

De CursOR krant



De OR en automatisering

Een uitgave van CursOR voor ondernemingsraden

www.cursor-info.nl

2018

Alle rechten voorbehouden

Inhoud

CAPEX, OPEX en de (W)OR.....	2
Definities CAPEX en OPEX	2
Rol van de OR.....	3
Het effect van de investering op financiën en personeel beoordelen.....	3
Praktijkvoorbeelden	3
Digitaliseren klantendossiers.....	3
Nieuw systeem in havenbedrijf.....	4
Column: Ro(r)bot.....	7
De Europese privacywet AVG is ingevoerd, maar hoe staat het met de privacy?	9
Privacy-risico's bij verzuimbeleid en omgang met zieken	10
Privacy-risico's camera's.....	11
Privacy-risico's volgsystemen.....	12

CAPEX, OPEX en de (W)OR



Door Lex Wobma

Ondernemingsraden worstelen wel eens met de rol van de OR bij investeringen. Zeker als het gaat om investeringen om te vernieuwen of te vervangen (CAPEX), maar ook bij terugkerende investeringen zoals beheer en onderhoud (OPEX).

Definities CAPEX en OPEX

De term CAPEX is een afkorting van Capital Expenditure (investeringen in vernieuwingsprojecten), terwijl de term OPEX een afkorting is van Operational of Operating Expenditures (exploitatie).



OPEX staat voor de terugkerende kosten voor een product, systeem of onderneming. In het geval van bijvoorbeeld ICT betreft het operationele uitgaven; meestal voor het beheren van informatiesystemen. Het zijn terugkerende kosten.

CAPEX-uitgaven zijn investeringen in vernieuwingsprojecten. Hierbij gaat het dus om kosten voor investeringen in productiemiddelen of IT-systemen. In ons voorbeeld van ICT gaat het in dit geval om de *eenmalige* kosten om een systeem te (her)ontwikkelen of aan te schaffen.

De aanschaf van een nieuw ICT-systeem is dus de CAPEX, terwijl de kosten voor het (jaarlijkse) onderhoud en beheer de OPEX vormen.

Rol van de OR

Laat we eerst eens kijken wat er in de WOR staat: “De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot: het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming”, onderdeel h van het adviesrecht van de ondernemingsraad (WOR 25.1.h).

Met inachtneming van het woordje ‘belangrijk’ zijn bijna alle CAPEX investeringen, in tegenstelling tot OPEX, adviesplichtig. Het kan gaan om de aanschaf van productiemiddelen (denk aan machines) of een gebouw, maar ook om investeringen in IT-systemen of verdergaande automatisering. De laatste 2 zien we de laatste jaren heel veel.

Het zijn vooral nieuwe technologieën die een beoordeling van een investering - of beter gezegd een beoordeling van het effect van een investering - vaak complex maken.

Of een investering belangrijk is, hangt onder meer af van het bedrag van de investering en de impact van zo een investering op de organisatie: de gevolgen voor de werkgelegenheid dan wel organisatie van de arbeid¹.

Het effect van de investering op financiën en personeel beoordelen

Van belang is dat de OR bij investeringsvoorstellen (CAPEX) dus vooral kijkt naar het effect van zo een investering op het gebied van zowel de financiën als het personeel. Bij de financiële gevolgen is de wijze waarop de investering gefinancierd wordt belangrijk. Het moet natuurlijk te allen tijde een verantwoorde investering zijn, ongeacht of deze nu uit eigen- of vreemd vermogen wordt gefinancierd. Als de ondernemer inderdaad financieel ‘verstandig’ investeert, richt de OR zijn pijlen dus vooral op de personele gevolgen.

Praktijkvoorbeelden

Digitaliseren klantendossiers

Niet zo lang geleden belde een OR mij op met de vraag of een investering op IT-gebied adviesplichtig is. Het ging in deze fase om een onderzoek door een extern deskundige naar de mogelijkheden en gevolgen van deze investering. Op zich ook al adviesplichtig (WOR 25.1.n).

De bestuurder had de OR in het overleg geïnformeerd dat er een belangrijke IT-investering aan zat te komen. De consequenties van de investering

¹ Uiteraard zal de OR, indien nodig en voor zover mogelijk, ook de effecten van nieuwe systemen op de klantvriendelijkheid van het product beoordelen. Zowel voor interne als externe klanten.

waren nog niet helemaal te overzien. Mede daarom wilde het MT een en ander eerst laten onderzoeken.

Interessant in deze casus was, zo stond het ook in het verslag van de overlegvergadering, dat het om een kennelijk 'belangrijke' investering ging. Met de woorden: 'belangrijke investering' werd het antwoord WOR-technisch al gegeven. Ja, de OR had adviesrecht.

De organisatie - middelgroot en actief in de verzekeringsmarkt - liep hopeloos achter met de digitalisering van klantdossiers. Mijn vraag aan de OR was of deze de consequentie van een toekomstige digitalisering in personele zin zou kunnen beoordelen. Uit het antwoord bleek dat maar liefst een kwart van het personeel drukdoende was met archivering en beheer van de nog grotendeels aanwezige papieren dossiers.



Omdat de technologie op dit gebied inmiddels op veel plekken met succes is ingevoerd, leek het mij duidelijk dat in het slechtste geval de OR na de digitalisering op niet al te lange termijn moest rekenen op een substantiële reductie van het personeel. Hierover doorvragend heeft de OR met de bestuurder goede afspraken kunnen maken over deze consequenties. Zelfs nog voor het extern onderzoek. Het resultaat was een uitstekend gefaseerd en ook financieel gedekt sociaal plan. Het sociaal plan maakte onderdeel uit van het advies en is opgenomen in het besluit van de ondernemer,

Nieuw systeem in havenbedrijf

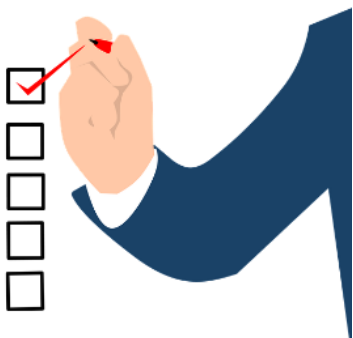
De OR van een havenbedrijf wordt in de artikel 24 vergadering netjes op de hoogte gesteld van een besluit in voorbereiding. In dit geval ging het om de bouw van een nieuwe loods en bandensysteem voor op- en afslag van zogenaamde droge bulk. De loods en het nieuwe af-en aanvoer systeem zou vol komen met nieuwe technologieën die het proces van op- en afslag zou vereenvoudigen. De OR had geen goede ervaringen met een soortgelijk project in het verleden. De gebruikers (de havenarbeiders) waren nauwelijks of niet betrokken bij het ontwerp en de bouw, en zij werden na invoering dagelijks met allerlei verstoringen in het productieproces geconfronteerd.

De OR stond wel positief ten opzichte van het voornemen, het ging immers niet om vervanging maar om substantiële uitbreiding van de productie. Aan de nieuwe loods was een mooi meerjarencontract met een nieuwe klant gekoppeld. De financiering was hiermee verantwoord en ook de werkgelegenheid zou toenemen.

Bleef overeind dat de OR zich zorgen maakte over het ontwerp en de bouw van de loods en het aan de loods gelieerde bandensysteem. Zorgen in het bijzonder over de kwaliteit en veiligheid van het werk, maar ook ten aanzien van een zo efficiënt mogelijke manier van werken.

Procesafspraken

Vooraf aan een positief advies heeft de OR toen met de bestuurder procesafspraken gemaakt over de betrokkenheid van de OR (Arbo-commissie) en een groepje medewerkers (directe gebruikers) van de technische dienst en stuwadoors bij het ontwerp en de bouw van de Loods.



Deze procesafspraken zijn opgenomen in het advies van de OR en het daaropvolgende besluit van de ondernemer. Een mooie loods, ergonomisch verantwoord, veilig en zeer werkzaam was het resultaat. Iedereen tevreden. Uit beide voorbeelden blijkt dat niet de vraag of CAPEX adviesplichtig is voorop staat, dat is bijna altijd zo. Maar voorop staat de inschatting of verwachting van het effect van de investering. Juist bij investeringen op het gebied van automatisering en nieuwe technologieën gaat het in 9 van de 10 gevallen om reductie van de werkgelegenheid (IT vervangt mens) en eigenlijk altijd om een andere manier van werken (organisatie van de arbeid).

Natuurlijk kijkt de OR ook of de financiering van de investering verantwoord is, maar het zijn vooral de personele consequenties, zowel in aantal als in de organisatie van het werk, waar de aandacht naar uit gaat.

Ook de ondernemer is gebaat bij vroegtijdige onderhandelingen over deze personele consequenties.

De praktijkvoorbeelden laten zien dat door vroegtijdig te onderhandelen goede uitkomsten gehaald kunnen worden. Voor personeel én organisatie.

Column: Ro(r)bot



Door Lex Wobma

‘Moet je horen Jean-Pierre, vliegtuigen worden al door robots bestuurd, complexe chirurgische ingrepen worden gerobotiseerd. Waar het op neerkomt is dat steeds meer complexe menselijke zaken worden uitgevoerd door de robot, fantastisch toch?’

‘Zeker Alexander, ook bij ons in de fabriek wordt uitbundig gebruik gemaakt van robots om bepaalde taken en processen over te nemen, te automatiseren. Zeker, zeker, een onvermijdelijk proces’

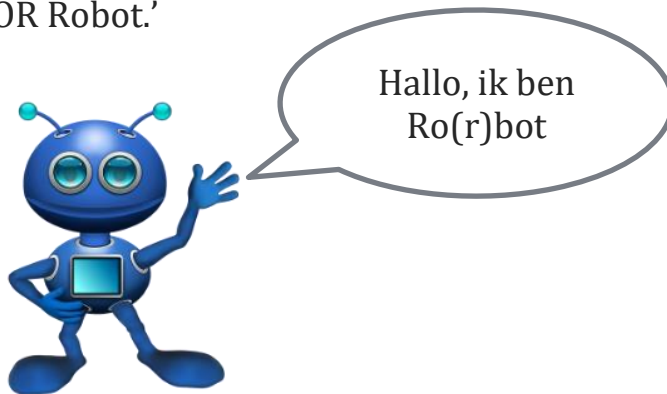
‘Jean-Pierre, Het zijn gewoon fantastische apparaten! Je kunt grenzeloos zoeken, rekenen en wat ik veel wat niet meer. Maar weet je, ik zit met de OR. Het is altijd gelazer met die OR. Ze houden elke vernieuwing tegen. Door al dat overleg schiet het niet op en al mijn goede plannen worden kritisch tegen het licht gehouden, pffff. En nog erger, als het slecht of minder goed uitvalt voor de werknemers beginnen ze te piepen en proberen het tegen te houden of bij te stellen. Ik ben die OR helemaal zat.’

‘Nou, overdrijf je nu niet een beetje? Natuurlijk, soms verschillen belangen en soms zeuren ze wat door, maar doorgaans heb ik een uitstekende dialoog en brengen ze wel het juiste evenwicht in die verschillende belangen.’

‘Nou dat zal wel, maar ik ben er helemaal klaar mee en ik heb de oplossing! Ik laat mijn OR vervangen door een Robot. Geen lastige discussies gewoon op basis van enen en nullen snelle en rechtvaardige besluitvorming, helemaal goed’.

‘Tja ik weet het niet Alexander, robots kunnen op een aantal gebieden misschien wel mensen vervangen, maar dat is toch vooral bij zaken die geprotocolleerd kunnen worden. Denken, meedenken en onderhandelen zijn toch zeer dynamische processen’.

'Mark my words kerel: dit wordt historisch en jij bent de volgende met een OR Robot.'



'Ro(r)bot, graag een positief advies op de reorganisatie en vermindering van de werkgelegenheid.'

'Helaas moet ik negatief adviseren. Het is geen goed idee. De mensen komen in de WW terecht, Is niet sociaal, Komen ook moeilijk aan nieuwe arbeid, Is niet goed voor de welvaart. Het is ook immoreel. Het bedrijf heeft nog steeds een ROI van ruim 38 % per jaar. Als u het toch besluit ben ik genoodzaakt naar de OK te gaan.'

'Ro(r)bot, graag instemming op de invoering van een drieploegendienst in plaats van vijf.'

'Helaas ik kan hier niet mee instemmen. U heeft behalve kostenreductie geen goede argumenten. Het schaadt de gezondheid van de werknemers. Het feit dat de werknemers te veel loon inleveren is in deze context niet op zijn plaats. Als u het toch wilt, moet u maar naar de kantonrechter voor vervangende instemming.'

'Ro(r)bot, wij willen de inhuur wat ophogen en het aantal flexkrachten wat uitbreiden, graag vast een mening vooraf aan een instemmingsverzoek.'

'Dat is een heel slecht voornemen. U krijgt te onervaren medewerkers. De veiligheid van de mensen komt in het geding, Ook de kwaliteit van het product heeft zwaar te leiden. Zoveel mogelijk vaste en goed opgeleide medewerkers komt het bedrijf ten goede. Kortom niet doen!'

'Hallo Alexander, tijd niet gezien. Hoe is het eigenlijk met je historische project "de OR Robot"?'

'He wat? Oh dat. Kijk daar staat hij in de hoek, ROEST ZACHT'

De Europese privacywet AVG is ingevoerd, maar hoe staat het met de privacy?



Door Erik van Triest

In mei 2018 werd nieuwe Europese privacywetgeving ingevoerd: de AVG. AVG staat voor Algemene verordening gegevensbescherming. Veel organisaties worstelen er nog flink mee.

De wet draait om de registratie van persoonsgegevens, dus om iedere tot personen herleidbare, min of meer systematische opslag van gegevens. Van een loonadministratie tot een schoendoos met telefoonnotities.

Een HR-manager vertelde me dat zijn bedrijf alleen al meer dan 50 registraties van persoonsgegevens had om de productie te plannen en uit te voeren: wie zit waar in het rooster, wie zit waar op de locatie, op welk moment, wie vervoert wat, wie gebruikt welk voertuig, wie heeft welke voorlichtingsbijeenkomst gehad over de werkprocedure, wie heeft welk diploma, wie is wel en wie niet opgeleid om gevaarlijke taken te verrichten of om bepaalde machines te bedienen, wie heeft getekend voor een werkbond, wie is als BHV'er op welke momenten aanwezig, wie mag van de dokter geen nachtdiensten draaien? Dat zijn er pas 11.

Tip: Vraag je bestuurder om de complete lijst met persoonsregistraties (daar heb je als OR recht op), want dan krijg je een beeld van alles wat geregistreerd en bewaard wordt. Zit de lijst met deelnemers aan het personeelsuitje in 2002 er ook nog bij?

Voldoen aan wat in de wet staat is belangrijk. Maar de belangrijkste vraag is natuurlijk: hoe staat het met de feitelijk privacy van werknemers in jouw organisatie?

We lezen de extreme incidenten in de krant:

- camera's ophangen in de WC;
- gegevens van een assessmentbureau die één op één worden doorgespeeld aan de werkgever, inclusief gegevens over ras en godsdienst;
- een medewerkster van wie het contract niet wordt verlengd omdat het gerucht gaat dat ze is gestopt met de pil...

Zulke dingen gebeuren bij jullie natuurlijk niet!

Maar er zijn wel een paar onderwerpen, die in iedere organisatie spelen, en waar grote privacy-risico's op de loer liggen. Dat zijn:

- verzuimbeleid en de omgang met zieken
- camera's
- volgsystemen

Privacy-risico's bij verzuimbeleid en omgang met zieken

Laten we beginnen bij verzuimbeleid. De autoriteit persoonsgegevens heeft hier al voordat de nieuwe privacywetgeving van toepassing was, de noodklok over geluid en nieuwe regels gesteld. De basisgedachte is, dat in de relatie werkgever – werknemer de werknemer de kwetsbare partij is. Dat betekent dat er heel zorgvuldig met gegevens over de gezondheid van de werknemer moet worden omgegaan.

Zorgvuldig omgaan met gegevens over de gezondheid houdt in dat de werkgever niets hoeft te weten, en dus ook niets mag vragen, over de aard van de ziekte en de mate van arbeidsgeschiktheid van de werknemer. Het laatste, niets vragen over de mate van arbeidsgeschiktheid, wordt stelselmatig overtreden. Leidinggevenden worden namelijk vaak getraind in het voeren van verzuimgesprekken. Eén van de vragen die ze dan moeten stellen is: 'Wat denk je nog wel te kunnen doen?' .

De Autoriteit Persoonsgegevens vindt dat dit een vraag is waarmee de werkgever inhoudelijk vraagt naar de aard van de ziekte, en dat mag niet. Tenzij de bedrijfsarts al heeft beoordeeld wat de zieke eventueel wel zou kunnen doen.

Let wel: *niet* de casemanager, *niet* de verzuimconsulent, maar *uitsluitend* de bedrijfsarts beoordeelt dus.

Tip: check het verzuimprotocol of verzuimreglement. Kijk bij de instructie aan leidinggevenden voor het ziekmeldingsgesprek en stel

vast of er gevraagd wordt wat de zieke nog wel kan doen. Als het niet op papier staat, vraag dan waar ze in getraind zijn.

Je kunt het natuurlijk best treurig vinden dat het zo moet. Anderzijds: ook jij kent vast wel voorbeelden van leidinggevenden die direct bij de ziekmelding op de stoel van de arts gaan zitten: 'Joh, met een schouder uit de kom kun je nog prima met één hand typen...'. Dat is helaas een uitvloeisel van wijdverbreid modern HR-beleid.

Privacy-risico's camera's

Dan de camera's. Camera's worden steeds goedkoper, kleiner, beter. Waar vroeger mensen toezicht hielden op het productieproces en op elkaar, kunnen camera's dat nu doen. Op de parkeerplaats, in het fietsenhok, in de kleedruimtes, in de gangen, in de productiewerkplekken, op de desktops, in de vervoermiddelen.

Argumenten voor het gebruiken van camera's zijn:

- het bewaken van veiligheid,
- diefstalpreventie,
- werking van het productieproces,
- kunnen vaststellen van de schuldvraag bij ongevallen,
- enzovoorts, enzovoorts.



De AVG stelt twee belangrijke eisen.

1. Mensen mogen niet heimelijk gevolgd worden.
2. Elke camera geldt als een aparte registratie. Dat betekent dat voor elke geplaatste camera moet worden vastgesteld
 - wat het doel van de registratie is,
 - wat de privacy-effecten zijn,
 - welke personen worden opgenomen,
 - wie toegang heeft tot de data,
 - wat de bewaartermijn is.

Tip: vraag een lijst van alle camera's.

Tip: beoordeel of de doelstellingen van die camera-registraties nauwkeurig genoeg zijn geformuleerd. Zo niet, start de discussie!

Privacy-risico's volgsystemen

Een gebied waar de mogelijkheden de laatste jaren enorm zijn toegenomen zijn de volgsystemen: de 'druppels' of badges, de voertuigtrackers, maar ook de trackers die je kunt activeren of plaatsen in smartphones en smartwatches. Werkgevers kunnen meten hoe hard jij loopt, of rijdt, hoe vaak je naar de WC gaat, hoeveel kroketten je eet in het bedrijfsrestaurant, hoe vaak je gebruik maakt van de sportfaciliteiten.

Allemaal gegevens die niet zomaar mogen worden opgeslagen of gebruikt. Toestemming van de OR is nodig.

Maar we weten ook: als iets geregistreerd kan worden, zal het ook geregistreerd worden, en als gegevens gebruikt kunnen worden, zullen ze ook gebruikt worden! Ook al was dat niet afgesproken.

Tip: Vraag als OR een lijst van volgsystemen die in jouw organisatie gebruikt worden.



Als je wilt beoordelen of de grenzen van de privacy overschreden worden, kom je in een grijs gebied. Je mag wat mij betreft eerst je intuïtie volgen over de mate waarin een registratie of een volgstelsel 'eng' is. Vervolgens kun je in de discussie stelling nemen op de volgende punten (die ook in de AVG als beoordelingscriterium worden genoemd):

- is het doel van de registratie nauwkeurig en beperkt genoeg omschreven?
- kan het doel ook met minder ingrijpende middelen bereikt worden?
- is iedereen op de hoogte van wat en hoe er geregistreerd wordt?

Bedankt voor je leestijd (die heb ik gemeten), en druk ook even op de like-knop, anders kom je op mijn zwarte lijst!