

**ERIK WINKEL-
MANN**
OR-LID BIJ HET
METROPOLE
ORKEST



Or-lid aan het woord

Werkdruk musici hoog op agenda

ERIK WINKELMANN (58) IS AANVOERDER CONTRABAS BIJ HET METROPOLE ORKEST, HET NEDERLANDSE TOPORKEST VOOR JAZZ EN POP. HET OR-WERK BIEDT HEM 'EEN FIJNE AFWISSELING' NAAST DE MUZIEK.

Hoe lang zit je nu bij de or?

'Tweeëneenhalf jaar. Eerder was ik al voorzitter van de orkestcommissie. Het Metropole Orkest was tot 2013 onderdeel van de omroep. Er was een overkoepelende or voor alle orkesten en koren, met verschillende ensemble-commissies. Inmiddels zijn we zelfstandig en hebben we een eigen ondernemingsraad. Toen de vorige voorzitter met pensioen ging, kwamen ze weer bij mij. Ik vond het eerst wel mooi geweest, maar niemand anders wilde. En ik vind het ook interessant hoor, en een fijne afwisseling. Als uitvoerend kunstenaar doe ik wat de dirigent en de bladmuziek van me vragen, in de or ben ik ook cognitief bezig. Ik kan zelf met ideeën komen en meer betekenen.'

Wat speelt er zoal?

'We zijn begonnen met een traject "communicatie, leiderschap en perspectief". Dat moet leiden tot betere communicatie en een soepeler omgang met elkaar, op alle niveaus. Het MO bestaat uit het orkest en de staf. Sinds de verzelfstandiging moeten we ook zelf geld verdienen. Dat zorgt voor een hoge werkdruk en veel vragen over de wenselijkheid van programma's. Daarom willen we de afstand tussen kantoor en musici overbruggen.'

Hoe kan de or daarin iets betekenen?

'Door bij de planning steeds te kijken naar de werkdruk. De orkestleden zijn nog maar voor 60 procent in dienst, ze hebben dus 'schnabbels' nodig. Maar hoe vaak mag je vrij nemen en wat betekent dat voor de artistieke continuïteit?'

column



INGE BAKKER
MONTAE & PARTNERS

Bezint eer ge (snel!) begint

De nieuwe pensioenwet is al bijna een half jaar een feit. Een goed moment om te kijken waar ondernemingsraden met instemmingsrecht op de pensioenregeling staan in deze behoorlijk complexe wetgeving.

Voor veel ondernemingsraden met instemmingsrecht op de pensioenregeling geldt, dat er een beschikbare premie-regeling is. De premie-inleg wordt daarbij hoger als de leeftijd van de medewerker stijgt. De nieuwe pensioenwetgeving bepaalt dat er in pensioenregelingen nog maar één premiepercentage geldt, los van leeftijd. Omdat dit allerlei financiële en praktische problemen oplevert, is er het overgangsrecht. Tot uiterlijk 1 januari 2028 mogen werkgevers nog van het "oude" leeftijdsafhankelijke systeem gebruikmaken. Vanaf 2028 geldt voor nieuwe medewerkers wel de nieuwe wetgeving met voor hen allemaal hetzelfde premiepercentage. Voor organisaties met een vrijwillige aansluiting bij een pensioenfonds, is zelfs 1 januari 2025 al een belangrijk moment om definitieve keuzes te hebben gemaakt.

Vaak komen wij tegen dat het pensioendossier weer in de onderste la verdwijnt wanneer de werkgever het "besluit" heeft genomen om gebruik te maken van het overgangsrecht en de pensioenregeling de komende jaren niet aan te passen. Het is namelijk een prettig idee dat een vaak best ingewikkeld dossier voorlopig nog in die la ligt. Maar intussen moeten er keuzes gemaakt worden die flinke gevolgen kunnen hebben voor huidige medewerkers. Denk aan het nabestaandenpensioen en het bepalen van een ingangsdatum van de gelijke premie. Vaak zijn dit soort vraagstukken niet in een maand opgelost. Daarnaast is de nieuwe pensioenwet ook een goed moment om het pensioendossier weer op tafel te krijgen. Heeft de verzekeraar de afgelopen jaren goede beleggingsresultaten behaald? En is het gewenste pensioenresultaat eigenlijk nog haalbaar? Belangrijk is dan ook om als or navraag te doen naar de stand van zaken. Proactief. Duik daarom tijdig in het pensioendossier en voorkom daarmee dat er op het laatste moment om instemming wordt gevraagd.