

VRAAG & ANTWOORD



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/vragenservice/. De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).

Vrijwilligers

Wij willen vrijwilligers ook een stem geven en denken erover na het or-lidmaatschap open te stellen voor deze groep. Kan dat?

Medezeggenschapsrechten geven aan vrijwilligers is inderdaad mogelijk.

De Wet op de ondernemingsraden biedt de mogelijkheid om de definitie van 'in de onderneming werkzame personen' uit te breiden, bijvoorbeeld met vrijwilligers. Je kunt in het or-reglement opnemen dat ook vrijwilligers tot deze in de onderneming werkzame personen gerekend worden. Dat betekent dat ze zowel actief kiesrecht ontvangen (dus kunnen kiezen), maar ook dat ze gekozen kunnen worden (passief kiesrecht). Dat kan niet uit elkaar getrokken worden. Wel zijn er enkele oplossingen denkbaar om ervoor te zorgen dat vrijwilligers geen onevenredig deel van de or-zetels innemen. Dat kan door bijvoorbeeld van de categorie vrijwilligers een kiesgroep te maken met een vast aantal zetels (kan ook 1 zetel zijn). Vrijwilligers kiezen dan alleen uit hun midden hun vertegenwoordiger(s) in de or. Jullie moeten er wel voor zorgen dat, door het benoemen van vrijwilligers als 'in de onderneming werkzame personen', geen arbeidsrechtelijke relatie volgens arbeidsovereenkomst ontstaat! Dus dat de vrijwilliger voor het overige vrijwilliger blijft.

Vaak is het voor zowel vrijwilligers als medewerkers niet heel interessant om samen in de or te zitten. Vrijwilligers hebben meestal maar een beperkt belang bij de onderwerpen die in de or ter sprake komen. Er zijn ook mogelijkheden om vrijwilligers – los van de or – de mogelijkheid te bieden om te participeren. Ik noem enkele: een vrijwilliger

als toehoorder in de or, een vaste commissie van de or voor vrijwilligerszaken met adviesrecht (met een meerderheid or-leden, aangevuld met vrijwilligersleden) of een vrijwilligersraad die over specifieke vrijwilligersthema's gehoord wordt door de directie.

Kortom, medezeggenschapsrechten geven kan alleen door zowel actief als passief kiesrecht te geven, maar er zijn heel diverse manieren om vrijwilligers een stem te geven.

Ziek thuis

Ik ben or-lid en zit thuis, inmiddels herstellend, en kreeg een uitnodiging om een overlegvergadering bij te wonen. Bij aanvang werd ik toch door een van de aanwezige directieleden verzocht de ruimte te verlaten omdat ik "ziek thuis" ben. Klopt dit?

Over het wel of niet aanwezig kunnen of mogen zijn bij een vergadering bij ziekte, in dit geval van een or-lid, bestaat veel onduidelijkheid.

De stelregel is dat de bedrijfsarts hier een standpunt over moet innemen. Is het voor jouw gezondheid positief om een link met de organisatie te houden door het bijwonen van een vergadering, dan is het mogelijk dat je tijdens je ziekte wel or- of overlegvergaderingen bijwoont. Dan is het bijwonen van or-vergaderingen onderdeel van de re-integratie-inspanningen, en dient dit als zodanig opgenomen te zijn in je re-integratieplan. Als de bedrijfsarts hierop 'ja' zegt, dan zal hij dit moeten doorgeven aan de casemanager (met jouw goedvinden), en is het dus ook mogelijk voor jou om vergaderingen bij te wonen. Mocht een directie ondanks een positief advies van de bedrijfsarts 'nee' zeggen,



dan is mijn advies dat je dat opneemt met je bedrijfsarts. Bij een geschil over het re-integratieplan kan je een deskundigenoordeel (second opinion) via het UWV aanvragen. Ook de or heeft dan een standpunt in te nemen en kan druk uitoefenen bij de bestuurder om zijn visie te herzien.

Als jullie directie op het standpunt staat dat geen enkel ziek or-lid (ongeacht de ziekte: gebroken been of anders) aanwezig mag zijn bij een overleg, dan is dat een strikte uitleg van het gegeven "or-werk = werk". Maar aan de andere kant zegt de Wet Poortwachter dat een zieke zoveel mogelijk werkzaamheden moet blijven doen die hij/zij wel kan doen, of alternatief werk. Vanuit die invalshoek is het juist goed om als or-lid binding te hebben met de organisatie via het bijwonen van vergaderingen, ook al kunt je je andere werkzaamheden (nog) niet uitvoeren – dit in het kader van re-integratie.

In de praktijk zie je verschillende varianten: een ziek or-lid komt in or én overlegvergaderingen maar is als toehoorder aanwezig (dus zegt niets); een ziek or-lid doet volledig mee met het overleg. Of een or-lid kan opstarten met zijn re-integratie in de or, of het or-lid gaat pas weer functioneren in de or als hij meer dan 50 procent is gere-integreerd. Alles hangt af van je persoonlijke situatie én het standpunt van de bedrijfsarts.

Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

INGE BRAKMAN
VOORZITTER ALLIANTIE
MEDEZEGGENSCHAP EN
GOVERNANCE

Happy staff

Steeds meer bedrijven ondervinden aan den lijve dat de werknemer een sterkere positie krijgt. Er is een tekort aan technisch opgeleid personeel, en net ingewerkte IT-mensen worden weggekocht. Millennials willen werk met een 'purpose' en vertrekken net zo makkelijk als dat ze komen. In de gezondheidszorg haken pas-afgestudeerden af als ze merken dat ze nauwelijks daglicht zien, omdat ze van vroeg tot laat in het ziekenhuis verwacht worden. Werknemers lopen tegen bureaucratie op die hen letterlijk ziek maakt en beginnen te protesteren tegen de kantoorruimten. De wijze waarop we met medewerkers omgaan, wat wel eens de intensieve menshouderij is genoemd, is toe aan grondige herziening.

Bij alle veranderingen die bedrijven doormaken hoort ook een andere benadering van de werknemer. De tijd van top-down besturen en het managen van ondergeschikten, maakt plaats voor het engageren van medewerkers.

Dat geeft ondernemingsraden een interessante positie. Veel van de tijd van de ondernemingsraad gaat op aan adviseren over reorganisaties, over reductie van personeel, het toepassen van een sociaal plan, zorgen voor en over werkgelegenheid en het goed omgaan met mensen die boventallig worden. Vaak ondankbaar werk, dat ze doen zonder dat ze er met anderen over mogen spreken.

Maar ook de mensen met wie het bedrijf het gaat doen in de toekomst, hebben aandacht nodig. Zij krijgen na een reorganisatie vaak extra werk erbij. Hoe blijven zij gezond en gemotiveerd? Hoe is hun positie op de arbeidsmarkt als hun baan straks op de tocht staat? Wordt er voldoende in hen geïnvesteerd?

Het is een belangrijk onderwerp om met elkaar te bespreken. Zowel op het niveau van het toezicht als van bestuur moet dit op de agenda staan. Voor de or is het een uitgelezen kans om meer en jongere mensen bij hun werk te betrekken. Duurzame inzetbaarheid, goede werkomstandigheden en voldoende loopbaankansen maken het werk aantrekkelijk. Het zorgen voor een happy staff gaat iedereen aan.