

Convenant kernteam Gasunie

Eindversie 19 april 2016

Inleiding

Dit convenant is een overeenkomst tussen de bestuurder, de vakorganisaties en de ondernemingsraad van Gasunie, hierna aangeduid als partijen. Het heeft tot doel de werkwijze van partijen vast te leggen. De betrokken partijen hebben een gemeenschappelijke visie voor een duurzaam HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid ontwikkeld. Dit is door partijen vastgelegd in het rapport 'Onderzoek duurzaam HRM – en arbeidsvoorwaardenbeleid'. Om aan het advies uitvoering te geven, om te zetten in beleid en daarmee vorm te geven aan de beoogde 'permanente dialoog' tussen de betrokken partijen, is een 'kernteam' ingericht. In dit convenant worden de ambitie en doelen van het kernteam, de rollen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen, en toepasselijke procedures beschreven. Partijen kiezen er bewust voor om niet alles vast te leggen in regels en procedures. Beoogd wordt immers dat de samenwerking zich in de praktijk verder zal ontwikkelen en zal intensiveren. Onderling vertrouwen speelt hierbij een cruciale rol.

Overtuiging en ambitie

Partijen delen de overtuiging dat Gasunie als onderneming in lijn met haar visie, missie en strategie verder kan groeien op de relevante markt wanneer mensen er met plezier werken. Vanuit deze overtuiging hebben partijen een gemeenschappelijke visie ontwikkeld voor een transparant en duurzaam HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid voor de korte en middellange termijn. Partijen zien deze ambitie als een gezamenlijke uitdaging en verantwoordelijkheid. Binnen de kaders van de (collectieve) rechten en plichten worden de arbeidsrelaties binnen Gasunie mede bepaald door gemeenschappelijke waarden. Bij de ambitie om te komen tot een duurzaam HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid, past een gezamenlijke aanpak door partijen. Dit betekent ook dat de gebruikelijke scheidslijnen tussen de domeinen van het cao-overleg (bestuurder en bonden) en de medezeggenschap (bestuurder en OR) zullen vervagen. Tegelijkertijd worden de wettelijke kaders waarbinnen besluitvorming plaats vindt, gerespecteerd.

Betrokkenheid en medezeggenschap

Partijen zoeken bij de ontwikkeling en de invoering van het HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid naar nauwe betrokkenheid van medewerkers binnen de organisatie, vanuit de overtuiging dat innovatie van onderop een belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling van dit beleid. Daarnaast is het de wens van partijen om meer ondernemerschap te tonen, nieuwe wegen te zoeken om nieuw beleid te initiëren en gedragen te krijgen. Het kernteam zal deze nieuwe vormen van betrokkenheid, medezeggenschap en legitimering initiëren en stimuleren.

Kernteam

Bij Gasunie wordt een kernteam gevormd, bestaande uit vertegenwoordigers van de bestuurder, de OR en de bij de cao van Gasunie betrokken vakorganisaties.

- De partijen in het kernteam verbinden zich aan de ontwikkelde visie en afspraken zoals geformuleerd in het gemeenschappelijke rapport ('Onderzoek duurzaam HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid');

- Partijen erkennen elkaar als gelijkwaardig bij het initiëren en realiseren van een HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid dat recht doet aan de gezamenlijke ambitie en visie van de onderneming; en respecteren daarbij elkaars rol;
- Het kernteam is het centrale orgaan waarin overleg tussen partijen plaatsvindt. Alle geledingen kunnen voorstellen of ideeën initiëren;
- Alle onderwerpen betreffende het HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid bij de onderneming worden in het kernteam geagendeerd en besproken;
- De betrokken partijen dragen er zorg voor dat zij hiertoe door hun betrokken geledingen (de 'achterbannen') zijn gemandateerd tot het voeren van overleg en het opstellen van adviezen;
- Formele besluitvorming vindt plaats via de daartoe geëigende procedures. Dat wil zeggen via het cao-overleg (inclusief het voorleggen van de resultaten van het overleg aan de statutaire achterbannen), de toepasselijke procedures van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de vereisten van de arbeidswetgeving.

Samenstelling en rollen binnen kernteam:

- Het kernteam bestaat uit 15 personen:
 - 5 vertegenwoordigers van de bestuurder
 - 2 vertegenwoordigers van de OR
 - 8 vertegenwoordigers van de vakorganisaties (waarvan 3 FNV, 2 CNV, 2 De Unie, 1 VPG²)
- Het kernteam wordt geleid door een onafhankelijke voorzitter, welke wordt aangesteld door het kernteam
- Het kernteam wordt ondersteund door een notulist

Rollen binnen het kernteam

Bestuurder:

- vervult de rol van werkgever;
- is eindverantwoordelijk voor het HRM- en arbeidsvoorwaardenbeleid en de continuïteit van Gasunie;
- is innovatief en initiërend;
- schept ruimte voor duurzame arbeidsverhoudingen en sociale vernieuwing;
- creëert een klimaat waardoor de gezamenlijke ambities van partijen kan gedijen;
- draagt bij aan een cultuur binnen Gasunie waarin medewerkers zich veilig voelen, waarin medezeggenschap goed verankerd is, breder durven denken en waarin zij zich richten op het leveren van zinvol en passend werk in elke levensfase, met andere woorden duurzaam inzetbaar zijn.

Ondernemingsraad:

- is mede-regisseur van medezeggenschap en vormen van directe werknemersparticipatie;
- is strategisch partner van de bestuurder en denkt actief mee over ontwikkelingen in de organisatie;
- is innovatief en initiërend;
- draagt bij aan de in dit convenant beschreven ambities onder behoud van al zijn rechten om door de bestuurder uitgewerkte voorstellen geheel of op onderdelen goed- of af te keuren.

Vakbonden:

- zijn vanuit de collectieve belangenbehartiging de cao-partners voor Gasunie, ieder opererend op basis van de statuten en de daarin voorgeschreven besluitvorming;

- zijn mede-regisseurs van nieuwe vormen van medewerkersparticipatie;
- bieden een constructieve blik van buiten met expertise over loonontwikkeling en arbeidsvoorwaarden;
- zijn strategische partners van de bestuurder en denken actief mee over ontwikkelingen in de organisatie;
- zijn innovatief en initiërend;
- dragen bij aan de ontwikkeling van evenwichtige en volwaardige arbeidsrelaties binnen Gasunie.

Samenwerking

Partijen erkennen dat invulling en uitwerking van het convenant alleen dan kan slagen als er onderling vertrouwen is met respect voor elkaars belangen. Partijen maken de volgende afspraak om de samenwerking te waarborgen: De transitie naar nieuwe rollen van partijen binnen de organisatie is een verantwoordelijkheid van alle partijen die dit convenant tekenen. De bestuurder zal met zowel de OR als met de betrokken vakorganisaties aanvullende afspraken maken ten aanzien van de faciliteiten die noodzakelijk zijn om tot realisatie van de in dit convenant opgenomen ambities te komen.

Iedere partij bij dit convenant heeft het recht om op elk gewenst moment het convenant op te zeggen.

Voor akkoord:

FNV

VPG2

CNV

De Unie

OR N.V. Nederlandse Gasunie

N.V. Nederlandse Gasunie