

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/. 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).

Raadpleging?

Als er (enkele) signalen zijn van een bepaalde afdeling kan dan de or een hele afdeling uitnodigen voor een raadpleging. Moet hiervoor toestemming van een bestuurder zijn?

In artikel 17.1 van de WOR staat onder 'faciliteiten': 'De ondernemer stelt de or en de commissies in staat de in de onderneming werkzame personen te raadplegen voor zover noodzakelijk voor de vervulling van de taak van de or'. In de toelichting in het boek *Inzicht in de ondernemingsraad* (R. van het Kaar, 2017) wordt geadviseerd om eerst afspraken met de ondernemer te maken over hoe en wanneer u de achterban betreft.

Kortom: je hoeft geen toestemming te vragen, want het is je recht, maar het is wel belangrijk om afstemming met de bestuurder hierover te houden. Het primaire proces hoeft er op die manier niet onnodig veel last van te hebben.

Wil de bestuurder niet meewerken dan kun je de bedrijfscommissie inschakelen om mee te denken. Het is jullie recht de achterban te raadplegen dus uiteindelijk is er ook de mogelijkheid naar de kantonrechter te gaan.

Regeling scholing

Er is geen officieel beleid geformuleerd over het opleidingsplan van de organisatie. Wat kunnen we doen als or om hier meer proactief mee aan de slag te kunnen gaan? Hoe kunnen we in een eerder stadium meegenomen worden in processen?

In het kader van een proactieve or volgen hier enkele voorbeelden van mogelijke acties wat betreft een opleidingsregeling:

- laat de bestuurder, in het kader van het informatierecht, op korte termijn inzicht geven in de huidige gang van zaken rond scholing door een weergave van de gangbare praktijken;
- neem deze gang van zaken als uitgangspunt voor een bespreking tussen or en bestuur, om samen tot een echte regeling te komen die ter instemming voorgelegd wordt aan de or. Or en bestuurder kunnen elk aangeven wat ze wel en niet van de huidige praktijk willen terugzien in een (nieuwe) schriftelijke regeling;
- de or kan hier ook de eigen achterban een rol geven: wat vinden de medewerkers belangrijk in een regeling?

Dit kun je meenemen in een formeel initiatiefvoorstel van de or.

Communiceren

Onze or wordt nagenoeg elke keer op het matje geroepen of teruggefloten als we communiceren met de achterban. Dit is erg vervelend omdat er steeds maar weer discussie moet worden gevoerd over de tekst van een kort verslag.

Het klopt dat de communicatie van de or met de achterban iets is wat de bestuurder moet toestaan. De or moet medewerkers kunnen raadplegen en or-nieuwsbrieven o.i.d. over or-standpunten kunnen verspreiden. De inhoud van

de communicatie echter en de wijze waarop, speelt wel een rol in de relatiesfeer tussen or en bestuurder. Dit heeft te maken met 'gedragscodes' en bestuurlijke verhoudingen. Het kan zijn dat de bestuurder bijvoorbeeld vindt dat de or onjuiste informatie communiceert, niet integer is, besluiten of informatie van bestuurder of lijn communiceert die vanuit de directie had moeten komen, verwarring of onrust zaait met bepaalde communicatie. Het lijkt raadzaam dat or en bestuurder met elkaar om de tafel gaan om te bespreken wat het probleem is en gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Het kan natuurlijk niet zo zijn dat de bestuurder alle communicatie van de or over or-aangelegenheden gaat controleren. De or is een autonoom orgaan. Maar bij onderwerpen die nog in behandeling zijn bij beide partijen, kan het prettig zijn met elkaar af te stemmen wie wat communiceert en op welk tijdstip. Ook is het goed om naar elkaar te blijven luisteren en te bezien of er verbeterpunten zijn. Mochten or en bestuurder er niet gezamenlijk uitkomen, dan kan een externe communicatieadviseur wellicht om een objectief advies worden gevraagd.

Verhouding

Is het toegestaan dat de algemeen directeur, die tevens de bestuurder is in de zin van de WOR, de directe en enige leidinggevende is van één of meer or-leden, waaronder de voorzitter van de or?

Ja, deze situatie is wel toegestaan. Wel is het zeer raadzaam op het volgende te letten. Ten tijde van uw eindejaarsbeoordeling en functioneringsgesprekken dient uw leidinggevende (bestuurder in de zin van de WOR) niet te praten over uw or-werk, maar over uw 'gewone' werk. Daarover gaat de verhouding leidinggevende-medewerker. Indien dit niet gebeurt en de bestuurder bijvoorbeeld stelt dat betrokkene meer tijd aan de or besteedt dan nodig is, dan is er sprake van benadeling. Dit is niet toegestaan conform WOR art. 21.

Generatiepact

Moet ik stoppen met or-werk als ik ga deelnemen aan het generatiepact voor oudere werknemers, waardoor ik minder ga werken?

Nee. De organisatie kan niet van jou verwachten noch eisen dat je jouw lidmaatschap opgeeft als je wilt deelnemen aan het generatiepact. Dat valt onder benadeling van het or-werk en daarnaast voldoet deze vraag niet aan 'goed werkgeverschap'. Zolang je een arbeidsovereenkomst hebt met jullie organisatie, kun je lid zijn van de or, ongeacht het aantal uren dienstverband. Or-werk is gewoon werk.

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

JAAP JONGEJAN
DIRECTEUR SBI FORMAAT

Veilig en gezond

Bijna de helft van de Nederlanders krijgt ooit een psychische aandoening, zoals een angststoornis, depressie of burn-out. Uit onderzoek van Samen Sterk zonder Stigma, een organisatie die zich inzet om psychische problematiek bespreekbaar te maken, blijkt dat vertegenwoordigers van vakbonden en ondernemingsraden nog weinig doen met beleid dat specifiek gericht is op het bespreekbaar maken van psychische diversiteit.

Een psychische aandoening kan dus letterlijk iedereen overkomen. Maar als hij zich op het werk manifesteert kunnen we er eigenlijk niet goed mee omgaan.

Samen met vakbonden FNV, CNV, VCP, De Unie en Stichting MNO heeft SBI Formaat het manifest *Psychische Diversiteit Werkt!* ondertekend. We willen ons echt actief inzetten om aandacht te vragen voor psychische aandoeningen op het werk. Ondernemingsraden kunnen hierin namelijk ook een actieve rol spelen. In diezelfde week kwam het bericht dat er meer fatale ongelukken zijn gebeurd in de bouw dan de jaren daarvoor. Oorzaken? Waarschijnlijk onvoldoende aandacht voor Arbo in brede zin. In de organisatie van het werk, maar ook door te werken met steeds meer onderaannemers, zzp'ers en flexwerkers, waarbij veilig werken niet op de eerste plaats komt.

De bouw is denk ik niet de enige bedrijfstak die hiermee te maken heeft. In veel bedrijven is er krapte op gebied van personeel, is de werkdruk hoog en bestaat de neiging om altijd maar door te gaan. Maar wanneer kom je aan je grens of ga je de grens over. Of wanneer neem je dan toch te veel risico met alle gevolgen van dien. Soms is het balanceren tussen aan de ene kant de klant optimaal bedienen en aan de andere kant wat nog verantwoord is om te doen.

En altijd zal je de vraag moeten stellen: is er voldoende aandacht voor veilig werken.

Ook hier heeft de ondernemingsraad een belangrijke rol. Constant aandacht vragen voor veilig werken, fysiek en mentaal, zowel bij de bestuurder als de achterban. Zodat alle mensen aandacht blijven houden voor veilig werken en de organisatie gezond blijft.