

## **1. Kennissessie management en constructieve medezeggenschap**

### **Training voor de bestuurder: omgaan met de OR**

In deze eendaagse training krijg je inzicht in de belangrijkste bevoegdheden van de ondernemingsraad en je eigen bijbehorende rechten en plichten. Je krijgt tips en aanbevelingen over hoe je op een constructieve manier het overleg met de ondernemingsraad aan kunt gaan en zo de werkrelatie optimaliseert.

Na afloop van deze training:

- heb je kennis opgedaan van de nieuwe bevoegdheden van de ondernemingsraad;
- ken je oplossingen voor dilemma's in het overleg met de ondernemingsraad;
- heb je tips gekregen om de samenwerking met de ondernemingsraad te verbeteren

## **2. Online training Wet op de ondernemingsraden (WOR) voor bestuurder en HR**

### **Online kennismaken met of opfrissen van WOR-kennis**

Ben je nieuw als bestuurder? Ben je vanuit jouw HR-rol regelmatig betrokken bij het OR-werk? Dan is kennis en inzicht in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een must om effectief in je rol te functioneren. In de WOR zijn de rechten en plichten van de OR beschreven en tevens wat dit vraagt van bestuurder en HR. De wet biedt je het juridische kader van waaruit je effectief aan de slag gaat.

- Met de online training Wet op de ondernemingsraden krijg je op een effectieve en didactisch verantwoorde manier kennis en inzicht in de WOR. Je doet dat in je eigen tempo, op zelf gekozen momenten en vanuit een locatie die je past.
- Je krijgt twee weken 24/7 toegang tot de online leeromgeving. De gemiddelde tijdsinvestering bedraagt 4 uur.
- Aan het eind van de training nemen we een kennistoets af. Na een voldoende score op deze toets ontvang je een digitaal certificaat.
- De online training is didactisch gefundeerd ingericht binnen een gebruikersvriendelijke online leeromgeving, waar je stapsgewijs doorheen loopt. In de online leeromgeving vind je video's, schriftelijk materiaal, e-learningmodules en toetsen

### **3. Training HR en arbeidsverhoudingen**

Deze sessie is voor HR-professionals die in hun praktijk te maken hebben of krijgen met medezeggenschap, vakbonden, bestuur en toezicht. HR-beleid en de inzet van instrumenten valt of staat met het draagvlak in de organisatie. Een goede werkrelatie met de medezeggenschap, het bestuur en het management draagt daaraan bij. Welke rol kan HR pakken om arbeidsverhoudingen en medezeggenschap te versterken? In deze training krijg je inzicht, praktische handvatten en meer grip hoe je als HR-professional meer uit de samenwerking kunt halen.

Na afloop van de training:

- heb je een analyse van alle stakeholders binnen de organisatie op het terrein van strategisch HR-beleid;
- ken je de belangrijkste bevoegdheden van de medezeggenschap, het bestuur en toezicht op het terrein van de volgende HR-onderwerpen:
  - arbeidsvoorwaarden;
  - sociaal beleid;
  - duurzame inzetbaarheid;
  - organisatie in beweging;
- heb je inzicht op welke wijze HR kan bijdragen aan goede arbeidsverhoudingen en medezeggenschap;
- heb je praktische tips en adviezen voor jouw dagelijkse praktijk.

We starten vanuit een netwerkkaart van alle spelers rondom arbeidsverhoudingen in de organisatie. Op basis van deze netwerkkaart zoomen we in op de verschillende rollen en bevoegdheden in relatie tot strategisch HR-beleid. Vertrekpunt is dat goede arbeidsverhoudingen leiden tot betere besluitvorming en meer draagvlak voor beleid en instrumenten.

Werkwijze

De adviseur wisselt heldere inleidingen af met kennis van wet- en regelgeving. De vertaling naar de eigen situatie en praktijk vindt plaats in dialoog met (eventuele) mededeelnemers en trainer. Werkende weg ontstaat tijdens de dag een stappenplan om zelf mee aan de slag te gaan na afloop van de training.

### **4. Advies:**

#### **Adviesabonnement coaching/adviseren bij samenwerking**

Zoek je als bestuurder naar een manier waarop je succesvol kunt samenwerken met de OR? WissemaGroup coacht je bij de omgang met de OR. Afhankelijk van je situatie kan het zijn dat we eerst starten met de wettelijke kaders (Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de pragmatische invulling ervan. Veelal komen de wettelijke kaders maar beperkt aan de orde en gaat het over het krachtenveld en een adequate aanpak. In de praktijk maken veel van onze klanten gebruik van een adviesabonnement. Een soort 'strippenkaart' welke flexibiliteit geeft als het gaat om de inzet van een adviseur bij een hulpvraag. Dit kan op basis van een doorlopende planning (zowel fysiek als digitaal), maar ook op basis van behoefte (ad-hoc).

Vragen die regelmatig aan de orde komen:

- Help mij bij het proces van het oprichten van medezeggenschap in (en het laten aansluiten bij) de organisatie;

- Er is een diffuus beeld van besluitvormingsprocessen binnen onze internationale organisatie, wie is formeel verantwoordelijk voor de medezeggenschap, wie moet met ze om tafel en vooral *hoe* richten we dit in?
- Kan ik feedback krijgen op deze adviesaanvraag?;
- Hoe beweeg ik de centrale ondernemingsraad (COR) tot een inhoudelijke dialoog?

## **5. Strategische organisatieverandering of HR-transitie vertalen naar een constructief advies/instemmingstraject**

Je organisatie is in beweging en dit vraagt actie en executiekracht. Bij veel verandertrajecten heeft de ondernemingsraad een formele rol en positie conform het adviesrecht en het instemmingsrecht (artikel 25 en artikel 27 Wet op de ondernemingsraden (WOR)). Zowel bij strategische organisatiewijzigingen als de transitie van onderdelen van het HR-beleid. Regelmatig verlopen dergelijke trajecten stroef. WissemaGroup krijgt dan een vraag als: "Hoe neem ik de mensen in de organisatie op een goede manier mee bij organisatieontwikkelingsvraagstukken (formeel en informeel)?"

Je wilt als bestuurder/HR-businesspartner voorkomen dat het een procedurele exercitie wordt waarbij het constant gaat over de wet, maar je streeft naar een inhoudelijke dialoog waarbij de medezeggenschap in staat is je beeldvorming constructief te voeden. WissemaGroup helpt jouw organisatie bij de aanpak van dit traject met hoogwaardige procesbegeleiding. We zijn sterk in het helpen draagvlak te creëren door participatie bij organisatieverandering. Daarnaast kunnen we op pragmatische wijze ontzorgen bij het vertalen van een strategisch plan naar een uiteindelijke advies- of instemmingsaanvraag. Voor het traject geldt dat we inhoudelijk zowel organisatiekundige, financiële als juridische expertise hebben.

## **6. Advies bij het traject richting het structuurregime en ondersteuning bij het proces richting een voordrachtscommissaris.**

Hoe werkt het voordrachtsrecht en hoe richten we dit proces goed in? WissemaGroup ontzorgt bij het gehele proces van het aanpassen van statuten (bij invoering structuurregime), kennissessies over de rol van en de samenwerking met de Raad van Commissarissen (RvC), het opstellen van een profiel van de RvC en het specifieke traject richting een voordrachtscommissaris. Hierbij ondersteunt WissemaGroup bij het komen tot gepaste kandidaten en het maken van afspraken binnen de driehoek: Raad van Commissarissen, Raad van Bestuur en de ondernemingsraad. Los van geldende wetgeving en governancecodes is het van belang zicht te hebben op de waarde van een gedegen inrichting van de RvC in de praktijk.

Zeker binnen de context van een Nederlandse subholding van een internationaal concern zien we het dilemma met betrekking tot een 'onafhankelijke' bemensing van de RvC. De bestuurder van de Nederlandse subholding heeft vaak baat bij een RvC-afvaardiging die op natuurlijke wijze het vennootschappelijke belang bewaakt. Al met al complexe situaties waar WissemaGroup graag een succesvolle uitkomst biedt.

## **7. Kennissessie bestuurssecretarissen**

Regelmatig krijgt WissemaGroup de opdracht: train onze bestuurssecretaris in welke rol hij/zij kan spelen bij de samenwerking met de medezeggenschap.

WissemaGroup verzorgt kennissessies of workshops waarbij we aan de slag gaan met de rol van de secretaris als aanjager van effectieve medezeggenschap, in de breedste zin van het woord. Vanuit je rol als secretaris draag je namelijk niet alleen bij aan de relatie tussen ondernemingsraad (OR) en directie alleen. Met de kennis die jij hebt van zowel de inhoudelijke dialoog tussen de verschillende gremia, maar ook de samenwerking (het proces) tussen deze gremia, kun je als 'spin in het web' de innovatie van medezeggenschap stimuleren. Innovatie die ertoe moet leiden dat indirecte formele participatie (medezeggenschap) en de toenemende directe participatie op de werkvloer, samen aansluiten bij de ontwikkeling van jouw organisatie. Alle betrokken gremia komen hierbij aan bod; denk daarbij onder meer aan de OR, de cliëntenraad, de familieraad etc. En dat altijd in relatie tot de directie, je toezichthoudend orgaan én elkaar. In deze sessie bieden we je inspiratie en handvatten.

Naast het verzorgen van een sessie kan WissemaGroup procesbegeleiding verzorgen bij de rol van de bestuurssecretaris in de samenwerking met de ondernemingsraad.

#### **8. Inrichting van en coaching bij het 'drie-radenoverleg'.**

Als onderdeel van het gesprek over 'good governance' is er in toenemende mate aandacht voor het goed organiseren van de driehoek Raad van Bestuur (RvB), Raad van Commissarissen (RvC) en de ondernemingsraad (OR). Formeel is een aangrijpingspunt de vergadering algemene gang van zaken (art.24 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). De adviseurs van WissemaGroup kunnen ondersteunen door alle betrokkenen 'on the job' te coachen bij de vergadering algemene gang van zaken. Daaraan voorafgaand leeft vaak de vraag: "Op welke wijze richten we het drie-radenoverleg zo in, dat het daadwerkelijk toegevoegde waarde heeft?" Hiervoor geldt dat we voor zowel de formele (vastlegging in statuten en convenanten) als de informele aspecten de expertise hebben om een succesvolle samenwerking te waarborgen.