

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/orblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orblad

© 2015 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

DE ONDERNEMINGSRAAD HEEFT EEN BELANGRIJKE ROL BIJ TIJDELIJKE WIJZIGINGEN

Even ongevraagd testen mag niet

Het gebeurt helaas te vaak dat OR'en een advies- of instemming mislopen, omdat de bestuurder denkt dat er geen sprake is van een advies- of instemmingsplichtig besluit. Bijvoorbeeld als hij een proef wil draaien om te kijken of zijn plannen in de praktijk stand houden. Menig bestuurder denkt dat het instemming- of adviesrecht pas van kracht is bij besluiten die leiden tot definitieve wijzigingen. Maar dat is niet juist: ook bij tijdelijke veranderingen heeft u al gauw iets in de melk te brokkelen!

Pilots, experimenten of 'sandbox-situaties' zijn belangrijk voor een organisatie die zich wil ontwikkelen. Bestuurders maken in zo'n ontwikkelfase vaak maar al te graag gebruik van de mogelijkheid om te proefdraaien met onderwerpen die gewoonlijk direct onder uw advies- of instemmingsrecht vallen. Denk aan het wijzigen van het werkrooster of de herindeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van een bepaalde afdeling. Maar als zo'n proef moeilijk (of niet) omkeerbaar is of als het direct gevolgen

heeft voor werknemers, kan hij dat niet doen zonder de OR te raadplegen.

Pilot

Vaak gaat het bij pilots om een tijdelijke situatie die de bestuurder gebruikt om te onderzoeken of zijn plan haalbaar is. Daar is niets mis mee. Sterker nog; het is zelfs verstandig om dat eerst tijdelijk en in het klein te proberen voordat de bestuurder de maatregel toepast op de hele organisatie. Maar waarom slaan

bestuurders dan de medezeggenschap over? Of een verandering of aanpassing nu tijdelijk is of niet, er wordt een besluit genomen en dat is – afhankelijk van het onderwerp – advies- of instemmingsplichtig. Ook al is het 'maar' een pilot.

Procedure

Betrekt uw bestuurder u niet bij een pilot, dan kunt u drie dingen doen:

- 1 U accepteert het zoals het is en richt u op uw eigen speerpunten.
- 2 U start een juridische procedure en eist uw rechten en bevoegdheden op.
- 3 U gaat met de bestuurder (tijdig!) het gesprek aan en laat hem weten welke rol u voor uw raad ziet weggelegd.

1 U accepteert dat u niet wordt betrokken

Betrekt de bestuurder u niet bij een pilot, dan bent u niet verplicht om daar werk van te maken. Het kan zo zijn dat het om een experiment gaat dat door alle werknemers als acceptabel en logisch wordt ervaren en dat uw OR zijn focus liever legt op de speerpunten waarvoor u zich echt wilt inzetten. Gaat het echter om een pilot waarvan de kans groot is dat de verandering permanent is en het gevolgen heeft voor (groepen) werknemers, dan is het logisch om er wél werk van te maken.

2 Een juridische procedure starten

Betrekt uw bestuurder de OR niet bij zijn tijdelijke plannen, dan kunt u een juridische stap nemen. In het verleden oordeelde de Ondernemingskamer (OK) in een zaak dat tijdelijkheid alléén geen grond is om de OR geen adviesaanvraag te geven.

Een pilot is al gauw een zaak van de medezeggenschap

Als de bestuurder wil experimenteren met een nieuwe beveldsvorm, aanpassing van diensttijden of een (kleine) reorganisatie, doet hij dat vaak via een pilot. Veel bestuurders beweren dat bij zo'n tijdelijke proef uw OR geen rol heeft. Maar dat is niet waar! Hoewel een pilot van tijdelijke aard is, kunt u toch uw advies- of instemmingsrecht claimen als op voorhand blijkt

dat de gevolgen van de pilot moeilijk of niet omkeerbaar zijn. Maar ook als de pilot direct gevolgen heeft voor de werknemer is uw advies- of instemmingsrecht van kracht. Kijk in artikel 25 en 27 WOR in welke gevallen het adviesrecht en in welke het instemmingsrecht van toepassing is. U vindt de WOR op rendement.nl/or/wor-online.

En in 2009 oordeelde de OK dat een pilot adviesplichtig kan zijn, ook al worden er geen onomkeerbare besluiten genomen. Nog even los van de gedachte dat besluiten per definitie omkeerbaar zijn en niemand besluiten voor de eeuwigheid neemt, zegt dit wel iets over de status van pilots. Het zijn dus gewoon voorgenomen besluiten. Een gang naar de Ondernemingskamer of rechter zet de relatie met uw bestuurder wel snel op scherp.

3 Ga het gesprek aan!

Het is in de meeste gevallen beter om eerst met uw bestuurder uw rol te bespreken. Een goede OR maakt tenslotte een afweging tussen de organisatie- én werknemersbelangen. Grote kans dat u zelf ook goede ideeën heeft. Het is dan wel handig om die bij de start te bespreken en niet pas aan het einde van het traject. Probeer u zich eens voor te stellen welke indruk u maakt als de bestuurder zonder uw betrokkenheid een pilot start en aan het einde van de pilot een adviesaanvraag indient. Er is dan alleen nog maar sprake van schijninvloed. Het gaat tenslotte om een situatie die zich al heeft bewezen en inmiddels bestaansrecht heeft gekregen.

Randvoorwaarden

Met uw bestuurder moet u in ieder geval de volgende twee zaken bespreken:

- de randvoorwaarden waaraan de pilot moet voldoen;
- de criteria op basis waarvan het succes van de pilot wordt beoordeeld.

Met het afspreken van randvoorwaarden creëert u de spelregels voor het experi-

Besprek op tijd welke rol uw OR vervult bij nieuwe pilots

Wilt u uw OR betrekken bij aankomende pilots, dan hoeft u zich niet afwachtend op te stellen. Neem in ieder geval de volgende tips in acht:

- Bespreek in de halfjaarlijkse overlegvergadering (artikel 24 WOR) welke veranderingen uw bestuurder in de komende periode verwacht. Besteed

aandacht aan de veranderingen die in 'pilot-vorm' worden uitgetoetst.

- Maak afspraken over de manier en momenten waarop de OR bij de pilot wordt betrokken.
- Richt uw bestuurder een pilotgroep op, stel dan voor dat er vanuit uw OR een deelnemer in die groep plaatsneemt.

ment. De criteria vormen uiteindelijk de ontbindende voorwaarden. De pilot stopt dan ook echt als de afgesproken criteria niet zijn gehaald. Het is wel belangrijk om de bestuurder te laten weten wat het voorwaardelijk adviseren en instemmen betekent zodat hij daar ook mee kan werken. Vergeet daarbij zeker niet dat u ook nog iets extra te bieden heeft: draagvlak van de werknemers die worden betrokken in de pilot. Dat kunt u prima bereiken door zitting te nemen in de begeleidingscommissie van de pilot.

Initiatiefvoorstellen

Lang niet alle pilots komen bij de bestuurder vandaan. Denk maar aan de ruimte die de Wet op de ondernemingsraden (WOR) biedt aan uw OR om zelf een ontwerpvoorstel te doen voor verbetering van de organisatie. Bij het zogeheten initiatiefrecht (artikel 23 WOR) spreekt u samen met de bestuurder criteria en een evaluatiedatum af en ook hier kunnen beide overlegpartners dus besluiten of het tijdelijke besluit wordt omgezet in

een definitief besluit. Juist de tijdelijkheid en omkeerbaarheid van uw voorstel verlaagt de drempel bij de bestuurder om mee te gaan in uw voorstel. Laat het duidelijk zijn: als niet alle criteria zijn gerealiseerd betekent dat niet dat de pilot automatisch tot stilstand komt. Het is wel belangrijk om daar vooraf afspraken over te maken. Staan de criteria vast of kunt u ze op basis van voortschrijdend inzicht heroverwegen?

Artikel-24-overleg

Als het gaat om de rol van de OR bij pilots, vormt de overlegvergadering (het artikel-24-overleg) een onmisbaar onderdeel van het geheel. Onlangs ontwierp de Sociaal-Economische Raad (SER) voorbeelden van agenda's en werkwijzen voor deze vergadering en publiceerde die op de website. U vindt deze voorbeelden op ser.nl door te zoeken op 'modelovereenkomst algemene zaken'. De overlegvergadering is tenslotte hét platform waar de bestuurder toekomstige advies- of instemmingsplichtige besluiten die hij het komende half jaar (of daarna) ziet aankomen, moet benoemen. Daaronder vallen dus ook eventuele pilots. De waarde van het overleg neemt toe als de OR en bestuurder zich voorbereiden op de voor aankondiging van pilot-voorstellen. In deze vergadering, liefst in aanwezigheid van de toezichthouders, spreekt u met uw bestuurder af welke pilots er zullen worden gestart en welke criteria er gelden.

Paul Flentge, trainer en adviseur bij SBI Formaat, tel. 06 20 40 42 04, e-mail: paul.flentge@sbiformaat.nl, www.sbiformaat.nl

Wat de bestuurder kan, kan uw ondernemingsraad ook!

Een initiatiefvoorstel van de OR; een prachtige manier om de organisatie te verbeteren! Met bijvoorbeeld een betere invulling voor het werkoverleg of flexibele werktijden voor alle collega's. Belangrijk natuurlijk om de bestuurder hiervoor warm te krijgen, zodat hij het initiatief omzet in beleid. Het draaien van een pilot is een goede manier om uw voorstel zich

in de praktijk te laten bewijzen! Als de organisatie én de bestuurder zelf ervaren wat de voordelen van uw plan zijn, is de kans op definitief invoeren stukken groter. Benader pilots dus niet alleen vanuit het perspectief waarbij uw bestuurder u om advies moet vragen, maar zie een pilot ook als een instrument om uw voorstellen kracht bij te zetten.