

VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die via: www.ornet.nl/vragenservice/. De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP biedt trainingen voor betekenisvolle medezeggenschap: optimale samenwerking tussen ondernemingsraad, directie en medewerkers; en ambtelijke ondersteuning voor ondernemingsraden (<https://www.caop.nl/diensten/opleidingen>).

Organogram

Wat zijn precies de regels bij het vermelden van de or in een organogram?

De or is een onafhankelijk orgaan op grond van de Wet op de ondernemingsraden (Wor) en maakt niet deel uit van de organisatiestructuur. Als de or wordt opgenomen in een overzicht, zoals bijvoorbeeld een organogram, dan bevindt deze zich op hetzelfde niveau als de overlegpartner. Dat is in dit geval de bestuurder van de or.

Openlijk of vertrouwelijk?

Kan een adviesaanvraag met betrekking tot een reorganisatie, inclusief het advies van de or en het besluit van de directie, openbaar gemaakt worden voor het personeel? Of is het mogelijk om deze documenten vertrouwelijk te houden?

In de Wor staat niet expliciet vermeld dat adviezen van de ondernemingsraad in de onderneming moeten worden gepubliceerd. Maar de Wor legt wel vast dat de agenda en het verslag van zowel de or-vergadering als de overlegvergadering openbaar worden gemaakt binnen het bedrijf. Wanneer een onderwerp aan bod komt in zowel de raadsvergadering als de overlegvergadering, wordt wat daar besproken is ook bekendgemaakt binnen de onderneming. Essentieel voor effectieve medezeggenschap is om transparant te handelen. De achterban moet immers op de hoogte worden gehouden van de wijze waarop de or zijn taken vervult. Het publiceren van besluiten, adviezen en instemming is daarbij een belangrijk middel, aangezien

het de interactie tussen de or en de achterban bevordert. De or moet zich echter wel bewust zijn van zijn geheimhoudingsplicht volgens artikel 20 van de Wor. Als de documenten bedrijfsgevoelige details bevatten, dan mogen deze niet zomaar worden gepubliceerd.

Overdracht tijdelijk voorzitterschap?

De voorzitter van de or vertoont onvoorspelbaar gedrag als reactie op zware stress. Desondanks gaat hij niet in op ons verzoek om het voorzitterschap tijdelijk over te dragen.

De Wor bepaalt in artikel 7 dat de ondernemingsraad een voorzitter (en een of meerdere plaatsvervangers) uit zijn midden kiest. De wet bepaalt niet dat deze keuze slechts een keer in een zittingsperiode mag plaatsvinden, aan het begin van een nieuwe zittingsperiode. Dus: als een of meerdere leden van de or een nieuwe verkiezing wenst, kiest de or (geheim en schriftelijk) een nieuwe voorzitter. Het is echter wel gewenst de nodige nazorg te bieden, zowel in de richting van de huidige voorzitter als naar de bestuurder en de achterban. Het is immers best ingrijpend als een voorzitter vanwege een nieuwe verkiezing zijn plaats moet afstaan. Het functioneren van de or staat echter voorop. De niet herkozen voorzitter kan, indien gewenst, blijven deelnemen als or-lid.

Nieuw leiderschapsprofiel

Ons management heeft een nieuw 'leiderschapsprofiel' opgesteld, waaraan ze leidinggevenden willen toetsen. Heeft de or geen



instemmingsrecht hierin?

Toetsen betekent in feite beoordelen. Als dit leiderschapsprofiel wordt geïntegreerd in de functionerings- en beoordelingscyclus, dan betekent dit een aanpassing van het beoordelingsbeleid voor een specifieke functiegroep, namelijk de leidinggevendenden. Naast de gebruikelijke beoordelingsformulieren en -gesprekken worden zij extra beoordeeld op hun leiderschapsstijl en de uitvoering daarvan. Controleer als or of er extra beoordelingsformulieren over de leiderschapsstijl worden ingevoerd. Dit vereist instemming volgens artikel 27, lid g. De toelichting in dit artikel geeft aan dat instemming nodig is voor wijzigingen in formulieren, schriftelijke vastlegging en het recht van de beoordeelde om zijn mening te geven over de beoordeling en de mogelijkheid van beroep voor een specifieke functiegroep.

Ook een vraag?

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



column

KATRIEN HUGENHOLTZ
MAATSCHAP VOOR
MEDEZEGGENSCHAP

4G tegen ongewenst gedrag

De verharding en polarisering in de samenleving is ook voelbaar binnen ondernemingsraden. Voorzitters zie ik worstelen met hun verantwoordelijkheid. Bijvoorbeeld bij grof taalgebruik, standaard wantrouwen in het management, of onheus bejegenen van andere or-leden in de vorm van negeren of roddelen. Wat te doen? Bij knetterende ruzies is actie duidelijk vereist. Maar bij onderhuids gedoe is er de keuze om niets te doen. En dat is verleidelijk. Je stelt jezelf namelijk kwetsbaar op zodra je de ander aanspreekt op ongewenst gedrag. Als je het niet benoemt, lijkt het probleem er niet te zijn en hoe verleidelijk is dat? Toch is dit niet de beste keuze. Want hoe minder gevoeligheden uitgesproken worden, hoe meer er onderhuids gaat spelen en hoe groter het probleem wordt. Juist als het probleem klein is kan je ongewenst gedrag met kleine ingrepen aanpakken. Dus hoe sneller je actie onderneemt hoe beter. Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad is verantwoordelijk voor het bewaken van de omgangsnormen en het alert zijn op vooroordelen. Dus bespreek met elkaar zo snel mogelijk de signalen en maak iemand verantwoordelijk voor het aanpakken ervan. Doe dit bij voorkeur met zorgvuldige feedback. De 4G-methode is een handig ezelsbruggetje:

- 1: Gedrag – benoem eerst concreet feitelijk ongewenst gedrag en check of de ander zich dit herinnert.
- 2: Gevoel – benoem welk gevoel dit bij jou oproept.
- 3: Gevolg – benoem pas daarna wat het effect is van dit gedrag op de or/organisatie.
- 4: Gewenst gedrag – bespreek samen welk ander gedrag wenselijk is bieden aan te helpen.

Verharding en polarisering hebben effect op de psychologische veiligheid. Het gaat ten koste van de veilige, subtiele interactie tussen collega's, omdat mensen zich steeds meer onvrij voelen. Als dit binnen de or niet op orde is, zal dit elders in de organisatie ook aandacht nodig hebben. Dus aarzel niet (langer) en ga ermee aan de slag: binnen en buiten de or.