

# MZSW congres

VGWM met toekomstperspectief

12 oktober 2023 (10:30 tot 11:30)

# Visie op leren en ontwikkelen (1)

- Leren is een continu proces - ontwikkelpad
- Werken naar resultaat
- Organisatie coaching (context meenemen, zeggenschap en medezeggenschap)
- Passende activiteiten afgestemd op de doelgroep (afwisselend training, coaching en advies, verschillende werkvormen, praktijkgericht).



# Visie op leren en ontwikkelen (2)

## Vier leerdimensies:

- Kennis: theorieën, achtergrondinformatie
- Inzicht: context begrijpen, samenhang, logica
- Vaardigheden: gedrag vertonen in praktijk
- Impact: kennis, inzichten en vaardigheden omzetten naar praktijk.



# Blik in de toekomst voor de OR/commissie

# Wijziging werken met vaste commissies

## Aanpassingen:

- Basis: na 3 maanden in de OR verkiesbaar / stemrecht
- **Vaste commissie: minimaal een OR lid rest vrije keuze**
- Vaste commissie met overdacht bevoegdheden: OR in de meerderheid

## Opbrengst:

- Maakt het werken van commissies flexibeler
- Grotere inzet van jullie achterban
- Medewerkers sneller inzetbaar in de medezeggenschap
- Collega's met specifieke interesse/kennis aantrekken
- Kweekvijver voor nieuw OR talent

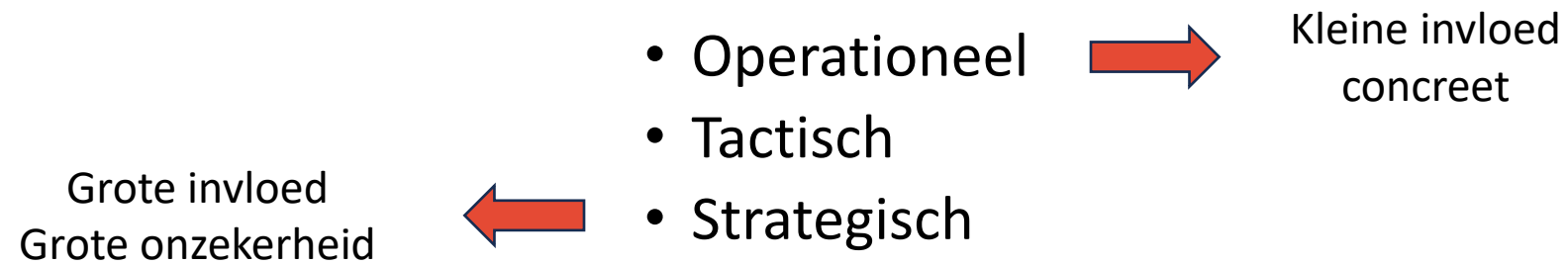
# Krijg meer invloed!!!

Door gestructureerd overleg met belangrijke stakeholders

# Overleg is invloed

- Arbowet kent verplicht overleg met:
  - Bedrijfsarts
  - Andere (kern) deskundige
  - Deskundige werknemers (vooral ook nauw samenwerken)
- Maar ook heel zinvol: HR
- Tips:
  - Ga in het overleg proactief te werk: stel vooraf een gespreksagenda op
  - Lange termijn of korte termijn onderwerpen
  - Alles oppakken of prioriteiten stellen

# Op welk niveau overleggen





# Waarover kunnen jullie het hebben? (1)

- Deskundige werknemer(s).
    - de voortgang van de RI&E en plan van aanpak
    - zien we als or knelpunten en komen er signalen uit de achterban?
    - worden de oplossingen als werkbaar en adequaat gezien door de medewerkers?
    - mogelijke nieuwe plannen op arbo gebied:
      - investeringen
      - productieaanpassingen
      - wijzigingen in het beleid
      - structuur van de organisatie/bevoegdheden
- In veel gevallen met de beleidsmatige preventiemedewerker

# Waarover kunnen jullie het hebben? (2)

## Bedrijfsarts

- de achtergronden van het verzuim
    - psychisch of fysiek (soort klachten)
    - werk- of privé gerelateerd
- } Anoniem/groepsgewijs
- de indruk over de re-integratie inspanningen
  - uitgebrachte preventieve adviezen → Zo ja, overleg met de bestuurder
  - eventueel gemelde beroepsziekten

Tip: jaarverslag door de arbodienst: zit soms al in het contract

# Waarover kunnen jullie het hebben? (3)

Overige kerndeskundigen:

- wijzigingen in regelgeving die voor jullie organisatie en het vakgebied relevant zijn (voorbeeld grenswaarden dieselemissie)
- uitgevoerde toetsing van de ri&e en hun ervaringen daarmee (= kwaliteit van de ri&e)
- ervaringen met de splitsing in systeem- en scopetoets bij toetsen van de ri&e
- uitleg bij de in het arbobesluit verplichte metingen (schadelijk geluid)

# Belangrijke onderwerpen met HR

- Instroom/uitstroom openstaande vacatures
- Uitvoeren en uitkomsten MTO/werkdrukonderzoek
- Ontwikkelingen op het gebied van ontwikkeling en opleiding
- Stand van zaken m.b.t. jaargesprekken o.i.d.
- Klachten over ongewenst gedag

# Opdrachtje

Bedenk eens voor jezelf:

- Hoe is jullie overleg geregeld met de deskundigen?
- Zitten jullie op strategisch, tactisch of operationeel niveau?
- Zie je nog verbeterpunten?

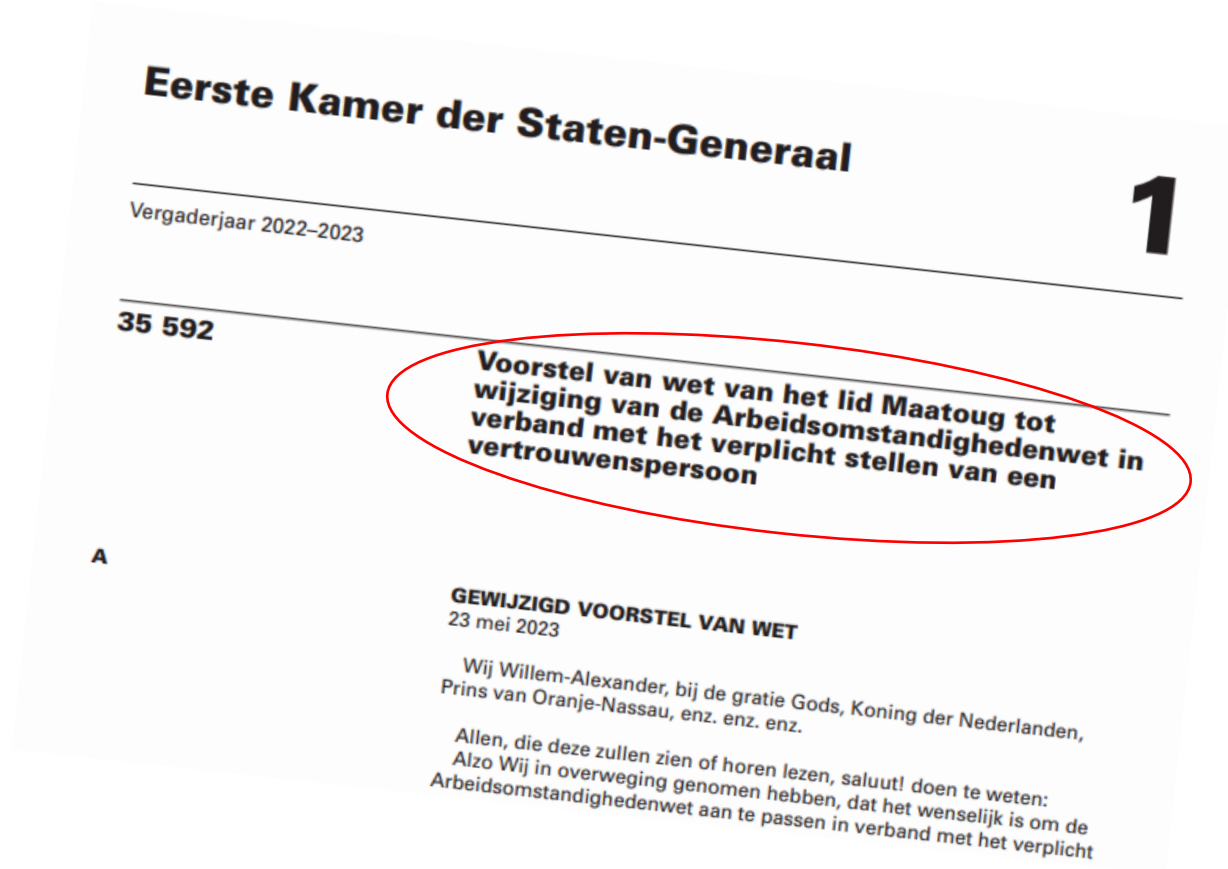
Wissel je ervaringen uit met degene die naast je zit

# Wetten in voorbereiding

Verplichte vertrouwenspersoon ongewenst gedrag

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

# Verplichte vertrouwenspersoon



# Wetsvoorstel: inhoud (in het kort)

Naar de eerste kamer

- Voor werkgevers waarbij in de regel ten minste tien werknemers werkzaam zijn.
- De werkgever wijst een of meer werknemers of externe personen aan als vertrouwenspersoon. → is nu vrijwillig
- Keuze voor de vertrouwenspersoon en diens positionering alsmede de verlenging en beëindiging van diens aanstelling is instemmingsrechtig
- De werkgever garandeert een onafhankelijke positie t.o.v. alle betrokken partijen en stelt hen in staat de functie zelfstandig te vervullen.
- Interne vertrouwenspersonen worden niet benadeeld in de positie in het bedrijf



# Wetsvoorstel: inhoud (in het kort)

- Ze hebben een zodanige deskundigheid en ervaring, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en worden zodanig ondersteund, dat zij de functie naar behoren kunnen vervullen, waarbij in het bijzonder het vertrouwelijke karakter van de functie is gewaarborgd.
- In de risico-inventarisatie en –evaluatie worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om hieraan te voldoen
- Is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van een melding en alles wat bij de uitoefening van de taak bekend is geworden en waarvan deze het vertrouwelijk karakter moet begrijpen.

# Wetsvoorstel: inhoud (in het kort)

- De werkgever moet de vertrouwenspersoon schriftelijk informeren over het de afhandeling van een aan de werkgever uitgebracht advies of jaarverslag.
- Als het advies niet of niet geheel is gevolgd, wordt ook verteld waarom het advies niet wordt gevolgd.
- En: handhaving van de wet door de arbeidsinspectie!!



Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# Wetsvoorstel: Taken

- het opvangen, begeleiden, doorverwijzen en adviseren van de werknemer
- het adviseren en helpen bij het inschakelen van een deskundige of bemiddelaar bij conflicten tgv ongewenst gedag
- het adviseren of helpen bij het nemen van nadere stappen en signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid
- het verstrekken van inlichtingen over het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen
- **het geven van gevraagd of ongevraagd advies aan de werkgever en de OR**
- Jaarlijks maken van een verslag voor werkgever en OR.

# Even een tip:

- Sommige functies/rollen maken iemand minder geschikt als vertrouwenspersoon: door een 'dubbele pet'.

~~HR-manager,  
OR-lid,  
Leidinggevende  
Bedrijfsjurist.~~

# Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

# Nu in de eerste kamer

## Eerste Kamer der Staten-Generaal

Vergaderjaar 2022–2023

1

35 673

**Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)**

# Arbeidsmarktdiscriminatie: verboden onderscheid op grond van

- godsdienst
- levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras
- geslacht
- nationaliteit
- hetero- of homoseksuele gerichtheid
- burgerlijke staat
- Handicap
- chronische ziekte
- leeftijd

# Korte inhoud werving en selectie

Geschatte invoering: mei 2024

- Werkgevers en intermediairs zijn verplicht een werkwijze op te stellen hoe zij hun werving- en selectieproces inrichten om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen
- Toont aan dat het aannemen van personeel
  - is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen
  - inzichtelijk en controleerbaar is
  - systematisch is ingericht.
- Moet medewerkers (HR, arbeidsbemiddelaars) daar goed over informeren
- Moet zorgen dat iedereen de procedure kan lezen (ook dus externen)
- Aanpassen naar aanleiding van de ervaringen, wijziging stand van de wetenschap of professionele dienstverlening.
- Geldt ook voor als je stagiaires een stageplek aanbiedt



# Korte inhoud werving en selectie

- Werkgevers en intermediairs die de werving en selectie uitbesteden moet zich overtuigen dat deze partij over een werkwijze beschikt ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie
- De Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving van bovengenoemde verplichtingen
- En maakt dit openbaar !!!

Voor de arbeidsbemiddeling: ook wet WAADI \*) wordt aangepast → verplicht om een procedure te hebben (en uiteindelijk melding) van discriminerende verzoeken bij werving.

\*) Wet allocatie arbeid door intermediairs

# En de OR

- Kan voor jullie organisatie en werk (arbeidsbemiddeling) van belang worden.
- Elke organisatie moet kunnen aangeven op welke wijze ze discriminatie bij het aannemen van personeel gaan voorkomen.
- Regeling bij aannemen personeel is instemmingsrechtig (WOR)
- Mogelijk ook een klachtenregeling.....

# Vraag

- En wat denk je dat deze twee wijzigingen voor jullie gaan betekenen???
- En wat de OR daaraan kan bijdragen?

# Convenant: creëer je eigen toekomst

- Een mogelijkheid om meer af te spreken dan de WOR
- De WOR is uit 1972....wel kleine updates
- Sluit niet altijd aan op de huidige tijd!!!
- Oplossing: convenant

# En dat is:

- Bij schriftelijke overeenkomst waarin meer bevoegdheden dan in de WOR en afspraken over de toepassing van de WOR worden gegeven.
- Afschrift aan de bedrijfscommissie.
- Kan niet de CAO buiten spel zetten
- **Als jullie aanvullende** advies of instemming (t.o.v.25/27) zijnde bezwaarprocedures ([artikelen 26, 27, vierde tot en met zesde lid](#)), van toepassing.

# Voorbeelden van een convenant

- Over de tijdsbesteding/faciliteiten van de OR
- Medezeggenschap (tijdelijk) na een fusie (BOR/TOR)
- Bijvoorbeeld termijnen afspreken voor het indienen van advies en instemmingsaanvragen
- Toekennen van een ambtelijk secretaris (mits niet in CAO)
- Instemming met de leaseregeling
- Enz.....

# Agenda 2023

1 november	Start leergang Ambtelijk Secretaris Niveau A
13 november	Training OR en achterban
14 november	Training Invloed op Arbo
24 november	Start leergang Ambtelijk Secretaris Niveau B
December (datum volgt later)	Platformbijeenkomst voor secretarissen en ambtelijk secretarissen SOB

[www.sl-impact.nl](http://www.sl-impact.nl)



Wij helpen je graag bij de groei van jouw medezeggenschap.

Graag tot ziens!



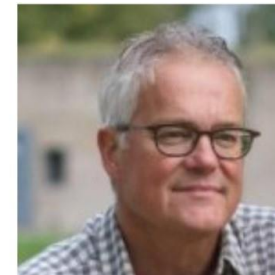
Karin Klop

Trainer/adviseur  
[k.klop@sl-impact.nl](mailto:k.klop@sl-impact.nl)



Maurits de Ruiter

trainer/adviseur  
[info@sl-impact.nl](mailto:info@sl-impact.nl)



Simon Troost

Arbo deskundige  
[s.troost@sl-impact.nl](mailto:s.troost@sl-impact.nl)



Susanty Nap

trainer/adviseur  
[s.nap@sl-impact.nl](mailto:s.nap@sl-impact.nl)



Stephany Linthorst

trainer/coach  
[s.linthorst@sl-impact.nl](mailto:s.linthorst@sl-impact.nl)