

Jaarverslag 2009 -2010

Ondernemingsraad Oasen



oaseo

Jaarverslag 2009-2010 **Ondernemingsraad Oasen**



1 januari 2011

Oasen N.V.

Nieuwe Gouwe O.Z. 3
Postbus 122
2800 AC Gouda

T 0182 59 35 30
www.oasen.nl

Steller
Ondernemingsraad Oasen

Redactie
Robert Kikkert en Elles Holthuijsen

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Vooruitblik 2011	3
“Invloed hebben is makkelijker dan je denkt!”	5
Samenstelling Ondernemingsraad	7
Samenstelling OV Vergadering	8
Voorstellen nieuwe OR leden	9
Interview Yvonne Baune	11
Communicatie	13
Onderhoud functiewaardering 2009 - 2010	14
Cursussen	15
Arbo werkgroep	16
Instemmings- en adviesaanvragen	17
Bedrijfsregelingen	18
Vergaderoverzicht ondernemingsraad	19



1 januari 2011

Vragen? [Ondernemingsraad](#) op oasen.nl of ondernemingsraad@oasen.nl

Voorwoord



De ondernemingsraad laat met ingang van dit jaar de jaarverslagen over een kalenderjaar lopen en niet meer over een zittingsperiode. Dit jaarverslag beslaat dus maar een periode van een half jaar, van juni tot en met december 2010.

“Wanneer de vakbond niet meer zou bestaan, verandert er niets”

Op 1 juni trad de nieuw gekozen ondernemingsraad aan. Een verkiezing was niet nodig. Precies 9 kandidaten stonden op de lijst. Ook een aantal jongeren trad toe. Een zeer goede ontwikkeling. Echter, het blijft moeilijk om jonge mensen te interesseren voor medezeggenschap en arbeidsvoorwaardenbeleid. Zo stond in [het verslag van de jongerendag bij Oasen](#): “Wanneer de vakbond niet meer zou bestaan, verandert er niets.”

Solo en vitaal in 2011

Oasen gaat vitaal 2011 in. Duidelijk is dat Oasen solo verder gaat met de focus op het Integraal Meerjarenplan 2010 tot en met 2012. De ondernemingsraad ondersteunt, na een stevige inhoudelijke discussie, deze richting. Verder verwachten wij dat de invoering van het Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget de nodige aanlooperikelen gaat geven in het nieuwe jaar. Het management en de medewerkers moeten hier mee leren omgaan. Dit geldt ook voor het InzetbaarheidsBudget. Wordt er gespaard of gependend? 2011 Zal het leren. De ondernemingsraad blijft het volgen en evalueren.

Fred Heuckelbach



Vooruitblik 2011

Aan de Leiding 2010-2012

De ondernemingsraad werd regelmatig geïnformeerd over de voortgang van het jaarplan 2010, wat voortkomt uit het meerjarenplan 'Aan de Leiding 2010-2012'. Oasen realiseerde heel veel in 2010 en de transparante wijze dit werd gerapporteerd, hielp de ondernemingsraad om de voortgang te volgen. Samen met het Managementteam en een delegatie van de Raad Van Commissarissen leverde de ondernemingsraad een bijdrage aan de Balance Score Card (BSC) voor 2011. Uitvoerig werd de ondernemingsraad geïnformeerd over de strategische risico's, die het MT samen met de hoofden definieerde, die de uitvoering van de plannen kunnen beïnvloeden. En wederom zijn de plannen voor 2011 ambitieus. Het vraagt veel inspanning van de organisatie om de plannen te realiseren. De ondernemingsraad is heel benieuwd of het Managementteam en hoofden nog een stap kunnen maken in het leggen van verantwoordelijkheden naar daar waar ze horen. Het Managementteam bedacht het 'wat' en de hoofden geven uitvoering aan het 'hoe'. In 2010 maakten we deze stap, hopelijk ontwikkelt dat zich verder in 2011. De ondernemingsraad volgt met belangstelling hoe de bezetting van de huidige overlegstructuren zich zullen ontwikkelen in 2011.

Het Nieuwe Werken

Met ingang van 1 oktober 2010 maakte Oasen een start met 'Het Nieuwe Werken'. Vele collega's doen al mee, misschien zelfs al eerder. Het tijd- en plaatsafhankelijk werken past goed bij de beweging die Oasen maakt; steeds meer verantwoordelijkheden neerleggen bij de medewerkers. Het sturen op resultaten en op een andere wijze in control zijn, zal de nodige aanpassingen vragen van de medewerker, de leidinggevenden en management.

Solo of samen?

Afgelopen periode sprak de ondernemingsraad diverse malen uitvoerig met de directie over de toekomst van Oasen. Wij vroegen: "Blijft Oasen het kleine eigenwijze zelfstandige waterbedrijf, of is het toch goed om samen te gaan?". Het antwoord en uitkomst van deze discussie is dat Oasen gaat voor solo. Wel zoekt zij door het uitbreiden van haar netwerk heel veel samenwerking. Deze uitslag heeft tot gevolg dat we in 2011 op zoek gaan naar de opvolger van onze huidige algemeen directeur: Alexander Vos de Wael.

Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget

Met ingang van 1 januari 2011 gaan alle medewerkers in de sector, die vallen onder de WWB CAO, gebruik maken van een Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget (FAB). Na een decennia van vakantietoeslag in mei, eindejaarsuitkering in december, gratificatie bij een 10, 20, 30 of 40 jarig jubileum en een vaste hoeveelheid verlofdagen, krijgt de medewerker nu een vast budget en bepaalt zelf wat hij of zij hiermee doet. Overigens is het Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget gewoon opgebouwd uit eerder toegekende arbeidsvoorwaarden. Het is dus niet meer en minder dan dat je in het verleden ontving. Anders is wel dat er vanaf volgend jaar standaard 8 verlofdagen uitbetaald worden in dit budget. Ondanks alle inspanningen die de afdeling Human Resources in de voorlichting stak, blijft het spannend hoe de eerste maanden na de invoering verlopen. Gelijktijdig met de invoering van het Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget, is Oasen overgestapt op een ander salarissysteem. Deze overstap is al erg ingrijpend. Het is dan ook niet verstandig om gelijktijdig het Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget te digitaliseren. Dat zou teveel risico's met zich mee brengen. Vandaar dat de invoering in 2011 nog gepaard gaat met veel formulieren en papierwerk. De ondernemingsraad heeft er vertrouwen in dat medewerkers in 2012 gebruik kunnen maken van alle digitale mogelijkheden die nodig zijn om waar ook ter wereld je Flexibel ArbeidsvoorwaardenBudget in te kunnen zetten. In de tweede helft van 2011 kiest de ondernemingsraad een moment om de invoering te evalueren en de stand van zaken voor 2012 bespreken.



1 januari 2011

InzetbaarheidsBudget

Na het laten vallen van alle bestaande ouderenregelingen uit de CAO, is het Inzetbaarheids Budget (IB) daarvoor teruggekomen. Dit budget wordt uitgekeerd in uren en kan zonder beperkingen door medewerkers worden gespaard. De medewerker overlegt met de leidinggevende hoe het Inzetbaarheids Budget in te zetten. Uit de eerste reacties lijkt het erop dat de medewerkers gaan voor geld of voor het opnemen van deze uren. Het zal nog veel inzet van het managementteam, leidinggevend en medezeggenschap vragen om goed te kunnen adviseren aan medewerkers in hun keuze, die overigens sterk afhangt van de levensfase waarin de medewerker zich bevindt.

“Invloed hebben is makkelijker dan je denkt!”



Jacques van Aernsbergen, adviseur van de ondernemingsraad van Oaseo

Hoe verder met de medezeggenschap in Nederland

Jacques: “Min of meer toevallig schrijf ik deze column vlak voor de week van de medezeggenschap. Dat is (begin december) een mooie aanleiding om aan te sluiten bij de discussie over hoe het nu verder moet met de invloed van medezeggenschap in dit land. Het is een traditie aan het worden dat er eens per jaar ruim aandacht besteed wordt aan de positie van de ondernemingsraden. Een gerenommeerd adviesbureau (GITP) slaat dan de handen ineen met een van de top vakbladen op het gebied van medezeggenschap (OR Informatie).”

Gebrek of gemis aan invloed op de strategie van de organisatie

“Samen met ondernemingsraadleden, vakbondsleden, bestuurders, juristen en allerlei andere deskundigen op het terrein wordt nagedacht en gesproken over de invloed die ondernemingsraden hebben in ons bedrijfsleven en binnen andere arbeidsorganisaties. Een zinvol en ook gewaardeerd initiatief. Dit jaar staat een onderzoek centraal dat aangeeft dat bijna een derde van de ondernemingsraden zelf niet zo’n hoge pet op heeft over hun invloed op het beleid in de eigen organisatie. En dan wordt vooral bedoeld het gebrek of gemis aan invloed op de strategie van de organisatie, het meerjarenbeleid en het financieel-economisch beleid. Ondernemingsraden ervaren zich het meest invloedrijk als het gaat over personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden.” “Dat is ook logisch”, hoor je dan meteen. “Daar hebben ondernemingsraadleden van oudsher de meeste affiniteit mee. De rest is toch allemaal wel erg moeilijk om te begrijpen, laat staan om er over mee te praten.”

Een kwestie van gevoel

“Het hebben van invloed is vaak een kwestie van ‘gevoel’. Het is voor een ondernemingsraad lastig om goed te meten wat voor invloed er nu uitgaat van een discussie in de overlegvergadering, of van een gesprek met het hoofd HR, van een gesprek met leden van de Raad van Commissarissen, van een inhoudelijke notitie of van een rumoerige meeting met de achterban. Als je het hebben van invloed wilt afmeten aan de vraag of je gelijk hebt gekregen in een discussie, of dat jouw standpunten over zijn genomen in de besluitvorming, wordt het er niet makkelijker om om daar een positief gevoel aan over te houden.”

De ondernemingsraad hoort erbij en speelt zijn rol

“Ook de effecten van de wettelijke mogelijkheden en verplichtingen om geïnformeerd te worden of het recht om je breed en uitvoerig te laten scholen kunnen niet echt een graadmeter zijn om te bepalen hoeveel invloed je als ondernemingsraad nou eigenlijk hebt. Wat mij wel duidelijk wordt de laatste jaren, is dat bij veel bedrijven medezeggenschap en de ondernemingsraad redelijk goed zijn opgenomen en geïntegreerd in de processen die uiteindelijk leiden tot besluiten of beleid. De ondernemingsraad hoort erbij en speelt zijn rol. Net zoals anderen in de organisatie erbij horen en een rol spelen. Veel onderdelen, kennisgebieden en ervaringsterreinen in een organisatie zijn van belang en worden gebruikt bij het maken van beleid en het nemen van besluiten. Zo ook het gedachtegoed van de ondernemingsraad! Natuurlijk kan het altijd wel beter, méér zichtbaar, wat méér spectaculair,

met wat meer strijd. Maar als zichtbaarheid, spektakel en strijd ontbreken, of niet nodig zijn, hoeft dat helemaal niet te betekenen dat de ondernemingsraad geen rol van belang kan spelen in het mede bepalen van beleid en het tot stand komen van besluiten.”

“Als we maar durven, dan is het allemaal niet zo moeilijk!”

“Een van de weinige methodes die er zijn om de invloed van medezeggenschap te bepalen of te omschrijven is het onderlinge gesprek erover. Directeur en ondernemingsraad, ondernemingsraad en Raad van Commissarissen, ondernemingsraad en Human Resources, de ondernemingsraad intern, de ondernemingsraad en collega’s en ga maar door... We nemen niet genoeg tijd om met elkaar te verkennen en af te stemmen wat we bereikt hebben, met wie en hoe we dat bereikt hebben. We nemen het maar als vanzelfsprekend aan dat we besluiten nemen en beleid ontwikkelen! We geven elkaar niet of onvoldoende de ‘credits’ en de schouderklopjes die nodig zijn om ook een volgende keer weer samen te werken en af te stemmen om een goed en gedragen resultaat te bereiken. Ook zijn we nog niet zover dat we voortdurend bereid zijn om van en met elkaar te leren van wat er is gebeurd ...in positieve of kritische zin. Als we iets afgerond hebben staat de volgende klus alweer te wachten en we gaan er automatisch vanuit dat iedereen altijd maar evenveel energie heeft om door te gaan. Wat meer gezamenlijke aandacht voor de geleverde prestaties, de bereikte doelen of de ingezette ontwikkeling levert vaak meer positieve beelden en inzichten op over invloed dan het afdwingen of nakomen van wettelijke verplichtingen. Zelfs het volgen van allerlei cursussen is geen garantie voor meer of zichtbare invloed. Aandacht voor prestatie en resultaat gaat hand in hand met het invullen van spelregels en persoonlijke ontwikkeling! Als we dat wat meer beseffen en er ook naar handelen, kan twijfel of klagen over gebrek aan invloed van ondernemingsraden langzaam maar zeker omslaan in een besef en vertrouwen dat óók de ondernemingsraad een vanzelfsprekend onderdeel is en moet zijn van besluitvorming en beleidsontwikkeling. Ook als het gaat om strategische en bedrijfseconomische vraagstukken! En ja hoor, ook bij Oasen kan op dit gebied nog wel wat geleerd worden met elkaar. Als we maar durven, dan is het allemaal niet zo moeilijk!”



Samenstelling Ondernemingsraad

Samenstelling 1 maart 2009

Fred Heuckelbach	-	Voorzitter
Nancy van de Pavoordt – Pronk	-	vice-voorzitter
Peter Dijkstra	-	lid
Robert Kikkert	-	lid
Wilrie van Logchem	-	lid
Theo den Otter	-	lid
Pieter van der Pluijm	-	lid
Ger Ros	-	lid
Vacature	-	lid
Charlotte Groenewegen	-	ambtelijk secretaris

Samenstelling per 19 mei 2010

Fred Heuckelbach	-	Voorzitter
Robert Kikkert	-	vice-voorzitter
Peter Dijkstra	-	lid
Kevin Holthuijsen	-	lid
Wilrie van Logchem	-	lid
Theo den Otter	-	lid
Pieter van de Pluijm	-	lid
Ger Ros	-	lid
Rick Zwarts	-	lid
Elles Holthuijsen	-	ambtelijk secretaris



1 januari 2011



De ondernemingsraad van Oasen

Samenstelling OV Vergadering

Namens de Directie

Alexander Vos de Wael
Jeroen Schmaal
Edith van Dongen- Rollema(Directie secretaressen)

Namens de Raad van Commissarissen

Ludo Wijngaarden
Yvonne Baune

Namens de Ondernemingsraad

Fred Heuckelbach	-	Voorzitter
Robert Kikkert	-	vice-voorzitter
Peter Dijkstra	-	lid
Kevin Holthuijsen	-	lid
Wilrie van Loghem	-	lid
Theo den Otter	-	lid
Pieter van de Pluijm	-	lid
Ger Ros	-	lid
Rick Zwarts	-	lid



De ondernemingsraad van Oasen met Yvonne Baune (lid Raad van Commissarissen).

Voorstellen nieuwe OR leden



Rick Zwarts

Wat is jouw functie binnen Oasen en hoe lang werk je hier?

Rick: "Ik ben projectleider/engineer procesautomatisering vanaf oktober 2006, met een kleine tussenpauze."

Ben je bij een eerdere baan lid geweest van een ondernemingsraad?

"Nee, dit is de eerste keer."

Wat wist je al van ondernemingsraden voordat je lid bent geworden?

"Voordat ik lid was, had ik wel een globaal idee van wat een ondernemingsraad doet. Nu ik lid ben, ervaar ik dat er veel meer bij komt kijken dan ik oorspronkelijk dacht."

Sinds wanneer ben je lid van de ondernemingsraad?

"Sinds de laatste verkiezing in mei ben ik lid van de ondernemingsraad."

Waarom wilde jij in de ondernemingsraad?

"Ik wil me vooral inzetten om de belangen van het personeel te waarborgen en er zo voor te zorgen dat het goed geregeld is en blijft."

Wat is jouw rol binnen de ondernemingsraad?

"Binnen de ondernemingsraad hebben we een duidelijke taakverdeling. Ik heb onder andere de volgende taken: digitale communicatie, cursussen en het nieuwe werken. Daarnaast spreek je ook mee en kan je jouw mening laten horen over alle lopende zaken."

Wat beteken jij voor het personeel van Oasen als OR lid?

"Ik probeer om mijn collega's te informeren en met ze te overleggen over alle ontwikkelingen die spelen bij de ondernemingsraad en het personeel."

Zijn er al bijzondere dingen die je hebt geleerd sinds jouw tijd in de ondernemingsraad?

"Ja, zeker. Zo komt er heel wat kijken bij instemming- en adviesaanvragen. Daarnaast is de communicatie tussen de ondernemingsraad en het managementteam toch anders dan dat je met je directe collega's communiceert."

Hoe bevalt het tot nu toe?

"Ik heb het reuze naar mijn zin en hoop het ook nog wel een tijd te blijven doen."



Kevin Holthuijsen

Wat is jouw functie binnen Oasen en hoe lang werk je hier?

Kevin: "Ik ben monteur en nu zo'n 7,5 jaar werkzaam bij Oasen."

Ben je bij een eerdere baan lid geweest van een ondernemingsraad?

"Dit zijn mijn eerste ervaringen met een ondernemingsraad."

Wat wist je al van ondernemingsraden voordat je lid bent geworden?

"Ja, ik heb hier het een en ander gelezen en gehoord."

Sinds wanneer ben je lid van de ondernemingsraad?

"Sinds dit jaar ben ik verkozen."

Waarom wilde jij in de ondernemingsraad?

"Om de belangen van de medewerkers (met name die van de monteurs) te behartigen."

Wat is jouw rol binnen de ondernemingsraad?

"Ik ben vooral betrokken met de zaken rondom de buitendienst."

Wat beteken jij voor het personeel van Oasen als ondernemingsraadlid?

"Voor het personeel binnen niet echt heel veel maar vooral voor de buitendienst veel ze weten nu weer wat er gedaan wordt in de OR en kan de dingen die ons aangaan als buitendienst mooi peilen."

Zijn er al bijzondere dingen die je hebt geleerd sinds jouw tijd in de ondernemingsraad?

"Nee nog niet echt is nog niet zo heel lang geleden dat ik ben verkozen tot lid."

Hoe bevalt het tot nu toe?

"Goed. Het is een leuke club mensen en we kunnen veel van elkaar leren."

Interview Yvonne Baune



Yvonne Baune, lid Raad van Commissarissen

Voorstellen Yvonne

In het jaarverslag ondernemingsraad 2010 willen we graag Yvonne Baune aan je voorstellen. Yvonne (1939) is sinds januari 2007 op voordracht van de ondernemingsraad gekozen tot lid van de Raad van Commissarissen bij Oasen. De Raad van Commissarissen (RvC) houdt toezicht op het beleid van de directie en adviseert de directie waar dat van pas komt. Daarnaast benoemt en ontslaat zij directieleden, beoordeelt de begroting en is betrokken bij belangrijke besluiten, zoals grote geldleningen en of fusies.

Yvonne Baune is geen onbekende in de bestuurlijke wereld. In 1995 was zij als associé een jaar lang interim-directeur van de Dienst Stedelijk Beheer (later Dienst Amsterdam Beheer). Daarvoor gaf zij leiding aan het bureau Amsterdam Interim Management. Vanaf oktober 1998 was zij algemeen directeur ad interim bij de GG&GD. De loopbaan van Yvonne wordt gekenmerkt door dertien jaar interim-management bij de BCG-groep. (De laatste vijf jaar werkt zij als consultant of als interim manager vanuit haar eigen BV.) Voorts heeft zij zeven jaar organisatie-advieswerk verricht voor Twijnstra & Gudde. Oorspronkelijk komt Yvonne Baune uit het personeelswerk. Voor Oasen heeft Yvonne arbeidsverhoudingen, human resource management, organisatie & besturingsprocessen, en corporate governance in haar portefeuille. Enkele collega's dachten na over het thema Oasen nu en in de toekomst, en hebben naar aanleiding daarvan enkele vragen bedacht. Aan Yvonne is gevraagd om deze te beantwoorden.

“Hoe positief staan we tegenover verder samenwerking of fusie met collega-drinkwaterbedrijven?”

Kees Boere: “Yvonne, in de laatste AvA is verteld dat Oasen zich instelt op doorgaan als solo bedrijf. Vanuit deze optiek worden onze plannen gemaakt en uitgevoerd. We delen kennis met andere bedrijven. We zijn een financieel gezond bedrijf en aangegeven is dat we in staat zijn deze plannen waar te maken. Aan de andere kant worden opties open gehouden om samen te gaan als collega-bedrijven zich zouden melden. Mijn vraag is: verwachten wij initiatieven van collega-bedrijven om te komen tot verdere samenwerking/fusie? Hoe positief staan we hier tegenover? Wat zouden voor ons redenen kunnen zijn om gesprekken aan te gaan tot een eventuele fusie? ”

Yvonne Baune: “Er is in de formulering van het besluit ruimte gelaten voor het geval zich in de omgeving van Oasen ontwikkelingen voordoen die ertoe leiden dat het besluit tot solo opnieuw bezien moet worden. Er zijn geen aanleidingen op dit moment om te verwachten dat op korte termijn initiatieven door collega-bedrijven zullen worden genomen. Voor Oasen is altijd het devies geweest, dat er rekening gehouden moet worden met wat er zich voordoet. En om dat altijd met zelfvertrouwen te onderzoeken. Dat zal in de toekomst niet anders zijn.”

Stuwmeer aan verlofdagen, opleidingsbeleid en samenwerking

Nancy van der Pavoordt: “Yvonne, wat vind je van het huidige opleidingsbeleid van Oasen?”
Wat vind je van het stuwmeer van verlof binnen Oasen, en hoe vind je de samenwerking tussen de Raad van Commissarissen, ondernemingsraad de directie?”

Yvonne Baune: "Ik heb geen mening over het opleidingsbeleid, om de simpele reden dat dit door de directie gevoerde beleid in de RvC nooit aan de orde is geweest. Wel is aan de orde geweest dat kwaliteit van de medewerkers – lees: goed opgeleid – van cruciaal belang is voor de organisatie. Meer kan ik daar niet over zeggen en dat moet ik ook niet willen want een RvC lid moet vooral niet op de stoel van de directeur gaan zitten. Datzelfde geldt voor het zich kennelijk voordoen van een stuwmeer aan verlof. De samenwerking tussen RvC, OR en directie is lastig te evalueren. In feite gaat het hier om een groot aantal verschillende relaties en relatiepatronen. Vanuit de RvC kan ik er het volgende over zeggen. De relatie tussen directeur en de RvC is in de jaarlijkse zelfevaluatie van de RvC in november 2010 aan de orde geweest, en kort gezegd is daaruit gekomen dat de relatie op zich goed is. Wel is geconstateerd dat de adviesfunctie van de RvC sterker aangezet kan worden.

Flexibilisering arbeidskrachten

Vincent de Ruijter: "Yvonne, je ziet een flexibilisering van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, vooral meer zzp'ers. Wat denk je, heeft deze trend gevolgen voor Oasen in de toekomst?"

Yvonne Baune: "Op zich herken ik de trend zoals je die schetst. Vooral in organisaties met fluctuerend volume aan werk is dit systeem van het creëren van een flexibele rand aan de formatie capaciteit opportuun. Ik denk dat de fluctuaties bij Oasen niet zo aan de orde zijn. Maar daar kan verandering in komen.

Vincent: "Denk je dat het concept arbeidsvoorwaarden de komende jaren nog meer gaat veranderen?" Yvonne: "Ik kan mij nauwelijks voorstellen dat de CAO nog meer in de richting van individualisering zal gaan. Immers, intussen zien we in de maatschappij allang weer een tegenbeweging op gang komen waarbij het uitgangspunt van solidariteit in een nieuw jasje gehesen, weer terug komt."

Vincent: "Waar ligt de kracht van Oasen nu en in de toekomst?" Yvonne: "In zijn medewerkers."

Vincent: "Waar zouden we de komende jaren als Oasen aan moeten werken?" Yvonne: "Dat vind ik lastig te beoordelen, want het beleid wordt de komende jaren door een directie ontwikkeld. Daar nu een voorschot op nemen, zou een RvC – lid niet goed passen."

Vertrekkende collega's

Onno Brunklus: "Yvonne, Het afgelopen jaar heb ik al meerdere collega's om verschillende redenen zien vertrekken. Ik weet dat Oasen in het verleden bewust heeft gekozen voor het aannemen van jongere medewerkers. Jongere medewerkers zijn naar mijn idee mobieler dan oudere werknemers. Voor mijn gevoel wordt hier in het HR-beleid op dit moment geen of te weinig rekening mee gehouden. Vind je dat hier beter invulling aan gegeven kan worden en zo ja hoe?"

Yvonne Baune: "Ik zal daar op persoonlijke titel een antwoord op proberen te formuleren, ik doe dat overigens zonder enige kennis te hebben van het momenteel gevoerde HR beleid. Toen ik circa 7 jaar geleden kennis maakte met de branche "drinkwaterbedrijven" keek ik toch wel even op bij de gemiddelde leeftijd van de medewerkers destijds (47). Dat is voor een organisatie die zich innovatief moet opstellen geen goede leeftijdsopbouw. Oudere medewerkers verlaten immers de organisatie niet zo gauw en voordat je het weet is er sprake van stilstand in de ontwikkeling van know how en capaciteit tot innoveren. Daar staat natuurlijk heel wat tegen over, zoals de loyaliteit aan het bedrijf en een vracht aan ervaringskennis. Maar een gezonde mix is beter. En dat jongere medewerkers nog wel eens van baan willen veranderen, is op zich geen ramp. Bij voldoende doorstroom haal je ook weer nieuwe en vernieuwende kennis in huis. Ik kan mij voorstellen dat dit ongeveer de beleidsmatige beredenering is van het huidige beleid. Maar als het anders is, dan laat ik mij graag corrigeren."

Communicatie

Net als de voorgaande jaren behoort het schrijven van het ondernemingsraadjaarsverslag bij de standaardmethodes van communicatie van de ondernemingsraad. Het schrijven van dit verslag vergt een behoorlijke inspanning van alle leden. Met behulp van dit verslag informeren wij de achterban over de onderwerpen die ons het afgelopen jaar heeft bezig gehouden.

Verschillende overleggen

In de twee maandelijks themabijeenkomsten overlegt de gehele ondernemingsraad met het managementteam over diverse vraagstukken die binnen de organisatie spelen. Daarnaast is er een twee wekelijks DB-overleg (Dagelijks Bestuur) waarin de voorzitter (Fred Heuckelbach) en de vice-voorzitter (Rob Kikkert) van de ondernemingsraad de dagelijkse gang van zaken bespreken met de bedrijfsdirecteur (Henk Ardesch). Ook wordt er door diverse ondernemingsraadleden deelgenomen aan diverse projectgroepen zoals FAB/IB, Blackbox, Het Nieuwe Werken, ARBO en bedrijfsregelingen.

In mei 2010 was het weer tijd voor de verkiezingen van de OR. Als eerste was er de aankondiging om je het verkiesbaar te stellen als kandidaat. In eerste instantie hadden er zich tien kandidaten aangemeld voor de negen plekken in de OR. Maar op het laatste moment trok één van de kandidaten zich terug. Hierdoor waren alle negen kandidaten zonder echte verkiezing direct verkozen. Hierover en over de nieuwe samenstelling van de OR is ook gecommuniceerd in de diverse media.

Met diverse nieuws items in Op de hoogte en op Sharepoint heeft de OR de achterban geïnformeerd over actuele onderwerpen die speelden. Één van deze items was de gehouden enquête, met betrekking tot de verplichte verlofdagen en het resultaatafhankelijk belonen in 2011. Door middel van, van deze enquête is de OR erin geslaagd om de mening van alle medewerkers te peilen betreffende deze twee vraagstukken. De uitslag van de enquête wordt meegenomen in het overleg met het MT. De algemene indruk van deze enquête was dat deze als zeer positief wordt ervaren. De OR zal in de toekomst dan ook bij soortgelijke vraagstukken vaker een enquête uitzetten om een algemene indruk te krijgen naar de mening van de achterban.

Mochten er vragen en/of opmerkingen, waarvan je vindt dat die behandeld dienen te worden door of interessant zijn voor de OR, neem dan contact op met één van de OR leden of stuur een e-mail naar het volgende adres ondernemingsraad@oasen.nl.

De OR heeft zich als doel gesteld om in het komende jaren nog meer van zich te laten horen om de achterban betrokken te houden bij de medezeggenschap van hun organisatie.

Rick Zwarts



Onderhoud functiewaardering 2009 - 2010

Eind 2009 heeft de indelingscommissie haar werkzaamheden met betrekking tot het onderhoud functiewaardering 2009 afgerond. In zijn totaliteit werden 53 functies aan de indelingscommissie aangeboden. De functie-indeling is uitgevoerd conform het functiewaarderingsinstrument van Hay zoals vastgelegd in de CAO Waterbedrijven. De indelingscommissie telt 4 leden waaronder 1 afvaardiging namens de ondernemingsraad. Het advies bestond uit: een concept bedrijfsfunctie matrix; indelingsargumentatie per gewogen functie; een overzicht van ingedeelde functies met een vergelijking tussen oude en nieuwe indeling en een overzicht van opmerkingen m.b.t. de concept functietyperingen.

Overzicht aantallen gewogen functies

Functietyperingen totaal 85 stuks	Nieuwe indeling	Lagere indeling	Ongewijzigde indeling	Hogere indeling
Nieuwe functie	11	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gewijzigde functie	n.v.t.	4	26	12
Totaal: 53 stuks	11	4	26	12

Uitgangspunten

Bij het opstellen van de organieke functietyperingen en het proces van indelen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd; organisatiestructuur en beleidsverantwoordelijkheid conform een vierlagen structuur; coördinerende en differentiatie functies; storingsdienst is niet meegewogen. Indeling door de indelingscommissie heeft plaatsgevonden met voorlopig vastgestelde functietyperingen waaraan een directiebesluit ten grondslag lag.

Werkwijze

De indelingscommissie heeft de aangeboden functies ingedeeld aan de hand van het functie indelingsinstrument (Hay) uit de CAO Waterbedrijven. Na individueel beoordeling door de commissieleden en een plenaire discussie is een unaniem advies geformuleerd. Gedurende het indelingsproces zijn enkele functietyperingen verduidelijkt. Daarna heeft een consistentietoets tussen alle functies binnen Oasen plaatsgevonden.

Vervolgstappen

In de MT-vergadering van november 2009 is het advies van de indelingscommissie besproken en zijn de functietyperingen en bijbehorende indeling definitief vastgesteld. Begin 2010 zijn de medewerkers schriftelijk geïnformeerd over de indeling en waardering van zijn/haar functie waarna officieel de interne bezwarentermijn van start ging.

Interne bezwarencommissie

De interne bezwarencommissie bestaat uit 3 personen, waarvan een persoon op voordracht van de ondernemingsraad. Na sluiting begin 2010 van de bezwarentermijn zijn er welgeteld een vijftal bezwaarschriften ingediend. Drie daarvan leiden tot aanpassing van de functietypering en opnieuw ter weging aan de indelingscommissie aangeboden. Het aanvullend advies wordt in maart binnen het MT besproken en goedgekeurd. Hiermee is voor de indelingscommissie de onderhoudsronde 2009 afgesloten.

Groot onderhoud WWB referentiehandoek

Dit najaar start een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemersorganisatie, met groot onderhoud uit te voeren aan het WWB referentiehandoek van de watersector. De omschrijvingen van de referentiefuncties worden tegen het licht gehouden. Als tweede stap wordt bekeken hoe de referentiefuncties ten opzichte van elkaar zijn verdeeld over de functiefamilies en de functiegroepen (salarisschalen) in de functie-referentiematrix. Evenwijdig aan dit traject zal er een werkgroep het loongebouw en de loonlijn, in het voorjaar van 2011 onderzoeken en vergelijken met de markt op actualiteit.

Cursussen

Op 15 juni hebben de nieuwe OR leden een toelichting gehad van Jacques van Aernsbergen met betrekking tot Wet op de Ondernemingsraad.

Onderwerpen cursus

Onder leiding van Jacques van Aernsbergen hebben alle OR leden op 8 en 9 juli een cursus gevolgd te Renesse. Tijdens deze cursus zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- Overleg met werknemers commissaris (Yvonne Beaune) over het belang van de afstemming tussen haar en de OR en de rol die de OR in die discussie kan en moet blijven spelen. Besproken thema's zijn 'de toekomst van Oasen', de topstructuur van de organisatie, het HR-beleid van Oasen en de positionering van de RvC in alle discussies.
- Overleg met bedrijfsdirecteur (Henk Ardesch) over de status van de Balance Score Card (BSC) alledaagse aspecten van de werkorganisatie en de voortgang van de gemaakte plannen en genomen besluiten.
- Overleg met vertegenwoordigers HR (Birgit Kool en Hans Lockhorst) over onder ander, plek en positie van HR binnen de structuur van Oasen, de effecten van de nieuwe CAO op HR, de invoering van het FAB en het IB, afstemming tussen en samenwerking van OR en HR, de op handen zijnde beleidsontwikkelingen binnen HR en eventuele concrete plannen op het terrein van instemmingsaanvragen voor de OR
- Evaluatie van het functioneren van de medezeggenschap bij Oasen
- Inventarisatie voor de ontwikkeling en verbetering van het rendement en inspiratie OR. De hieruit volgende verbeterpunten zijn onder andere:
 - o Betere taak en rolverdeling van OR
 - o Meer gebruik maken van moderne media
 - o Twee wekelijks OR overleg (woensdag van 8:00 – 10:00)
 - o Algemene cursus spreken in het openbaar voor gehele OR



1 januari 2011

Rick Zwarts



Arbo werkgroep

Om de medewerkerbelangen zo adequaat mogelijk te kunnen behartigen heeft de ondernemingsraad een ARBO-werkgroep. Deze commissie buigt zich inhoudelijk en specifiek over de onderwerpen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Wanneer deze zijn besproken adviseert de werkgroep hierover binnen de ondernemingraad.

De ARBO werkgroep heeft ook het contact met de preventie medewerker.

Onderwerpen overleg ARBO werkgroep en preventiemedewerker

Twee keer per jaar vindt er een overleg plaats tussen de ARBO werkgroep en de preventie-medewerker. In dit overleg zijn de onderstaande onderwerpen aanbod geweest. Als speerpunt voor 2010 is het thema veilig werken ingezet.

Van uit dit speerpunt zijn er diverse acties uitgezet zoals.

- Het ver- eenvoudige en verbeteren van de incidenten melding en- registratie.
- Het organiseren van cursussen op het gebied van veilig werken zoals:
 - VCA opleidingen basis en VOL voor medewerkers.
 - de cursus EHBO levens- reddende handelingen.
 - Voorlichting over het veilig werken in putten en sleuven voor de monteurs.
 - Voor de operators een toolbox over werken met gevaarlijk stoffen
- Ook zijn er meer interne audits op het gebied van veiligheid uitgevoerd.

Specifieke voorlichting

In het overleg zijn ook het Arbo jaarverslag, de RI&E en het plan van aanpak besproken. Verder is er aandacht geschonken aan het nieuwe werken en de noodzakelijke Arbo omstandigheden. De preventiemedewerker gaat hier over specifiek een voorlichting organiseren.

Wilrie van Logchem

Theo den Otter



Het Nieuwe Werken

Instemmings- en adviesaanvragen

Volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moet de bestuurder over bepaalde regelingen instemming vragen. Deze instemming is nodig om de regeling te kunnen invoeren. Bij belangrijke financieel-economische en bedrijfsorganisatorische besluiten moet de bestuurder de ondernemingsraad om advies vragen. Hieronder staan de adviezen en instemmingen genoemd die de Directie tijdens de afgelopen periode aan de Ondernemingsraad heeft voorgelegd.

1. Instemmingen

- Resultaat afhankelijk belonen
- Bijstellen van het beoordelingscyclus
- Blackbox
- FAB
- FUWA 2010
- Wachtdienst distributie
- Consignatie wachtdienst verkoop
- Wachtdienst productie
- Verplichte verlofdagen 2011

2. Adviezen

- Splitsing nieuwbouw in een productie en distributie deel
- Solo of Samen, blijven we zelfstandig, of gaan we samen met een ander waterbedrijf een fusie aan?
- Herbevestiging Topstructuur, en Profielschets Algemeen Directeur voor de wisseling van de algemeen directeur in 2012.



1 januari 2011



Bedrijfsregelingen

De onderhandelingen over de bedrijfsregelingen vinden over het algemeen plaats nadat de werkgevers het eens zijn geworden over een nieuwe CAO. De laatste CAO onderhandelingen hebben behoorlijk wat tijd in beslag genomen. De definitieve tekst van de laatst afgesloten CAO is pas op 23 juni 2010 beschikbaar gekomen. Deze CAO heeft een looptijd van 1 augustus 2009 t/m 31 juli 2011. Sociale partners hebben een aantal vernieuwingen in arbeidsvoorwaarden afgesproken en is in een protocol vast gelegd. Uitwerking geschiedt gedurende de looptijd van het CAO, waarbij voor de verschillende arbeidsvoorwaarden verschillende tijdstippen van invoering gelden. Daardoor zijn er in deze CAO drie tijdvakken te onderscheiden.

- 1 augustus t/m 31 december 2009:
- 1 januari t/m 31 december 2010:
- 1 januari t/m 31 juli 2011.

Ook is het voor het eerst dat een CAO tekst niet voor de hele CAO periode geschreven kon worden. De huidige CAO tekst wordt per 1 januari 2011 vervangen door een nieuwe versie. OP deze datum wordt het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB) wordt ingevoerd.

De onderhandelingen

Na het uitkomen van de definitieve tekst van de CAO zijn er een tweetal voor gespreken geweest ter voorbereiding op de onderhandelingen. Van uit de zijde van de OR is het fietsen plan ingebracht. De laatste CAO onderhandelingen hebben behoorlijk wat tijd in beslag genomen omdat hierin behoorlijk wat veranderingen zijn op genomen. Ter voorbereidingen op de nieuwe onderhandelingen van de bedrijfsregelingen zijn we zoek naar nieuwe in te brengen punten en of zaken die verbeterd kunnen worden. Heb je suggesties laat ze dan horen via de mail naar ondernemingsraad. Het voorstel is om het fietsplan te laten op nemen in de nieuwe bedrijfsregelingen. De inzet is om de onderhandelingen in het eerste kwartaal af te ronden.



Vergaderoverzicht ondernemingsraad

Ondernemingsraad vergadering

De ondernemingsraad heeft twee keer per maand op woensdag een ondernemingsraadvergadering. Dit was voorheen één keer per maand maar dit bleek te weinig te zijn om goed te kunnen verdiepen in de lopende zaken. Tijdens deze vergadering wordt er gebrainstormd, gediscussieerd en lopende zaken worden besproken. Regelmatig wordt een hoofd of een lid van het Management Team uitgenodigd om een toelichting te geven op nieuwe plannen en ontwikkelingen. Op deze manier is de ondernemingsraad volledig geïnformeerd en kan de ondernemingsraad een goed advies bij de Directie neerleggen.

Overleg vergadering

De overlegvergaderingen tussen ondernemingsraad en directie heeft het doel elkaar te informeren over standpunten en visies binnen de organisatie. Er worden één of twee thema's gekozen die besproken worden in de overleg vergadering. Adviesaanvragen, adviezen, instemmingsverzoeken en instemmingen worden in dit overleg toegelicht en vastgesteld.

Dagelijks bestuur overleg

Het dagelijks bestuur (DB) van de ondernemingsraad heeft maandelijks overleg met de bedrijfsdirecteur over de voortgang van de verschillende ontwikkelingen binnen de organisatie. Dit overleg is bedoeld als voortgangsoverleg om te voorkomen dat dit in de overlegvergadering plaats vindt.



1 januari 2011

Maand	OR VERGADERING	OVERLEGVERGADERING	PLATFORM THEMADAG
Januari	27		
Februari	23	11	
Maart	11, 16		
April	8	22	
Mei	6		20
Juni	23	10	
Juli			
Augustus	11, 25		
September	1, 8, 22	8	
Oktober	6, 20, 27	28	
November	3, 17		18, 19
December	1, 15, 29	16	