

Het CAOP beantwoordt gratis OR-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Hebt u een vraag, stelt u die dan via de website: [www.ornet.nl/stel-uw-vraag](http://www.ornet.nl/stel-uw-vraag). De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Marinka Verburg en Bob Vermaak (trainers/adviseurs van OR'en). Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### **WOR in onderwijs**

#### *Welke medezeggenschap binnen het onderwijs wordt geregeld door de WOR?*

Binnen onderwijsinstellingen kunnen verschillende partijen betrokken zijn bij de medezeggenschap: het personeel, ouders, leerlingen, deelnemers en ook studenten zelf. Wie er exact deelnemen aan de medezeggenschap en welke wetgeving van toepassing is, hangt af van het type onderwijs. In het basisonderwijs zitten in de medezeggenschapsraad ouders en personeel; in het voortgezet onderwijs zitten er ook leerlingen in. De regels voor deze medezeggenschap zijn vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Voor studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn er deelnemersraden terwijl er tegelijkertijd voor het personeel van mbo-scholen een ondernemingsraad is. Medezeggenschap voor dit personeel van scholen voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie onderwijs is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Voor ouders en studenten regelt de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) de medezeggenschap. In het hoger onderwijs kan de medezeggenschap op twee verschillende manieren geregeld zijn. De ene onderwijsinstelling werkt met een zogeheten gedeelde medezeggenschap, in dat geval is er een ondernemingsraad voor het personeel en een studentenraad voor de studenten. De andere onderwijsinstelling kent een ongedeelde medezeggenschap met een ondernemingsraad voor zowel het personeel als de studenten. De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) regelt de medezeggenschap in het hoger onderwijs. Als de onderwijsinstelling kiest voor een gedeeld stelsel, geldt de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

### **Scholing OR**

#### *Wat houdt de wijziging van artikel 22 van de WOR nu precies in?*

Tot 1 januari 2013 heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) jaarlijks een heffing opgelegd aan elke OR-plichtige ondernemer voor de scholing en vorming van OR-leden. Uit de opbrengst zijn de werkzaamheden van de Stichting GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden) bekostigd. Op 1 januari 2013 is deze heffing gestopt. In de nieuwe wettekst is de financieringsplicht van de werkgever voor scholing en vorming van OR-leden echter nog explicieter verankerd in artikel 22, lid 3. Ondernemers betalen voortaan de volledige kosten voor scholing van OR-leden rechtstreeks aan het scholingsinstituut. Voor ondernemingsraden verandert er dus eigenlijk niks, maar voor de werkgever wel.

### **Opleidingsbeleid**

#### *Wanneer is een verandering in het opleidingsbeleid instemmingsplichtig?*

In de eerste plaats is het belangrijk dat er sprake is van een inhoudelijke wijziging. Alleen in dat geval kan een verandering instemmingsplichtig zijn.

Op dit moment voeren organisaties veel veranderingen in het opleidingsbeleid door als onderdeel van een reorganisatieproces. Zij willen door middel van het opleiden van medewerkers de kwaliteit verbeteren. Voor de OR is het belangrijk om hierbij te kijken of de bereidheid van een medewerker tot het wel of niet volgen van een opleiding en die met goed gevolg afronden, consequenties heeft voor zijn beoordeling. Wanneer er zulke consequenties aan het veranderde opleidingsbeleid gekoppeld worden, is de verandering instemmingsplichtig.

### **Ongelijke zittingstermijn**

#### *Mag het personeel bij aanstaande verkiezingen ook alvast een nieuw OR-lid kiezen voor een zetel die een jaar later vrij komt?*

De wijze van verkiezen moeten in het reglement voor de OR van de organisatie



geregeld zijn. Daarin hoort ook te staan dat een organisatie bij een vacature tussentijdse verkiezingen moet organiseren. Om de belangstelling voor de vacature te peilen kan voorafgaand bijvoorbeeld een belangstellingsregistratie worden gehouden zodat bekend is of er voldoende animo is.

#### **Nieuwe arbodienst**

*Als de OR vóór 1 januari geen instemming verleent voor de samenwerking met een nieuwe arbodienst, welke situatie ontstaat dan?*

Als de OR geen instemming verleent, is de werkgever verplicht het contract met de oude arbodienst te continueren. Er ontstaat een probleem voor de bestuurder als het contract met de vorige arbodienst al is opgezegd.

#### **Overdragen OR-werk**

*Kan een bestuurder zijn OR-werkzaamheden uitbesteden aan een andere manager omdat hij in plaats van vijf dagen drie dagen per week gaat werken?*

Zolang de bestuurder als verantwoordelijk WOR-bestuurder blijft functioneren kan dit. In de praktijk komen veel van dit soort constructies voor: de directeur bedrijfsvoering of een manager heeft de taak om het overleg met de OR te doen. Dit kan zolang de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de eindverantwoordelijke bestuurder (WOR-bestuurder) niet veranderen. Wanneer er een interim-bestuurder aangesteld zou worden dan zou dat echter wel adviesplichtig zijn. Ook wanneer er geen verantwoordelijkheden verschuiven, blijft vooropstaan dat de OR wel zijn opvattingen, verwachte knelpunten en suggesties kan doen in bijvoorbeeld een initiatiefvoorstel. <



## COLUMN

### RON BERENDS

Ron Berends is clinical research associate en OR-voorzitter bij PPD in Bennekom.  
Ronberends@hotmail.com

## Nieuwjaarsvermoeidheid

De laatste overlegvergadering van het jaar is net geweest, en je voelt het overal opkomen. De drang naar oliebollen, vraatzucht en gedoogd alcoholisme viert hoogtij in de gedachten van de mensen. Het einde van het jaar. Traditioneel de periode waarin men niets, maar dan ook niets uitvoert. Zelfs voor vooruitblikken is geen puf meer. Terugblikken is het devies. Overzicht van het jaar, woord van het jaar, accountantsrapport (van het jaar daarvoor), is er geen OR-lid van het jaar? Jaarverslag... We ontsnappen er niet aan, maar dat verschijnt pas in maart.

Een licht gevoel van eindejaarsvermoeidheid maakt zich meester van mij. Fijne feestdagen! Gezellig kan het zeker zijn, maar men wenst elkaar graag de verplichte gang langs alle familie op 1e en 2e Gourmetdag. Gedurende het hele jaar ben ik optimist, maar in deze grauwe dagen draag ik graag de donkere mantel van de misantroop; Scrooge of de Grinch, wat u wilt.

Vrij zijn rond Kerst en Oud & Nieuw is fijn. Maar werken in deze periode is ook geen straf. Dat dringende instemmingsverzoek kwam er net niet op tijd doorheen. Prima, we kijken er een paar weken niet meer naar, zowel de OR als de bestuurder is op vakantie. De inbox kan bijgewerkt worden en een ontspannen sfeer heerst. De tijd treuzelt. Verdwaalde notulen komen nog voorbij. Ah, de ambtelijk secretaris is dus ook aan het opschonen. Eindejaarsvermoeidheid verandert in eindejaarsluiheid.

Oud passeert; een nieuw begin! Al moet Koning Winter nog aantreden, de dagen lengen. Met frisse moed wordt het nieuwe jaar aangevangen. 'Allereerst de beste wensen! Mag het nog?' Men durft het nog tot diep in januari te vragen. Goede voornemens schieten uit de grond als sneeuwklompjes bij een vorstvrije periode. Hier bestaat nog geen literaire metafoer of karakter voor. De misantroop lijdt aan nieuwjaarsvermoeidheid.

Ontsnappen hoeft niet per se. Overslaan kan wel. De eindejaarsevaluatie is nog onbeantwoord, zowel intern als de samenwerking met de bestuurder. Hoe gaan we nu verder vanaf november naar nu, februari. Meer initiatieven, meer richting werknemer of juist richting onderneming? Willen we volgend jaar wel die twee extra maanden effectief benutten? <