



Almere, mei 2011

DOELSTELLING EN RESULTAAT

Tijdens de trainingdagen van 26 en 27 mei 2011 heeft de raad een aantal thema's behandeld. Tevens werd dit moment aangegrepen om de kennis inzake de WOR op peil te houden maar zeker ook om de nieuwe raadsleden kennis te laten maken met de taak die hen te wachten staat.

De thema's die behandeld zijn:

*Elkaar leren kennen,
In gesprek gaan met de directie,
Het opfrissen van de OR-kennis,
Samenwerken en vergaderen
Constructief overleggen met de directie*

WOR= Wet Op de Ondernemingsraden

De eerste ochtend hebben we besteed aan het beter leren kennen van elkaar. Met zowel de LSD-oefening in persoonlijke interviews en de wapenschilden werd er meer ontdekt over de personen achter het OR-lid.

In de middag zijn Sonja Douwes-Dekker (interim directeur Start People) en Sjoerd Sijsma (HR directeur Start People) langsgekomen in de training. Zij hebben uitleg gegeven over de (complexe) Start en USG organisatie. De nieuwe leden stelden veel vragen, en dat werd als prettig ervaren. Het is immers van belang om de wijze waarop de organisatie in elkaar steekt goed te begrijpen en om ook de achtergrond van beleid en veranderingen te kunnen plaatsen.

De inventarisatie van *TOPS* en *TIPS* in de onderlinge samenwerking leverde het volgende op:

LSD= Luisteren Samenvatten Doorvragen

TOPS:

Overleg vindt plaats op constructieve wijze en vriendelijke manier,
Er is een grote mate van openheid naar elkaar,
Er wordt vanuit een gemeenschappelijk belang gewerkt.
De directie is toegankelijk voor de OR,
De OR wordt bijgepraat over de ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld de strategie,
OR-leden onderling zijn zelf ook toegankelijk voor elkaar,
De OR-leden gaan nu meer dan voorheen de organisatie in om zo een beter beeld te krijgen van de processen.

TIPS:

Consequent blijven in de tijdslijnen die we stellen,
Realistisch blijven zijn in de snelheid van veranderingen,
Op zoek blijven gaan naar manieren om de interactie met de achterban te vergroten,
De OR kan wanneer nodig ook buiten de formele overlegmomenten vragen neerleggen,

DOELSTELLING EN RESULTAAT - VERVOLG

In de avond hebben we de WOR-kennis opgefrist met de WOR-quiz, waarbij een gezonde competitiedrang tussen de teams aanwezig was! We hebben de aanzet gemaakt met een verdieping in de zorgplicht, waar we de 2e ochtend mee verder zijn gegaan.

Opmerkingen hierbij:

Toezicht op ARBO: doorgeleidingsformulier dient beschikbaar gesteld te worden aan flexwerkers, aandachtspunt voor OR. Misstanden in ARBO dienen bij de inlener, OR van de inlener of eventueel via de intercedent kenbaar gemaakt te worden.

OR kan voorlichting geven aan de achterban over arbeidstijden,
Toezicht houden op correcte doorrekening CAO inlener / ABU,
Toezicht houden op kwaliteit van processen met betrekking tot loonberekening en betaling.

Het nieuwe systeem ligt onder de verantwoordelijkheid van de COR, OR heeft hier wel een signalerende functie in. Ook signalen over kwaliteit van de intercedenten verzamelen en bespreekbaar maken met directie.

WOR= Wet Op de Ondernemingsraden

CAO= Collectieve ArbeidsOvereenkomst (rechten+ plichten)

ABU= Algemene Bond Uitzendondernemingen (belangenbehartiger van de uitzendondernemingen in Nederland)

Inlener= opdrachtgever waarvoor uitzendkracht/gedetacheerde werkzaam is

OR kan grote raamcontracten opvragen om deze te toetsen op tegengaan (ouderen) discriminatie. De verscheidene commissies/werkgroepen hebben bij elkaar gezeten en bepaald wat de focus is voor de komende tijd. Er zijn tevens werkafspraken gemaakt met het ambtelijk secretariaat.

Het laatste deel van de 2e dag hebben we besteed aan *effectief overleggen* als OR. We hebben hierbij het BOB-model behandeld. Eén valkuil hierbij is dat de beeldvorming en oordeelsvorming vaak door elkaar heen lopen (waardoor het welbekende “kippenhok” ontstaat). Het is van belang om eerst goed duidelijk te krijgen wat de daadwerkelijke informatie is en wat de feiten zijn (beeldvorming). Pas daarna kan de discussie hierover gevoerd worden (oordeelsvorming).

TOT SLOT - CONCLUSIE

De groep is qua samenstelling weer behoorlijk gewijzigd. Toch voelt de sfeer goed in de groep; wij hebben elkaar beter leren kennen en uitgesproken wat wij in de onderlinge samenwerking belangrijk vinden. Openstaan voor andere meningen, echt luisteren naar elkaar en respect hebben vinden wij zeer belangrijk.

Het is beter om “ ruis “ in de communicatie direct te benoemen, dan het te laten sudderen.

Ik hoop dat de positieve lijn die de afgelopen maanden in de samenwerking met de directie is ingezet vastgehouden wordt. Ik heb er alle vertrouwen in dat wij met deze nieuwe raad, de komende periode de belangen van de flexkrachten goed kunnen blijven behartigen.

| Met vriendelijke groet,

Freak Lootsma | VOORZITTER OR FLEX

HOE KUN JE ONS BEREIKEN ?

Heb je een vraag, opmerking of een suggestie ? De ondernemingsraad OR FLEX hoort ze graag !
Je kunt op verschillende manieren contact opnemen:

VIA E-MAIL: ORFLEX.STARTPEOPLE@GMAIL.COM

SCHRIFTELIJK: OR FLEX START PEOPLE
TAV.: OR SERVICES, KAMER 16.14
POSTBUS 1
1300 AA ALMERE

VIA TELEFOON: +31 36 5294120
(AMBTELIJK SECRETARIS)



| we keep the world working

member of  usg people