

De SBI Formaat MonitOR 2015-2016 is aan het begin van de zomer verschenen; een groot onderzoek naar de stand van de medezeggenschap. De antwoorden van de bijna 450 ondernemingsraden die meededen, hebben onderzoeker John Snel aan het denken gezet. Veel rechten worden niet optimaal benut. Dat ligt deels aan de OR, maar zeker ook aan de bestuurder. Gezamenlijke scholing kan dit probleem oplossen.

Onderzoeker John Snel

'Directie mee op scholing'

Waar ben je het meest van geschrokken?

'Echt zorgwekkend vind ik dat heel veel or'en niet genoeg kandidaten kunnen vinden. Bijna 40 procent heeft een of meer vacatures in de or en bij maar liefst 52 procent zijn er geen verkiezingen nodig geweest om de or samen te stellen. Dat zijn dramatische percentages die erop duiden dat de or in heel veel organisaties niet leeft bij de achterban. Ik hoor veel or'en daar steen en been over klagen, maar ik vind dat ze ook zelf het boetekleed aan moeten trekken. De medewerkers hebben gewoon geen goed beeld van wat een or is en doet. Dat heeft alles te maken met de communicatie van de or naar de achterban. Vaak denken or'en dat het voldoende is om de notulen van de vergadering te verspreiden. Niet dus. Goede communicatie is moeilijk, daar moet je echt aandacht aan besteden. Je moet niet alleen laten zien wat een or doet en welke successen hij boekt, maar dat ook op een aantrekkelijke manier vertellen.'

Het onderzoek laat ook zien dat de OR veel rechten niet benut.

'Helaas wel. Zo vindt 52 procent van de ondernemingsraden dat zij vorig jaar onvoldoende gebruik hebben gemaakt van het initiatiefrecht. En bij het belangrijke advies- en instemmingsrecht zien we dat de or vaak wordt gepasseerd. Maar liefst 60 procent van de or'en geeft aan in 2015 een of meer keer geen adviesaanvraag te hebben ontvangen, terwijl daar wel degelijk recht op was. Bij het instemmingsrecht zegt 38 procent in 2015 een of meer keer geen instemmingsverzoek te hebben ontvangen waar dat wel had gemoeten. Ook het scholingsrecht wordt zwaar onderbenut. Leden van de ondernemingsraad hebben volgens de WOR recht op minimaal vijf scholingsdagen per jaar. Dat aantal staat niet voor niets in de wet. Die heeft de or nodig om goed te kunnen functioneren. Uit de MonitOR komt helaas naar voren dat in 2015 slechts 15 procent inderdaad met de hele or vijf of meer dagen scholing heeft gevolgd. Een groter deel, 17 procent van de or'en, is helemaal niet op cursus geweest. Het gemiddeld aantal dagen collectieve

Ondernemingsraden geven de bestuurder een magere 6,4 voor het voldoen aan zijn plichten die voortvloeien uit de WOR'

scholing ligt op 2,5. Dat is slechts de helft van wat wettelijk verplicht is.' (Zie ook het artikel op pagina 32.)

Hoe verklaart u die onderbenutting?

'Dat ligt deels bij de ondernemingsraden zelf. Zo geeft bij het scholingsrecht 34 procent van de or'en aan zelf minder scholing nodig te hebben dan vijf dagen. Maar de bestuurder speelt ook een grote rol. Bij het passeren van de or bij het advies- en instemmingsrecht is dat overduidelijk te wijten aan de bestuurder. Maar ook bij het scholingsrecht spelen bestuurders een negatieve rol. Hoewel het scholingsrecht een zelfstandig recht is en er geen toestemming nodig is van de bestuurder, blijkt dat or'en toch vaak vragen of ze op scholing mogen. Bijna de helft van de or'en vraagt altijd om toestemming, terwijl slechts een kwart dat nooit doet. Maar als je toestemming vraagt, geef je de bestuurder ook de mogelijkheid om nee te zeggen. In 27 procent van de gevallen doet hij dat soms en 2 procent geeft zelfs bijna nooit toestemming. En hoewel we daar niet specifiek naar gevraagd hebben, heb ik ook de indruk dat bestuurders regelmatig druk uitoefenen om vooral niet te veel, niet te vaak en niet te duur op scholing te gaan. Or'en vinden ook dat bestuurders de wet beter moeten naleven. Zij geven de

bestuurder een magere 6,4 voor het voldoen aan zijn plichten die voortvloeien uit de WOR. Blijkbaar nemen bestuurders ondernemingsraden dus nog onvoldoende serieus. Vaak hebben ze gewoon geen flauw benul van wat medezeggenschap inhoudt. Een reden daarvoor is dat er in managementopleidingen niet of nauwelijks aandacht is voor medezeggenschap. Ze zien het als een wettelijk verplichte lastpost in plaats van een orgaan om de kwaliteit van de besluitvorming in de onderneming te verbeteren.'

Zijn er ook nog positieve uitkomsten van het onderzoek?

'Gelukkig wel. Het is positief dat 38 procent zegt dat de or goed is voor de carrière, terwijl maar 24 procent het als een nadeel ziet. Daarbij valt vooral op dat jongere medewerkers positiever zijn dan mensen van boven de 45. In de categorie 25 tot 34 jaar ziet 42 procent het als bevorderlijk voor de carrière; van 35 tot 44 jaar zelfs 50 procent. Bij 45-plussers ligt dat met ongeveer 33 procent lager. Het is ontzettend jammer dat de or de positieve kanten van de medezeggenschap slecht naar de achterban communiceert. Dit zijn de dingen die je moet laten zien om de or aantrekkelijker te maken. Wat me verder opvalt is dat de or tevreden is over zichzelf en wet. Zo zegt 71 procent dat de or goed aansluit bij de behoefte aan inspraak van de werknemers en vindt ruim 60 procent het niet nodig om de WOR aan te passen. Het grootste deel geeft daarvoor als reden dat de WOR voldoende instrumenten biedt om medezeggenschap uit te kunnen oefenen. Dat betekent dus dat het voorbarig is om de huidige medezeggenschapstructuur overboord te gooien, waar steeds vaker voor wordt gepleit. In plaats van te zoeken naar allemaal alternatieve vormen van medezeggenschap om inspraak te bevorderen, lijkt het me verstandiger om te zorgen dat de or zijn rechten beter benut. Een eerste stap zou kunnen zijn dat in de wet de verplichting wordt opgenomen dat de bestuurder een dagdeel meegaat op scholing van de or. Dan kunnen ze onder begeleiding van een trainer hun samenwerking verbeteren en kan de bestuurder inzien dat een or die van zijn rechten gebruik maakt een toegevoegde waarde heeft voor de onderneming.' <