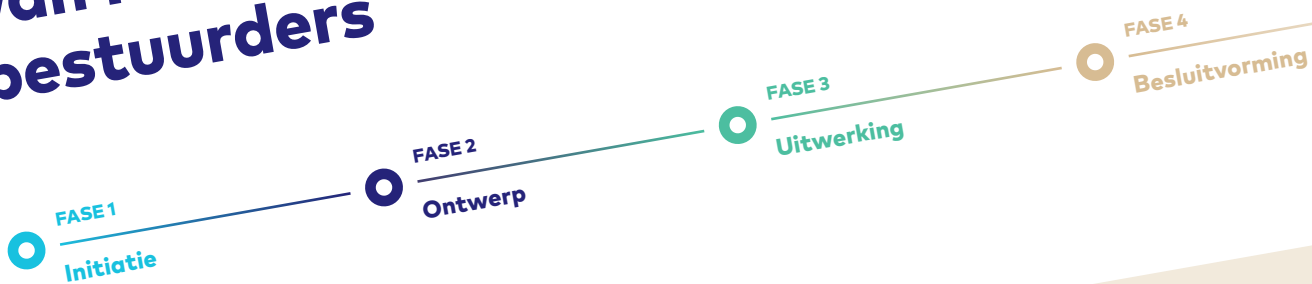


Rollen, taken en wijze van samenwerken van HR, werknemersorganisaties, OR en bestuurders



FASE

1, 2 en 3

DOELGROEP

**HR-adviseurs,
OR-leden, GO-leden
en bestuurders**

Deze factsheet beschrijft de taakverdeling en praktische werkwijze op basis van rollen, taken en wijze van samenwerken tussen HR-adviseurs, GO-leden, OR-leden en bestuurders. Het doel van de factsheet is duidelijkheid te geven over de verschillende rollen in dit proces.

1 De rol van de OR

De rol van de ondernemingsraad, hierna te noemen 'OR' is voornamelijk gericht op de **initiatiefase**:

- Het ter sprake brengen van het generatiepact binnen de organisatie.
- Een voorstel doen aan de partijen in het gemeenschappelijk overleg, hierna te noemen 'GO' om het onderwerp op de agenda te zetten.
N.B. Vanuit de CAO-onderhandelingen wordt het GO betrokken bij het generatiepact. Lokaal kunnen er afspraken gemaakt worden tussen het GO en de OR over de agendering van het onderwerp.
- Het initiëren van een samenwerking die past bij de eigen cultuur en gebruikelijke werkwijze van de organisatie.

Voorbeelden:

- Een overleg tussen OR en vakbonden teneinde de bonden te ondersteunen in het georganiseerd overleg.
- Het richten van een initiatiefvoorstel aan gezamenlijke GO-partijen.
- Het bepleiten van invoering van het generatiepact bij de eigen overlegpartner.

TIP:

Zorg ervoor dat de OR tijdens de ontwerpfase geconsulteerd wordt over de inhoud van de regeling.

2 De rol van HR

In de **initiatiefase** kan HR:

- Het generatiepact op de agenda zetten voor het gemeenschappelijk overleg.
- Een onderzoek doen binnen de organisatie naar draagvlak bij het managementteam, hierna te noemen 'MT' en politiek draagvlak. Aandachtspunten daarbij zijn de leeftijdsopbouw en de mogelijke bijdrage aan het strategisch personeelsbeleid.
- Weerstand tijdig signaleren en benoemen.

In de **ontwerpfase** kan HR:

- Een eerste conceptregeling maken.
- Besprekpunten formuleren voor het overleg met de werknemersorganisaties.
- Zorgen voor bestuurlijke afstemming en dit regelmatig terugkoppelen.
- Zorgen voor duidelijk inzicht in de financiële kaders.

In de **uitwerkfase** kan HR:

- De regeling verder vormgeven in afstemming met een vertegenwoordiging van werknemersorganisaties (bijvoorbeeld in een technisch overleg of werkgroep).

3 De rol van werknemersorganisaties

In de **initiatiefase** kan de werknemersorganisatie:

- Initiatief nemen om het onderwerp op de agenda van het GO te zetten.
- Overleggen met de OR over draagvlak voor een generatiepact binnen de organisatie.
- Aandachtspunten ophalen die van belang zijn voor invulling van de regeling op lokale aspecten.
- Met de OR bespreken welke punten uit de invulregeling generatiepact belangrijk zijn om op te nemen in de eigen regeling.

In de **ontwerpfase** kan de werknemersorganisatie:

- Met HR en de bestuurder de inhoud van het generatiepact bespreken.
- De benoemde onderdelen uit de initiatiefase uitwerken en inbrengen in een (technisch) overleg.
- De inhoud van de regeling afstemmen met de direct betrokkenen.

In de **uitwerkfase** kan de werknemersorganisatie:

- Overleggen met HR over de inhoud van de regeling.
- Input leveren voor teksten die opgenomen worden in de regeling.

4 De rol van de bestuurder

De bestuurder:

- Stelt zich in de **initiatiefase** op de hoogte van het onderwerp, vormt zich een beeld van de regeling en maakt de inschatting of er bestuurlijk (college-breed) weerstanden bestaan.
- Beoordeelt na de **uitwerkfase** of hij in kan stemmen met de conceptversie. In een formeel GO-overleg realiseert de bestuurder de formele besluitvorming.