



**BORBOLETA BV**

advies en interimmanagement,  
training & mediation

## **Wat mag, kan en moet een OR eigenlijk.....(en wat kan een OR beter niet doen) !**

**Een nieuwe ondernemingsraad gaat van start. De nieuwe leden zitten nog wat onwennig tussen een aantal 'oude rotten' en vertrouwen in het begin maar even op wat zij zeggen. Soms is er een geheel of bijna geheel nieuwe ondernemingsraad gekozen. Dan wordt het wat moeilijker. De ondernemingsraad heeft nog geen cursus gevolgd en de leden weten eigenlijk nog niet precies wat hun rol is. Wat kan en mag een OR eigenlijk... is dan een veelgestelde vraag. Toch is het ook voor de 'oude rotten' in het vak goed om weer eens goed te kijken naar wat een OR kan en mag. Het is ook zeker voor de achterban van belang om te weten waar een OR zich nu wel en niet mee bezig gaat houden. Voor welke 'gebeurtenissen' kunnen zij nu wel de OR aanspreken en wanneer niet. Die duidelijk scheppen voorkomt een valse start.**

### **Waar is een OR eigenlijk voor...**

In artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) staat de essentie van de WOR eigenlijk in een notendop beschreven.

In de eerste plaats staat daarin dat de ondernemer verplicht is een ondernemingsraad in te stellen (in de regel voor ondernemingen vanaf 50 werknemers). In de tweede plaats staat daarin waarom ? In ieder geval om overleg te voeren met een OR die de werknemers vertegenwoordigen en **'voor het goed functioneren van de onderneming in al haar doestellingen' !**

Dit betekent dat de ondernemer dat de ondernemingsraad niet altijd als een 'tegenspeler' moet zien, een ondernemingsraad kan ook vaak een 'medespeler' zijn. Dat een OR kritisch mag zijn (de OR mag een eigen visie hebben op wat van belang is voor het goed functioneren van de onderneming) op de maatregelen die worden genomen en/of besluiten die in voorbereiding zijn is dan niet meer dan logisch.

### **Een OR mag..**

alles op de agenda van de overlegvergadering zetten waarvan de OR het belangrijk vindt dat het met de leden wordt besproken !

In artikel 23 lid 1 van de WOR staat dat de OR en bestuurder binnen twee weken bij elkaar komen (vergaderen) wanneer de OR of de bestuurder daarom vraagt. In het tweede lid van het artikel staat dan zowel de bestuurder als de ondernemingsraad alle onderwerpen kunnen agenderen waarover zij overleg wenselijk achten of waarover volgens de wet overleg tussen de ondernemer en de ondernemingsraad moet plaatsvinden.

Een OR mag dus alles agenderen voor een (overleg)vergadering maar een bestuurder mag dat ook. Of 'alles' verstandig is om te agenderen voor een overleg leest u onder het kopje 'wat kan de OR beter niet..''.



## **Vinden wij het onderwerp belangrijk om er met de bestuurder over te praten ?**

Dit is de vraag die elke ondernemingsraad zichzelf moet stellen wanneer een onderwerp langskomt. Nog te vaak gaat een OR eerst bepalen of een onderwerp valt onder het advies of instemmingsrecht. **Niet doen !**

Het is eigenlijk volstrekt onbelangrijk of een onderwerp wel of niet valt onder het advies- of instemmingsrecht. De OR moet zich niet richten op procedures maar op de inhoud van een onderwerp. Vindt de OR een onderwerp belangrijk om te agenderen voor een overleg dan moet de OR dat gewoon doen. Denk daarbij ook na of het onderwerp de medewerkers zal interesseren, heeft een onderwerp effect op de werksituatie, de inkomsten, de toekomst van de organisatie... Ga ook niet meteen roepen dat een onderwerp onder het adviesrecht valt. Pak het onderwerp inhoudelijk op, laat zien dat het onderwerp de interesse heeft van de OR en dat de OR er ook wat mee kan. Wanneer de OR een onderwerp belangrijk vindt heeft de ondernemingsraad er ook een mening over. Zorg dat die mening er toe doet.

Voor de bestuurders geldt eigenlijk precies hetzelfde. Ga niet aan de 'deskundige' vragen of een onderwerp valt onder het advies of instemmingsrecht. Wanneer u het van belang vindt om de mening van de OR te weten (hoe zou het vallen wanneer ik dit ga doen..) ga er dan mee aan de slag met de OR. En wacht daar ook niet te lang mee, betrek de OR in de idee-fase, luister naar de OR en laat zien dat u de mening van de OR serieus neemt. U zult zien dat dit veel meer oplevert dan moeilijke procedurele discussies.

Voor beiden, OR en bestuurder, geldt dan. Probeer het eens te worden over de inhoud en de wijze van implementatie. Dat is ook waar de medewerkers op zitten te wachten. Die willen helderheid over wat er gaat gebeuren, dat er goed is nagedacht over de plannen en dat de OR voldoende ruimte heeft gekregen om naar voren te brengen wat de achterban er van vindt.

## **Wat kan een OR**

Een ondernemingsraad mag dan wel alles agenderen voor het overleg met de bestuurder doch dit betekent niet dat de OR ook echt altijd wat kan bereiken. Zelfs over de onderwerpen waarover de OR instemmingsrecht heeft betekent het nog niet dat de OR zelf regelingen kan wijzigen. Het instemmingsrecht is pas aan de orde wanneer de bestuurder een 'regeling' wil afschaffen, invoeren of wijzigen. Pas dan kan worden gezegd: 'Bestuurder en OR moeten het eens worden'.

Voor de onderwerpen die vallen onder het adviesrecht zou het mooi zijn wanneer bestuur en OR het samen eens worden doch het is niet verplicht: 'Bestuurder en OR mogen het met elkaar oneens zijn'. De bestuurder zal wel echt de OR in een vroegtijdig stadium bij de plannen moeten betrekken. De OR moet nog invloed kunnen uitoefenen.

De OR kan uiteraard zelf met allerlei voorstellen komen maar kan niet 'wettelijk' afdwingen dat een bestuurder doet wat de OR wil.

## **Initiatiefrecht en hoe de bestuurder te verleiden...**

Initiatiefvoorstellen van de OR 'moeten' één keer in de overlegvergadering aan de orde komen. Wanneer een OR een onderwerp belangrijk vindt om te bespreken en/of te realiseren, is de toon van 'wij eisen' niet echt handig. Een ondernemingsraad moet zich proberen te verplaatsen in de gedachtegang van de bestuurder. 'Wanneer zou de bestuurder bereid zijn om naar het voorstel van de OR te kijken'. Vooraf een goede strategie uitstippelen leidt tot meer succes. De bestuurder moet er brood inzien. Wanneer een voorstel alleen maar meer kost zal de bestuurder niet snel toehappen. Wanneer er belangrijke voordelen aan vast zitten in de

vorm van een beter rendement (en dat is ook aan de orde wanneer de motivatie onder het personeel toeneemt) dan is een bestuurder eerder geneigd te gaan luisteren.

### **Wat moet een OR**

De wetgever heeft de ondernemingsraad ook enkelen verplichtingen opgelegd. Zo moet de OR de achterban laten weten wat de ondernemingsraad doet. De OR met de agenda van de eigen vergaderingen en de overlegvergaderingen bekend maken in de organisatie. Daarnaast moet de OR een jaarverslag maken (de vorm is vrij).

De ondernemingsraad moet ervoor zorgen dat alle groeperingen in de organisatie voldoende in de OR zijn vertegenwoordigd en in artikel 28 heeft de wetgever de OR nog specifieke verplichtingen opgelegd.

Zo moet de ondernemingsraad bevorderen dat:

- de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden worden nageleefd;
- dat er goed werkoverleg in de organisatie plaatsvindt (medewerkers moeten worden betrokken bij 'hoe het werk wordt gedaan');
- er sprake is van een gelijke behandeling van mannen en vrouwen en dat gehandicapte en allochtone werknemers ook in de onderneming kunnen werken;
- er in de onderneming aandacht is voor het milieu.

De ondernemingsraad waakt:

- tegen discriminatie in de onderneming.

### **Wat kan een OR beter niet doen**

Een OR moet een medewerker die komt klagen over bijvoorbeeld het functioneren van een leidinggevende aanhoren maar ook snel terugsturen naar de leidinggevende ("Ga maar eens goed praten met je leidinggevende"). De OR moet ervoor waken dat het een klachtenbureau wordt. Ga ook niet met een medewerker mee die een functionerings- of beoordelingsgesprek moet voeren. Daar is een OR niet voor! U bent er wel voor om erop toe te zien dat allerlei voorschriften worden nageleefd.

Mijn advies is ook dat u zich niet teveel moet richten op details. Wanneer u niet zeker van uw zaak bent, helpt een stroom van informatie niet echt. Vraag niet om nog meer informatie maar vraag om helderheid en duidelijkheid. Dat krijgt u door een goede uitleg, door te vragen wat de bestuurder wil, waarom en wat de consequenties zijn. Daarna kan er alsnog een goed overleg plaatsvinden. Vlucht niet in procedures maar blijf met de inhoud bezig.

Maar wat nu wanneer en tien medewerkers komen die over dezelfde leidinggevende komen klagen. Dan heeft u een signaalfunctie. Ga er niet zelf mee aan de slag maar schakel de bestuurder in en zorg ervoor dat de medewerkers beschermd worden. U heeft geen instemmings- of adviesrecht? Nee dat niet maar het lijkt mij wel belangrijk om er met de bestuurder over te praten. En het is uiteraard van belang voor het goed functioneren van de organisatie in la haar doelstellingen. Dus heeft u er wat over te vertellen.

### **TIP**

Maak een nieuwsbrief voor uw achterban waarin de rol van de ondernemingsraad goed wordt uitgelegd. Een voorbeeldniewsbrief (met de hiervoor beschreven informatie) is ook te downloaden op deze site.

Jaap Jongejan.