

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

## Vakbeweging maakt vuist tegen intimidatie vrouwen

De Europese vakbeweging presenteerde een plan om intimidatie en geweld tegen vrouwen – zowel thuis als op het werk – tegen te gaan. Een slimme OR grijpt dit plan aan om het onderwerp onder de aandacht te brengen.

### Veiligheid

Wereldwijd lijden vrouwen dagelijks onder intimidatie en geweld. Zo heeft 45% van de Nederlandse vrouwen weleens te maken gehad met fysiek of seksueel geweld. Op basis van artikel 28, lid 3 van de WOR heeft u de speciale taak om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

te bevorderen. Het is natuurlijk belangrijk om dit soort veiligheid daarin mee te nemen.

### Arbobeleid

Uw OR heeft instemmingsrecht op alle bedrijfsregels met betrekking tot arbo. Daaronder vallen ook regelingen ter voorkoming van agressie en geweld. Ga eens door de RI&E om te zien welke rol daarin is weggelegd voor het voorkomen van agressie en geweld in uw organisatie.



Wilt u weten hoe het ook alweer zat met de RI&E?

Op [rendement.nl/ortools](http://rendement.nl/ortools) vindt u handige RI&E-tools.

# Haal alles uit uw commissie

Het werken met vaste commissies is voor veel OR'en vaste prik. Het kan veel voordelen hebben: een commissie instellen zorgt voor een efficiënte workflow en commissieleden kunnen expertise opbouwen (als ze die niet al mee-brengen!). Van die kennis kunt u als OR mooi profiteren. Maar het is niet alleen maar rozengeur en maneschijn: het goed instrueren van een commissie is vaak een uitdaging!

Het is voor veel OR'en nogal een klus om ervoor te zorgen dat de commissies actief blijven en de gewenste kwaliteit leveren. Als u de commissies eenmaal op de rails heeft, is het belangrijk dat ze uw ondernemingsraad blijven informeren. Op die manier kan uw OR verantwoord knopen doorhaken. Met de volgende vijf tips haalt u het beste uit uw OR-commissies.

## 1 Zet commissie én werkgroep in

Het instellen van commissies is voor veel grotere OR'en een vanzelfsprekendheid. Een voordeel is dat de commissieleden vanzelf op elkaar ingespeeld raken. Een nadeel is dat het lastig is om de werkdruk in de OR door de vaste commissiestructuur gelijkmatig te verdelen. Neem de commissie HR: die heeft meestal meer te doen dan de commissie Financiën; bijna alle instemmingsaanvragen zijn tenslotte HR-gerelateerd.

Overweeg daarom eens om op projectbasis werk- of projectgroepen samen te stellen. Als er een onderwerp opkomt, bepaalt u ad hoc wie dit onderwerp gaan behandelen. Zodra het onderwerp is afgerond, stopt de werk- of projectgroep. Zo benut u beschikbare manuren optimaal!

## 2 Stel de werkzaamheden van de commissie vast

Vaak staan in een instellingsbesluit naast de taken en bevoegdheden van de commissie ook de samenstelling en werkwijze van de commissie. Niet iedereen is hiervan altijd op de hoogte en sommige zaken zijn al door de praktijk ingehaald.

Bepaal daarom bij belangrijke onderwerpen op de agenda wat u als OR van de commissie verwacht en communiceer dit. De agenda verandert daardoor en dat betekent dat de werkzaamheden van de commissie dus ook kunnen veranderen. Door goed te communiceren weet de rest van uw OR wat ze wanneer mogen verwachten.



## CNV eist inzage in cijfers over capaciteit van Inspectie SZW

Vakbond CNV wil weten hoeveel capaciteit Inspectie SZW nodig denkt te hebben voor het handhaven van nieuwe regels en wetten. Inspectie SZW weigert om het verlossende antwoord te geven.

### Klacht

De vakbond heeft een verzoek aan minister Asscher van SZW gestuurd op basis van de Wet openbaar bestuur (WOB). CNV vindt dat handhaving hard nodig is. Zo nam het aantal dodelijke arbeidsongevallen in de eerste helft van het jaar toe van 26 naar 42. Inspectie SZW ziet erop toe dat organisaties zich houden aan de verplichtingen in de Arbowet en zich

inzetten om gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te creëren voor werknemers. Neemt uw bestuurder het niet zo nauw met de Arbowet? Als ondernemingsraad kunt u een klacht indienen en de Inspectie vragen om op bezoek te komen.

### Inspectieronde

Ook heeft u vergezelschap; u kunt de inspecteur vergezellen tijdens de inspectieronde door uw organisatie, waarbij u met hem mag en kunt praten in afwezigheid van uw bestuurder. U doet er goed aan de arboverantwoordelijke te vragen u in te lichten als er een (aangekondigd) bezoek gaat plaatsvinden.



### 3 Laat de commissie uw besluit voorbereiden

De OR kan in sommige gevallen het idee hebben dat bepaalde besluiten eigenlijk al lang in de commissie zijn genomen; de OR-leden hoeven het besluit alleen nog te bekrachtigen. In de vergadering ontbreekt dan het echt inhoudelijke gesprek.

Ieder OR-lid moet inhoudelijk kunnen meepraten en -besluiten. Dit komt het resultaat alleen maar ten goede. Het beste is dus als de commissie een besluit voorbereidt en aanbevelingen doet aan uw OR. Dat doet hij eerst op hoofdlijnen met opties, scenario's of een strategie. Zodra uw OR heeft besloten over de richting volgt de uitwerking in bijvoorbeeld een brief aan de bestuurder.

### 4 Laat het DB de commissies actief aansturen

Het kan voorkomen dat het binnen een bepaalde commissie niet lekker loopt. Dat kan bijvoorbeeld liggen aan de combinatie van personen, de werkdruk of de motivatie. Een niet goed functionerende commissie kan voor schade zorgen en een OR-lid zal het probleem met (of zonder) de commissie moeten oplossen. Dat komt vaak op het bordje van het dagelijks bestuur terecht. Omdat binnen de OR formeel geen hiërarchie bestaat, is het soms lastig om OR-leden aan te spreken. Het is dus belangrijk dat het DB vooraf mandaat krijgt om dit te doen, zodat hij – als dat nodig is – kan sturen op wat de commissie op welk moment aan de raad gaat leveren. Lukt dat niet, dan kan het DB maatregelen nemen.

### 5 Laat de commissies werknemers betrekken

Vernieuwing van de medezeggenschap staat bij veel OR'en hoog op de agenda. Een belangrijk punt hierbij is het betrekken van de werknemers bij de besluitvorming van de organisatie. Waar kan dat nu beter dan in een commissie of werkgroep? U kunt per onderwerp specialisten of geïnteresseerden uit de organisatie betrekken. Dat zorgt voor commitment én betere besluiten. Let op: minimaal de helft van de commissieleden moet uit de OR komen.

*Walter Landwier, oprichter/trainer Schateiland, tel. 06 26 96 16 59  
e-mail: [info@schateiland.com](mailto:info@schateiland.com), [www.schateiland.com](http://www.schateiland.com)*

## Instellingsbesluit van OR-commissie

Voor een OR-commissie legt u in het instellingsbesluit – bijlage OR-reglement – de rechten en bevoegdheden vast met daarin:

- samenstelling: uw OR legt het aantal leden vast, ook niet-leden van de OR kunnen in de commissie plaatsnemen;
- bevoegdheden: de bevoegdheden die uw OR overdraagt;
- taken: bijvoorbeeld agendapunten OR voorbereiden of overleg voeren met betrokken deskundigen;
- werkwijze: bijvoorbeeld hoe voorzitter en secretaris worden gekozen en hoeveel tijd de commissie krijgt voor haar werk.

## Overplaatsing vanwege relatie op de werkvloer

**E**en werkgever plaatste een werknemer over nadat deze een liefdesrelatie was aangegaan met een collega. De OR had ingestemd met het beleid dat werknemers verbod om op dezelfde locatie te werken als een partner of familielid. Toch stapte de werknemer naar de rechter.

### Relatie

Al jaren had een ambulancechauffeur een relatie met een ambulanceverpleegkundige werkzaam op diezelfde locatie. De organisatie plaatste de werknemer na het ingaan van het nieuwe beleid over van Veendam naar Winschoten. Hij was het niet eens met deze eenzijdige wijziging en sleepte de organisatie voor de rechter.

De rechter toetste de eenzijdige wijziging op grond van goed werknemerschap; bij wijzigende omstandigheden moet een werknemer instemmen met redelijke voorstellen. De rechter oordeelde dat het nieuwe relatiebeleid gerechtvaardigd was. De chauffeur kreeg de kans om op zijn nieuwe werkplek zijn oude rooster te behouden. Bovendien had de OR met het beleid ingestemd.

*Rechtbank Noord-Nederland, 20 juli 2016, ECLI: 3629*

### PERSONEEL WERKDruk

## Hoogste werkdruk in de gezondheidszorg

In de gezondheidszorg ervaren werknemers de hoogste werkdruk. Een te hoge werkdruk is een vorm van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). PSA kan leiden tot ziekte, depressie of burn-outs. Als OR trekt u bij constatering van een hoge werkdruk aan de bel.

### Veeleisend

Van de werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg gaf 43% aan snel te moeten werken. Een derde werkt extra hard om alle taken op tijd af te kunnen ronden. Werknemers in de zorg en welzijn – werkzaam in bijvoorbeeld verzorgings- en verpleegtehuizen – vinden hun baan emotioneel veeleisend. Ze hebben weinig ruimte om werktaken zelf in te richten. Vanuit uw OR kunt u een hoge werkdruk aankaarten bij uw bestuurder of bespreken met de preventiedewerker of werkdruk misschien onderbelicht is in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).



Op [rendement.nl/ortools](http://rendement.nl/ortools) vindt u een checklist over werkdruk. Deze tool geeft u meer inzicht in en aanpak van werkdruk.