

## VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die dan via de website: [www.ornet.nl/vragenservice/](http://www.ornet.nl/vragenservice/). De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### Laptoptillen

Bij ons op kantoor worden de vaste computers weggehaald. De werkgever wil een mix van thuiswerken en kantoorwerken opzetten. We worden geacht met laptops op kantoor te komen, zodat het kantoor handiger ingericht kan worden. Deze laptops zijn vrij zwaar. Valt dit niet onder Arboret en moet de or niet worden ingeschakeld?

Het gebruik van de laptop valt op twee manieren onder de arborechten van de or:

- Als de nieuwe RI&E gemaakt wordt voor de gehele organisatie, dan zal het gebruik van de laptop, inclusief het dragen ervan, meegenomen worden. Indien het een risico vormt, dan moet in het plan van aanpak een oplossing gevonden worden. De RI&E en het plan van aanpak zijn in zijn geheel instemmingsplichtig. Je kunt de focus leggen op de verschillende risico's en checken of de oplossingen voor de or voldoende zijn.
- Het maken van beleid rond hybride werken is ook arborecht en daarmee instemmingsplichtig. Het weghalen van vaste computers en het werken met laptops kan daar een onderdeel van zijn. Via dit instemmingsrecht over het beleid inzake hybride werken, kun je invloed uitoefenen. Als er rond hybride werken ook extra belangrijke investeringen gedaan worden, is conform artikel 25 1. H. ook adviesrecht van toepassing. Als zaken Rijksbreed of op departementaal niveau geregeld worden, is een hoger medezeggenschapsorgaan verantwoordelijk.

### (Plv.) bestuurder

Onze directeur geeft aan geen tijd te hebben voor overleg met de or. Kan deze een manager als plaatsvervanger inzetten om met de or te vergaderen?

Het mandaat voor het overleg met de or structureel overdragen aan een plaatsvervangend (plv.) manager is onvoldoende. De or voert het overleg met degene die eindverantwoordelijkheid is en de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding over de arbeid. De or moet aan tafel zitten met degene die direct bevoegd is aangaande de onderneming.

De Wet op de ondernemingsraden is daar ook duidelijk over: je voert overleg met degene die de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding over de arbeid, conform artikel 1 van de WOR. Het kan best een keer voorkomen dat iemand invalt voor de directeur, maar dat is bij uitzondering en niet structureel. In dat geval moet de invaller wel beschikken over zodanige bevoegdheden dat een zinvol overleg met de or mogelijk is. Een (plv.) manager is dus niet de 'hoogste in rang' om het overleg te voeren met de or. Door de door jouw bestuurder voorgestelde werkwijze kan de rechtsgeldigheid van de besluiten binnen de onderneming onder druk komen te staan en kunnen belanghebbenden zich erop gaan beroepen dat de afspraken tussen bestuurder en or niet rechtsgeldig zijn en daarmee geen doorwerking hebben. De directeur doet er dus goed aan zelf het overleg te voeren en daartoe tijd in te ruimen. Minimaal tweemaal per jaar bij de bespreking van de algemene gang van zaken van de organisatie.

## Inzage in complete rapportage

De werkgever heeft een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) laten verrichten. De or heeft inzage gevraagd in de complete rapportage, maar krijgt slechts een uittreksel. Heeft de or recht op inzage in de complete rapportage?

Besluitvorming rondom het laten uitvoeren van een MTO is instemmingsplichtig volgens artikel 27 WOR. De or dient dus goed betrokken te worden bij de totstandkoming van dit instrument. Het delen van de complete rapportage met de or is een logische afsluiting van dit traject, ook om te bekijken of de vragen goed opgezet waren en een goede formulering hadden zodat bruikbare informatie naar voren is gekomen vanuit de medewerkers.

Daarnaast kun je een actieve rol van de or bij het interpreteren van alle resultaten koppelen aan artikel 28 WOR. Dit artikel bepaalt dat voor de or een rol is weggelegd op het gebied van het bevorderen van de arbeidsomstandigheden.

Tot slot kan de or de bestuurder vragen wat de bezwaren zijn tegen het verstrekken van de volledige rapportage.

Mocht het gaan om bedrijfsgevoelige gegevens, dan zouden hierover geheimhoudingsafspraken op basis van artikel 20 WOR kunnen worden gemaakt.

## Actiepuntenlijst of complete notulen

De or ontving altijd de gehele notulen van de directieverslagen. Nu wil men het notuleren van die vergadering beperken tot alleen een actiepuntenlijst. Hebben wij hier iets over te zeggen als or?

De interne werkwijze van de directie zelf, zoals de manier van notuleren van de directievergaderingen, is niet iets waar de directie overleg over hoeft te voeren met de or. Je mist natuurlijk wel informatie die achter de besluitenlijst ligt. Je kunt echter nog steeds je informatierecht gebruiken om zaken te bevragen. Zorg er dan wel voor dat je duidelijk maakt dat de vraag van belang is voor het goed functioneren van de or.

Dit is overigens anders wanneer je eerder afspraken hebt gemaakt over het ontvangen van directienotulen: dan kun je je daarop beroepen.

## Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

LIZA ARENDS  
DIRECTEUR OR-  
ONDERSTEUNING

# Ambtelijk secretaris, houd het hoofd koel!

We leven in roerige tijden. Feiten staan lijnrecht tegenover elkaar, afhankelijk van welke deskundige aan het woord is. Tussen burgers, of zelfs familieleden, ontstaan kampen met weinig respect voor de mening van de ander. Pogingen tot een inhoudelijke discussie, zelfs op LinkedIn, monden uit in een gevecht tussen gevaccineerden en ongevaccineerden.

Ook op de het werk is het roerig en worstelen bedrijven en ondernemingsraden met de gevolgen van de pandemie en hoe we van thuiswerken weer teruggaan naar (gedeeltelijk) op kantoor werken.

Als ambtelijk secretaris heb je er ook vast een mening over of zelfs een uitgesproken standpunt. Toch is het aan de ambtelijk secretaris om het hoofd koel te houden, je onafhankelijk op te stellen en niet mee te doen aan inhoudelijke discussies. Als procesbegeleider houd je je met het proces en de relatie bezig en oefen je geen invloed uit op het inhoudelijk besluit van de or.

In een dergelijk lastig besluitvormingstraject, moet je waarschijnlijk alle zeilen bijzetten om de discussie binnen de or in goede banen te leiden. Dat vraagt om handige tools. Zoals bijvoorbeeld analysemodellen, om de denkrichting bij het voorgenomen besluit te houden en te voorkomen dat emoties en aannames de bovenaan voeren. Bewust ruimte maken voor het uiten van emoties is juist nu verstandig. En ook de toepassing van een passende besluitvormingsmethode is handig. Zo kent Deep Democracy een werkwijze die ruimte geeft aan de mening van de minderheid.

Kortom, ga er niet lichtjes mee om. Je hebt een belangrijke rol, ook als je geen procesbegeleider bent. Je kunt het dagelijks bestuur coachen hoe zorgvuldig om te gaan met dit soort emotioneel beladen onderwerpen, zonder je te laten verleiden tot uitspraken. Vooral nu is het van belang dat je je onafhankelijk en objectief opstelt.