren voor preventiemedewerkers
6 december 2011	Netwerkbijeenkomst voor preventiemedewerkers

Voor meer informatie over deze themacursussen of aanmelden zie www.fnvformaat.nl



Duidelijke taal

Communiceren met de achterban, zo moeilijk is dat toch ook weer niet? Je verspreidt de notulen van de OR-vergadering, maakt een mooie nieuwsbrief, en verzorgt één keer per jaar een volledig overzicht van wat de OR gedaan heeft via het jaarverslag.

Zeker als je de Nederlandse taal enigszins beheerst, is het best te doen om een stukje met een kop en een staart op papier te zetten. Dat is inderdaad zo. Maar de grote vraag is natuurlijk of het ook gelezen wordt. Want waarom zou die lezer juist jouw bijdrage er uitpikken en niet die van een ander, of waarom zou hij niet liever de krant of een boek pakken, een tweet versturen, facebook bijwerken, met het thuisfront sms'en of de nieuwe vakantiebestemming uitzoeken?

Laten we eens de proef op de som nemen en kijken of we u weg kunnen jagen met de volgende zin uit een nieuwsbrief van een willekeurige ondernemingsraad. "Het voorstel van de bestuurder om te komen tot een wijziging van de systematiek betreffende de reiskostenvergoeding heeft tot veel beroering onder alle geledingen van het personeel geleid. De ondernemingsraad is daarom voornemens dit onderwerp op de eerstvolgende OV op de agenda te zetten, waarbij de OR zich als taak stelt de belangen van het personeel zo goed mogelijk te behartigen."

Bent u er nog? Uw collega voor wie deze nieuwsbrief bedoeld was waarschijnlijk niet. Die twittert: "Lees nu de OR-nieuwsbrief. Saaiiii!! Ga maar een bakkie koffie halen." Terwijl diezelfde OR ook had kunnen schrijven: "De OR wil dat de bestuurder het voorstel voor verslechtering van de reiskostenregeling intrekt." Dat is heldere taal, waarbij diezelfde collega direct beseft dat u zich hard maakt voor zijn belangen, en waarbij de bestuurder ook weet dat hij een serieus probleem heeft. Grote kans bovendien dat er veel belangstelling ontstaat voor de afloop van de overlegvergadering. En dan heeft u uw doel bereikt. Want goed schrijven is meer dan verslag doen van wat er gebeurd of besproken is. Het gaat erom de lezer te prikkelen en te raken. Zodat u hem niet wegjaagt, maar meeneemt naar de boodschap die u wilt overbrengen.

Jasper Mulder is zelfstandig journalist en geeft redactioneel en communicatieadvies. Aldo Dikker is freelance journalist, hoofdredacteur van Zeggenschap en schrijft voor onder meer Praktijkblad Ondernemingsraad.



Jasper Mulder

Aldo Dikker



Communiceren met kracht!

Start: 25 januari 2011 Woerden

Wilt u de communicatie met de achterban doeltreffend maken? In dit coachingstraject leert u op welke wijze de communicatie kan worden georganiseerd, welke middelen het best kunnen worden ingezet en hoe deze zó kunnen worden gemaakt dat ze ook worden gelezen. De nadruk ligt op schriftelijke communicatie, waarbij flink wordt geput uit de gereedschapskist van de journalist.

In dit traject krijgt u allereerst de basis van communicatie. Vervolgens werkt u dit steeds verder uit; van communicatieplan tot concrete producten, een nieuwsbrief, al dan niet online, of een jaarverslag. De praktijk staat centraal. U gaat in op concrete communicatievraagstukken van de OR en helpt deze te verbeteren. Tijdens de bijeenkomsten is er vanzelfsprekend ook aandacht voor het vakwerk zelf. U leert aantrekkelijk en krachtig schrijven.

25 januari: De basis van communicatie
5 april: Nieuws van de OR
21 juni: Het artikel
11 oktober: Wat is er veranderd?

FNV Formaat i.s.m. Aldo Dikker en Jasper Mulder, journalisten

Deelnemersbijdrage:

€ 1.060,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage.
Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Achterbancommunicatie

10 februari 2011 Woerden

Een OR die goed communiceert weet wat er leeft bij de collega's en laat hen weten hoe zij voor hun belangen opkomt.

Na deze dag kunt u uw OR-boodschap duidelijk laten overkomen. U onderscheidt uw achterban in verschillende groepen en bouwt een goede relatie met de achterban op. U weet mondelinge en schriftelijke communicatiemiddelen op de juiste wijze in te zetten en kunt een doordacht communicatieplan maken. Tenslotte communiceert u schriftelijk beter, zodat de boodschap overkomt.

FNV Formaat i.s.m. Schouten & Nelissen

Deelnemersbijdrage:

€ 335,- p.p. excl. BTW
Incl. accommodatiekosten en documentatie.

OR-jaarverslag

10 februari 2011 Utrecht

Het schrijven van het OR-jaarverslag is tijdrovend en een kunst op zich. Maar het is vooral ook een kans om de achterban te betrekken bij het OR-werk.

Deze dag maakt u een concrete start met het OR-jaarverslag. U gaat met een opzet van het jaarverslag naar huis. U heeft een inhoudsopgave, een voorwoord en aantrekkelijke teksten die interessant zijn voor de achterban.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p.
Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Argumenteren is te leren!

28 februari 2011 Utrecht

Gelijk hebben is niet hetzelfde als gelijk krijgen! Wilt u met de OR resultaten boeken, dan moet u de bestuurder zien te overtuigen op basis van argumenten.

Op deze dag leert u uw mening beter te onderbouwen, trucs te herkennen en te pareren en in te spelen op de redeneringen van een ander.

Deelnemersbijdrage:

€ 485,- p.p.
Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Effectief communiceren

24 en 25 maart 2011 Garderen

Een inhoudelijk perfect OR-advies geeft nog geen garantie voor succes. De wijze van communiceren is zeker zo belangrijk.

U krijgt inzicht in communicatirollen, in uw voorkeursrol en wat die betekent voor uw resultaten en die van de OR. Verder leert u vaste patronen te doorbreken waardoor u de samenwerking met OR-leden, directie en achterban verbetert. U heeft meer kans op succes!

Deelnemersbijdrage:

€ 699,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage.
Incl. accommodatiekosten en documentatie.

“Slapeloze nachten
heb ik ervan”

Steef

Tineke de Rijk,
trainer
FNV Formaat



“Ik weet nergens van!” OR-secretaris Steef reageert net iets te heftig op de vraag uit de achterban of er gereorganiseerd gaat worden. “Geloof je het zelf Steef? De OR weet van niets zeg je?!” Jan klappt de deur dicht. Steef voelt zich verstarren. In de OV heeft de directeur om geheimhouding gevraagd en deze is toegezegd. Je wilt de relatie immers goed houden, zeker als DB. Jan heeft gelijk: iedereen kan zien dat de productie snel terugloopt. En dat de OR druk aan het vergaderen is. Eerst maar eens voorzitter Els bellen: hoe ga je met dit soort vragen uit de achterban om? Nog langer doen of er niets aan de hand is tast zijn nachtrust aan. “Slapeloze nachten heb ik ervan, Els.”

Els zit met hetzelfde probleem. Thuis aan het werk wordt ze continu door verontruste collega’s gebeld en gemaïld. Iedereen is benieuwd naar de uitkomst van de extra OV, de vergadering die inderdaad over tegenvallende resultaten ging.

De directeur was tijdens die OV onverwacht open over de cijfers: de eerste twee kwartalen blijft de omzet onder de begroting en na een licht herstel ziet het er voor het tweede halfjaar helaas ook niet goed uit. De enige troost is dat ze het nog wat beter lijken te doen dan wat er van de concurrenten bekend is. Maar als het zo doorgaat stevenen ze keihard op verlies af en dat houdt geen enkel bedrijf lang vol.

Bij de OR kwam de realiteit hard aan. Ook bij een vermoeden is het niet eenvoudig de waarheid onder ogen te zien. In de sombere sfeer die daardoor ontstond knikte voorzitter Els direct met “ja natuurlijk” op de vraag van de directeur of de OR de gepresenteerde cijfers geheim wil houden. Eerlijk gezegd was ze ook blij dat de OR zo bij het begin van een waarschijnlijk onontkoombare reorganisatie betrokken werd.

Nu aan de telefoon zitten Els en Steef toch met een dilemma. Want hoe zit het met de achterban? Het contact met de directeur willen ze niet verliezen maar je moet ook je collega’s onder ogen durven te komen. Niet eenvoudig dus. Els en Steef besluiten om met de hele OR zo snel mogelijk bij elkaar te komen en af te spreken over wat je “mag” zeggen. Dit stemmen ze ook met de directeur af. En bij de gesprekken met hem zal wisselend een ander OR-lid zijn, zodat niet alles op de schouders van het dagelijks bestuur komt te liggen. Al met al een hele opluchting voor Steef!

Tineke de Rijk
Trainer FNV Formaat

Voor DB-leden: het aansturen van de OR

Profit: 27 en 28 januari 2011 Garderen
Non-profit: 27 en 28 januari 2011 Garderen
28 en 29 maart 2011 Garderen

Een cursus voor (vice-)voorzitters en secretarissen die vorm willen geven aan hun belangrijke rol binnen de OR.

Na afloop kunt u de OR effectiever laten werken en kunt u duidelijke doelen en prioriteiten stellen? U oefent bovendien verschillende vaardigheden zoals het efficiënt vergaderen, het helder begeleiden van besluitvorming en het aansturen van andere OR-leden.

Deelnemersbijdrage:

€ 799,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage.

Incl. **een extra trainer** op de tweede dag, accommodatiekosten en documentatie.

Verslagleggen voor secretarissen

17 maart 2011 Utrecht

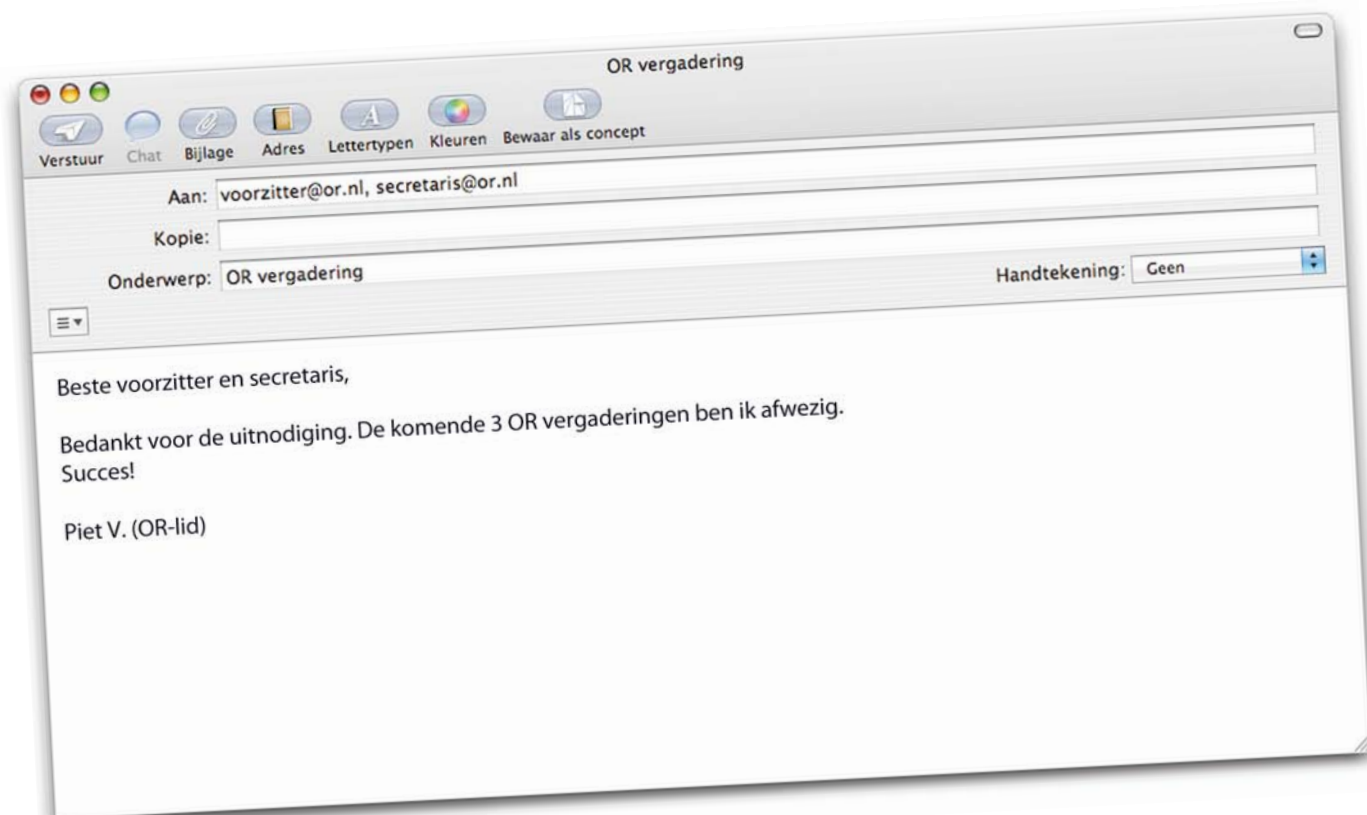
Wilt u meer weten over het maken van duidelijke aantekeningen en het opstellen van een helder verslag?

Na deze themacursus bent u voorbereid op uw rol als notulist en verslaglegger. U weet hoofdzaken te scheiden van bijzaken en bent goed in staat het overleg in hoofdlijnen weer te geven.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.



Persoonlijke effectiviteit

De 7 eigenschappen van effectief leiderschap:

1

Wees proactief

Meedenken, vooruit denken en oplossingen zoeken.

2

Begin met het einde in gedachten

Focus op je doel: reageert de OR op de bestuurder of trekt de OR zijn eigen plan.

3

Belangrijkste zaken eerst

Focus op de belangrijkste zaken, zo hou balans in je werk en je leven.

4

Denk win-win

Zoek naar oplossingen waar alle partijen beter van worden. Dit is de basishouding van echt effectief samenwerken en is ook toepasbaar binnen de medezeggenschap.

5

Eerst begrijpen, dan begrepen worden

Begrijp het belang van de ander. Heb de moed het eigen belang voor te leggen.

6

Zoek de energie

Volwassen samenwerking levert synergie op, ofwel $1 + 1 = 3$. dat geldt zowel voor de samenwerking met de bestuurder als de samenwerking binnen de OR.

7

Houd de zaag scherp

Dit is de eigenschap van vernieuwing, op de hoogte blijven en open staan voor verandering.



Effectief OR-werk met de 7 eigenschappen van Covey

1 maart 2011 Utrecht

Pas de 7 managementprincipes van Covey toe in de medezeggenschapspraktijk en verhoog niet alleen de effectiviteit van jezelf en de OR, maar verbeter ook de samenwerking en communicatie met de bestuurder.

Met deze eigenschappen kan elke OR gericht en praktisch aan de slag. U zult merken dat er nog veel te winnen is, zowel voor de OR als voor de organisatie.

FNV Formaat i.s.m. FranklinCovey Nederland

Deelnemersbijdrage:

€ 415,- p.p.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.

De OR in debat

3 maart 2011 Utrecht

Een debater ontwikkelt vaardigheden als formuleren, analyseren en presenteren. Dit komt de kwaliteit van de communicatie binnen de OR en met bestuurder en achterban ten goede.

Tijdens deze training leert u de fijne kneepjes: razendsnel argumenteren, presenteren onder druk, pijnpunten analyseren en adequaat reageren.

FNV Formaat i.s.m. Debatrix

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Slimmer werken

17 februari 2011 Utrecht



U heeft veel werk, taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast wordt de stroom aan informatie die u moet verwerken en plannen groter en groter. En met 'het nieuwe werken' is er door flex- en thuiswerken minder controle en wordt van werknemers verlangd dat zij gestructureerd werken en meer verantwoordelijkheid nemen.

Dit vraagt om een nieuwe, slimmere manier van werken. Maar het valt niet mee met gewoonten te breken, ook al zou een verandering van onze aanpak gunstig zijn. Na deze dag kunt uw aanpak met succes wijzigen. U kunt uw productiviteit vergroten en efficiënt en effectief uw (OR-)werk doen?

FNV Formaat i.s.m. PEP® worldwide-Europe

Deelnemersbijdrage:

€ 390,- p.p.

Incl. het boek 'Het Persoonlijk Efficiency Programma', accommodatiekosten en documentatie.

Organisatieopstellingen voor de OR

3 maart 2011 Woerden

Een organisatieopstelling is een nieuwe methode om naar een probleem of vraag te kijken binnen een organisatie. Deze methode ziet elke organisatie als een systeem met daarbinnen weer andere systemen (bijvoorbeeld afdelingen of teams). Als er iets speelt binnen een team of als je ergens in de organisatie iets verandert, heeft dat invloed op anderen; ten goede of ten kwade.

Tijdens deze dag krijgt u inzicht in organisatorische vraagstukken maar ook in sluimerende conflicten of steeds terugkerende patronen binnen uw eigen OR of organisatie. Het resultaat van een opstelling ligt op het vlak van het vergroten van inzicht in verhoudingen, het bieden van nieuwe perspectieven op bestaande problemen en zicht op nieuwe oplossingsrichtingen.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p.

Incl. accommodatiekosten en documentatie.

NIEUW

OR en functiewaardering

Pieter Kas,
adviseur
FNV Formaat



“**Doe het
niet alleen**”

De OR heeft instemmingsrecht over het invoeren, wijzigen of opheffen van een systeem van functiewaardering en beloning op basis van artikel 27, lid 1c. In de beleving van veel ondernemingsraden is functiewaardering een lastig onderwerp. Veel mensen begrijpen niet dat het om de waardering van de functie gaat en niet om de waardering van de mens. Functiewaardering is technisch: er wordt gewerkt met systemen die zijn ontwikkeld door systeemhouders en die gebruikt worden door ter zake kundige adviseurs.

Wat is functiewaardering?

Functiewaardering is het waarderen van de functie op zwaarte. Het resultaat van een functiewaarderingstraject is dat alle functies binnen de organisatie of een gedeelte daarvan, in volgorde van zwaarte zijn gezet. Doel hiervan is om een indeling te maken naar loonschalen.

Wat is een functiewaarderingssysteem?

Een functiewaarderingssysteem is een systematiek om te komen tot een rangorde van functies in termen van zwaarte. Het meest eenvoudige systeem is het op een rij leggen van functies en deze onderling met elkaar vergelijken. De meeste systemen werken echter met een aantal waarderingskenmerken (gezichtspunten of wegingsfactoren). Aan deze kenmerken worden per functie punten of niveaus toegekend. Deze toekenning bepaalt de zwaarte en daardoor het salaris.

Wat is de taak van de OR?

De wijze waarop de OR betrokken wordt bij een functiewaarderingssysteem is bepalend voor de mate van complexiteit. In de meeste cao's ligt het systeem van functiewaardering min of meer vast. De OR heeft dan vooral een controlerende taak en ziet toe op naleving van de cao (artikel 28 WOR).
Wat ook kan: het systeem ligt vast maar de functies moeten nog gewaardeerd worden. De OR heeft dan instemmingsrecht over het invoeringstraject. Soms regelt de cao een systeem, maar geeft het systeem de werkgever vrijheid tot handelen. Over deze vrijheid van handelen geldt in principe het instemmingsrecht van de OR.
De cao kan ook ruimte laten voor de bepaling van het systeem of het bedrijf valt niet onder een cao. De OR heeft instemmingsrecht over de keuze van het systeem. In alle gevallen heeft de OR een boeiende maar complexe klus te klaren.

Welk systeem?

Functiewaarderingssystemen zijn lastig te vergelijken. Eigenlijk is het lood om oud ijzer: in de kern worden dezelfde aspecten gewogen, maar worden ze anders genoemd en deels anders gedefinieerd. Vaak terugkerende waarderingskenmerken zijn kennis, zelfstandigheid, complexiteit en afbreukrisico.

Het is daarom verstandig een adviseur in te schakelen of de vakbonden erbij te halen. Of een cursus functiewaardering en beloning te volgen. Dat kan ook op maat.

Funciewaardering en beloning

20 januari 2011 Utrecht

De OR heeft instemmingsrecht bij de vaststelling, wijziging of intrekking van functiewaarderings- en beloningssystemen. Maar wat is nu een goed systeem?

Op deze dag hoort u welke functiewaarderings- en beloningssystemen er zijn en hoe de OR deze kan beoordelen. U weet waar de OR op moet letten bij de invoering, uitvoering en evaluatie van de systemen en u gaat naar huis met een stappenplan voor uw organisatie.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie.

OR en pensioenen

27 januari 2011 Utrecht

Het pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Heeft u voldoende kennis van de kosten en de samenstelling van pensioenen en de mogelijkheid om invloed uit te oefenen? De rol die de OR kan spelen op het gebied van pensioenen is sterk afhankelijk van de wijze waarop het pensioen is geregeld en de uitvoering is georganiseerd. De OR heeft instemmingsrecht bij verandering van (de) collectieve pensioenregeling.

Na deze dag bent u op de hoogte van de Pensioenwet en de eisen die worden gesteld aan nieuwe pensioenregelingen. U kent uw eigen pensioenregeling en kunt deze en nieuwe regelingen beoordelen.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie.

OR en HRM

14 en 15 maart 2011 Garderen

Beslissingen op het gebied van personeelsbeleid raken direct de belangen van de achterban. De OR heeft daarin dan ook een belangrijke taak.

Na deze cursus weet u welke personeelsinstrumenten er zijn en bent u op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en trends. U heeft voldoende kennis om daadwerkelijk invloed uit te oefenen en kunt optimaal gebruik maken van uw rechten.

Deelnemersbijdrage:

€ 699,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage.
Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Invloed op arbeidstijden

13 januari 2011 Utrecht

De Arbeidstijdenwet biedt mogelijkheden om flexibel om te gaan met arbeidstijden. En steeds meer organisaties maken daar gebruik van. Het veranderen van arbeidstijden heeft gevolgen voor zowel organisatie als medewerkers. Maar welke zijn dat?

Na deze dag weet u hoe u het arbeidstijdenbeleid van uw organisatie maximaal kunt beïnvloeden. U draagt hierdoor bij aan de veiligheid en gezondheid van uw collega's.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Omgaan met ongewenst gedrag

15 maart 2011 Utrecht

Voorkom agressie, geweld, intimidatie en pesten in uw organisatie! In de Arboret is de werkgever verplicht om beleid te voeren ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Na deze cursusdag weet u wat goed PSA-beleid is en kunt u het eigen organisatiebeleid beoordelen. U heeft bruikbare plannen om in de eigen organisatie aan de slag te kunnen.

Deelnemersbijdrage:

€ 365,- p.p. Incl. accommodatiekosten en documentatie.

Heeft de EOR iets te vertellen?

Door Sjef Stoop,
trainer/adviseur
EOR

Het management op lokaal en nationaal niveau heeft vaak niet veel beleidsruimte. Zij moeten het beleid dat 'van bovenaf' wordt bepaald maar uitvoeren. De Europese ondernemingsraad (EOR) heeft in vele gevallen wel de mogelijkheid om direct met de beleidsmakers in discussie te gaan. Maar wat heeft de EOR dan feitelijk te vertellen?

'De EOR stelt niets voor.' 'De EOR heeft nauwelijks rechten.' Bij veel Nederlandse OR's leven die beelden nog steeds. Beelden die nodig moeten worden bijgesteld. In de nieuwe richtlijn voor Europese ondernemingsraden zijn duidelijke spelregels vastgelegd voor het proces van 'raadpleging'. EOR-leden moeten op tijd worden geraadpleegd, zodat hun opinie of advies nog van invloed kan zijn op het uiteindelijk besluit van het management. Dat betekent dat ze vroegtijdig moeten worden geïnformeerd, en dat zij voldoende tijd moeten krijgen om die informatie te bestuderen. Daarna kan de EOR als hij dat wil met een schriftelijk advies komen. Uit jurisprudentie op basis van de oude richtlijn was al duidelijk geworden dat bedrijven teruggefloten kunnen worden als ze over gaan tot implementatie van besluiten voordat het raadplegingsproces is afgerond. Dat is dus niet zo heel anders dan het adviesrecht.

Vraagstukken?

Wat voor soort vraagstukken krijgt de EOR ter 'raadpleging' voorgelegd?

In het beste geval, misschien zo'n 20%, komen strategische beleidsheroriëntaties over tafel voordat dat beleid helemaal definitief is. Voorbeelden zijn voornemens van bedrijven om 'afscheid te nemen' van bepaalde activiteiten, nog voordat er een koper is gevonden voor het betreffende onderdeel. Een paar jaar terug zagen we dat bij veel verkopen aan private-equity partijen, en als de voortekenen niet bedriegen, komt dit weer terug.

Vaker gaat het echter om de vertaling van beleid in concrete besluiten. Overplaatsing van productie springt dan in het oog, maar ook overnames of grote nieuwe investeringen.

Een ander veel voorkomend besluit is een drastische wijziging in de concernstructuur. Veel concerns hebben inmiddels een structuur doorgevoerd waarbij alle kasstromen centraal geboekt worden. Lokale vestigingen hebben dan 'geen eigen geld meer'. Een stap verder gaat de vorm waarbij lokale vestigingen zelf formeel niets meer verkopen maar waarbij alle verkopen via een centrale vestiging gaan, meestal in een land met lage belastingen zoals Zwitserland. Daar wordt dan ook officieel alle winst geboekt, de andere vestigingen krijgen een soort vast commissie voor hun werk.

Vertaling van strategische voornemens

Net als de OR en COR, worstelt ook de EOR met de vraag: Hoe oefen ik daadwerkelijk invloed uit? De EOR lijkt vaak machteloos tegenover de krachten achter dit soort besluiten: de concurrentie op de wereldmarkt, de financiële wereld en aandelenmarkten. Maar ook niet te vergeten: de ego's van de CEO's.

Daarnaast worstelt de EOR met de vraag in hoeverre een alternatieve visie mogelijk is. De expertise van EOR-leden ligt niet op de eerste plaats op het terrein van internationaal management. Veel meer ervaring hebben EOR-leden met de vertaling van allerlei strategische voornemens naar de praktijk. In het beste geval kan de EOR het management weer een beetje met de voeten op de grond zetten, als managers met irreële plannen aankomen. Plannen die vaak ontstaan onder invloed van consultants, die toch weer weg zijn tegen de tijd dat hun plannen onmogelijk zijn gebleken. Of omdat een nieuw management zichzelf wil bewijzen.

**Meer weten over de EOR richtlijn? Vraag de handleiding aan.
Mail naar Teuny.Huizer@fnvformaat.nl of bel 0348 497 397.**



**“ Het ego moet je
niet onderschatten ”**

Sociale consequenties

Op het gebied van de sociale consequenties hebben EOR-leden veel meer expertise en ook meer beïnvloedingsmacht. De EOR kan immers een bundeling maken van de rechten die lokale ondernemingsraden en vakbonden hebben. Je ziet dan ook vaak dat de EOR, al dan niet noodgedwongen, zich meer richt op de implementatie van strategische besluiten.

Succes hebben EOR's ook in het beïnvloeden van strategisch HRM-beleid, of op het gebied van centraal arbobeleid. Een mooi voorbeeld van het laatste is de EOR die het management uit het hoofd kon praten om 2 jaar na de invoering van een nieuw

arbobeleid al weer een heel nieuw beleid toe te voegen. De EOR kon laten zien dat de invoering van het eerste plan weliswaar al goede resultaten begon af te werpen, maar nog steeds niet was afgerond.

Het centrale management krijgt dit soort praktische informatie uit de vestigingen vaak niet door. EOR's die zich goed hebben georganiseerd en die ook werkelijk wat te vertellen hebben, vervullen dan een belangrijke functie. Vertegenwoordigers van het centrale management zijn in dat geval dikwijls echt geïnteresseerd om feedback van de EOR te krijgen.

Verkiezingsmanager

Boek nu uw verkiezingsmanager!

OP = OP



Organiseert u verkiezingen? Een hele verantwoordelijkheid. Deze willen we graag met u delen door een verkiezingsmanager aan te bieden. De verkiezingsmanager opereert aan de zijde van de OR als spindoctor en pr-strateeg en biedt de juiste begeleiding tijdens het hele proces van campagne en verkiezingen. Daarnaast ondersteunt de verkiezingsmanager met tal van praktische zaken. Wat levert u dit op? Directe tijdswinst, kennis van zaken, veel enthousiasme en natuurlijk succesvolle verkiezingen.

Succesgarantie!

FNV Formaat is ervan overtuigd dat het werkt. Daarom durft FNV Formaat zich te verbinden aan het resultaat van de campagne.

- **succes = meer kandidaten dan zetels en dus echte verkiezingen.**
- **slagen we hier niet in? Dan krijgt de nieuwe OR € 1.000,- scholingsbudget cadeau.***

Formaat Verkiezingsmanager: samen verantwoordelijk voor de verkiezingen

De verkiezingsmanager coördineert de campagne en ondersteunt u bij het organiseren van een aantal activiteiten. De verkiezingscommissie van de OR is verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. Een greep uit de mogelijke programma's en ondersteuning die de verkiezingsmanager binnen uw organisatie kan inzetten:

- Organiseren van de campagne met interne bijeenkomsten zoals:
 - Start van de campagne: een gedegen communicatieplan is een goed begin.
 - Beleef de OR in een dag: een OR simulatie game voor kandidaat-leden
 - Een eigen campagne: hoe doe je dat?
 - Een debat op de werkvloer
- Coachingsgesprekken met kandidaat-leden (als ze nog twijfelen).
- Ondersteunen bij het schrijven van brieven en het invullen van formulieren.
- Regelmatig contact met de verkiezingscommissie – termijnen in de gaten houden.

Uw investering

Vanaf € 3.550,- incl. GBIO subsidie. In overleg kan er mogelijk meer ondersteuning door u verlangd worden, ook de grootte van uw organisatie kan een grotere inzet van de Verkiezingsmanager noodzakelijk maken. Uiteraard komen we dit vooraf met u overeen.

Meer weten?

Neem contact op met FNV Formaat via 0348 497 397 of kijk op www.fnvformaat.nl

**voorwaarden: € 1.000,- begeleidingskosten (dus geen accommodatiekosten), in een keer uit te geven in 2011 aan een maatwerktraining.*

Bel FNV Formaat: 0348 497 397

Strategie en beleid

Strategisch sturing geven aan de OR (sector Zorg)

Start 19 januari 2011 Woerden

Wilt u met uw OR een volwaardig gesprekspartner worden van de Raad van Bestuur? En competenties ontwikkelen om uw OR op een hoger strategisch plan te tillen? En wilt u daarmee ook uw loopbaanperspectieven vergroten? Dan heeft FNV Formaat u iets te bieden: een unieke leergang voor OR-leden in de Zorg.

De leergang is bedoeld voor één of twee leden uit uw OR die de motor van de OR kunnen en willen zijn. Een duo dat de ondernemingsraad een krachtige impuls geeft om uit te groeien tot een OR die gewaagd is aan de Raad van Bestuur. In de leergang verwerven deze OR-leden de kwaliteiten die nodig zijn om de OR op een hoger strategisch plan te brengen.

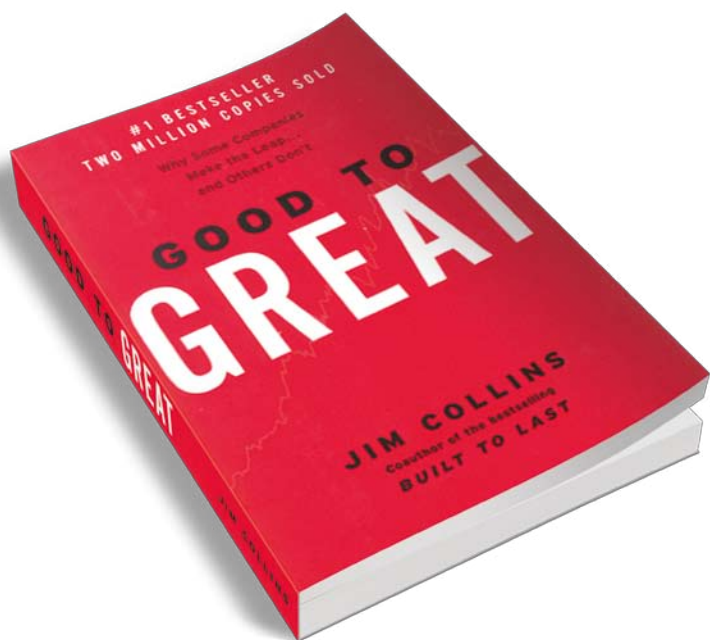
De leergang Strategisch sturing geven aan de OR biedt uw OR een stevige basis om een volwaardige gesprekspartner van de Raad van Bestuur te worden.

“De leergang is best confronterend. Mijn gedrag en het effect daarvan zijn niet altijd wat ik ermee wil bereiken. Dat wordt soms pijnlijk duidelijk. Aardig is dat ik mijn gedrag kan wijzigen en dichter bij mijn intentie kan brengen. Dat levert wel wat op.”

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Charlotte Wouters, tel. 0348 497 312 of per e-mail: charlotte.wouters@fnvformaat.nl.

Deelnemersbijdrage:

€ 3.210,- p.p. na aftrek van GBIO-bijdrage. Incl. documentatie en excl. accommodatiekosten.



Good to Great

8 februari 2011 (3 dagdelen) Woerden

Wat onderscheidt succesvolle organisaties van hun concurrenten en wat kunnen anderen daarvan leren? Good to Great gaat over tijdloze factoren voor succes. Gestage groei blijkt niet door hypes te komen, maar door o.a. het werven van de juiste mensen, het dienstbaar zijn van het leiderschap, vertrouwen hebben in elkaar en de juiste persoon op de juiste plaats zetten.

Na deze training heeft u een andere kijk op de structuur en besluitvorming in organisaties. U weet welke rol de OR kan spelen om de Good to Great-ideeën vorm te geven.

Deelnemersbijdrage:

€ 499,- p.p.

Incl. het boek 'Good to Great', accommodatiekosten en documentatie.

5 vragen aan...

Jonge bekenden van FNV Formaat

Jasmijn de Nijs
OR-lid
29 jaar jong



“ **Klagen en niets doen?
Ik kan dat niet** ”

Grijs en stoffig: dat is het imago van OR-werk. Oudere dames en vooral heren domineren het beeld van de medezeggenschap. Deze ‘vergrijzing’ is bedreigend voor het voortbestaan van ondernemingsraden. Maar klopt het beeld wel? Tijd en aandacht voor het jonge geluid. Meeting in gesprek met OR-lid Jasmijn de Nijs, 29 jaar jong. Ze werkt bij Bovag in Bunnik.

1. Welke functie vervul je in jouw bedrijf? Wat trekt jou daarin?

Veelzijdig en afwisselend is mijn baan als Coördinator Servicedesk. Het is zo leuk medewerkers enthousiast te maken en zo de dienstverlening bij Bovag naar een hoger plan te tillen!

2. Je bent een jong OR-lid. Wat heeft jou precies gepakt in het OR-werk?

Wel klagen en niets doen zit gewoon niet in mijn karakter. Door het OR-werk heb ik het bedrijf op een andere manier leren kennen. Het eist ook best wat om in een vroeg stadium betrokken te zijn bij veranderingen of belangrijke beslissingen in het bedrijf.

3. Wat heeft het OR-werk jou opgeleverd?

Vooral nieuwe ervaring. Als kersvers OR-lid viel ik met mijn neus in de reorganisatie van de kolommenstructuur om de klanten beter te bedienen. Daar hoorde een sociaal plan bij voor boventallige medewerkers. De OR was partij in het afspreken van een convenant voor het afsluiten van een sociaal plan. En dat hebben we goed gedaan!

4. Wat is er nodig om OR-werk voor jongere werknemers leuk te maken en te houden?

Tja, of je nou jong bent of oud: het valt of staat bij betrokkenheid. De ene periode is het drukker en spelen er veel belangrijke zaken, terwijl het in een andere fase rustiger is. Ik vind het interessant en gelukkig sta ik daar als jongere niet alleen in.

5. Met welke OR-klus ga je je nu bezighouden?

De portefeuille Personeel & Arbo. Binnenkort gaan we helemaal over op competentie management. Ik vermoed dat als we dat gaan ‘uitrollen’ er nog een hoop vragen komen!

MEETING 12

1^e kwartaal 2011

JA, IK MELD MIJ AAN VOOR DE CURSUS/STUDIEDAG:

Graag per cursus/studiedag één formulier invullen. Hebt u extra formulieren nodig, dan kunt u deze aanvragen via nummer 0348 497 397. U kunt het formulier ook kopiëren, of downloaden van onze site.

Bedrijfskundig management

- MHBO
(start: 18 januari 2011)
- MHBO
(start: 20 januari 2011)

(W)OR

- Basiscursus OR (profit)
 - 13 en 14 januari 2011
 - 10 en 11 februari 2011
 - 14 en 15 maart 2011
- Basiscursus OR (non-profit)
 - 10 en 11 januari 2011
 - 8 en 9 februari 2011
 - 17 en 18 maart 2011
- Basiscursus PVT
(1 en 2 maart 2011)
- (W)OR voor beginners
(22 maart 2011)
- OR en bestuurder
(14 februari 2011)

Financieel beleid

- Financieel beleid (profit)
(3 en 4 februari 2011)
- Financieel beleid (non-profit)
(31 januari en 1 februari 2011)
- Financiële cijfers voor beginners
(17 maart 2011)
- OR en bezuinigingen
(31 maart 2011)

Communicatie

- Communiceren met kracht
(start: 25 januari 2011)
- OR-jaarverslag
(10 februari 2011)
- Argumenteren is te leren
(28 februari 2011)
- Achterbancommunicatie
(10 februari 2011)
- Effectief communiceren
(24 en 25 maart 2011)

Dagelijks bestuur

- Voor DB leden: het aansturen van de OR (profit)
(27 en 28 januari 2011)
- Voor DB leden: het aansturen van de OR (non-profit)
 - 27 en 28 januari 2011
 - 28 en 29 maart 2011
- Verslagleggen voor secretarissen
(17 maart 2011)

Persoonlijke effectiviteit

- Effectief OR-werk met de
7 eigenschappen van Covey
(1 maart 2011)
- Slimmer werken
(17 februari 2011)
- De OR in debat
(3 maart 2011)
- Organisatieopstellingen voor de OR
(3 maart 2011)

HRM/Arbeidsvoorwaarden

- Functiewaardering en beloning
(20 januari 2011)
- OR en pensioenen
(27 januari 2011)
- OR en HRM
(14 en 15 maart 2011)
- Invloed op arbeidstijden
(13 januari 2011)
- Omgaan met ongewenst gedrag
(15 maart 2011)

Strategie en beleid

- Strategisch sturing geven aan de OR (sector Zorg)
(start: 19 januari 2011)
- Good to Great
(8 februari 2011)

Aanmeldingsformulier

Graag per cursus/studiedag één formulier invullen. Hebt u extra formulieren nodig, dan kunt u deze aanvragen via nummer 0348 497 397. U kunt het formulier ook kopiëren, of downloaden van de site.

Bedrijf/instelling _____

Sector _____

Adres bedrijf/instelling _____

Postcode _____

Plaats _____

Aantal OR-leden _____

Aantal werknemers _____

Telefoon _____

Fax _____

E-mail _____

Inkoop ordernummer (indien van toepassing) _____

Soort medezeggenschapsorgaan

OR/OC COR EOR PVT MR VGWM-commissie Anders

GBIO-dossiernummer en GBIO-budgetnummer (bijdrage): _____

Naam deelnemer/OR-functie	M / V	Overnachting (indien van toepassing)
1	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
2	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
3	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
4	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee

Datum _____

Handtekening _____

Ondergetekende heeft kennis genomen van de algemene voorwaarden.

Stuur uw aanmelding – zonder postzegel – naar: FNV Formaat, Secretariaat Open Inschrijving, Antwoordnummer 2243, 3440 VB Woerden. U kunt uw formulier ook faxen naar: 0348 497 104 **of zich aanmelden via onze website www.fnvformaat.nl**.

Algemene informatie

Het volgende nummer van Meeting verschijnt in februari 2011.

colofon

Meeting is een uitgave van FNV Formaat

Redactie

Ariane Blokzijl (eindredactie)
Annette Los
Bert Kruijer
Yvonne Muris
Her Grimbergen

Redactie-adres

FNV Formaat
Postbus 565
3440 AN Woerden
0348 497 397
info@fnvformaat.nl

Vormgeving & Druk FIRM Driebergen

Fotografie JanPieter van den Heuvel, PuurPortret

FNV Formaat verzorgt als u wilt een cursus of een advies op maat. En, zoals u ziet in dit blad, workshops, thema- en studiedagen.

Algemene voorwaarden

Inschrijftermijn

Bij meerdaagse cursussen dient u zich uiterlijk twee weken voor de cursus in te schrijven.

GBIO-subsidie

De GBIO-bijdrage is € 50,- per persoon, per cursusdagdeel. Om hiervoor in aanmerking te komen moet aan een aantal voorwaarden voldaan zijn:

- GBIO-subsidie wordt alleen verstrekt bij meerdaagse cursussen;
- men moet de volledige cursus aanwezig zijn;

De OR, GOR, COR, VC & OC'S moet, voor aanvang van de cursus, in het bezit zijn van een GBIO-dossiernummer en een GBIO-budgetnummer. Heeft uw OR, GOR, COR, VC & OC'S deze nummers (nog) niet, dan kunt u deze aanvragen bij het GBIO (tel. 030 231 47 11).

U kunt de volledige tekst van de voorwaarden lezen op www.gbio.nl. Indien blijkt dat u niet in aanmerking komt voor de GBIO-bijdrage dan worden deze kosten aan u doorberekend.

Annuleringsvoorwaarden

Annulering van deelname dient schriftelijk te geschieden. De datum van ontvangst van de annulering door FNV Formaat is bepalend. Bij annulering wordt in rekening gebracht:

- 50% van de vermelde kosten bij annulering tussen zes en twee weken voor de opleidingsdatum;
- 100% van de vermelde kosten bij annulering vanaf twee weken voor aanvang van de opleiding.

Bij annulering kan de plaats worden ingenomen door een ander.

FNV Formaat behoudt zich het recht voor cursussen te annuleren. In dit geval worden reeds betaalde inschrijfgelden gerestitueerd.

Onze trainingen en cursussen zijn CEDEO-erkend, ISO-gecertificeerd en voldoen aan de GBIO-normen. Bovendien zijn we lid van de Vetron.