

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/stel-uw-vraag. Deze service wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en diensten-centrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).



Traineebeleid

Wij vonden het eerst goed dat er een traineebeleid was, maar willen er gezien recente veranderingen in de organisatie toch nog in betrokken worden.

In jullie organisatie bestaat binnen het personeelsbeleid al geruime tijd een traineebeleid. Volgens dat beleid worden trainees aangenomen die worden klaargestoomd voor een management- of technische functie voor een periode van een jaar.

Het bestaande traineebeleid van de organisatie valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (artikel 27, eerste lid onder e, WOR). In dit geval bestaat het beleid al enige tijd en was de ondernemingsraad daarvan op de hoogte. Hierdoor kan de ondernemingsraad nu niet alsnog met succes het instemmingsrecht claimen ten aanzien van de vaststelling van het bestaande traineebeleid. Artikel 27, vijfde lid, WOR staat dat in de weg.

De ondernemingsraad kan wel gebruikmaken van zijn recht van initiatief door een voorstel tot wijziging van het aanstellingsbeleid te doen en dit voorstel in de overlegvergadering bespreken. De veranderde (markt)omstandigheden vormen hiertoe een terechte aanleiding.

De ondernemer/bestuurder is verplicht om zich te beraden op een initiatiefvoorstel van de OR en met de ondernemingsraad overleg te plegen over dit voorstel. Hij moet het voorstel serieus nemen, maar kan uiteindelijk gemotiveerd besluiten het voorstel niet over te nemen.

Een andere mogelijkheid is om in overleg te treden met de vakorganisaties. De ondernemingsraad kan de bonden voorstellen dat zij het overleg met de werkgever voeren over het opnemen of wijzigen van een voor alle partijen aanvaardbaar aanstellingsbeleid in de van toepassing zijnde cao.

Extra termijn

Volgend jaar loopt mijn tweede termijn af, dit betekent dat ik de OR moet verlaten. De OR wil mij het liefst nog een termijn houden, kan dat?

In de WOR staat geen beperking van het aantal termijnen, dus waarschijnlijk is die beperking in het reglement van jullie OR opgenomen. Het reglement mag voor de volgende verkiezingen worden veranderd en als de OR dat in meerderheid wil, kan de bepaling worden weggelaten.

Dan kun je gewoon weer een plek krijgen op de kandidatenlijst voor de volgende verkiezingen.

Instemmingsverzoek

Mag een manager een instemmingsverzoek indienen bij de OR, of mag alleen de bestuurder dat?

Een manager mag een instemmingsverzoek toesturen aan of indienen bij de OR, maar wel onder de volgende voorwaarde: de bestuurder, de hoogste leidinggevende van de organisatie, is verder verantwoordelijk voor de afhandeling van de

instemmingsaanvraag. Met andere woorden: een bestuurder mag het schrijven van de instemmingsaanvraag delegeren naar een van zijn of haar beleidsmakers, maar doet de OR verder zaken met de WOR-bestuurder. De bestuurder kan niet de verantwoordelijkheid voor de afhandeling naar de manager toeschuiven, dat zou onwettig zijn. Het wordt soms geprobeerd, maar de OR moet dan heel duidelijk de zaak naar hem of haar terugverwijzen.

Vertrouwen opzeggen

Kan de OR het vertrouwen opzeggen in een manager op wiens stijl van leidinggeven het personeel veel kritiek heeft?

Het vertrouwen opzeggen in een individuele medewerker, dus ook als het om een manager gaat, is niet een aangelegenheid voor de OR. Op grond van artikel 30 heeft de OR de adviesmogelijkheid om te adviseren over de benoeming of ontslag van de bestuurder. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenumen

besluit tot benoeming of ontslag van een bestuurder van de onderneming. Maar daar heeft dit zo te lezen geen betrekking op. Het gaat hier over de stijl van leidinggeven van een individuele manager binnen het bedrijf, en daarover heeft de OR officieel niets te zeggen.

Geheimhouding advies

Is een adviesaanvraag over een reorganisatie met bijbehorend advies van de OR en besluit van de directie openbaar voor het personeel of kunnen deze stukken geheim gehouden worden?

In de WOR staat niet expliciet vermeld dat adviezen van de ondernemingsraad in de onderneming moeten worden gepubliceerd. Maar er is wel opgenomen dat de agenda en het verslag van de OR-vergadering en van de overlegvergadering bekend worden gemaakt in de onderneming. Voor zover een onderwerp aan de orde komt in de OR-vergadering of de overlegvergadering wordt dat wat daar is besproken dus bekend gemaakt in de onderneming. Verder is het in het belang van het goed functioneren van de medezeggenschap om transparant te handelen. De achterban moet immers op de hoogte worden gehouden van de wijze waarop de OR zijn functioneren invult. Het publiceren van besluiten, adviezen of instemming is daartoe een belangrijk middel. Het bevordert de interactie tussen de OR en zijn achterban.

Zie ook pagina 14. <



OOK EEN VRAAG?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl: <http://www.ornet.nl/stel-uw-vraag/>
Op ORnet vind je ook vele andere OR-gerelateerde vragen en antwoorden.



COLUMN RON BERENDS

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

Vergezocht?

Zwierig probeer ik met de scherpe kanten van mijn ski's grip te krijgen op de steile sneeuwelling. Mijn blik is gericht op de verte, mijn concentratie is gevestigd op het moment. Het groene dal steekt schril af tegen de witte Alpentoppen die hoog in de helderblauwe hemel rijzen. Het zonnige weer laat uitbundig van zich spreken en het zicht is optimaal. Alles lijkt kinderlijk eenvoudig te lukken in deze vriendelijke omstandigheden.

Moe maar voldaan klap ik 's avonds de laptop open voor een stiekeme check van de werkmail. Welke succesverhalen willen we deze keer in de nieuwsbrief plaatsen? Het scholingsplan voor komend jaar is goedgekeurd door de bestuurder en met een glimlach wijs ik een aanbieding af voor de uitvoering van digitale verkiezingen. Onze volgende verkiezingen zijn pas over tweeënhalf jaar. Hoe komt dit figuur überhaupt aan mijn e-mailadres?

De ongenadige deadline voor het inleveren van de kopij voor Praktijkblad verstrikt. Peinzend breek ik mijn hersenen op een potentieel onderwerp. Skiën als stijlvolle metafoor voor het OR-werk? Wellicht is het enigszins vergezocht en alleen aansprekend voor mijzelf nu ik momenteel geniet van deze weelderige luxe. Toch besluit ik het idee niet meteen in de prullenbak te gooien, maar laat de gedachte nog even warm broeden in mijn zonverbrande hoofd.

Een koudefront trekt de volgende dag over en bedekt het hele skigebied met een zachte deken van poedersneeuw. Bovenaan dezelfde piste domineren vooral vijftig tinten grijs en wit het kleurenpalet in mijn directe omgeving. Het bonte optimisme is verruild voor vlak negativisme. Is mijn mentale weerbaarheid dan zo onderhevig aan 'slechts' toevallige omstandigheden? Sneeuwvlokken vertroebelen mijn zicht en het contrast van de oneffenheden in de helling verdwijnt. Van paaltje tot paaltje werk ik mijzelf richting de lift en herhaal stilletjes een mantra. 'Vertrouw op je techniek! Vertrouw op je techniek!' Beneden aan de helling blijkt de metafoor te zijn gegroeid. Makkelijke en minder makkelijke onderwerpen passeren regelmatig in allerlei omstandigheden de revue, ook in de medezeggenschap. Ieder vraagstuk vergt een aangepast mindset. Het lijkt inmiddels allemaal iets minder vergezocht. Ik laat het broedsel nog even verder groeien, tot aan het einde van de week... <