

Medezeggenschap, leuk én interessant!



## HANDREIKING

# Medezeggenschap in de sociale werkgelegenheid: aan de slag!

Werk jij in een organisatie met 50 of meer medewerkers? Dan is er een ondernemingsraad. De ondernemingsraad (OR) is betrokken bij belangrijke besluiten. Ook kan de OR invloed uitoefenen op de gang van zaken. De directie krijgt door een OR belangrijke informatie van de werkvloer. Zo zorg je samen voor een prettige en veilige werkomgeving en (draagvlak voor) optimale besluitvorming. Wil jij meer weten over de ondernemingsraad? Deze handreiking met een korte uitleg over medezeggenschap en praktische tips helpt jou op weg.

### Inhoudsopgave:

1. De WOR in het kort >>
2. Belangrijke onderwerpen voor de OR >>
3. Faciliteiten van de OR >>
4. Verkiezingen organiseren >>

# De WOR in het kort

De regels over medezeggenschap staan in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). [De Wet op de ondernemingsraden](#) is in juridische taal geschreven. Deze tekst is niet voor iedereen eenvoudig te lezen en te begrijpen. De belangrijkste rechten van de OR staan hieronder in duidelijke taal uitgelegd.

## Adviesrecht

Het recht van advies staat in artikel 25, lid 1 van de WOR. Hierin staat dat de ondernemingsraad het recht heeft te adviseren over bepaalde onderwerpen. Alle onderwerpen waarop het adviesrecht van toepassing is, staan in het eerste lid van artikel 25.

Enkele voorbeelden:

- Verhuizing van de organisatie
- Beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie
- Het invoeren van een belangrijke technologische voorziening (bijvoorbeeld laptops of programma's om te vergaderen op afstand)



### Let op!

De directie moet van tevoren advies vragen aan de ondernemingsraad. Dit noem je een voorgenomen besluit. De OR moet genoeg tijd hebben om hierover te overleggen en adviseren. Ook heeft de OR voldoende informatie nodig. Deze informatie moet compleet zijn, maar ook duidelijk. De OR mag om extra uitleg vragen. Bijvoorbeeld over wat de praktische gevolgen zijn van het besluit voor medewerkers.

## Instemmingsrecht

Het recht van instemming staat in artikel 27, lid 1 van de WOR. Hiermee bedoelen we het recht om met een besluit in te stemmen of niet. De directie heeft instemming nodig van de ondernemingsraad bij een aantal regelingen. Alle regelingen waarop het instemmingsrecht van toepassing is, staan in het eerste lid van artikel 27. Enkele voorbeelden:

- een vakantieregeling
- een functiewaarderingsysteem
- arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim



### Let op!

Ook bij het instemmingsrecht moet de directie ruim van tevoren advies vragen aan de OR. De informatie moet volledig zijn en in duidelijke taal. De ondernemingsraad mag vragen stellen of extra uitleg en informatie vragen.

### Initiatiefrecht

De ondernemingsraad heeft het recht om buiten vergaderingen ook voorstellen te doen. Dit noemen we het initiatiefrecht. Het initiatiefrecht staat in artikel 23, lid 3 van de WOR. Een dergelijk voorstel wordt schriftelijk en voorzien van een toelichting aan de directie voorgelegd. De directie beslist over het voorstel nadat daarover ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Een initiatiefvoorstel kan bijvoorbeeld gaan over een goed werkklimaat of arbeidsomstandigheden.



#### Let op!

Ideeën en suggesties van de OR zijn welkom. Als de organisatie open staat voor initiatieven van de OR, is er meer betrokkenheid. Niet iedereen die werkzaam is in de sociale werkvoorziening kan haar of zijn ideeën goed op papier zetten. Een initiatief mag ook in een gesprek of overleg met de directie verteld worden.

### Informatierecht

De ondernemingsraad heeft recht op informatie, anders kunnen de OR-leden hun werk niet goed doen. Het informatierecht is vastgelegd in artikel 31 van de WOR. Het informatierecht bestaat uit:

- actief informatierecht: informatie waar de OR om kan vragen.
- passief informatierecht: informatie die de directie aan de OR moet geven, zonder dat de OR hierom hoeft te vragen.



#### Let op!

De ondernemingsraad moet genoeg tijd hebben om informatie te verwerken. De OR mag extra informatie opvragen, als hij die nodig heeft voor het OR-werk. Ook hierbij is het belangrijk dat de informatie duidelijk is. De directie kan extra een toelichting of uitleg geven. Vragen stellen mag!

## Overlegrecht

De ondernemingsraad heeft ook het recht op overleg. Overleg is het belangrijkste instrument om goed te functioneren als ondernemingsraad. Het overlegrecht is vastgelegd in artikel 23 en 24 van de WOR. Het gaat om:

- De halfjaarlijkse verplichte overlegvergadering. Dit wordt ook wel het artikel 24-overleg genoemd. Dit is een erg belangrijk overleg voor de OR. Twee keer per jaar overleggen de directie en OR over de algemene gang van zaken. De directie geeft in zo'n overleg aan welke richting de organisatie uitgaat en welke besluiten te verwachten zijn. Zo weet de OR wat hem de komende periode te wachten staat.
- Het reguliere overleg met de directie. In artikel 23 van de WOR staat vastgelegd dat de directie en OR samenkomen binnen twee weken, nadat één van de twee hierom vraagt.



### Let op!

Zorg dat er voldoende tijd is voor het artikel 24-overleg. Gebruik deze tijd om vragen te stellen. De besluiten die te verwachten zijn, moeten in duidelijke taal worden voorgelegd. Het is fijn als dit ruim op tijd gebeurt. Want dan krijgt iedereen de kans om er goed naar te kijken en vragen te stellen.



# Belangrijke onderwerpen voor de OR

De ondernemingsraad heeft medezeggenschap over veel verschillende onderwerpen. De onderwerpen waarbij het adviesrecht of instemmingsrecht van toepassing zijn, zijn de onderwerpen waar de OR zich over het algemeen het meest mee bezighoudt. Zorg ervoor dat je weet bij welke belangrijke thema's de OR betrokken is en dat deze thema's regelmatig op de overlegagenda staan.

## Goede arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

Arbo, oftewel: arbeidsomstandigheden is een van de belangrijkste onderwerpen waar een ondernemingsraad zich mee bezighoudt. Goede arbeidsomstandigheden zorgen ervoor dat mensen met plezier, gezond en veilig aan het werk kunnen. [Bekijk de pagina van MZSW over arbo en duurzame inzetbaarheid voor meer informatie.](#)



### Let op!

[Gebruik de Arbocatalogus SW](#). Hierin zijn deze de belangrijkste arbeidsrisico's vertaald naar praktische en concrete handvatten en oplossingen. Bekijk de animatievideo's op [www.sbcm.nl/arbo](http://www.sbcm.nl/arbo).

## Naleving van regelgeving uit de cao

In de collectieve Arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening, de CAO SW, staan allerlei afspraken over collectieve arbeidsvoorwaarden. De ondernemingsraad mag niet meebevisen over de inhoud van de cao. Maar hij moet er wel voor zorgen dat de afspraken in de cao worden nageleefd. Er kan zelfs instemming van de OR vereist zijn, als dit in de cao is vastgelegd. Voorbeelden van regels waarbij de OR moet toezien of ze worden nageleefd zijn:

- Regels over arbeid verrichten op feestdagen
- Regels over roostering
- Regels over werktijden



### Let op!

De ondernemingsraad wordt regelmatig genoemd in de CAO SW. Dat komt omdat de cao ruimte heeft gemaakt voor de directie om in overleg met de ondernemingsraad afwijkende afspraken te maken, die niet in de cao zijn vastgelegd. Denk bijvoorbeeld aan regels over verlofdagen en vakantie. Zorg ervoor dat er altijd ruimte en gelegenheid is voor het stellen van vragen. Daarnaast is het goed om te bespreken wat de gevolgen zijn van de eventuele afspraken voor de organisatie en de medewerkers.

## Gelijke behandeling en beloning

In artikel 28 van de WOR staat nadrukkelijk de rol van de ondernemingsraad benoemd in het tegengaan van discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling in de organisatie. Het is goed als de ondernemingsraad zich bewust is van deze rol.



### Let op!

Het 'waken tegen discriminatie' is een erg breed begrip. Ga hier als OR en directie over in gesprek en stel elkaar vragen. Bijvoorbeeld: 'Worden er op de werkvloer weleens vervelende opmerkingen gemaakt over bijvoorbeeld iemands afkomst, huidskleur of seksuele oriëntatie?' Ook kan de OR zijn initiatiefrecht gebruiken om diversiteit en inclusie te bevorderen. Denk aan een voorstel voor een aangepaste gedragscode. Je doet het samen, wie je ook bent, wat je ook doet!



# Faciliteiten van de OR

De ondernemingsraad heeft recht op een aantal verschillende faciliteiten. Een aantal belangrijke faciliteiten zijn:

## Scholing

OR-leden moeten genoeg kennis hebben. Deze kennis is nodig om het werk in de ondernemingsraad zo goed mogelijk te doen. Daarom mogen OR-leden minimaal vijf dagen per jaar onder werktijd scholing volgen. Denk aan een cursus of training. Ook deze uren worden gewoon doorbetaald.



### Let op!

De directie kan de ondernemingsraad hierbij helpen, door trainingen voor te stellen. Denk aan een basistraining voor nieuwe OR-leden. Let op: ga je op zoek naar een geschikte cursus of trainer? Kijk dan naar een cursus met een trainer die ervaring heeft met het trainen van mensen in de sociale werkvoorziening.

## Tijd

De vergaderingen van de OR moeten zoveel mogelijk onder werktijd plaatsvinden. De leden van de ondernemingsraad krijgen deze tijd gewoon doorbetaald. Het minimaal aantal uren voor OR-werk onder werktijd is nooit lager dan 60 uur.



### Let op!

Niet iedereen weet dat het OR-werk zoveel mogelijk tijdens werktijd plaatsvindt. Maar dat is wel zo! OR-leden hebben recht op tijd en ruimte voor OR-werkzaamheden. Zie ook de MZSW-site met voorbeelden van [faciliteiten](#) voor een OR.

## Praktische voorzieningen

Om zijn werk zo goed mogelijk te doen, heeft de ondernemingsraad een aantal voorzieningen nodig. Denk aan een ruimte om (online) te vergaderen, computers en een telefoon en mailadres.



### Let op!

Aan het begin van de zittingsperiode maakt de OR samen met de directie afspraken. Bijvoorbeeld over welke voorzieningen nodig zijn en hoeveel tijd beschikbaar wordt gesteld. De OR kan aangeven wat zij denken nodig te hebben. Let ook op eventuele beperkingen van OR-leden bij de aanschaf van voorzieningen. Zo kan het voor een slechtziende medewerker prettig zijn om een extra groot beeldscherm te hebben.

# Verkiezingen organiseren

In het OR-reglement zijn regels vastgelegd over het organiseren van OR-verkiezingen. De ondernemingsraad is verantwoordelijk voor het organiseren van verkiezingen. Als er nog geen OR is, dan is de directie verantwoordelijk voor de eerste verkiezing.

Er zijn verschillende manieren om de verkiezing te organiseren, denk aan een fysieke stembus of online verkiezingen. Ook zijn er verschillende hulpmiddelen beschikbaar voor het organiseren van verkiezingen. In het kort zijn dit de stappen die worden doorlopen in een verkiezingsperiode:

- OR-reglement controleren en actualiseren
- Verkiezingsdatum vaststellen
- Verkiezingscampagne opzetten
- Vakbonden aanschrijven
- Kandidaten oproepen
- Sluiting kandidaatlijsten en aanvaarden van kandidaatstelling
- Lijst met kiesgerechtigden personen opstellen en bekend maken definitieve kandidatenlijst
- Aankondigen verkiezingen
- Verkiezingsstelsel inregelen en testen
- Verkiezingsdag!
- De verkiezingsuitslag
- Bezwaarperiode en installatie nieuwe OR



*\* Voor de leesbaarheid gebruiken we de term 'OR'. Waar 'OR' staat, kan je in veel gevallen ook 'OC' lezen.*