



medezeggenschap



Hoe zet je een ondernemingsraad op?

Een nieuwe OR; dat belooft wat!

Whitepaper voor organisaties die een OR willen gaan starten

Een OR starten

Als je als organisatie eenmaal een OR -kort voor ondernemingsraad- hebt, dan lijkt het allemaal vanzelfsprekend. Een aantal collega's hebben zitting genomen. Deze leden van de OR hebben een vast overleg met elkaar. Er is overleg met het directielid die dan aanschuift als 'bestuurder'. De OR is gekozen voor een vaste zittingsperiode en zorgt voordat deze afloopt voor nieuwe verkiezingen. De OR-leden weten van de hoed en de rand als het gaat om hun rechten en plichten. Kortom als het loopt, dan loopt het wel.

Maar als je nu nog geen OR hebt? Hoe zorg je dan dat je er een krijgt? In deze whitepaper helpen we initiatiefnemers, HR-medewerkers en directieleden op weg.



Wanneer is een OR verplicht?

De Wet

De instelling van ondernemingsraden is geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Uitgangspunt van deze wet is dat een onderneming 'in het belang van het functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen' een overleg instelt met een vertegenwoordiging van de werkzame personen in de onderneming. En dat noemen we een ondernemingsraad, ofwel een OR.

Vanaf 50 personen

Als er bij een onderneming 50 personen werkzaam zijn dan is het instellen van een ondernemingsraad verplicht. In artikel 2 van de WOR is dit vastgelegd. Het gaat hierbij niet om het aantal FTE¹ maar om het daadwerkelijk aantal werkzame personen in de organisatie. Het maakt daarbij niet uit of deze voltijds werken of tijdelijk. Evenmin maakt het wat uit of deze collega's een tijdelijk of vast contract hebben. Ingeleende krachten tellen weer niet mee, die vallen onder de organisatie die ze uitleent. Waarbij een uitzondering wordt gemaakt voor medewerkers die langer dan 24 maanden worden ingehuurd². Daarmee is ook meteen aangegeven dat uitgeleende krachten wél meegerekend moeten worden.

En wat als het aantal personen weer zakt?

De ondernemingsraad blijft dan in ieder geval functioneren (met alle wettelijke bevoegdheden) tot de termijn van de zittingsperiode is afgelopen.

Wat gebeurt er als er geen ondernemingsraad wordt ingesteld?

Allereerst mist de organisatie een prachtige mogelijkheid om medewerkers te betrekken en zo betere beslissingen te nemen. Je wilt als werknemer graag werken bij een organisatie die oog heeft voor de medewerkers. Elke zichzelf respecterende organisatie en leiding wil daarbij handelen conform de Nederlandse wet. Heb je het als organisatie (nog) niet geregeld, dan kun je in de praktijk tegen belemmeringen aanlopen als je wil afwijken van wettelijke voorschriften in de arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, de Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken. Het kan vertraging opleveren bij het verwerken van collectief ontslag. En het ontbreken van een ondernemingsraad wordt ook meegewogen bij de ontbinding van arbeidsovereenkomsten en toegekende vergoedingen. Tot slot weegt de rechter dit ook mee bij een eventuele beoordeling van eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden. In het uiterste geval kan het grond zijn voor een enquêteprocedure. Kortom, er zijn belangrijke positieve argumenten om het te doen en ook juridische redenen. Uiteindelijk is een ondernemingsraad een wettelijke verplichting.

1. FTE= full time equivalents. Of te wel alle voltijds en deeltijds arbeidscontracten opgeteld en uitgedrukt in het aantal voltijdskrachten die dat zou opleveren.

2. Deze ingehuurde krachten moeten dan wel bijdragen aan de ondernemingsactiviteiten. Bijvoorbeeld een schilder bij een ziekenhuis dus niet, maar een onderhoudsmonteur van medische apparatuur weer wel.

De start

Wie neemt het initiatief?

De verplichting tot het instellen ligt bij de 'ondernemer' omschreven in de wet als de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt. In de praktijk dus de verantwoordelijk bestuurder.

De praktijk

Als een organisatie groeit en een OR verplicht wordt dan komt dit veelal in het bakje van personeelszaken terecht. 'Kunnen jullie dit gaan regelen voor ons?' Soms is er wel al een personeelsvertegenwoordiging³ (PVT), dan kan de PVT logischerwijs een rol spelen bij de start. Als die er niet is wordt gekeken wie een rol zouden willen spelen bij medezeggenschap. Kwestie van collega's op de schouder tikken en vragen of ze zin en tijd hebben om dit op te pakken. En voor alle duidelijkheid, de organisatie biedt deze tijd en middelen.

De eerste vragen

En dan komen de vragen op dat comité af. Uit hoeveel leden moet zo'n ondernemingsraad eigenlijk bestaan? Wie mag kiezen? Wie mag gekozen worden? Aan welke eisen moet zo'n stemronde voldoen? Hoe komen we aan kandidaten? En misschien ook wel wat moet zo'n OR eigenlijk gaan doen? Wat wordt van hen verwacht? Logische vragen die allemaal te beantwoorden zijn. Je kunt de Wet op de Ondernemingsraden hiervoor doorspitten, maar de basis zetten we gemakshalve hierbij op een rij?

Hoeveel leden?

Voor het wettelijk aantal leden geldt een staffel:

organisaties met 50 tot 100 personen:	5 leden
organisaties met 100 tot 200 personen:	7 leden
organisaties met 200 tot 400 personen:	9 leden
organisaties met 400 tot 600 personen:	11 leden
organisaties met 600 tot 1000 personen:	13 leden
organisaties met 1000 tot 2000 personen:	15 leden

en bij elk duizendtal erbij 2 leden extra, tot maximaal 25.

Deze laatste punten zijn voor de meeste starters niet meteen van belang. Maar wel goed om te weten is het feit dat in overleg met de ondernemer afgeweken kan worden van deze aantallen en dat er gekozen kan worden om plaatsvervangers te laten kiezen. Die hebben dan dezelfde rechten en verplichtingen als het lid dat ze vervangen.

Voor alle duidelijkheid: gedurende een zittingsperiode wordt het aantal leden niet gewijzigd.

³ Bij organisatie met ten minste 10 en minder dan 50 personen kan een personeelsvertegenwoordiging ingesteld worden. Bestaande uit minstens 3 personen (Artikel 35c van de WOR).

Wat doet een OR?

In de WOR is uitgebreid omschreven wat de taken en bevoegdheden zijn van een ondernemingsraad. Deze Wet is niet echt een boek dat je nu eens op je nachtkastje legt. Deze zelfde wet heeft gelukkig geregeld dat elke ondernemingsraad de mogelijkheid heeft zich te laten bijspijkeren. Een start training met de belangrijkste bevoegdheden, maar ook trainingen op allerlei andere aspecten van het werk van de ondernemingsraad. Minimaal 5 dagen per jaar (met 3 dagdelen voor de avonden erbij) en voor personen die alleen in een commissie zitten 3 dagen per jaar. Kortom bij de start hoef je niet meteen een expert te zijn.

In een notendop

Wil je collega's snel uitleggen wat van een OR-lid verwacht wordt dan kun je in ieder geval de volgende punten melden:

- vertegenwoordigen van je collega's in het overleg met de bestuurder
- adviesrecht over belangrijke wijzigingen in de organisaties, zoals reorganisatie, verhuizingen e.d.
- instemmingsrecht bij wijzigingen van regelementen die gelden voor medewerkers
- informatierecht m.b.t. belangrijke jaarplannen, financiële stukken
- en minimaal twee keer per jaar een formeel overleg met de bestuurder. Bij de meeste organisaties vindt dit overigens veel vaker plaats.



Een waardevolle en aantrekkelijke OR

In de aanloop naar de verkiezingen liggen veel kansen om een geweldige OR te creëren. Zowel bij de allereerste oprichting als bij de voorbereiding van een nieuwe zittingstermijn. Wij ervaren helaas dat dit vaak beperkt blijft tot het doorlopen van een verkiezingsdraaiboek. Een gemiste kans! Juist door werk te maken van het werven van voldoende geschikte kandidaten, voorkom je veel problemen in de toekomst. Natuurlijk is het wettelijk niet geoorloofd om kandidaten uit te sluiten. Wel zijn er vele mogelijkheden om gericht te zoeken naar kandidaten die bewust kiezen voor de OR en de benodigde competenties hebben (of willen leren!).

Voordelen

- *Commitment*
Door vooraf in gesprek te gaan met collega's over de OR, vergroot je de kans dat ze zich bewust wel óf juist niet kandideren. Zo voorkom je dat nieuwe leden snel teleurgesteld raken en afhaken.
- *Passende plek*
Door vooraf verschillende manieren te schetsen waarop collega's kunnen bijdragen aan de OR, zoals in commissies of panels, vergroot je de kans dat ze zich aanmelden voor de best passende plek.
- *Sterk team*
Door aspirant kandidaten vooraf met elkaar in gesprek te brengen, vergroot je de kans dat ze bewust kiezen voor elkaar. Zo voorkom je eerder teamproblemen en versterk je teamverbinding.

Verkiezingen

Kiezen en gekozen worden

Alle personen die tenminste een half jaar bij de organisatie werken mogen mee kiezen. Wil je je verkiesbaar stellen, dan moet je tenminste een jaar bij de organisatie werken. Eventueel kun je in een reglement daar net weer andere afspraken over vastleggen. Bijvoorbeeld door te werken met kiesgroepen per bedrijfsonderdeel.

Stemmen

De leden worden gekozen in een geheime, schriftelijke stemming. Dit aan de hand van een kandidatenlijst.

Hoe stel je een kandidatenlijst samen?

Er zijn twee mogelijkheden:

- Een vereniging van werknemers kan een lijst indienen, bijvoorbeeld een vakbond in overleg met haar leden in de organisatie⁴.
- Elke kiesgerechtigde werknemer kan individueel of als groep een kandidatenlijst invullen. Dit laatste heet in de wet dan een lijstenstelsel. Dit komt vooral bij grotere organisaties voor waarbij kiezers de kandidaten mogelijk niet kennen en dan dus kiezen voor een lijst als alternatief. Omdat dit bij de oprichting veelal niet aan de orde is gaan we hier in deze whitepaper niet verder op in.

Een voorlopig reglement

De 'ondernemer' is verplicht een voorlopig reglement op te stellen, waarin omschreven wordt hoe de verkiezingen worden opgezet, hoe de uitslag wordt vastgesteld en hoe de werkwijze van de OR voorlopig zal zijn. Zodra de OR gekozen is, zal deze in de praktijk een nieuw reglement vaststellen en vervalt dit 'voorlopige reglement'.

Stembiljet

Stemmen dient schriftelijk plaats te vinden. Hiervoor krijgt elke collega een gewaarmerkt stembiljet met daarop de verkiesbare personen of stemlijsten. Er zijn tegenwoordig ook mogelijkheden om dit digitaal te regelen. Maar bij een kleine organisatie is schriftelijke stemmen vermoedelijk wel zo makkelijk om mee te starten.

⁴. De vakorganisatie kan een kandidatenlijst indienen. Mits de vakorganisatie kiesgerechtigde leden heeft in de onderneming. En de vakorganisatie de belangen van de leden in de onderneming of bedrijfstak behartigt. De vakorganisatie zorgt dan voor overleg met haar leden in de onderneming over de samenstelling van de kandidatenlijst.

Stappenplan

- Stap 1** Formeren voorbereidingscomité met tijdelijke voorzitter en secretaris.
- Stap 2** Plan bepalen: hoe krijgen we een uitdagende OR met goede kandidaten?
- Stap 3** Wervingsplan.
- Stap 4** Opstellen voorlopig reglement.
- Stap 5** Opstellen informatie leaflet voor organisatie + 'vacature-advertentie'.
- Stap 6** Voorlichtingsbijeenkomst met bestuurder.
- Stap 7** Workshop door Loof voor geïnteresseerden over rol OR.
- Stap 8** Werving kandidaten.
- Stap 9** Opstellen kieslijst.
- Stap 10** Bekend maken kieslijst.
- Stap 11** Stemronde.
- Stap 12** Bekendmaking gekozen leden in nieuwe ondernemingsraad.
- Stap 13** Eerste overleg OR; onderling kiezen voorzitter en secretaris.
- Stap 14** Starttraining met Loof: *stap in de (W)OR*.
- Stap 15** Eventueel aanpassen voorlopig reglement.

Kandidaten werven

Geschikte kandidaten

Uit ervaring weten we bij Loof hoe belangrijk jullie voorbereidende werk is én hoe zinvol het daarbij is vooraf de vraag te beantwoorden: 'hoe zoveel mogelijk geschikte kandidaten te vinden die weloverwogen kiezen voor de OR?'

Waardevolle OR

Vandaag de dag is het belangrijker dan ooit om een OR te creëren die waardevol is voor de organisatie en aantrekkelijk voor collega's. De uitdagingen voor organisaties worden complexer en tegelijk doen we steeds meer in minder tijd. Omdat dit het uiterste van OR-leden vraagt, is het noodzakelijk dat kandidaten van te voren weten voor welke verantwoordelijkheid ze kiezen én hier volledig voor willen gaan. Op de volgende pagina schetsen wij hoe Loof jullie bij de voorbereidingen van een nieuwe OR kan begeleiden zodat jullie de basis leggen voor een waardevolle OR.



Wat kan Loof betekenen bij de start?

Loof heeft een handig programma ontwikkeld om de voorbereidingen van een nieuwe OR te begeleiden. Een goede basis voor een waardevolle OR, gevuld met leden die weten wat ze willen en daar hun talenten voor inzetten.

Compact

Online intake met iemand van het voorbereidingscomité.

Begeleidingssessie met het voorbereidingscomité (1 dagdeel).

Resultaat: voorlopig reglement, wervingsadvertentie, voorlichtingsleaflet, stappenplan.

Investering: € 815,00*

Uitgebreid

Compact + kennismakingstraining (1 dagdeel) voor geïnteresseerden.

Investering: € 2.050,00*

Nog uitgebreider?

Nadenken over nieuwe vormen van medezeggenschap? Een nieuwe OR gebruiken als start van nog betere samenwerking en overleg in de organisatie? Of gewoon behoefte aan meer begeleiding en ondersteuning? Bij Loof denken we graag mee. In overleg maken we een voorstel op maat.

Neem bij vragen gerust contact op via **072 589 1 589** of stuur een mail naar **bureau@looftrainingen.nl**.

** De tarieven zijn exclusief BTW en reiskosten. We maken graag een gespecificeerde offerte.*

Over Loof

Wij geloven in groei. Onze wortels liggen in de Volkshogeschool Bergen. Het stimuleren om nieuwe stappen te maken, nieuwe zaken te laten ontkiemen zit in ons DNA verankerd. Loof daagt uit om te groeien. Of het nu gaat om nieuwe wegen verkennen bij pensioen in zicht, vernieuwing van medezeggenschap, zelfsturing, team- of organisatieontwikkeling, ons hart gaat sneller kloppen als we mensen en organisatie kunnen helpen te groeien. Wij faciliteren dit proces. Door je uit te dagen, je even op het verkeerde been te zetten en altijd op zoek te gaan naar de concrete eerste stap die je kan zetten om verandering in gang te brengen. We geloven in het creëren van een setting waarin mensen zich uitgenodigd voelen te leren en zich te ontwikkelen. Beter te worden in wat ze doen, te gaan staan voor waar ze in geloven en daarmee hun leven en de organisaties waar ze werken mooier te maken.

Loof training en advies

Eeuwigelaan 3 | 1861 CL Bergen | 072 589 1 589

www.looftrainingen.nl

