

EEN VOLLE GEREEDSCHAPSKIST?

Duurzame generatie inzetbaarheid
26 september 2018

Kennismaking

- Naam
- Organisatie

Wat is uw favoriete gereedschap voor de medezeggenschap?



Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzet van medewerkers van de verschillende generaties is een grote zorg, ook in de zorg.

Langer doorwerken is voor iedereen een uitdaging, voor medewerkers en organisatie. Dus ook voor de medezeggenschap.

De OR heeft een hele kist gereedschap van wet- en regelgeving tot zijn beschikking om mee te praten, mee te denken en mee te beslissen.

Bedoeling van de medezeggenschap

Met alleen een opsomming van de OR rechten ben je er niet. Het gaat er om wat de bedoeling is van de medezeggenschap. Welke bijdrage wil de OR leveren aan de onderneming?

En welke doelen wil de OR daarvoor realiseren en welke hulpmiddelen kan de medezeggenschap daarbij inzetten.

In deze workshop draait het om de doelen die de medezeggenschap wil bereiken voor duurzame inzetbaarheid. Daarbij kijken we ook welk gereedschap het meest geschikt is voor het beste resultaat.

Opdracht: wenselijkheid

Wat zou je met de medezeggenschap willen bereiken over het thema duurzame inzetbaarheid?

Schrijf je reactie op een post-it → bespreek → vul aan

Wet op de ondernemingsraden en DI

- Recht op informatie (art. 31)
- Recht op overleg (art. 23)
- Recht op voorstellen doen (art. 23:3)
- Adviesrecht (art. 25)
- Instemmingsrecht (art. 27)
- Algemene gang van zaken (art.24)
- Stimulerende taken (art.28)

Arbowet en DI

- Art. 3:1 De werkgever zorgt voor de veiligheid en gezondheid van werknemers over alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daarvoor beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.
- Art. 3:2 De werkgever voert beleid gericht op voorkomen en als dat niet mogelijk is, beperken van psychosociale arbeidsbelasting.
- Art. 3:4 De werkgever toetst regelmatig het arbeidsomstandighedenbeleid aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past op basis daarvan, de maatregelen aan.

Arbowet en DI

Art. 4:1 De werkgever past de inrichting van

- de arbeidsplaats, de werkmethoden en de daarbij gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aan zijn werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten aan, en
- het bedrijf aan die werknemer aan, voor zover dat nodig is voor de werknemer om deel te nemen aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.

CAO gehandicaptenzorg 2017- 2019

preambule

- Mogelijkheden generatiebeleid worden onderzocht
- Veiligheid & regel- en werkdruk landelijk programma

CAO gehandicaptenzorg 2017- 2019

Artikel 8A Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

- Werknemer ontvangt, naast wettelijke vakantie-uren, naar rato 57 uur per kalenderjaar Persoonlijk Budget Levensfase (PBL). Dit wordt per maand opgebouwd.
- Afhankelijk van de leeftijd komen er jaarlijks extra uren bij.
- De werkgever draagt zorg voor de herbezetting van de opgenomen uren PBL.
- Dit kan door de werknemer geheel of gedeeltelijk als verlof worden opgenomen, in tijd worden gespaard of worden uitbetaald. De werknemer maakt tijdig, voorafgaand aan het kalenderjaar, zijn keuze bekend.

CAO gehandicaptenzorg 2017- 2019

Artikel 8A Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

- De werkgever faciliteert met het PBL werknemer om zijn DI gedurende alle levensfasen te bevorderen.
- Werknemer ontvangt één maal per jaar een overzicht van het opgebouwde PBL.
- Het PBL wordt bij ziekte of arbeidsongeschiktheid alleen opgebouwd over de eerste zes maanden.
- Het PBL kan maximaal vijf jaar waardevast worden gespaard tegen de waarde van het actuele uurloon.

CAO gehandicaptenzorg 2017 – 2019 en MZ

Artikel 11 lid 1:2

De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventiebeleid te voeren om het risico op psychische en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagementsystemen ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventueel aanvullende diagnose-instrumenten naar voren komen.

CAO GGZ 2017 – 2019 B scholing en duurzame inzetbaarheid

Ambitie:

De GGZ hecht grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor blijvend gezond werken, zowel mentaal (werkbeleving) als fysiek. Het resultaat van een organisatie is immers in grote mate afhankelijk van de werknemers. Dit vraagt om investeringen gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Dit leidt tot een scholingsbehoefte die verder gaat dan functiegerichte (bij)scholing. Het gaat om permanent leren, gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers en om van blijvende waarde op de arbeidsmarkt te zijn.

CAO GGZ 2017 – 2019 B scholing en duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De werkgever faciliteert, de werknemer heeft de verantwoordelijkheid van deze faciliteiten gebruik te maken en zich actief in te spannen voor zijn duurzame inzetbaarheid.

CAO VVT 2018-2019

Protocol punt 1 route kaart Duurzame inzetbaarheid:

- het verminderen van de werkdruk
- het verlagen van het ziekteverzuim
- het bevorderen van de professionele autonomie en zeggenschap van medewerkers
- het aanbieden van arrangementen zoals vervroegd deeltijd pensioen om mensen te behouden
- uitwerking/handreiking jaargesprek.

CAO VVT 2018 – 2019

- Protocol punt 6 Het overleggen van bestuurder en OR over leren, ontwikkelen en loopbaan op het niveau van strategisch hoofdlijnen en vanuit visie en koers van de organisatie.
- Art. 10:1 Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de WOR, is de werkgever o.a. verplicht zich in te spannen om met de OR vanwege het arbobeleid aandacht te besteden aan de thema's werkdruk en veiligheid.

CAO VVT 2018 – 2019

- Art. 10:1A De werkgever is verplicht met de OR een strategisch opleidingsplan (SOP) vast te stellen, op hoofdlijnen wordt ingegaan op leren, ontwikkeling en het bevorderen van loopbaan van medewerkers en betreft daarbij ook de visie van de organisatie op leren. Deze wordt door werkgever volledig vergoed (tijd en geld) tenzij met de OR een andere regeling is afgesproken.

CAO ziekenhuizen bijlage D Generatiebeleid vanaf 1 januari 2018

- Werkgever en werknemer kunnen op vrijwillige basis afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van werknemer en instelling.
- Het Generatiebeleid staat open voor werknemers van een bepaalde leeftijd. Als het Generatiebeleid van toepassing is, dan kan de werknemer deelnemen tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst.
- In het jaarlijkse overleg tussen bestuurder en regionale vakbondsvertegenwoordigers wordt de feitelijke en de te verwachten toepassing van de regeling besproken.

CAO ziekenhuizen bijlage D Generatiebeleid vanaf 1 januari 2018

- De werknemer die gebruik maakt van Generatiebeleid krijgt een vrijstelling van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst.
- De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen worden herbezet, of de productie wordt aangepast, zodat er geen werkdrukverhoging ontstaat.
- Tijdens deelname aan het Generatiebeleid wordt de pensioenopbouw op 100% van het oorspronkelijke contractsomvang wordt voortgezet.

Opdracht: werkelijkheid

Als je weet wat je doel is, welke stappen kan je dan zetten om dat doel te bereiken?

Welk gereedschap kan daarbij helpen om de bestuurder te beïnvloeden?

Zijn er andere netwerken te gebruiken om het doel te realiseren?

Tegen welke dilemma's loop je aan als OR? En wat doe je daar mee?

Rol van de ambtelijk secretaris

- Begeleiden bij de formulering van de doelstelling: wat wil de OR bereiken?
- Adviseren bij formuleren en levend houden van de missie en de visie
- Kennis inzetten van het gereedschap voor juist gebruik
- Helpen bij initiatieven ontwikkelen: verschillende doelen
- Proces in de gaten houden
- Ondersteuning bieden bij de uitvoering van de medezeggenschap
- ...