

Als or onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden?

Zo kan het!

De or van Pon Logistics is de partij die onderhandelt over de arbeidsvoorwaarden met de bestuurder. Er is geen cao. Hoe doet deze or dat?

Or-voorzitter Ton de Wit, secretaris Henk Oskam en Mariska Veenstra, vicevoorzitter, geven een inkijkje. De Wit is één van de oprichters van de or, die bestaat sinds begin jaren negentig. Toen is de basis gelegd voor het onderhandelen tussen or en bestuurder, in een convenant dat de or instemming geeft over alle arbeidsvoorwaarden van Pon Logistics.

Dit heeft geresulteerd in jaarlijkse loononderhandelingen tussen bestuurder en or. Veenstra: 'De directeur geeft de totale loonruimte aan halverwege het jaar. Met de or wordt dan gepraat over de verdeling van deze ruimte.'

Elke functie (of functiegroep) kent een loonschaal met daaronder vallende treden: de tussenstappen tussen beginsalaris en eindsalaris. Deze zijn samen met de or ontwikkeld. Mariska Veenstra: 'Voor ons zijn belangrijke keuzes: richt je je op mogelijkheden voor de medewerkers in de eindschaal, of focus je meer op de medewerkers die nog wel kunnen groeien?'

Ton de Wit: 'Voor ons als or is de loonruimte een gegeven. Wel bekijken we of dat werkelijk een realistische maximale ruimte is. De or discussieert vervolgens over de verdeling daarvan. Hoeveel wordt besteed aan de correctie voor inflatie en welke ruimte spreek je af voor de mensen individueel? In het najaar gaan we met ons voorstel naar de directie, en starten de onderhandelingen. Onze mening weegt mee bij de directie.'

Ingewikkelde discussies

Henk Oskam: 'Als je je focust op groei van het hele loongebouw, dan heb je het over prijsindexatie. De discussie binnen de or kan pittig zijn: of je vooral daarvoor gaat, het hele loongebouw stijgt dan iets, of dat je kiest voor versnelde stappen voor mensen die nog niet uitgegroeid zijn.'

Veenstra: 'We hebben na ingewikkelde discussies in de or uiteindelijk gekozen voor de prijsindexaties, want veel medewerkers zitten inmiddels op het eind van hun schaal. Het loongebouw is meer marktconform opgehoogd. Voordeel hiervan is ook dat mensen minder snel vertrekken omdat hun loon positief afsteekt tegenover concurrenten. Je wil mensen vasthouden.'

Oskam vult aan: 'De volgende keer zullen we meer inzetten op de individuele schalen. We concentreren ons dan op de mensen die, bij het binnenkomen in de crisistijd, relatief te laag zijn ingeschaald. Zo kunnen zij een inhaalslag maken. Het mooie van de or is dat we vanuit verschillende invalshoeken komen. Dat zie je terug in deze keuzes.'

Criteria voor de onderhandelingen

'We vragen altijd aan onze directe collega's hoe ze in deze discussies staan,' vertelt Mariska Veenstra. 'Collega's waarderen dat enorm. In de achterban zie je allerhande groepen met eigen

specifieke belangen. Je neemt al die visies mee naar de ondernemingsraad. Een extern criterium voor ons is de CBS Check. Het CBS heeft een indexcijfer voor jaarlijkse groei. We hebben met de bestuurder afgesproken dat dit jaarlijks als ijkpunt meetelt voor de verhoging.'

Ton de Wit noemt daarnaast de medewerkerstevredenheidsonderzoeken als informatiebron over de achterban. 'Er staan vragen in over hoe tevreden de medewerkers zijn over de beloning. Soms weten hele afdelingen ons te vinden als we ons voorbereiden op de onderhandelingen. Als we uitonderhandeld zijn gaan we erheen om zaken uit te leggen, als een soort nazorg. Je bent ook beelden aan het bijstellen. Sommige mensen beschouwen ons als een soort vakbond die vooral pressie moet uitoefenen. Maar wij zijn meer van overleg en waar nodig van het overtuigen van de bestuurder met steekhoudende argumenten.'

Veenstra: 'Het lukt ons om goed samen te werken met de bestuurder. Als het kan, trekken we zoveel mogelijk samen op. We gaan niet uit principe een eigen koers varen.'

Hoe gaan jullie om met onredelijke eisen van achterbanleden?

Oskam: 'Mensen die denken dat alles kan met loonstijgingen, geef ik de suggestie om op internet naar de lonen van de concurrentie te kijken. Ik zet ze dan zelf aan het werk: kijk eens wat je collega's verdienen. Die gesprekken voer ik op het werkoverleg en gewoon tijdens het werk.'



Van links naar rechts: Henk Oskam, Mariska Veenstra en Ton de Wit

HR-thema's

Oskam vervolgt: 'We zijn doorlopend met allerlei HR-thema's bezig. We hebben meegedacht met het ombouwen van senioredagen naar goed beleid voor duurzame inzetbaarheid, met generatiepact-onderdelen en extra op te nemen dagen voor iedereen. Dankzij het generatiepact kunnen ouderen bijvoorbeeld een dag minder werken en een deel van het salaris inleveren maar hun volledige pensioenopbouw behouden. Dit geeft ruimte voor de instroom van broodnodige (goedkopere) jongeren. Daarnaast zijn wij vertegenwoordigd in de functiewaarderingscommissie van Pon Logistics. De commissie beslist alleen met consensus, dus we kunnen goed meepraten met het beoordelen en waarderen van nieuwe functies.'

Hebben jullie tips voor andere or's?

Veenstra: 'Het is voor een or essentieel om samen te werken met de bestuur-

der. Hierbij helpt het om je zakelijk op te stellen. Je zit er niet alleen voor de medewerkers maar ook voor de organisatie. Soms moet je als or behoorlijk zakelijke beslissingen nemen, vooral als sommige zaken niet meer bij deze tijd passen.' De Wit: 'Samen met de bestuurder hebben wij beleid ontwikkeld om het korte ziekteverzuim terug te dringen. Daarbij worden mensen met chronische ziekten natuurlijk ontzien. Ook zetten wij in op duurzame inzetbaarheid, onder meer door een toeslag voor zwaar werk af te schaffen in ruil voor hulpmiddelen die het zware werk uit handen nemen. We leggen dit soort zaken altijd uit op de werkvloer. Komt het initiatief van de bestuurder, dan laten we het vooral uitleggen door HRM.'

Een belangrijke tip voor onderhandelen: koop tijd! 'Zorg voor notulenvrije brainstormsessies als de plannen in wording zijn. Claim daarna voldoende tijd voor de or om de onderhandelingen goed voor te bereiden. Zijn de

Een belangrijke tip voor onderhandelen: koop tijd!

zaken complex, zorg dan ervoor dat een deel van de or informatie inwint en een heldere presentatie organiseert voor de hele or. Je komt zo sneller tot standpunten en breekpunten. Een dagelijks bestuur bijvoorbeeld kan deze structurerende rol op zich nemen.' Maar het belangrijkste is natuurlijk vertrouwen. 'Zowel tussen de bestuurder en de or als bij de achterban, maar ook onderling in de or. Op deze basis kunnen wij pittige discussies voeren met behoud van wederzijds respect.' **L**

HARRY HARTMANN

OR-TRAINER BIJ HET CAOP
H.HARTMANN@CAOP.NL