

Webinar 'OR en Klimaattransitie' van 24 november 2021 georganiseerd door stichting MNO en NVMz.

Tijdens het webinar kwamen via de chat de volgende vragen langs. Hieronder de antwoorden daarop. Doet als OR daar uw voordeel mee.

Antwoorden: Niko Manshanden

Vraag 1. Als het onderwerp klimaattransitie zo breed is hoe kan de OR het onderwerp versmallen?

Antwoord: Het onderwerp klimaattransitie bestaat uit vele onderwerpen en op verschillende niveaus. Het is een breed, zeer interessant en actueel onderwerp. Zo zijn er de hoofdgebieden als de visies op de klimaattransitie, de klimaatakkoorden, de soorten stoffen die de opwarming veroorzaken, klimaatmaatregelen, klimaatbeleid, de kosten en opbrengsten, onderzoek, overheidsbeleid, wat de politiek vindt en wil en de rol en instrumenten voor de ondernemingsraad. Ook het netwerken en de rol van andere actoren als de vakbonden horen daarbij. Al met al een groot terrein. Met onder die hoofdgebieden de deelthema's.

Een OR hoeft niet alles tegelijk op te pakken en aan het begin van het traject is de OR met andere zaken bezig dan later. Een belangrijke versmalling komt voort uit de analyse van het bedrijf of de instelling. Ten eerste. Moet er in de organisatie de centrale bedrijfsprocessen worden verduurzaamd of niet. In het webinar kwam het voorbeeld van Tata Steel naar voren. Daar moet het productieproces compleet anders worden ingericht, van het maken van staal met behulp van steenkool naar waterstof. Er dienen geheel nieuwe installaties te worden gebouwd. En dat geldt ook voor andere bedrijven die met fossiele producten werken, kunststoffen, zaken verbranden en dergelijke. Het productieproces moet fundamenteel veranderen. In bedrijven of instellingen waar het centrale productieproces niet veranderd hoeft te worden ligt dat anders. Daar kan naar andere onderwerpen worden gekeken om de dienstverlening of de productie heen. Daar kan het gaan om afvalstromen, milieu-impact, warmte en elektriciteit.

Ten tweede. Niet alle onderwerpen komen tegelijk aan de orde. De OR kan een keuze maken, samen met de bedrijfsleiding, afhankelijk van de investeringsagenda, de actualiteit, de voorkeuren en laag- en hoger hangend fruit. De achterban is hier ook op te bevragen.

Ten derde speelt er in elk bedrijf of instelling niet hetzelfde. In de ene sector zijn andere zaken aan de orde dan in een andere sector. En in het ene bedrijf meer dan in het andere.

Ten vierde kan de OR een meerjarenplan opzetten met daarin de onderwerpen plannen die in verschillende jaren aan de orde gaan komen.

Al met al kan de OR via deze 'klimaatanalyse van de organisatie' een behoorlijke versmalling, een focus voor elkaar krijgen. Dan blijft de klimaattransitie behapbaar.

Vraag 2. Zijn er ook subsidiemogelijkheden waar een bedrijf gebruik van kan maken om iets te doen in de klimaattransitie?

Antwoord: Er zijn vele subsidiemogelijkheden zowel in de sector, landelijk en in Europa. Zo is er de Stimuleringsregeling Duurzame Energieproductie (SDE) en vele anderen. Raadpleeg daarvoor de website van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Zie: <https://www.rvo.nl/subsidie-en-financieringswijzer>. Maar het gaat bij het voordeel behalen of betalen van klimaatmaatregelen niet alleen om subsidies. Zo zijn er ook veel voordelen te halen uit investeringen wat besparingen oplevert. Er is vaak een meerjarig investeringsplan waarbij een keuze gemaakt kan worden voor vervuilende (neem een CV-) ketel op gas of een warmtepomp voor wellicht dezelfde kosten. Of op een industrieterrein kan men meerdere bedrijven iets ondernemen. Er zijn altijd kosten maar óók opbrengsten.

Vraag 3. Er zijn ook een aantal afspraken buiten de WOR die als haakje kunnen dienen. Zo is er het Activiteitenbesluit Milieubeheer. Dat verplicht bedrijven die duurzaamheidsmaatregelen te nemen die een terugverdientijd van minder dan 5 jaar hebben. Daar wordt niet echt op gehandhaafd. Je zou als OR kunnen vragen wat je bedrijf daaraan doet.

Antwoord: Naast de WOR en het Klimaatakkoord zijn er ook andere wetten en regels die de OR kan aanwenden voor stimulering van klimaatbeleid. Zo is er voor OR én bedrijf en instelling gereedschap genoeg. Maar het moet ook inderdaad gebeuren en daar is ook de stimulerende rol van de OR bij bekend. Gebruik artikel 28, WOR daarbij en werk samen met anderen.

Maar pas op: de energie- en klimaattransitie is breder dan milieubeleid en als je klimaat versmalt tot milieubeleid dan komt er minder van terecht. Dat zegt de vraagsteller ook al. De huidige energie- en klimaattransitie behelst meer, milieubeleid is 'old school' zou de jeugd zeggen.

Vraag 4. Wat kun je doen als je organisatie vooral met de 'waan van de dag' bezig is en nog niet zo met de klimaattransitie (lange termijn)?

Antwoord: Het ontwikkelen van klimaatbeleid is het belangrijkste en daar kan de OR een goede bijdrage aan leveren. Dat begint met het agenderen van het onderwerp klimaattransitie in de OR-vergadering en in de Overlegvergadering. En ook in het artikel 24 overleg (AGVZ). Het laten voorlichten en scholing daarover is dan punt 2. En vervolgens kan de organisatie een visie ontwikkelen en van daaruit een meer jaren klimaatbeleid ontwikkelen. Zie ook het antwoord op vraag 1.

Vraag 5. Ik ben ook wel benieuwd naar het antwoord op de vraag van Mathi over of er subsidiemogelijkheden zijn.

Antwoord: Zie vraag 2.

Vraag 6. Ook worden er nu een aantal Green Deals afgesproken. Zo is er al een Green Deal zorg en er komt een Green Deal voor andere bedrijven. Ook daar zou je naar kunnen kijken en vragen wat het bedrijf daarmee doet.

Antwoord: Dit is een goede opmerking en de OR kan uitzoeken of het bedrijf of de instelling bij zo'n Green sector Deal kan aansluiten. Of dat daarin afspraken staan die van belang kunnen zijn. Je hoeft als OR niet zelf het wiel uit te vinden.

Vraag 7. Misschien een tip: Peter Piot (adviseur van de Europese commissie) heeft in Buitenhof een duidelijke link tussen Corona en Klimaatverandering gelegd. Interessant te beluisteren.

Bij de OR wel. Maar de bestuurder staat er niet echt voor open bij ons. Ze denkt dat we al groen genoeg zijn.

Antwoord. Een opmerking als: "We zijn al groen genoeg" zou de OR kunnen checken aan de hand van een klimaattransitie-analyse van de onderneming. En met die uitkomst kan de OR het gesprek weer aangaan. Wat zijn de feiten tegenover zo'n mening? En laat de directeur-bestuurder maar uitleggen 'hoe groen het bedrijf is'.

Vraag 8. Ook worden nu in alle gemeenteraden de zogenaamde RES (regionale Energie Strategie) behandeld. In al die documenten is ook veelal een hoofdstuk opgenomen over bedrijven. Daar kun je lezen wat gemeenten en waterschap voor ideeën hebben en hoe ze samen met (lokale) bedrijven aan de slag willen gaan.

Antwoord. Zoals ik heb verteld in het Webinar komt pas achter in het Klimaatakkoord de mens, de burger naar voren en dat gebeurt vooral aan de hand van Regionale Energie centra (RES-en). De RES-plannen kunnen voor de OR van desbetreffend bedrijf of Gemeente ook een goed naslagwerk zijn om naar klimaatmaatregelen te zoeken en daar eventueel bij aan te sluiten.

Vraag 9. Als een bedrijf panden huurt, is ze afhankelijk van verhuurders voor verduurzaming van de panden. Kan een bedrijf invloed uitoefenen op verhuurders?

Antwoord. Het vraagstuk van panden en gebouwen werd in de sectortafel 'Gebouwde omgeving' behandeld en daar zijn afspraken over gemaakt. Zie het Klimaatakkoord op blz. 16 e.v. Op blz. 33 e.v.

gaat het over Utiliteitsbouw. Zie voor het Klimaatakkoord: <https://www.klimaatakkoord.nl/gebouwde-omgeving>

En <https://www.klimaatakkoord.nl/> en ook de onderliggende werkgroepen van de Sectortafel Gebouwde omgeving. Daar ligt ook een opdracht voor eigenaren van utiliteitsgebouwen en als OR zou je daar achteraan kunnen gaan. Of je daarin verdiepen. Je kunt ook in overleg gaan met de klimaatfunctionaris van het bedrijf, de klimaatmanager of 'climate officer' van jouw bedrijf of instelling. De OR hoeft niet al het werk zelf te doen, je kunt ook anderen aan het werk zetten.

Vraag 10. Wat zijn de gevolgen voor medewerkers bij Tata? Je kan tegen alle veranderingen opzien, maar jet kan ook wel heel spannend en leuk zijn om zo'n ingrijpend traject tegemoet te gaan. Vinden de medewerkers het ook zo spannend en leuk?

Antwoord. Deze vraag kan gesteld worden aan de COR van Tatasteel en ook aan desbetreffende werknemers maar dat er grote gevolgen zijn en dat het heel spannend is lijkt mij evident. Bij de casus Tatasteel gaat het om de toekomst van het bedrijf, de toekomst voor de omgeving en de werkgelegenheid voor het hele industriegebied, de hele regio en toeleveranciers en ook om de arbo en de kwaliteit van de arbeid. Er spelen veel zaken mee en er gaat veel veranderen. Dat is net als bij een fusie of overname, niet alle ontwikkelingen zijn even leuk en het heeft gevolgen, voor iedereen. Of het nu verlies van werk, van je functie is, andere taken of omscholing en noem maar op. Daar is juist de OR voor, om daar op te letten, en aan te werken, samen met de vakbond. Bovenal gaat het om een toekomstig nieuw, duurzaam en goed bedrijf. Heel spannend.

Aanvulling Cinta Groos voorzitter COR Tata: Alle komende veranderingen leiden zeker tot grote gevolgen en kunnen bij werknemers leiden tot enthousiasme (we bouwen immers aan een groene en duurzame industrie) maar ook onzekerheid: wat gaat er verdwijnen, en wat komt ervoor terug? Is daar nog plek voor mij, en hoe dan? Voor vraagstukken op dit gebied liggen rollen voor de medezeggenschap én de vakverenigingen.

De Centrale Ondernemingsraad heeft al in een vroeg stadium met de bestuurder afgesproken om in alle verdere stappen van de vergroening/decarbonisatie betrokken te worden.

Dat kan o.a. ook leiden tot adviesaanvragen en instemmingstrajecten waarin met name de gevolgen voor werknemers centraal staan. Daarnaast bestaat er al een goed vangnet van werkgelegenheidsafspraken, wat nog uitgebreid gaat worden met specifieke afspraken n.a.v. de decarbonisatie plannen. In het algemeen kun je al wel concluderen dat werknemers van Tata Steel Nederland de nieuwe decarbonisatie plannen omarmen; het heeft juist geleid tot vergroting van de trots op en het bedrijf. Spannend en leuk kun je het zeker noemen!

Vraag 11. Aannemende dat een kleine ondernemingsraad gekoppeld is aan een wat kleinere onderneming zou mogelijkwijs een haakje het bedrijventerrein kunnen zijn. Vaak wordt daar een visie/uitvoeringsplan voor ontwikkeld waar ook duurzaamheid een rol speelt en acties worden afgesproken.

Antwoord. Het webinar was kort en niet alle zaken konden worden besproken. We denken ook na over een vervolg en een verdieping. Zo'n verdieping of uitwerking kan ook in de OR-cursus plaatsvinden die wij ook wel met u willen organiseren. Mail ons.

Zaak is dat een OR met andere OR-en van hetzelfde bedrijfsterrein om tafel kan gaan zitten en eventueel een OR-platform kan oprichten. Dat gebeurt al, bijvoorbeeld op het bedrijfsterrein van DSM wat nu Chemelot heet. Zie voor meer informatie: <https://www.chemelot.nl/>. Daar gaat het om de chemische industrie maar zo'n collectieve aanpak kan op elke industrieterrein in Nederland, in elke branche. Dat zou mooi zijn, gezamenlijk met klimaatmaatregelen aan de slag.

Niko Manshanden, opleider en adviseur MZ-smart, 06 – 26 066 406