

Samen voor een betere OR



Samen voor een betere OR

TopTien OR-knelpunten

Samen voor een betere OR

Wegwijzer naar een sterkere OR

Redactie: Albert van Driel, Frits Jans, Jos Everaers, Mark Capel, Renie Rieffe

Illustraties: Arend van Dam

Vormgeving: Studio Zenz, Zsa Zsa Linnemann

Drukkerij: DEA druk & media, Amsterdam

Coördinatie en eindredactie: Jos Everaers

Uitgegeven door de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap, 2012



Met dank aan het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden) en Arend van Dam

INHOUD

Inleiding	7
Een prettige relatie tussen OR en bestuurder	9
Regel de uren voor het OR-werk	11
Een goed netwerk levert veel op	13
Van OR-werk word je sterker	15
Wil je echt meebesluiten? Let op artikel 24!	17
Durf eens naar de rechter te stappen	19
Wees altijd voorzichtig met geheimhouding	21
Vertrouwen in elkaar werkt beter	23
De OR is een schaap met vijf poten	25
Hou de kwaliteit van de OR in de gaten	27
Wat is de NVMedezeggenschap?	29
Wat doet de NVMedezeggenschap?	30
Notities en checklists NVMedezeggenschap	31
Lid worden	32

INLEIDING

Laten we er niet omheen draaien, OR-werk is niet eenvoudig. Elke werknemer die ooit in een OR heeft gezeten, en dat zijn er velen, zal dat erkennen. Een goed OR-lid dient van alle markten thuis te zijn. Samen met andere OR-leden een slimme en sterke OR vormen? Het is makkelijker gezegd dan gedaan. Een leesbare, al dan niet digitale, nieuwsbrief maken? Een werkbare relatie met je bestuurder opbouwen? Ga er maar aan staan.

Het is makkelijk om een lange lijst met problemen en knelpunten van de OR op te noemen. Dat was twintig jaar geleden zo, en dat is het nog steeds. Daar is inmiddels een complete bibliotheek over vol geschreven. Je zou er bijna moedeloos van worden. Maar wij gaan natuurlijk niet bij de pakken neerzitten. De NVMedezeggenschap wil het OR-werk helpen verbeteren. Om door de bomen het bos te kunnen blijven zien, maakte onze vereniging daarom deze brochure, met daarin een TopTien van de belangrijkste OR-knelpunten. Kort en helder omschreven, en uiteraard met de nodige tips over hoe het OR-werk in de praktijk is te verbeteren. Niet eenvoudig, maar het kan wel. Met een knipoog, dankzij de cartoons van Arend van Dam, want er mag ook wel eens gelachen worden.

Dankzij de medewerking van het GBIO hebben we deze brochure onder vrijwel alle OR'en in Nederland kunnen verspreiden. De NVMedezeggenschap hoopt dat de brochure OR'en inspireert om

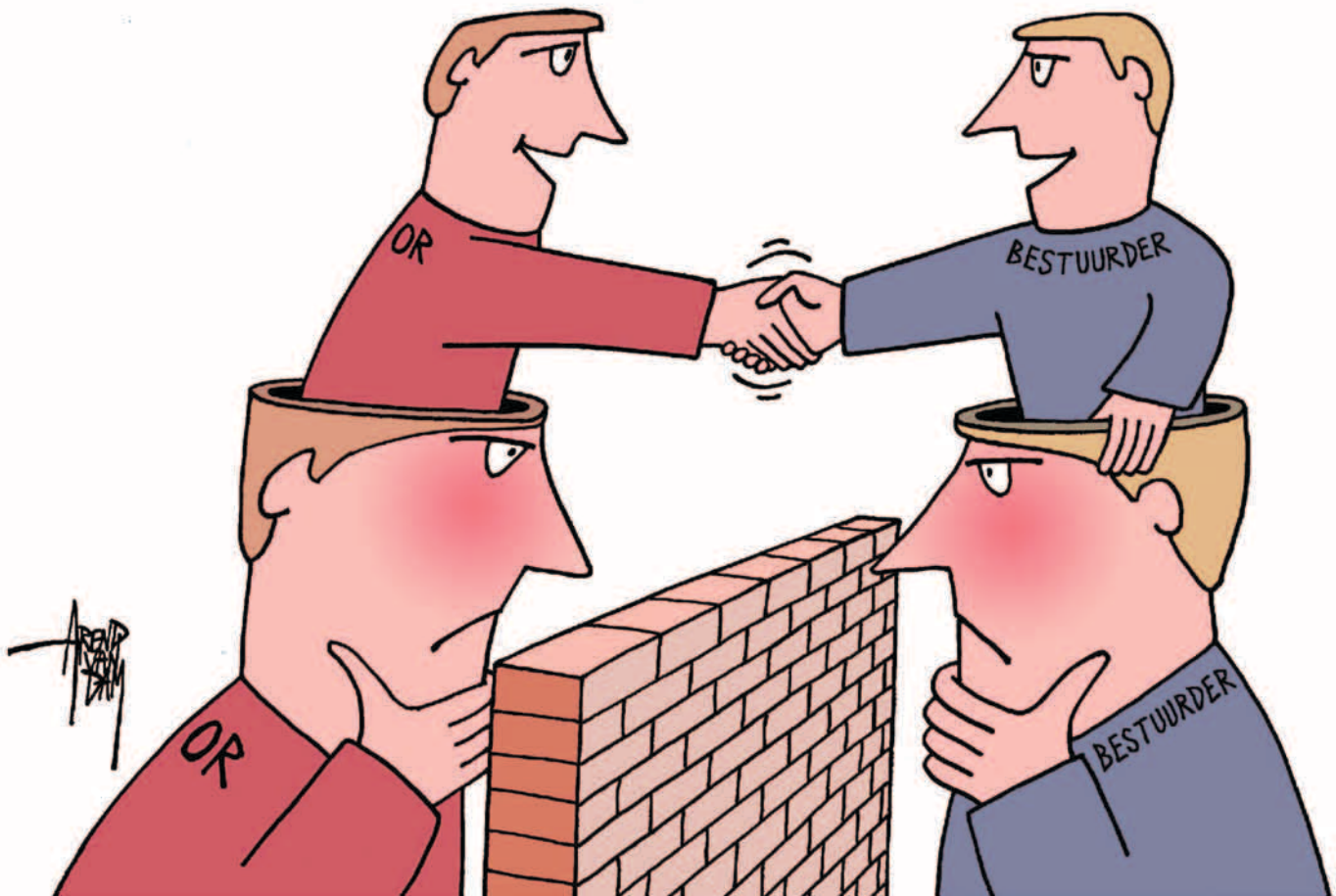
na te denken over hun werkwijze. Loop met de hele OR de knelpunten eens na. Zijn ze herkenbaar? Bespreek hoe je dat probleem kunt aanpakken. De OR zal er sterker van worden en als OR-lid krijg je meer plezier in het OR-werk.

Frits Jans,

Voorzitter NVMedezeggenschap,

Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap

1 juli 2012



PLEZIERIG VERGADEREN

Iedereen wil zijn werk graag met plezier doen. Met leuke collega's en een goede beloning. Dat geldt ook voor het OR-werk. Essentieel onderdeel van het OR-werk is de overlegvergadering met de bestuurder. Hoe plezierig is die vergadering en hoe prettig is de samenwerking met de bestuurder?

GEVEN EN NEMEN

De OR verwacht van een directeur dat hij de OR serieus neemt bij het bespreken van allerlei kwesties. Bestuurders verwachten daarentegen dat de voorstellen van de OR iets toevoegen aan de oplossing van het probleem. Ook al is dat niet altijd even plezierig om te horen. Dit vraagt van OR'en om de bestuurder **niet altijd op procedures en rechten te wijzen**. De bestuurder niet alleen maar strategisch te benaderen. Niet elke vraag mee te nemen naar het eigen OR-overleg of de agenda-invulling helemaal aan bestuurder of HR over te laten. Als de bestuurder daarentegen een prettige samenwerking wil, moet hij niet alle OR-opmerkingen afdoen als onzin,

altijd te laat komen bij vergaderingen. Of onderwerpen vooral met de OR-voorzitter willen bespreken.

ORGANISEER EEN AGENDA-OVERLEG

Een goede relatie met de bestuurder vraagt van OR-leden moed, motivatie en een open communicatie. Ook moet de OR een eigen mening hebben en die onderbouwd kunnen uitleggen. Richt je daarom niet uitsluitend op de formele overlegvergadering, maar zorg ook voor **informele contacten met de bestuurder**, zoals een agenda-overleg. Leg ook informeel contact met stafafdelingen, met leden van de Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen. Zorg dat je weet wat er leeft in de organisatie. Ga ook na wat anderen, zoals vakorganisaties en deskundigen, van een onderwerp vinden. Dan ben je geïnformeerd en kun je standpunten innemen op basis van argumenten. Breng die standpunten duidelijk naar voren. Directies kunnen **goed onderbouwde standpunten erg waarderen**. Dan kan een bestuurder zijn OR ook meenemen bij de ontwikkeling van besluiten. Uit veel onderzoek blijkt dat een goede relatie tussen OR en bestuurder resultaat oplevert. Doen dus!

1. Een prettige relatie tussen OR en bestuurder



OR-WERK KOST TIJD

Een lastig knelpunt voor OR-leden is de tijd die zij willen besteden aan het OR-werk. 'Ga je nu alweer naar de OR?', is een bekende opmerking van collega's en leidinggevendenden. De tijd voor het OR-werk levert veel discussie op. Hoeveel tijd besteed je aan OR-werk? Wanneer neem je tijd voor OR-werk? Voor veel OR-leden zijn deze vragen aan de orde van de dag. Hoe los je dit op?

EEN REGELING OVER OR-TIJD

De Wet op de Ondernemingsraden geeft aan dat het OR-werk in elke organisatie onderdeel is van het gewone werk. OR-werk is dus gewoon **betaalde werktijd**, volgens de wet. Het is belangrijk om samen met de bestuurder te kijken naar een geschikte planning. Het is bijvoorbeeld mogelijk om een regeling over de hoeveelheid OR-tijd af te spreken. Hierin is vastgelegd hoeveel werktijd er beschikbaar is voor het OR-lid om OR-werk te doen. **Dit voorkomt vervelende discussies**. Het is dan wel belangrijk om een goede inschatting te maken van het aantal uren dat je denkt aan OR-werk te besteden. Dit kan als OR in zijn totaal, maar ook voor individuele OR-leden.

De voorzitter en secretaris zullen over het algemeen immers meer tijd besteden aan OR-werk dan de overige OR-leden.

ZONDER GEZEUR AAN DE SLAG

Niet alleen de werkgever zal hier rekening mee moeten houden. **Ook de leidinggevende moet beseffen dat hij een OR-lid onder zijn medewerkers heeft**. Je bent als OR-lid nu eenmaal minder op de werkvloer aanwezig dan de leidinggevende in zijn planning had staan. De leidinggevende zal zijn planning, en ook zijn budget, dus moeten aanpassen. Het is verstandig om **dit vast te leggen in een vierhoeksgesprek**. Dat is een gesprek tussen het pas gekozen OR-lid met zijn leidinggevende, de HR-manager en de OR-voorzitter over de tijdsbesteding van het OR-lid en, belangrijk, hoe de afdeling dat opvangt.

Door zowel met de bestuurder als de leidinggevende de planning voor het OR-werk te bespreken, voorkom je vervelende discussies en opmerkingen over je afwezigheid op de werkvloer. En kun je zonder gezeur aan de slag!

2. Regel de uren voor het OR-werk goed



HEEFT DE OR DRAAGVLAK?

Veel OR-vergaderingen gaan over de vraag wat de leden van een onderwerp vinden. Natuurlijk is dat belangrijk. In het OR-werk gaat het echter niet alleen over de mening van de OR-leden. Een OR vertegenwoordigt zijn kiezers. Daarom dient elke OR te weten wat er onder het personeel over een kwestie leeft. **Wat vinden de medewerkers er van?** Ook veel bestuurders gaan bij het management regelmatig na of de mening van de OR draagvlak heeft in de hele organisatie.

HANDIG OM TE WETEN

Naast 'weten wat er leeft', is voor elk OR-lid ook achtergrondinformatie over onderwerpen van belang. Wat is nu het eigenlijke probleem? Hoe vaak is al geprobeerd deze kwestie op te lossen? Waarom is dat nog niet gelukt? De bestuurder of een deskundige zal er in zijn toelichting of presentatie al wat over zeggen. Soms weten stafleden, leidinggevendenden of managers nog wat meer. **Ga er informeel mee praten!** Handig om te weten.

OCTOPUS IN HELE ORGANISATIE

Voor OR-leden is het ook belangrijk inzicht te hebben in het bestuurlijke krachtenveld. Het is voor elke OR zinvol te weten of een voorstel alleen van de directie komt of dat het ook gedragen wordt door het hele MT en de Raad van Commissarissen.

Uit onderzoek blijkt dan ook dat OR'en die met deze groepen een goed intern netwerk hebben, meer resultaat weten te boeken dan OR'en die dat niet hebben. Een OR kan een netwerk **systematisch opbouwen en onderhouden**. Ga daarom als OR na wie welke contacten heeft of kan gaan aanpakken. De OR zou een soort octopus moeten zijn met tentakels in de hele organisatie. Praat daars over in een OR-cursus en oefen hoe je dit moet starten. Naast het interne netwerk zijn **ook externe contacten zinvol**. Regelmatige contacten met OR-platforms, vakbonden, cursusleiders en andere deskundigen kunnen nuttige, aanvullende informatie opleveren over hoe anderen een kwestie aangepakt hebben. Ook dit is op te bouwen en moet de OR onderhouden.

3. Een goed netwerk levert veel op



OR MOET TEAM WORDEN

Je bent onlangs gekozen als OR-lid, net als negen andere collega's. In de eerste vergadering stelt ieder zich voor. Het is een bonte verzameling, uit diverse hoeken van het bedrijf: een chauffeur, een kantoormedewerker, een IT'er, een verkoper, jong en oud, man en vrouw. Toch **moet dit één team worden** dat straks met de bestuurder met één mond moet praten en waarin men elkaar helpt de afgesproken doelen te bereiken. De vorige voorzitter wordt opnieuw herkozen. Hij vertelt dat de oude OR de gewoonte had om elk jaar functioneringsgesprekken te houden. Hoezo dan, vraagt iemand. 'Dat doet alleen m'n chef, over m'n echte werk. M'n periodiek hangt daar van af, dus ik moet wel. Maar hier in de OR? Bovendien ben ik gekozen door m'n afdeling, die bepaalt wel of ik goed functioneer!'. De voorzitter knikt, hij kent de discussie. Hij probeert het uit te leggen.

NIET ELKAAR BEOORDELEN

Het is perse niet de bedoeling om elkaar te beoordelen. Het is alleen een middel om als OR en als OR-lid beter te kunnen werken. Elk

OR-lid heeft zo zijn of haar eigen kennis, vaardigheden en houding. Wat de een kan, kan de ander niet, en andersom. Soms moet de OR **hard en slim onderhandelen**, een volgende keer moet er een heldere nieuwsbrief naar de achterban of moet iemand een ingewikkelde arbokwestie uitzoeken. Daar zijn verschillende vaardigheden voor nodig, die niet iedereen heeft.

COMPETENTIES VERDER ONTWIKKELEN

De vorige OR heeft een algemeen OR-profiel samengesteld. Hierin staan de competenties (combinaties van kennis, vaardigheden en houding) die een OR-lid nodig heeft om met z'n allen een slimme en sterke OR te kunnen zijn. Een functioneringsgesprek tussen enkele DB-leden met een OR-lid heeft als doel de aanwezige competenties vast te stellen en welke goed en minder goed zijn ontwikkeld. Om vervolgens afspraken te maken hoe sommige competenties in een **cursus verder ontwikkeld kunnen worden** of nog meer versterkt. Dat is dus niet alleen in het voordeel van de hele OR, maar ook van het individuele OR-lid. Hij kan van die training zijn leven lang plezier hebben.

4. Van OR-werk word je sterker



EEN GROTE STAP NAAR MEER INVLOED

Als je als OR je werk goed wilt doen, moet je weten wat er zich in de organisatie afspeelt. Dat hoor je in de kantine, bij de koffieautomaat of in het rookhok. Maar wat speelt er in de directiekamer, wat staat er op **de geheime agenda van de bestuurder**? Daar is met de WOR in de hand eenvoudig achter te komen. De artikelen 31 en 31A verplichten de bestuurder de OR veel standaard-informatie te geven, maar artikel 24 gaat een grote stap verder.

DIRECTEUR MÓET OR ERBIJ BETREKKEN

Twee keer per jaar, bij de verplichte algemene vergadering, moet de bestuurder de OR vertellen '**welke besluiten hij in voorbereiding heeft**'. Het gaat over besluiten die advies- en instemmingsplichtig zijn. Als de directeur dus zit te broeden op bijvoorbeeld een reorganisatie, dan móet hij de OR dat in die vergadering vertellen. Vervolgens, zo zegt artikel 24, moet de directeur met de OR afspraken maken '**wanneer en op welke wijze**' hij de OR bij de besluitvorming gaat betrekken.

MACHTIG OR-WAPEN

Dit is een machtig wapen in handen van de OR. Nu eens niet, een tot in de puntjes uitgewerkte adviesaanvraag, waar de directie in stilte een half jaar aan heeft gewerkt. Nu eens niet, **een volledig uitgekauwd instemmingsverzoek** waar de OR alleen nog zijn handtekening onder mag zetten. Nee, via artikel 24 hoor je waar de directie nú mee bezig is en kun je in een vroeg stadium aanschuiven aan de directietafel. De OR is er nu bij als de directie besluiten neemt. Ter waarschuwing voor directeuren die weigeren hieraan mee te werken: als ze binnen die termijn van een half jaar toch met een adviesaanvraag komen, waar ze de OR niets over hebben verteld, zal de rechter die adviesaanvraag zonder meer de prullenbak in vegen. **Is een belangrijke procedurefout**. Wil je als OR niet meer achter de feiten aanhollen? Maak gebruik van artikel 24!

5. Wil je echt meebesluiten? Hou een artikel 24-vergadering!



DIRECTEUR GAAT ZIJN EIGEN GANG

Er zijn OR-leden die aangeven nóóit naar de rechter te zullen stappen. Principieel. Het vervelende is dat directies dat heel snel in de gaten hebben. Voor directies zijn dit heerlijke OR'en. Ze weten immers van tevoren dat ze altijd hun eigen gang kunnen gaan. Uiteraard gooien ze hun OR op z'n tijd wat kruimels toe. Als het echter werkelijk om de knikkers gaat, weet de directie dat zij de OR in haar zak heeft.

OR MOET TANDEN LATEN ZIEN

Is er een-botte-bijl-reorganisatie nodig? Ondanks het gesputter van de OR, gaat de directie rustig haar eigen gang. Elke poging van de OR tot verzachting van het voorstel, slaat de directie in de wind. De OR gaat tot het uiterste en geeft een negatief advies. De directie houdt echter vast aan het besluit. De OR moet nu beslissen wel of niet naar de rechter te stappen. De directeur weet het al lang. Hij begint alvast met de uitvoering.

Een goede OR zal toch een keer zijn tanden moeten laten zien! Veel OR'en denken dat als de WOR-procedure keurig is gevolgd, je

bij de rechter geen enkele kans maakt. Hoe vals en onrechtvaardig dat besluit ook is. Uit een onderzoek van vorig jaar bleek echter dat de rechter wel degelijk óók kijkt naar de inhoud van het advies. Hoe klein of groot de kans om te winnen ook is, een gang naar de rechter versterkt in ieder geval je positie als OR.

GROTE HEKEL AAN RECHTZAAK

Een directeur die beseft dat hij er met de OR uit móet komen, omdat er anders misschien een rechtszaak volgt, zal altijd toegelijker zijn en wel compromissen willen sluiten. Directies hebben een bloedhekel aan rechtszaken: de organisatie krijgt slechte publiciteit, de zaak ligt op straat, journalisten gaan zich ermee bemoeien. Dat is wat directies te allen tijde willen voorkomen, en daar hebben ze dus een prijs voor over. Kortom, een OR die nooit naar een rechter durft te stappen, doet zichzelf en zijn achterban zwaar te kort.

6. Durf eens naar de rechter te gaan



VANAF BEGIN MEEPRATEN

Het gebeurt gelukkig steeds vaker dat directies hun OR in vertrouwen nemen, al dan niet afgedwongen door artikel 24. In een vroeg stadium legt de directie een kwestie voor aan de OR, en **bespreekt met hem de mogelijke opties**. Gaan we links- of gaan we rechtsom? De OR kan hiermee, in een stadium dat het nog kan en met eigen, deskundige adviseurs, een besluit echt bijsturen. Met minder desastreuze gevolgen voor de medewerkers.

WAT DOET DIE OR EIGENLIJK?

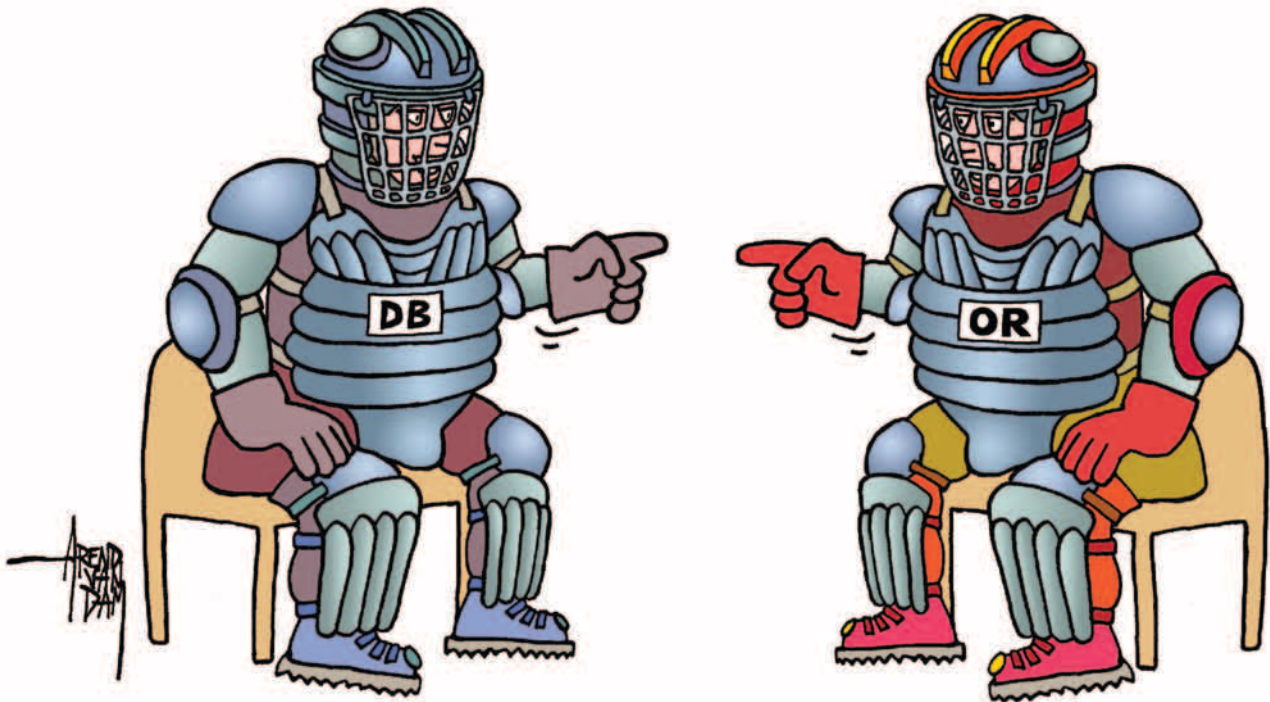
Er kleeft echter ook **een gevaar** aan. Het lijkt logisch dat de bestuurder de OR in deze werkwijze een geheimhoudingsplicht oplegt. Immers: 'We zitten nog in een verkennende fase en als dit bekend wordt, geeft dat onder het personeel onnodige onrust. Dus: monden dicht!' Dan komt het moment dat de directie het 'voorgenomen besluit' bekend maakt, met standaard de mededeling aan de medewerkers dat het besluit is voorgelegd aan de OR. Omdat de OR aan het besluit heeft meegewerkt en wellicht de scherpe kantjes er al heeft afgehaald, kan de OR **snel akkoord gaan**. Zo gebeurt

het keer op keer. Het personeel, de achterban van de OR, snapt er echter niets meer van. Wat doet die OR eigenlijk? Nooit een nieuwsbrief over waar de OR mee bezig is. De OR-leden zitten alleen maar in de directiekamer. Deze OR is geen belangenbehartiger van het personeel, maar een **stempelmachine voor de directie**. Terwijl deze OR denkt goed bezig te zijn, is de achterban furieus.

RUIMTE VOOR CONTACT MET ACHTERBAN

De pijn zit natuurlijk in die geheimhoudingsplicht. Als directie en OR besluiten in een vroege fase met elkaar samen te werken, moet de bestuurder de OR de ruimte geven om te blijven communiceren met zijn achterban. Natuurlijk moet er tussen OR en directie het vertrouwen zijn dat niet elk detail de volgende dag op de werkvloer ligt. Maar er moet wel **een heldere afspraak komen** waarom, hoelang en voor wie de geheimhouding geldt. Een strakke geheimhoudingsplicht werkt niet en is funest voor de relatie tussen OR en achterban.

7. Wees altijd voorzichtig met geheimhouding



SMOEZEN EN UITVLUCHTEN

Het klinkt zo vanzelfsprekend: als je in de OR een afspraak maakt, kom je deze ook na. Soms loopt het toch anders. Iedereen vergeet wel eens wat, maar af en toe gebeurt het dat een OR-lid een afspraak niet uitvoert omdat hij erg onzeker is hoe dat aan te pakken. Op zich niet erg. In een **open en eerlijke gedachtewisseling** en discussie met andere OR-leden kom je er samen wel uit. Lastiger is het, als een dergelijk OR-lid niet durft toe te geven dat hij eigenlijk niet weet hoe zo'n klus aan te pakken. Hij komt daarom elke keer weer met smoezen en uitvluchten waarom de klus nog niet is geklaard. Totdat andere OR-leden zich er aan gaan ergeren en de emoties hoog oplopen.

DB MOET INGRIJPEN

Dan moet het DB ingrijpen, als hij dat al niet eerder had moeten doen. Wat is er aan de hand? Een eerlijk, persoonlijk gesprek kan de oorzaak boven water halen. Is het **angst voor afwijzing of conflicten**, **twijfel en onzekerheid**? Of is het een negatief zelfbeeld dat de vermijdingstactiek van het OR-lid veroorzaakt?

WEES EERLIJK, ZONDER OORDEEL

Het zijn lastige gesprekken, ook voor het DB-lid. Het is echter belangrijk dat het DB-lid bij zichzelf blijft, de ander niet beschuldigt, maar eerlijk vertelt hoe hij het gedrag van het OR-lid ervaart. Vraag het OR-lid of die indruk klopt. Niet in de groep, maar op een veilig moment met elkaar. Wees altijd eerlijk, zonder oordeel. **Trek stap voor stap met elkaar op**. Als het OR-lid hier niet op ingaat, moet misschien een ander DB- of OR-lid in een nieuw gesprek de draad oppakken. Het hoeft niet perse te gaan over de inhoud en het resultaat. Dat komt later wel, als het **wederzijds vertrouwen** weer terug is. Het helpt goed om samen aan een OR-onderwerp te gaan werken. Zorg voor luchtigheid en gemak. Hiermee ontstaat de kans dat een verborgen agenda niet meer nodig is en dat men in de OR weer 'open en bloot' met elkaar kan praten.

8. Vertrouwen in elkaar werkt beter



VEEL VAARDIGHEDEN NODIG

Door het OR-werk doet een OR-lid een schat aan ervaring op. Je moet onderhandelen, overleggen, samenwerken, praten met de achterban, maar ook met de directie in de overlegvergadering. Je moet besluiten nemen. De vaardigheden, kennis en houding die je hiervoor nodig hebt, zijn te benoemen tot **allerlei zogeheten 'competenties'**. Die komen tot uiting in waarneembaar gedrag. Competenties worden ook beïnvloed door de persoonlijkheid, normen en waarden en achtergrond van een persoon. Er zijn diverse groepen competenties. Zo zijn er persoonsgebonden competenties (zoals zelfkennis), communicatieve competenties (zoals effectief vergaderen), motivationele competenties (zoals een duidelijke visie hebben op medezeggenschap) en probleemoplossende competenties (zoals resultaat willen halen).

BETERE MEDEZEGGENSCHAP

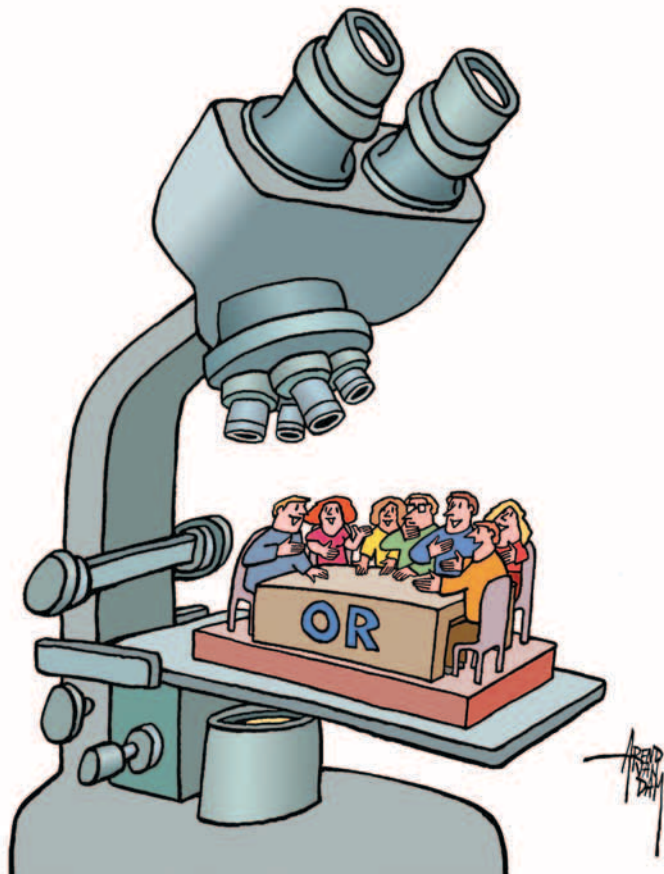
Als je als OR al deze competenties, verdeeld over de OR-leden, in huis hebt, **dan sta je stevig in je schoenen**. Maar vaak is dat niet zo. Dan is het nodig om binnen de OR sommige competenties te ontwik-

kelen of te verstevigen. Als de OR werkt aan competenties, is dit niet alleen goed voor ieders eigen ontwikkeling, maar ook voor het bedrijf. Het vergt wel een gedegen aanpak waaraan ieder OR-lid vol overtuiging moet meedoen. Uiteindelijk zal het een betere bijdrage leveren aan de medezeggenschap.

COMPETENTIES IN KAART BRENGEN

Hoe ga je dit aanpakken? Zoek samen uit welke competenties belangrijk zijn voor jullie OR in de huidige situatie. Welke hebben we in huis? **Laat ieder OR-lid zijn eigen ontwikkelingsplan opstellen**. Voor de OR is het ook belangrijk dat de DB-leden over meer specifieke competenties beschikken. Zoals 'samenbindend leiderschap', dat is de vaardigheid om binnen de OR samenwerking en synergie tot stand te brengen. Het DB moet echter ook motiveren, aanzetten tot blijvende samenwerking, **enthousiasme overbrengen**, de discipline binnen de OR bewaken etc. Dit zijn competenties waar DB-leden zich in kunnen trainen. Samen met de competentie-ontwikkeling van de andere OR-leden levert dit ongetwijfeld meer succes op voor de OR, het individuele OR-lid en het bedrijf.

9. De OR is een schaap met vijf poten



HET OR-WERK VERSLONST

Sommige OR'en hebben koudwatervrees om actief het OR-werk op peil te houden of te werken aan verbetering. Dat is te merken als enkele OR-leden of een commissie niet goed functioneren, **als OR-leden er plotseling mee ophouden**. Of als de samenwerking met de bestuurder inzakt. Onder het mom dat 'alle OR-leden gelijk zijn' en iedereen zelf verantwoordelijk is, laat de OR deze problemen op hun beloop. Niemand grijpt in, het OR-werk verslonst.

AFSPRAKEN IN DE GATEN HOUDEN

Eigenlijk is dat gek. In elke OR moet toch sturing en afstemming plaatsvinden? Een van de belangrijkste aspecten bij sturing is: **elkaar aanspreken, luisteren en er dan iets mee doen**. Er moet iemand zijn die een OR-lid erop wijst dat hij zijn afspraken niet nakomt. Iemand moet de bestuurder aanspreken als hij zijn beloften 'vergeet'. Wie stelt voor dat een OR-lid beter van commissie kan veranderen? Vaak is niet duidelijk wie dat kan of mag of moet doen en waarom. Dat is de dood in de pot.

DB HEEFT BELANGRIJKE ROL

Het is dus erg belangrijk dat elke OR hierover in onderling overleg afspraken maakt en deze werkwijze vastlegt in bijvoorbeeld een convenant. Het ligt voor de hand deze taak neer te leggen bij de voorzitter en secretaris of het dagelijks bestuur (DB). Geef hen als OR een duidelijke opdracht en mandaat mee. Bijvoorbeeld wel **vertrouwelijk overleg met de bestuurder**, maar nooit als DB-lid alleen. Bijvoorbeeld wel OR-leden aanspreken op hun gedrag, maar geen gezeur in de wandelgangen hierover.

Als het eenmaal goed werkt, kan de voorzitter of het DB andere dingen aanpakken zoals een gedragscode, feed back leren geven, het testament, functioneringsgesprekken, competentieprofielen etc. De directeur zal merken dat hij **een serieuze en sterke OR aan tafel heeft**, en hem zo ook behandelen. Kortom, dit werk verbetert de kwaliteit van de OR en zorgt voor meer continuïteit. Dat moet toch heel wat waard zijn!

10. Hou de kwaliteit van de OR in de gaten

Samen voor een betere OR



De Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap is opgericht op 1 mei 1997. Het doel van de vereniging is het bevorderen en verbeteren van de medezeggenschap van werknemers in Nederland en het behartigen van de belangen van haar leden.

De NVMedezeggenschap is een vereniging. Leden zijn medezeggenschapsorganen, zoals ondernemingsraden (ook GOR'en en COR'en), medezeggenschapscommissies (mc) en personeelsvertegenwoordigingen (pvt). Ook platforms van ondernemingsraden kunnen lid worden. Verder kent de vereniging steunleden. Dit zijn personen of instellingen die de vereniging willen steunen, financieel maar ook inhoudelijk, door in werkgroepen deel te nemen.

De vereniging kent een Bestuur, een Raad van Advies en een Comité van Aanbeveling. Veel werk wordt in werkgroepen gedaan. Via zijn leden vertegenwoordigt de vereniging half 2012 ongeveer 340 ondernemingsraden. De achterban van deze OR'en bestaat uit ruim 1,2 miljoen medewerkers.

De idee achter de NVMedezeggenschap is dat in het verleden altijd besluiten zijn genomen over wetgeving voor OR'en (denk aan de

WOR), zonder dat de OR'en zelf hier iets over te zeggen hadden. Het stond de oprichters voor ogen om, naast de invloed van vakorganisaties en werkgevers, de OR een eigen, onafhankelijke stem te geven, vanuit de praktijk van de OR'en. Dat is ondertussen gelukt. De NVMedezeggenschap brengt zijn mening over OR-ontwikkelingen met regelmaat naar buiten (zie pagina 32). Ministeries en sociale partners vragen de vereniging ook geregeld haar mening te geven.

Daarnaast wil de NVMedezeggenschap voorkomen dat elke OR telkens opnieuw het wiel zou moeten uitvinden. Daarom komt de vereniging met discussies en documenten over belangrijke onderwerpen. Vaak organiseren we hierover ook een conferentie.

Essentieel is dat de vereniging een onafhankelijke vereniging voor en door OR'en is. Om haar doelstellingen te bereiken, heeft de vereniging een netwerk aan contacten in de politiek, bij vakorganisaties, werkgeversorganisaties en maatschappelijke instellingen, zoals het GBIO, SER of Platform Innovatieve Medezeggenschap. Zoals de logo's op de website duidelijk maken, zijn er ook goede relaties met allerlei instituten die zich bezighouden met het scholen en adviseren van OR'en.

Wat is de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap?

Een van de belangrijke doelen van de vereniging, die dit jaar 15 jaar bestaat, is altijd geweest leden te steunen met standpunten en instrumenten die helpen bij het OR-werk. Dan hoeft niet elke OR apart uit te zoeken wat het beste werkt. Zo zijn er conferenties georganiseerd en documenten verschenen over bijvoorbeeld de relatie van OR met vakorganisaties en de relatie van OR en achterban. Andere voorbeelden zijn standpunten over het wel of niet werken met OR-profielen of het omgaan met CAO's (zie pagina 32).

De NVMedezeggenschap biedt zijn leden ook service. Hieronder valt het beantwoorden van vragen over de medezeggenschap. De vereniging geeft op verzoek steun bij conflicten. De vereniging kan bij moeilijke kwesties een beroep doen op veel medezeggenschaps-specialisten. Vanaf de website van de vereniging kunnen de leden allerlei checklists downloaden.

Daarnaast wil de vereniging het geluid van OR'en laten horen bij landelijke discussies over medezeggenschap. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het voorstel, enkele jaren geleden, voor een nieuwe Wet

Medezeggenschap Werknemers van minister De Geus. Die wet ging niet door. Of denk nu aan de discussie over het wel of niet opheffen van het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden). Hierbij zoekt de vereniging vaak samenwerking met het MNO (Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg), andere OR-platforms of met vakorganisaties.

Naast deze brochure heeft de vereniging dit jaar, samen met CNV Vakmensen en het ITS (Instituut voor Toegepaste Sociologie) van de Radboud Universiteit in Nijmegen, een onderzoek opgezet naar de rol van 'menselijke factoren' in het functioneren van de OR. Meestal gaan onderzoeken rond medezeggenschap over structuren en bevoegdheden. Met subsidie van het ministerie van SZW en in de samenwerking met anderen is dit unieke onderzoek naar menselijke factoren begin dit jaar gestart. We gaan de resultaten in conferenties bespreken. Begin 2013 komt er een verslag met aanbevelingen voor een betere OR-praktijk.

Wat doet de Nederlandse Vereniging voor Medezeggenschap?



30

NOTITIES

- Gedragcode medezeggenschap
- Gedragcode medezeggenschap, uitleg
- Verbetervoorstellen WOR
- Verbetervoorstellen WOR, aanvulling
- Primaat van de Politiek
- Nieuwe Arbeidsverhoudingen
- Rijnlands of Angelsaksisch model
- Onderzoek naar structuur medezeggenschap
- Vakbeweging en ondernemingsraden
- Benutting WOR
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid

CHECKLISTS

- Slimmer samenwerken
- Model sociaal statuut
- Meerwaarde medezeggenschap
- Zelfdiagnose

- Sociale gegevens
- Schrijven voor het intranet
- Schrijfhulp
- Pensioenen
- Overname of overgenomen worden
- Ondernemingsovereenkomst
- Onderhandelen doe je zo!
- Nieuwe bestuurder
- In- en externe adviseurs
- Adviesaanvraag
- Instemmingsaanvraag
- Initiatief voorstel
- Financieel economische gegevens
- Intake kandidaat OR-lid
- Stappenplan verkiezingen
- Beoordelen ARBO-contract
- GO or NO GO

Deze documenten staan op de website van de vereniging en kunnen na inloggen, bekeken en gedownload worden. Leden kunnen na inloggen direct naar de pagina's, niet-leden moeten zich eerst aanmelden op de site www.nvmedezeggenschap.eu

MEER INFORMATIE: WWW.NVMEDEZEGGENSCHAP.NL

Notities en checklists



31

Door als OR lid te worden van de NVMedezeggenschap ondersteun je de doelstellingen van de vereniging en kan zij met nog meer kracht haar doelstellingen proberen te verwezenlijken.

'Samen staan we sterk', dat geldt ook voor een onafhankelijke vereniging van OR'en. Met het lidmaatschap toon je je solidair met en betrokken bij een sterkere en betere medezeggenschap in Nederland.

Je krijgt er natuurlijk ook wat voor terug:

- het netwerk van de NVMedezeggenschap met andere betrokken OR'en
- toegang tot de Vragenservice van de NVMedezeggenschap
- goedkope toegang tot themadagen van de NVMedezeggenschap
- via de website kan het bestuur snel contact opnemen met alle leden
- jullie OR is vertegenwoordigd in gesprekken met de politiek, sociale partners, ministeries etc.

Een lidmaatschap kost € 15 per OR-lid. Een OR met 9 leden betaalt dus € 135 per jaar. Voor overkoepelende OR-organen zoals een GOR of COR met meerdere OR'en is er een aanvullende contributieregeling.

Word ook lid! Ga naar www.nvmedezeggenschap.eu en klik op 'lidmaatschap' !

MEER INFORMATIE: WWW.NVMEDEZEGGENSCHAP.EU

Word lid van de NVMedezeggenschap!



