

sbi formaat  
**Monitor**  
2015 - 2016



**Alle uitkomsten van het grootste onderzoek naar de stand  
van de medezeggenschap in Nederland**

## Colofon

De 'SBI Formaat MonitOR 2015-2016' is een uitgave van SBI Formaat.

SBI Formaat  
Postbus 399  
3940 AJ Doorn  
Telefoon: 0343-43 33 33  
E-mail: [info@sbiformaat.nl](mailto:info@sbiformaat.nl)  
Website: [www.sbiformaat.nl](http://www.sbiformaat.nl)

Analyse en tekst: SBI Formaat, dr. John Snel, drs. Simone van  
Houten-Pilkes MMO en Sido Groenland MSc  
Ontwerp en druk: Van Horssen OJ Service B.V.

ISBN: 978-90-825546-0-1

NUR: 100

© SBI Formaat, 2016

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, film of op welke andere wijze dan ook zonder schriftelijke toestemming van SBI Formaat.

## Inhoudsopgave

Voorwoord	5
0 De resultaten van de SBI Formaat MonitOR in vogelvlucht	7
1 Onderwerpen voor de medezeggenschap	14
2 Adviesrecht en instemmingsrecht	22
3 Informatierecht en initiatiefrecht	30
4 Artikel 24 en de toezichthouder	37
5 De rechten en bevoegdheden van de OR	45
6 Faciliteiten: tijd, ambtelijk secretaris en externe deskundigen	54
7 OR en scholing	62
8 Communicatie met de achterban	71
9 Animo en draagvlak voor de OR	78
10 Leeftijd in de OR	87
11 OR-werk, loopbaan en ontwikkeling	92
Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording	99
Bijlage 2 Profiel van de respondenten	103
Bijlage 3 Over de auteurs	107



## SBI Formaat MonitOR 2015-2016

Voor u ligt een boekje met de resultaten van de SBI Formaat MonitOR, het grootste onderzoek naar de stand van de medezeggenschap in Nederland, uitgevoerd door SBI Formaat in de periode december 2015 - januari 2016.

Ruim 400 respondenten hebben de moeite genomen om de uitgebreide vragenlijst te beantwoorden. Dank daarvoor, ook namens veel bestuurders, toezichthouders en andere ondernemingsraden. De uitkomsten van het onderzoek geven aan dat de medezeggenschap volop in beweging is. Er gaat veel goed, maar er zijn zeker ook zaken die nog (veel) beter kunnen.

Er bestaat uiteraard niet één beeld van de medezeggenschap. Iedereen is het er over eens dat democratie, inspraak, allemaal meedoen, zelfsturing en horizontaal organiseren belangrijke onderwerpen zijn voor de organisatie van vandaag. Oftewel passend in de zoektocht: hoe gebruik je het talent van alle mensen in de organisatie optimaal?

Dat begint, mijn inziens, met het proces rondom de medezeggenschap. Welke medezeggenschapsvorm en welke mensen passen het beste bij een organisatie? Die organisatie zal vanuit missie en visie moeten kijken naar de totale governance. De bestuurder, de medezeggenschap en de toezichthouder vullen elkaar aan. Dat betekent niet dat ze hetzelfde moeten zijn. Soms juist niet!

Maar daar bewust mee omgaan zorgt voor een professionele relatie met ruimte en respect voor elkaars taken. Gebeurt dat dan niet? Soms wel, maar soms helemaal niet.

Vandaar dat er niet één boodschap is voor de medezeggenschap en niet één uitkomst, zelfs niet van deze *MonitOR*.

Daarom bespreken wij graag de uitkomsten van dit onderzoek met de medezeggenschap, bestuurder, toezichthouder en andere stakeholders. Welke leerpunten halen we uit het feit dat we de OR soms overslaan bij instemmingsverzoeken, of adviesmogelijkheden niet gebruiken? Of dat het soms lijkt dat de OR beter gespeld kan worden met een W ervoor?

Dit onderzoek geeft antwoorden op uw vragen.

Het onderzoek heeft veel publiciteit opgeleverd. Van bijna elk hoofdstuk is in de periode maart-mei 2016 een persbericht verschenen dat door de vakmedia veel is opgepikt. U vindt de persberichten steeds aan het eind van het betreffende hoofdstuk.

Dankzij de medewerking van veel ondernemingsraden hebben we dit onderzoek kunnen houden. Dank aan mijn collega's Simone van Houten, John Snel en Sido Groenland. Zij hebben dit onderzoek op een fantastische wijze opgezet en verwerkt.

Dit onderzoek past in onze verdere professionaliseringslag in de medezeggenschap. Kijk voor meer MZ-nieuws op [www.sbiformaat.nl](http://www.sbiformaat.nl) of lees ons magazine *Stand.MZ*.

Veel leesplezier en we horen graag uw reactie of uw vragen op [marketing@sbiformaat.nl](mailto:marketing@sbiformaat.nl)

Jaap Jongejan  
Algemeen Directeur SBI Formaat

## 0 De resultaten van de SBI Formaat MonitOR in vogelvlucht

De SBI Formaat MonitOR 2015–2016 heeft veel gegevens opgeleverd. In dit boekje staan ze voor u uitgewerkt. Voor een snel inzicht in de resultaten is er dit hoofdstuk.

### **Waar houdt de medezeggenschap zich mee bezig?**

In 2015 hebben de ondernemingsraden in Nederland zich vooral beziggehouden met onderwerpen die te maken hebben met het financieel beleid van de organisatie en met de arbeidsomstandigheden. Andere onderwerpen waar ondernemingsraden veel aandacht aan hebben besteed, zijn de inzet van flexibele arbeidskrachten, arbeidstijden en roosters, organisatieverandering en reorganisatie, opleidingsbeleid, functioneringsgesprekken en beoordelingssystemen.

Een opmerkelijke verschuiving is te vinden als we kijken naar de onderwerpen waar de deelnemers aan ons onderzoek van verwachten dat hun OR zich daar in 2016 mee bezig gaat houden. Twee nieuwe onderwerpen verschijnen dan in de top 10, namelijk ‘duurzame inzetbaarheid/leeftijdsbewust personeelsbeleid’ en ‘flexibele arbeidstijden en -plaatsen’. Ook vitaliteitbeleid, nieuwe werkwijzen zoals zelfsturing en projectmatig werken, nieuwe technologie (automatisering en robotisering) en de Participatiewet staan op het lijstje van de OR voor 2016.

### **Het adviesrecht en het instemmingsrecht**

Het adviesrecht geeft de OR de mogelijkheid om mee te praten over financieel-economische, organisatorische en technologische aangelegenheden. Het instemmingsrecht stelt de OR in de positie om invloed uit te oefenen op diverse regelingen op het gebied van het sociaal/personeelsbeleid van de organisatie.

De deelnemers aan de SBI Formaat MonitOR geven aan dat zij als OR in 2015 gemiddeld 6,5 adviesaanvragen hebben gehad en gemiddeld 4,2 instemmingsaanvragen. Dat hadden er meer moeten zijn, want volgens 60% van de respondenten heeft de OR minstens

één adviesaanvraag te weinig gehad en volgens 38% heeft de OR minstens één instemmingsaanvraag te weinig gekregen. Dat zien we terug in het oordeel van de OR's over de mate waarin ze gebruik hebben kunnen maken van hun advies- en instemmingsrecht. Ongeveer driekwart van de respondenten geeft aan dat de OR in 2015 voldoende of goed gebruik heeft kunnen maken van zijn advies- en instemmingsrecht. Ongeveer een kwart zegt dat zij matig of onvoldoende gebruik hebben kunnen maken van deze rechten.

### **Informatierecht en initiatiefrecht**

Eén van de voorwaarden voor een OR om zijn werk goed te kunnen doen is de informatievoorziening. Er is informatie die de OR mag opvragen (het actief informatierecht) en informatie die vanuit de bestuurder verstrekt moet worden (het passief informatierecht).

Het is voor ondernemingsraden vaak lastig om informatie te krijgen. De MonitOR laat zien dat *gevraagde* informatie door slechts 52% van de OR's altijd compleet, en door 37% altijd tijdig ontvangen wordt. En slechts 35% van de OR's geeft aan dat de bestuurder altijd alle *ongevraagde* informatie verstrekt die hij volgens de WOR verplicht is te verstrekken.

De ondernemingsraad mag alles aan de orde stellen, hij maakt daarbij gebruik van zijn initiatiefrecht. Hoe vaak nemen ondernemingsraden een initiatief? Ongeveer een derde van de OR's heeft in 2015 geen enkele keer van het initiatiefrecht gebruik gemaakt. Het gemiddeld aantal keren dat de OR's in 2015 gebruik hebben gemaakt van het initiatiefrecht ligt op 1,6.

Zijn de ondernemingsraden tevreden over het gebruik van het initiatiefrecht? Vooral kleine OR's zijn dat niet, ruim 60% vindt dat zij onvoldoende gebruik hebben gemaakt van het initiatiefrecht. OR's in de overheidssector zijn positiever: hier zegt 60% voldoende gebruik te hebben gemaakt van het initiatiefrecht.

### **Artikel 24 en de toezichthouder**

De ondernemingsraad spreekt tenminste twee keer per jaar met de bestuurder over de algemene gang van zaken van de onderneming (artikel 24 WOR). In dit artikel 24 overleg (of deze algemene-gang-van-zaken-vergadering) moet worden aangegeven welke besluiten er in voorbereiding zijn als het gaat om advies- en instemmingsplichtige onderwerpen. En hoe en wanneer de OR bij deze besluiten betrokken



wordt. Als de organisatie een toezichthouder heeft (in de vorm van een Raad van Commissarissen-RvC of Raad van Toezicht-RvT) hoort deze ook hierbij aanwezig te zijn.

Hoe vaak wordt deze vergadering in de praktijk gehouden? In 2015 is er bij 63% van de OR's twee of meer keer een artikel 24 vergadering gehouden, bij 20% is dat één keer gebeurd en bij 17% van de OR's is er geen artikel 24 overleg geweest.

En is daar dan een toezichthouder bij aanwezig? 43% van de respondenten met toezichthouder geeft aan dat deze nooit aanwezig is bij de algemene-gang-van-zaken-vergadering en 30% geeft aan dat de toezichthouder altijd aanwezig is.

In het algemeen is er weinig bekend over en weinig contact met de toezichthouder. 7% van de deelnemers aan ons onderzoek weet niet of hun organisatie een toezichthouder heeft. En 20% van de respondenten met toezichthouder weet niet of er een voordrachtsrecht is op een zetel in de RvC of RvT. Slechts 55% van de deelnemers met toezichthouder geeft aan dat er soms (informeel) contact is met de toezichthouder.

### **De rechten en bevoegdheden van de OR**

Hoe wordt in de praktijk omgegaan met de rechten en bevoegdheden en welke invloed denkt de OR te hebben op de besluitvorming in de organisatie? De deelnemende ondernemingsraden geven zichzelf een 6,8 als het gaat om het benutten van hun rechten en bevoegdheden. De bestuurder krijgt een 6,4 voor de mate waarin hij/zij voldoet aan de verplichtingen vanuit de WOR.

De rechten en bevoegdheden zijn niet altijd duidelijk voor de OR. Er is vooral onduidelijkheid over het adviesrecht, het instemmingsrecht en het informatierecht. 70% van de respondenten geeft aan dat onduidelijkheid over deze rechten soms of - in mindere mate - vaak voorkomt.

Vinden OR's dat ze in 2015 voldoende invloed hebben kunnen uitoefenen op de besluitvorming in hun organisatie? 76% vindt dat zij via het instemmingsrecht voldoende invloed hebben gehad op de besluitvorming. Voor het adviesrecht ligt dat percentage op 72% en voor het initiatiefrecht op 52%. De OR's geven zichzelf een 6,8 als rapportcijfer voor hun bijdrage aan de besluitvorming in de organisatie.

Moet de WOR worden aangepast? Een grote meerderheid van de respondenten (62%) vindt van niet, vooral omdat de WOR volgens hen voldoende instrumenten biedt en nog steeds aansluit op de praktijk van nu.

### **Faciliteiten**

Meer dan een kwart (27%) van de OR-leden vindt dat zij onvoldoende tijd en ruimte hebben voor hun OR-werk, meer dan een derde (36%) vindt dat zij onvoldoende worden vrijgesteld voor hun OR-werk. Gemiddeld besteden de OR-leden 8,1 uur per week aan het OR-werk, maar daarvan zijn zij gemiddeld maar 6,6 uur per week voor het OR-werk vrijgesteld.

Van de OR deelnemers wordt 46% ondersteund door een ambtelijk secretaris. Met de deelnemende ambtelijk secretarissen erbij opgeteld wordt 58% van de aan dit onderzoek deelnemende OR's bijgestaan door een ambtelijk secretaris. Gemiddeld voor 18 uur per week, bij kleine OR's voor een kleine 3 uur, oplopend tot 23 uur gemiddeld bij de grootste OR's.

De ondernemingsraad heeft het recht om een externe deskundige/adviseur in te schakelen/huren. In 2015 heeft bijna driekwart (73%) van de OR's een beroep gedaan op een externe deskundige/adviseur. Deze wordt het vaakst ingeschakeld voor een kort traject (1-5 dagdelen).

### **Scholing**

Leden van de ondernemingsraad hebben volgens de WOR recht op minimaal 5 scholingsdagen per jaar, leden van OR-commissies hebben recht op minimaal 3 dagen scholing per jaar. In 2015 is 26% van de OR's 2 dagen op scholing geweest. 15% heeft 5 of meer dagen scholing gevolgd en 17% van de OR's heeft in 2015 in het geheel geen scholing gevolgd. Het gemiddeld aantal dagen dat men in 2015 met de hele OR (en/of met OR-commissies) scholing heeft gevolgd is iets meer dan 2,5. Het gemiddeld aantal dagen dat de OR-leden (daarnaast) individueel scholing hebben gevolgd ligt op iets meer dan 1. De helft van de OR-leden heeft in 2015 geen individuele scholing gevolgd.

Het scholingsrecht wordt dus flink onderbenut. De belangrijkste redenen voor OR-leden om minder scholingsdagen te gebruiken dan waar zij wettelijk recht op hebben, zijn dat zij minder scholing nodig hadden (34% noemt dit) en een gebrek aan tijd (28%).

Scholing is een zelfstandig recht van leden van de ondernemingsraad. Toch vragen OR's de bestuurder vaak om toestemming om scholing te volgen. Slechts een kwart van de OR's vraagt nooit toestemming. Ruim een kwart van de deelnemers geeft aan dat er dan vervolgens soms geen toestemming komt. En áls er toestemming wordt gevraagd om scholing te volgen, wordt in 27% van de gevallen soms en in 2% van de gevallen vaak of altijd geen toestemming gegeven.

### **Communicatie met de achterban**

Hoe communiceren ondernemingsraden met hun achterban? Het blijkt dat de OR de achterban het meest 'structureel' informeert door middel van het OR-jaarverslag en de notulen van de overlegvergadering en OR-vergadering. Rond de helft van de OR's informeert de achterban op deze drie manieren *altijd*. Daarnaast zijn belangrijke manieren van informeren van de achterban: mondeling op de werkvloer en door middel van een eigen OR-nieuwsbrief/bericht/bulletin. Respectievelijk van de 71% en 55% van de OR's doet dit *vaak of altijd*.

De middelen die de OR in de communicatie met de achterban het meest gebruikt, zijn e-mail (78%), het intranet (73%), prik- of publicatieborden (48%) en een OR-website/-pagina (47%). Er wordt door de OR (nog) weinig gebruik gemaakt van digitale schermen in de organisatie en van social media.

Raadpleging van de achterban gebeurt verreweg het meest op niet-structurele wijze: door middel van individuele peiling van individuele werknemers. Veel minder worden enquêtes/vragenlijsten/polls ingezet en achterbanbijeenkomsten gehouden om de achterban te raadplegen.

De deelnemers aan het onderzoek zijn maar matig tevreden over de communicatie van de OR met de achterban. Als rapportcijfer krijgt deze gemiddeld een 6,2.

### **Animo en draagvlak voor de OR**

Een eerste manier om naar de animo voor het OR-werk te kijken is via het aantal vacante zetels in de OR. Gemiddeld ligt dat op 1,2 zetels. Bijna 40% van de deelnemende OR's heeft op het moment van het onderzoek heeft één of meer vacatures. Of er animo voor de OR is, blijkt ook uit de verkiezingen. Over het geheel genomen zijn bij de laatste OR-verkiezingen van slechts 48% van de deelnemende ondernemingsraden er ook daadwerkelijk verkiezingen gehouden.

We kunnen aldus concluderen dat de animo onder werknemers voor de OR (ofwel de bereidheid van werknemers om zich kandidaat te stellen voor de OR) behoorlijk te wensen overlaat. Dat betekent naar onze mening dat er nog een hoop werk aan de winkel is voor de OR.

Hoe denken de deelnemers aan de MonitOR over het draagvlak en de meerwaarde van de OR? Over het geheel genomen positief. Bijna driekwart van de respondenten is van mening dat de OR een goede afspiegeling is van alle werknemers in de organisatie, dat de OR voldoende draagvlak heeft in de organisatie, dat de OR goed aansluit bij de behoefte aan inspraak van de werknemers, dat de relatie tussen de OR en de bestuurder vooral gekenmerkt wordt door samenwerking en dat de OR een goede samenwerkingsrelatie heeft met personeelszaken/HR. En meer dan driekwart van de respondenten is van mening dat de OR goed aansluit bij de besluitvormingsstructuur en -cultuur van de organisatie en dat de OR door de bestuurder als serieuze gesprekspartner wordt beschouwd.

Uitermate positief zijn de respondenten over de toegevoegde waarde die de OR heeft: 96% stelt dat de OR toegevoegde waarde heeft voor de werknemers en 92% stelt dat de OR toegevoegde waarde heeft voor de bestuurder. Volgens bijna een kwart van de respondenten weet de bestuurder deze toegevoegde waarde echter niet 'op juiste waarde' te schatten. Slechts 77% van de deelnemers denkt namelijk dat de bestuurder vindt dat de OR een toegevoegde waarde heeft.

Verreweg het minst positief zijn de deelnemers aan het onderzoek over de ondersteuning door de collega's: slechts een kleine meerderheid van de respondenten (58%) vindt dat de OR voldoende ondersteund wordt door de collega's.

### **Leeftijd en OR-werk**

Als we kijken naar de leeftijdsverdeling in de ondernemingsraden van de deelnemers aan het onderzoek, zien we dat de oudere leeftijdscategorieën een stuk ruimer vertegenwoordigd zijn dan de jongere categorieën. 58% van de OR-leden is 45 jaar of ouder.

We vinden echter geen noemenswaardige verschillen in opvatting tussen de OR-leden naar leeftijd, als het gaat over: de mate van aansluiting van de OR bij de besluitvormingsstructuur en -cultuur van, en bij de behoefte aan inspraak in de organisatie; de toegevoegde waarde van de OR voor de werknemers; de mogelijkheid om invloed uit te oefenen via de WOR; en de gevoelde waardering als OR-lid.

Wel zien we dat de OR-leden, naarmate de leeftijd stijgt, (veel) meer tijd besteden aan het OR-werk. Terwijl jongere OR-leden veel juist weer veel positiever zijn over hun carrièrekansen in combinatie met het OR-werk dan hun oudere collega's.

### **OR-werk, loopbaan en ontwikkeling**

Zien de OR-leden het feit dat zij in de OR zitten, als een voordeel of een nadeel voor hun carrière? Het blijkt dat de groep die stelt dat het OR-lidmaatschap voordelig is voor de carrière (38%) beduidend groter is dan de groep die vindt dat dit nadelig is (24%). Eveneens 38% vindt dat het OR-lidmaatschap geen invloed heeft op de carrière.

Voelen de deelnemers aan het onderzoek zich als OR-lid gewaardeerd? Een grote meerderheid (85%) antwoordt hierop bevestigend; slechts 15% voelt zich in de organisatie als OR-lid niet gewaardeerd.

Verder is 87% van de OR-leden van mening dat er voldoende mogelijkheden zijn om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen. Het gaat dan om ontwikkeling van zowel kennis als vaardigheden. Qua vaardigheden geeft een (grote) meerderheid van de OR-leden aan dat zij zich door het OR-werk onder meer ontwikkeld hebben op het gebied van de omgang met bestuurders, communiceren, vergaderen, omgang met de achterban, mensenkennis, notuleren, samenwerken en onderhandelen.

Ondanks het feit dat de OR-leden in groten getale aangeven dat zij zich dankzij het OR-werk persoonlijk (verder) hebben kunnen ontwikkelen, vormt de persoonlijke ontwikkeling niet de belangrijkste motivatie om in de OR te gaan (staat op plaats 5).

De drie belangrijkste redenen om in de OR te gaan, zijn dat men een bijdrage wil leveren aan de organisatie, dat men invloed wil kunnen uitoefenen op besluiten in de organisatie en dat men zijn collega's wil vertegenwoordigen.

# 1 Onderwerpen voor de medezeggenschap

Ondernemingsraden (OR's) in Nederland houden zich met vele verschillende onderwerpen bezig. In belangrijke mate volgt dat logisch uit de 'breedte' van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de vele mogelijkheden die de wet biedt. Zo moeten OR's volgens de WOR over een veelheid aan aangelegenheden worden geïnformeerd of om advies of instemming worden gevraagd. En daarnaast kunnen OR's door het informatierecht en het initiatiefrecht ook zelf allerlei onderwerpen aan de orde stellen.

Hieronder gaan wij in op de vraag met welke onderwerpen ondernemingsraden zich (vooral) bezighouden. Ook kijken we of er zich belangrijke verschuivingen voordoen in de onderwerpen waar de OR's zich mee bezig houden. Daarbij maken we een onderscheid in 'klassieke' en actuele of nieuwe onderwerpen voor de OR. En tenslotte kijken we of er opvallende verschillen zijn tussen sectoren als het gaat om thema's die belangrijk zijn voor de OR en/of voor de OR spelen.

## **Met welke onderwerpen houdt de OR zich bezig?**

De deelnemers aan het onderzoek konden voor 60 onderwerpen aangeven of deze al of niet voor de OR spelen. Het blijkt dat in 2015 ondernemingsraden zich het meest bezig hebben gehouden met onderwerpen die te maken hebben met het financieel beleid van de organisatie en met de arbeidsomstandigheden: respectievelijk 78% en 67% van de respondenten zegt zich bezig te hebben gehouden met het financieel jaarverslag en met de begroting van de organisatie en respectievelijk 72% en 70% heeft zich bezig gehouden met de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Andere onderwerpen waarmee ondernemingsraden zich in 2015 veelvuldig hebben beziggehouden, zijn de inzet van flexibele arbeidskrachten, arbeidstijden en roosters, organisatieverandering en reorganisatie, opleidingsbeleid, functioneringsgesprekken en beoordelingssystemen.

1	Financieel jaarverslag	78%
2	(Werknemers)veiligheid	72%
3	(Werknemers)gezondheid	70%
4	Begroting van de organisatie	67%
5	Inzet van flexibele arbeidskrachten	59%
6	Arbeidstijden en roosters	57%
7	Opleidingen en coaching	56%
8	Organisatiestructuurverandering	55%
9	Functioneren en beoordelen	54%
10	Reorganisatie	52%

**Top 10 onderwerpen voor de OR, 2015 (n=436)**

**Verschuivingen in aandacht**

Hebben zich in 2015 ten opzichte van het jaar ervóór belangrijke veranderingen voorgedaan in de onderwerpen waarmee de ondernemingsraden zich bezig hebben gehouden? En met welke onderwerpen verwachten de OR's in 2016 bezig te zijn? Zie hieronder de top 10 van onderwerpen voor 2014 en 2016.

1	Financieel jaarverslag	72%
2	Begroting van de organisatie	59%
3	(Werknemers)veiligheid	57%
4	(Werknemers)gezondheid	52%
5	Inzet van flexibele arbeidskrachten	46%
6	(Financiële) voortgangsrapportages	43%
7	Arbeidstijden en roosters	42%
7	Opleidingen en coaching	42%
7	Inkrimping van de organisatie	42%
7	Reorganisatie	42%

**Top 10 onderwerpen voor de OR, 2014 (n=436)**

1	Financieel jaarverslag	78%
2	(Werknemers)veiligheid	70%
3	(Werknemers)gezondheid	69%
4	Begroting van de organisatie	68%
5	Duurzame inzetbaarheid/leeftijdsbewust personeelsbeleid	59%
5	Opleidingen en coaching	59%
7	Inzet van flexibele arbeidskrachten	58%
8	Arbeidstijden en roosters	54%
8	Functioneren en beoordelen	54%
10	Flexibele arbeidstijden en -plaatsen (Het Nieuwe Werken)	53%

**Top 10 onderwerpen voor de OR, verwacht voor 2016 (n=436)**

Wanneer we 2015 vergelijken met 2014, dan mogen we concluderen dat er zich geen opmerkelijke verschuivingen hebben voorgedaan in de onderwerpen waar de OR's zich (vooral) mee bezig hebben gehouden. Onderwerpen die in 2015, ten opzichte van 2014, de top 10 zijn 'binnengekomen', zijn organisatiestructuurverandering en functioneren en beoordelen. Daarentegen stonden in 2014 financiële voortgangsrapportages en inkrimping van de organisatie nog in de top 10.

Wel kunnen we constateren dat voor alle onderwerpen die in de top 10 van 2014 en 2015 staan, geldt dat in 2015 méér respondenten aangeven met deze onderwerpen bezig te zijn geweest. Daaruit kunnen we concluderen dat er niet zozeer een verschuiving in aandacht heeft plaatsgevonden tussen 2014 en 2015, maar wel een intensivering van de aandacht voor de belangrijkste onderwerpen voor de OR.

De onderwerpen waar de OR's zich het meest mee bezig houden, zijn voor een belangrijk deel te beschouwen als 'klassieke' onderwerpen. Ze zijn vaak één op één te herleiden naar de rechten en bevoegdheden van de OR volgens de Wet op de ondernemingsraden: het financieel informatierecht (art.31a), het adviesrecht aangaande belangrijke organisatorische veranderingen (art.25 lid 1d en e), het instemmingsrecht op het gebied van de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim, de arbeidstijden, de personeelsopleiding en de personeelsbeoordeling (art.27 lid 1b, d, f en g).



Als we kijken naar de onderwerpen waar de deelnemers aan het onderzoek van verwachten dat hun OR zich daar in 2016 mee bezig (gaan) houden, zien we wel een opmerkelijke verschuiving. Er komen twee nieuwe onderwerpen binnen in de top 10 van belangrijkste onderwerpen, namelijk 'duurzame inzetbaarheid/leeftijdsbewust personeelsbeleid' en 'flexibele arbeidstijden en -plaatsen (het Nieuwe Werken)'. Maar liefst 59% van de ondervraagden geeft aan dat zij verwachten dat de OR zich in 2016 bezig houdt (bezig gaat houden) met duurzame inzetbaarheid/leeftijdsbewust personeelsbeleid en 53% verwacht dat de OR zich in 2016 bezig zal houden met flexibele arbeidstijden en arbeidsplaatsen.

De twee genoemde onderwerpen zijn geen klassieke onderwerpen maar eerder te bestempelen als 'actuele' thema's. Actuele thema's voor de OR zijn in tegenstelling tot klassieke onderwerpen vaak niet één op één te herleiden tot een enkel recht of een enkele bevoegdheid uit de WOR maar komen voort uit andere wet- of regelgeving en/of uit ontwikkelingen die binnen organisaties of de samenleving als geheel spelen. Overigens hebben de twee genoemde nieuwe onderwerpen ervoor gezorgd dat de onderwerpen organisatieverandering en reorganisatie uit de top 10 zijn 'verdrongen'.

Duurzame inzetbaarheid/leeftijdsbewust personeelsbeleid en flexibele arbeidstijden en -plaatsen (het Nieuwe Werken) zijn ook de 'grootste stijgers' als het gaat om onderwerpen die de aandacht krijgen van, of behandeld worden door de OR, zo blijkt uit onderstaande tabel. Verder worden ook de top 3 tot en met 6 van grootste stijgers gevormd door actuele of nieuwe onderwerpen. In 2015 en 2016 staan met name vitaliteitbeleid, nieuwe werkwijzen zoals zelfsturing en projectmatig werken, nieuwe technologie (automatisering en robotisering) en de Participatiewet in een sterk groeiende belangstelling van de OR.

		Groei 2015 t.o.v. 2014	Groei 2016 t.o.v. 2015	Totale groei 2014-2016
1	Duurzame inzetbaarheid/ leeftijdsbewust personeelsbeleid	+21%	+9%	+30%
2	Flexibele arbeidstijden en -plaatsen (Het Nieuwe Werken)	+16%	+6%	+22%
3	Vitaliteitbeleid	+17%	+5%	+22%
4	Nieuwe werkwijze (zelfsturing, projectmatig werken)	+16%	+4%	+20%
5	Nieuwe technologie (automatisering)	+17%	+3%	+20%
6	Participatiewet	+17%	+2%	+19%
7	Opleidingen en coaching	+14%	+3%	+17%
8	Functioneren en beoordelen	+17%	0%	+17%
9	(Werknemers) gezondheid	+18%	-1%	+17%
10	Psychosociale arbeidsbelasting	+13%	+3%	+16%

**Top 10 grootste stijgers in 2015 en verwacht voor 2016 (n=436)**

### **Verschillen naar sector**

Zijn er opmerkelijke verschillen tussen sectoren, in de mate waarin ondernemingsraden zich bezig houden met bepaalde onderwerpen? Onderstaande tabellen laten zien dat er zeker belangrijke verschillen zijn tussen OR's in de profitsectoren, de non-profitsectoren en de overheidssector.

1	Financieel jaarverslag	78%
2	(Werknemers)veiligheid	72%
3	(Werknemers)gezondheid	69%
4	Arbeidstijden en roosters	57%
5	Begroting van de organisatie	54%
6	Inzet van flexibele arbeidskrachten	53%
7	Functioneren en beoordelen	52%
7	Organisatiestructuurverandering	52%
9	Werkkostenregeling	51%
10	Pensioenregeling	50%

**Top 10 onderwerpen voor de OR, profit, 2015 (n=436)**

1	Financieel jaarverslag	88%
2	Begroting van de organisatie	86%
3	(Werknemers)gezondheid	70%
4	(Werknemers)veiligheid	69%
5	Inzet van flexibele arbeidskrachten	67%
6	(Financiële) voortgangsrapportages	64%
6	Opleidingen en coaching	64%
8	Beleid omtrent ziekteverzuim	60%
8	Arbeidstijden en roosters	60%
10	Psychosociale arbeidsbelasting	56%

**Top 10 onderwerpen voor de OR, non-profit, 2015 (n=436)**

1	(Werknemers)veiligheid	75%
2	(Werknemers)gezondheid	73%
3	Begroting van de organisatie	68%
4	Reorganisatie	67%
5	Organisatiestructuurverandering	66%
6	Flexibele arbeidstijden en -plaatsen (Het Nieuwe Werken)	63%
6	Financieel jaarverslag	63%
8	Inzet van flexibele arbeidskrachten	60%
9	Functioneren en beoordelen	58%
10	Opleidingen en coaching	56%

**Top 10 onderwerpen voor de OR, overheid, 2015 (n=436)**

Ten eerste valt op dat de werkkostenregeling en pensioenregelingen in 2015 belangrijke onderwerpen zijn geweest voor ondernemingsraden in de profitsectoren, terwijl deze voor OR's in de non-profit en met name in de overheidssector beduidend minder belangrijk zijn geweest. Zo geeft 51% van de respondenten in de profitsector aan in 2015 bezig te zijn geweest met de werkkostenregeling, waarmee dit onderwerp in deze sector op de 9<sup>e</sup> plaats staat. In de non-profitsector is het percentage respondenten dat aangeeft met de werkkostenregeling bezig te zijn geweest in absolute zin weliswaar iets groter dan in de profitsector (53%), maar dit onderwerp komt daarmee niet in de top 10 van belangrijkste onderwerpen.

Het onderwerp pensioenregelingen staat in de profitsector met 50% op de 10<sup>e</sup> plaats van belangrijkste onderwerpen waarmee de OR in 2015 bezig is geweest, terwijl uit de 56<sup>e</sup> en de 53<sup>e</sup> plek voor de non-profit respectievelijk de overheidssector (met respectievelijk 14% en 13%) geconcludeerd kan worden dat dit item in deze sectoren van nauwelijks enige betekenis is geweest.

In de tweede plaats is opvallend dat ondernemingsraden in de non-profitsectoren zich verhoudingsgewijs beduidend meer bezighouden met het financieel beleid van de organisatie dan OR's in de profit- en overheidssector. Maar liefst respectievelijk 88%, 86% en 64% van de ondervraagden in de non-profitsector geeft aan dat de OR in 2015 bezig is geweest met het financieel jaarverslag, de begroting en de financiële voortgangsrapportages van de organisatie. Terwijl deze percentages voor de profitsector uitkomen op 78%, 54% en 39% en voor de overheid op 63%, 68% en 39%.

Ander opvallend punt is het beleid omtrent ziekteverzuim. Dit onderwerp staat voor ondernemingsraden in de non-profitsector met 60% van de respondenten op de 8<sup>e</sup> plaats. Voor de OR's in de profit- en overheidssector is dit item van beduidend minder importantie gezien de 53% (en 12<sup>e</sup> plek) bij de overheid en de 44% (en 18<sup>e</sup> plek) in de profitsector.

Wat tenslotte opvalt is dat ondernemingsraden in de overheidssectoren zich in 2015 beduidend meer bezig hebben gehouden met organisatieveranderingen en reorganisatie dan OR's in de profit- en non-profitsectoren. Zo stelt 67% van de ondervraagden van OR's bij de overheid dat hun OR zich in 2015 bezig heeft gehouden met reorganisatie (4<sup>e</sup> plaats), tegenover 49% (en 12<sup>e</sup> plek) in de profitsector en 45% (en 20<sup>e</sup> plek) in de non-profitsector.

## PERSBERICHT

### ***Crisis voorbij? OR heeft in 2016 weer ruimte voor andere onderwerpen: Bijna 60% van de OR's aan de slag met duurzame inzetbaarheid***

In 2016 verdwijnen onderwerpen als organisatieverandering en reorganisatie uit de top 10 van onderwerpen waar de OR zich op gaat richten. Daarvoor in de plaats komen duurzame inzetbaarheid/ leeftijdsbewust personeelsbeleid en flexibele arbeidstijden -plaatsen. De verbeterde economische situatie lijkt dus meer ondernemingsraden ruimte te geven zich met andere onderwerpen bezig te houden.

Stonden in 2015 vooral de onderwerpen die vaak één op één te herleiden zijn naar de rechten en bevoegdheden van de OR volgens de Wet op de Ondernemingsraden op de agenda, in 2016 is er ook ruimte voor nieuwe onderwerpen.

Zo verwacht maar liefst 59% van de ondervraagden dat de OR zich in 2016 bezig gaat houden met duurzame inzetbaarheid/ leeftijdsbewust personeelsbeleid en 53% met flexibele arbeidstijden en arbeidsplaatsen. Daarmee zijn dit twee onderwerpen die in 2016 in de top 10 binnenkomen van belangrijkste onderwerpen waar de OR zich mee gaat bezighouden.

## 2 Adviesrecht en instemmingsrecht

Het adviesrecht en het instemmingsrecht worden ook wel de kernrechten van de ondernemingsraad genoemd. Het adviesrecht is vastgelegd in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en geeft de OR de mogelijkheid om mee te praten over financieel-economische, organisatorische en technologische aangelegenheden die de organisatie betreffen, zoals fusie, overname, reorganisatie, inkrimping van werkzaamheden, verhuizing, inlenen van arbeidskrachten, belangrijke investeringen, automatisering en nieuwe ICT-systemen.

Het instemmingsrecht is vastgelegd in artikel 27 van de WOR en stelt de OR in de positie om invloed uit te oefenen op diverse regelingen op het gebied van het sociaal/personeelsbeleid van de organisatie, zoals regelingen ten aanzien van de werktijden en vakantie, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim, functiewaardering en -beoordeling, opleiding en privacy.

Beide rechten ontleen hun sterke 'kracht' onder meer aan de mogelijkheid van een beroepsgang door de OR naar de rechter (in het kader van het adviesrecht bij de Ondernemingskamer en in het kader van het instemmingsrecht bij de kantonrechter). De procedure bij beide rechten volgens de WOR loopt via een advies- of een instemmingsaanvraag, waarbij de bestuurder een voorgenomen besluit (tijdig) ter advies, respectievelijk ter instemming, aan de OR voorlegt. Hieronder gaan we in op de vraag in hoeverre en hoe vaak de ondernemingsraad door middel van advies- en instemmingsaanvragen betrokken wordt bij de besluitvorming van de organisatie.

### **Aantal advies- en instemmingsaanvragen**

In 2015 hebben de ondernemingsraden in Nederland gemiddeld 6,5 keer een adviesaanvraag gekregen. Voor instemmingsaanvragen ligt het gemiddelde op 4,2. Dat lijkt iets meer dan in het jaar ervoor. Meer dan een derde van de OR's heeft in 2015 meer advies- en instemmingsaanvragen gekregen dan in 2014. Een kwart van de OR's heeft in 2015 minder aanvragen gekregen dan in 2014 en iets minder dan een derde van de OR's heeft in 2015 evenveel advies- en instemmingsaanvragen ontvangen als in 2014.

Adviesaanvragen	6,5
Instemmingsverzoeken	4,2

**Gemiddeld aantal advies- en instemmingsaanvragen in 2015 (n=436)**

	Adviesaanvraag	Instemmingsverzoek
Minder aanvragen in 2015 dan in 2014	24%	24%
Meer aanvragen in 2015 dan in 2014	36%	33%
Evenveel aanvragen in 2015 als in 2014	29%	32%
Weet niet, want toen niet actief in OR	11%	11%

**Aantal advies- en instemmingsaanvragen 2015 in vergelijking met 2014 (n=436)**

Voorts verwacht het overgrote deel (meer dan 85%) van de ondernemingsraden in 2016 evenveel of meer advies- en instemmingsaanvragen te ontvangen dan in het jaar 2015. Slechts 13%, respectievelijk 14% van de respondenten geeft aan in 2016 minder instemmings- en adviesaanvragen te verwachten.

	Adviesaanvraag	Instemmingsverzoek
Meer aanvragen in 2016 dan in 2015	48%	43%
Minder aanvragen in 2016 dan in 2015	14%	13%
Evenveel aanvragen in 2016 als in 2015	38%	44%

**Verwachte aantal advies- en instemmingsaanvragen 2016 in vergelijking met 2015 (n=436)**

**Wordt de OR vaak gepasseerd?**

We hebben ook gevraagd hoe vaak de OR geen adviesaanvraag of instemmingsverzoek heeft gekregen, terwijl hij deze wel hoorde te krijgen. Het blijkt dan dat in 2015 maar liefst 60% van de OR's 1 of meer keer geen adviesaanvraag heeft ontvangen terwijl daar naar de mening van de OR wel degelijk recht op was. Respectievelijk 23% en 18% van de respondenten zegt 1 of 2 keer geen adviesaanvraag te hebben gehad en 19% van de respondenten geeft aan zelfs 3 keer of vaker geen adviesaanvraag te hebben gehad terwijl de OR die wel hoorde te krijgen.

In het kader van het instemmingsrecht wordt de OR minder vaak gepasseerd dan in het kader van het adviesrecht: 38% van de OR's geeft aan in 2015 1 of meer keer geen instemmingsverzoek te hebben ontvangen, waar hij dat wel hoorde te ontvangen. 62% van de ondernemingsraden is in 2015 dus niet gepasseerd met het instemmingsrecht. Toch zegt nog altijd respectievelijk 20% en 8% van de respondenten dat zij 1 of 2 keer geen instemmingsverzoek hebben gekregen terwijl zij deze wel hadden moeten krijgen en 10% heeft 3 keer of vaker geen instemmingsverzoek gekregen, terwijl zij deze wel hadden moeten krijgen.

	Adviesaanvraag	Instemmingsverzoek
0 keer	40%	62%
1 keer	23%	20%
2 keer	18%	8%
3 of meer keer	19%	10%

**Aantal keer geen adviesaanvraag of instemmingsverzoek gehad waar de OR dit wel hoorde te krijgen, 2015 (n=436)**

In hoeverre vinden ondernemingsraden dan ook dat zij voldoende gebruik hebben kunnen maken van hun advies- en instemmingsrecht? Zoals verwacht liggen de percentages voor wat betreft het instemmingsrecht iets gunstiger dan voor wat betreft het adviesrecht. Iets meer dan de helft van de OR's vindt dat zij in 2015 voldoende gebruik hebben kunnen maken van zowel hun advies- en instemmingsrecht. Als we dan verder kijken en eerst naar het instemmingsrecht, vindt een kwart van de respondenten dat zij goed en een even groot aantal dat zij matig of onvoldoende gebruik hebben kunnen maken van hun instemmingsrecht. Ter vergelijking: bij het adviesrecht is het percentage respondenten dat vindt dat zij matig of onvoldoende gebruik hebben kunnen maken van hun recht iets groter (28%) en het percentage dat zegt goed gebruik gemaakt te hebben kunnen maken van hun recht iets kleiner (19%) dan bij het instemmingsrecht.



	Adviesrecht	Instemmingsrecht
Onvoldoende	9%	10%
Matig	19%	14%
Voldoende	53%	52%
Goed	19%	24%

**Hoe heeft de OR in 2015 gebruik kunnen maken van zijn advies- en instemmingsrecht (n=436)**

### **Verschillen naar sector, omvang van de OR en soort organisatie**

Als we kijken naar verschillen tussen sectoren en naar omvang en soort van de organisatie, dan zien we enkele opmerkelijke uitkomsten. Om te beginnen naar sector: het blijkt dat ondernemingsraden in de non-profitsector in 2015 gemiddeld (veel) meer advies- en instemmingsaanvragen hebben ontvangen dan OR's in de profit- en overheidssector. Met name in de profitsector werden beduidend minder advies- en instemmingsaanvragen ontvangen dan in de non-profitsector. Ook het aantal keren dat de OR in 2015 gepasseerd is in het kader van het advies- en het instemmingsrecht ligt het hoogst in de non-profitsector. Zo hebben OR's in de non-profit gemiddeld 2 keer geen adviesaanvraag gekregen waar zij die wel hoorden te krijgen, terwijl het gemiddelde voor wat betreft het adviesrecht voor alle sectoren ligt op 1,6.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Adviesaanvragen	5,7	7,6	6,8	6,5
Instemmings- verzoeken	3,6	5,4	3,6	4,2

**Gemiddeld aantal advies- en instemmingsaanvragen in 2015, naar sector (n=436)**

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Adviesrecht	1,3	2,0	1,6	1,6
Instemmingsrecht	1,0	1,1	0,6	0,9

**Gemiddeld aantal keren dat OR gepasseerd is in 2015, naar sector (n=436)**

Verder zijn ondernemingsraden in de overheidssector het meest tevreden over de mate waarin zij gebruik hebben kunnen maken van hun advies- en instemmingsrecht. Respectievelijk 20% en 18% van de OR-leden bij de overheid geeft aan dat zij matig of onvoldoende gebruik hebben kunnen maken van het advies- c.q. het instemmingsrecht. Die percentages liggen beduidend hoger bij

de profit- en de non-profitsector, namelijk op (meer dan) 30% voor wat betreft het adviesrecht en op ongeveer 25% voor wat betreft het instemmingsrecht.

	Profit		Non-profit		Overheid		Totaal	
	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.
Onvol- doende	8%	9%	13%	12%	5%	7%	9%	10%
Matig	24%	17%	17%	11%	15%	11%	19%	14%
Voldoende	48%	46%	53%	55%	63%	61%	53%	52%
Goed	20%	28%	17%	22%	17%	21%	19%	24%

**Hoe de OR in 2015 gebruik heeft kunnen maken van zijn advies- en instemmingsrecht, naar sector (n=436)**

Wanneer we uitsplitsen naar omvang van de OR, zien we dat het aantal advies- en instemmingsaanvragen dat wordt ontvangen, toeneemt met de grootte van de OR: in 2015 hebben OR's binnen grotere organisaties beduidend meer adviesaanvragen en instemmingsverzoeken gekregen dan OR's in kleinere organisaties. Ook het aantal keren dat de OR in 2015 is gepasseerd, neemt toe met de omvang van de OR, hoewel de verschillen hier niet bijzonder groot zijn.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Adviesaanvragen	2,3	4,5	9,6	6,5
Instemmings- verzoeken	1,9	3,6	5,4	4,2

**Gemiddeld aantal advies- en instemmingsaanvragen in 2015, naar omvang van de OR (n=436)**

Aantal zetels	t/m 5	6 t/m 10	11 of meer	Totaal
Adviesrecht	1,3	1,4	1,9	1,6
Instemmingsrecht	0,7	0,9	1,0	0,9

**Gemiddeld aantal keren dat OR gepasseerd is in 2015, naar omvang van de OR (n=436)**

OR's in kleine organisaties krijgen dus het minst vaak advies- en instemmingsaanvragen. In kleine organisaties zijn de OR-leden ook het minst tevreden over de mate waarin zij gebruik hebben kunnen maken van hun advies- en instemmingsrecht. Bijna 40% van de leden van

kleine OR's geeft aan matig of onvoldoende gebruik te hebben kunnen maken van hun advies- en instemmingsrecht. Voor leden van grote OR's ligt dat percentage tussen de 20 en 25%.

Aantal zetels	t/m 5		6 t/m 10		11 of meer		Totaal	
	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.
Onvoldoende	15%	15%	9%	8%	8%	10%	9%	10%
Matig	25%	22%	20%	14%	17%	10%	19%	14%
Voldoende	52%	48%	52%	54%	53%	52%	53%	52%
Goed	8%	15%	19%	24%	22%	28%	19%	24%

**Hoe de OR in 2015 gebruik heeft kunnen maken van zijn advies- en instemmingsrecht, naar omvang van de OR (n=436)**

Zijn er tot slot verschillen naar soort organisatie? Wel als het gaat om het aantal advies- en instemmingsaanvragen dat men gekregen heeft. Ondernemingsraden in zelfstandige organisaties en in organisaties die onderdeel zijn van een Nederlands concern hebben in 2015 gemiddeld het vaakst adviesaanvragen en instemmingsverzoeken ontvangen. OR's in organisaties die onderdeel zijn van een buitenlands concern hebben gemiddeld het minst vaak een adviesaanvraag en een instemmingsverzoek gekregen. In de mate waarin de OR naar de mening van de respondenten in 2015 is gepasseerd, zijn er geen noemenswaardige verschillen naar soort organisatie.

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
Adviesaanvragen	6,8	7,0	6,6	5,6
Instemmingsverzoeken	4,6	3,9	3,8	3,5

**Gemiddeld aantal advies- en instemmingsaanvragen in 2015, naar soort organisatie (n=436)**

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
Adviesrecht	1,7	1,7	1,5	1,4
Instemmingsrecht	0,9	1,1	1,1	0,8

**Gemiddeld aantal keren dat OR gepasseerd is in 2015, naar soort organisatie (n=436)**

Ondernemingsraden in organisaties die onderdeel zijn van een Nederlands concern dat alleen actief is in Nederland, zijn het minst positief zijn over de vraag in hoeverre de OR gebruik heeft kunnen maken van zijn advies- en instemmingsrecht: 38% c.q. 34% van de OR-leden bij dit soort organisaties zegt in 2015 matig of onvoldoende gebruik te hebben kunnen maken van het advies- dan wel het instemmingsrecht. Tenslotte valt op dat met name ook een verhoudingsgewijs groot aantal OR's in buitenlandse multinationale concerns (35%) stelt dat zij matig tot onvoldoende gebruik hebben kunnen maken van het adviesrecht.

	Zelfstandige organisatie		Onderdeel Nederlands concern		Onderdeel Nederlandse multinational		Onderdeel buitenlandse multinational	
	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.	Adv.r.	Inst.r.
Onvoldoende	9%	8%	9%	20%	6%	11%	12%	9%
Matig	15%	12%	29%	14%	26%	17%	23%	17%
Voldoende	58%	56%	48%	54%	40%	40%	49%	48%
Goed	18%	24%	14%	12%	28%	32%	16%	26%

**Hoe de OR in 2015 gebruik heeft kunnen maken van zijn advies- en instemmingsrecht, naar soort organisatie (n=436)**

## PERSBERICHT

### ***Bij instemmingsrecht blijft bestuurder bij 37% van de OR's in gebreke 60% van de OR's wordt wel eens wettelijke adviesaanvraag onthouden***

Het adviesrecht en het instemmingsrecht worden ook wel de kernrechten van de Nederlandse ondernemingsraad genoemd. Met het adviesrecht heeft de OR de mogelijkheid om mee te praten over financieel-economische, organisatorische en technologische aangelegenheden die de onderneming betreffen.

Het instemmingsrecht stelt de OR in de positie om invloed uit te oefenen op diverse regelingen op het gebied van het sociaal en HR-beleid van de onderneming, zoals regelingen ten aanzien van de werktijden en vakantie, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim, functiewaardering en beoordeling, opleiding en privacy.

Het zijn belangrijke rechten die hun sterke 'kracht' mede ontleen aan de mogelijkheid van een beroepsgang door de OR naar de rechter. Daarom is het zeer opmerkelijk dat in 2015 maar liefst 60% van de OR's 1 of meer keer geen adviesaanvraag heeft ontvangen terwijl daar naar de mening van de OR wel degelijk recht op was.

In 2015 hebben de ondernemingsraden in Nederland gemiddeld 6,5 keer een adviesaanvraag gekregen. Voor instemmingsaanvragen ligt het gemiddelde op 4.

Maar veel ondernemingsraden hebben dus minder adviesaanvragen gekregen dan waar ze volgens hen zelf recht op hadden. 23% van de respondenten zegt 1 keer geen adviesaanvraag te hebben gehad terwijl ze er wel recht op hadden, 18% 2 keer en 19% van de respondenten geeft aan zelfs 3 keer of vaker geen adviesaanvraag te hebben gehad terwijl de OR die wel hoorde te krijgen.

In het kader van het instemmingsrecht wordt de OR minder vaak gepasseerd dan in het kader van het adviesrecht: 38% van de OR's geeft aan in 2015 1 of meer keer geen instemmingsverzoek te hebben ontvangen waar hij dat wel hoorde te ontvangen, waarbij 10% van de ondernemingsraden zelfs 3 keer of vaker geen instemmingsverzoek heeft gekregen, terwijl hij deze wel had moeten krijgen.

### 3 Informatierecht en initiatiefrecht

Eén van de voorwaarden voor een OR om zijn werk goed te kunnen doen is de informatievoorziening. In artikel 31 van de WOR is vastgelegd welke informatie de OR mag opvragen (het actief informatierecht) en welke informatie er vanuit de bestuurder verstrekt moet worden (het passief informatierecht).

Voor het actief informatierecht is de basisregel: alles wat de OR nodig heeft aan gegevens om het OR-werk goed te kunnen doen, moet op tijd - en als de OR dat wil - ook schriftelijk worden geleverd. Vooral ook in verband met een effectieve gebruikmaking van het initiatiefrecht is dit een belangrijk punt.

Het passief informatierecht begint bij de start van de zittingsperiode van de OR. Informatie over bijvoorbeeld de rechtsvorm, de statuten, de inrichting van de organisatie (inclusief van het hele concern als dat van toepassing is) komt naar de OR. Verder dient de OR van de bestuurder alle sociale en financiële informatie te ontvangen die nodig is, onder andere om een goed overleg over de algemene gang van zaken van de onderneming (artikel 24 overleg) te kunnen voeren.

#### Informatierecht

Interessant om te weten is of de OR de informatie krijgt wanneer hij daarom vraagt (toepassing actief informatierecht). Op de stelling: *De OR ontvangt de informatie die hij opvraagt bij de bestuurder altijd compleet* zien we dat bijna de helft van de deelnemers het oneens is met de stelling.

Oneens	48%
Eens	52%

***De OR ontvangt de informatie die hij opvraagt bij de bestuurder altijd compleet (n=436)***

Verder geeft bijna twee derde van de respondenten aan dat de informatie die de OR opvraagt bij de bestuurder, niet altijd op tijd komt. Het kan dus voor veel ondernemingsraden een stuk beter met de informatievoorziening.

Uitgesplitst naar sector blijkt dat in de non-profitsector verhoudingsgewijs de meeste respondenten (72%) het oneens zijn met de stelling: *De OR ontvangt de informatie die hij opvraagt bij de bestuurder altijd tijdig*; in de profitsector en bij de overheid ligt dit percentage rond de 60%. In non-profitorganisaties moet de OR dus het vaakst wachten op informatie.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Oneens	60%	72%	59%	63%
Eens	40%	28%	41%	37%

***De OR ontvangt de informatie die hij opvraagt bij de bestuurder altijd tijdig, naar sector (n=436)***

Daarnaast zien we een verschil naar soort organisatie. Vooral ondernemingsraden bij Nederlandse concerns (alleen actief in Nederland) geven aan het oneens te zijn met de stelling *De OR ontvangt de informatie die hij opvraagt bij de bestuurder altijd tijdig*. Meer dan driekwart (77%) geeft hier aan de opgevraagde informatie niet altijd tijdig te ontvangen.

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Oneens	63%	77%	60%	63%	63%
Eens	37%	23%	40%	37%	37%

***De OR ontvangt de informatie die hij opvraagt bij de bestuurder altijd tijdig, naar soort organisatie (n=436)***

Hoe is het dan gesteld met de toepassing van het passief informatierecht? Ook dat gaat nog niet zo soepel. Kijken we naar de stelling *De bestuurder verstrekt altijd aan de OR ongevraagd alle informatie waartoe hij volgens de WOR verplicht is*, dan zien we dat 65% van de deelnemers het niet eens is met deze stelling, en 35% wel. Er zit weinig verschil in deze cijfers als we ze verder opsplitsen. Een algeheel toch wat treurig beeld.

Oneens	65%
Eens	35%

**De bestuurder verstrekt altijd aan de OR ongevraagd alle informatie waartoe hij volgens de WOR verplicht is (n=436)**

Het beeld wordt gelukkig wat positiever als we kijken naar de respons op de stelling: *De bestuurder verstrekt de OR ook ongevraagd informatie waartoe de bestuurder volgens de WOR niet verplicht is.* Vooral bij ondernemingsraden in de overheidssector en in zelfstandige en wat grotere organisaties kunnen respondenten zich vinden in deze stelling. Ondernemingsraden in kleine organisaties en in de profitsector scoren laag. Rond de 45% is het met de stelling eens. En slechts 38% van de respondenten binnen Nederlandse multinationale concerns is het met de stelling eens.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Oneens	53%	41%	34%	45%
Eens	47%	59%	66%	55%

**De bestuurder verstrekt de OR ook ongevraagd informatie waartoe de bestuurder volgens de WOR niet verplicht is, naar sector (n=436)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Oneens	54%	44%	43%	45%
Eens	46%	56%	57%	55%

**De bestuurder verstrekt de OR ook ongevraagd informatie waartoe de bestuurder volgens de WOR niet verplicht is, naar omvang van de OR (n=436)**

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Oneens	38 %	46%	62%	54%	45%
Eens	62%	54%	38%	46%	55%

**De bestuurder verstrekt de OR ook ongevraagd informatie waartoe de bestuurder volgens de WOR niet verplicht is, naar soort organisatie (n=436)**

### Initiatiefrecht

Een ondernemingsraad mag alles aan de orde stellen. Artikel 23 van de wet op de ondernemingsraden verwoordt dat heel chique: *'In de (...) overlegvergaderingen worden de aangelegenheden, de onderneming*



*betreffende, aan de orde gesteld, ten aanzien waarvan hetzij de ondernemer, hetzij de ondernemingsraad overleg wenselijk acht'*. Hier mogen dus ook op initiatief van de OR onderwerpen aan de orde komen. Hoe vaak neemt een OR zo'n initiatief? Ongeveer een derde van de deelnemers (34%) geeft aan in 2015 geen enkele keer van het initiatiefrecht gebruik te hebben gemaakt. Het gemiddeld aantal keren dat de deelnemende ondernemingsraden in 2015 gebruik hebben gemaakt van het initiatiefrecht ligt op 1,6. Er is weinig spreiding, de meest voorkomende antwoorden zijn 0, 1 of 2 initiatieven. Daarna nemen de percentages rap af.

0	34%
1	27%
2	21%
3	7%
4	5%
5	3%
6	1%
10	1%
12	1%

**Aantal keren dat de OR in 2015 gebruik heeft gemaakt van zijn initiatiefrecht (n=436)**

Interessante verschillen zijn er vooral uitgesplitst naar soort organisatie. Ondernemingsraden binnen Nederlandse concerns (alleen actief in Nederland) hebben in 2015 relatief het vaakst gebruik gemaakt van het initiatiefrecht. Het gemiddelde is daar ruim 2 initiatieven.

Zelfstandige organisatie	1,6
Onderdeel Nederlands concern	2,1
Onderdeel Nederlandse multinational	1,2
Onderdeel buitenlandse multinational	1,3
Totaal	1,6

**Gemiddeld aantal keren dat de OR in 2015 gebruik heeft gemaakt van zijn initiatiefrecht, naar soort organisatie (n=436)**

In 2015 lijken de ondernemingsraden vaker gebruik te hebben gemaakt van het initiatiefrecht dan in 2014. De groep respondenten die aangeeft in 2014 minder initiatieven te hebben genomen dan in 2015 is namelijk groter (28%) dan de groep die zegt in 2014 meer initiatieven te hebben genomen (15%).

In 2014 heeft de OR:	
Vaker van het initiatiefrecht gebruik gemaakt dan in 2015	15%
Minder vaak van het initiatiefrecht gebruik gemaakt dan in 2015	28%
Even vaak gebruik gemaakt van het initiatiefrecht als in 2015	45%
Ik weet het niet, want ik was toen niet actief in de OR	12%

**Gebruikmaking van het initiatiefrecht in 2014, in vergelijking met 2015 (n=436)**

Voor de komende tijd zijn de deelnemers aan het onderzoek optimistisch als het gaat om het gebruik van het initiatiefrecht. De helft van de respondenten verwacht in 2016 meer initiatieven te gaan nemen dan in 2015 en iets minder dan de helft (44%) verwacht even vaak als in 2015 een initiatief te nemen.

Ik verwacht dat de OR in 2016:	
Vaker dan in 2015 gebruik gaat maken van zijn initiatiefrecht	50%
Minder vaak dan in 2015 gebruik gaat maken van zijn initiatiefrecht	6%
Even vaak als in 2015 gebruik gaat maken van zijn initiatiefrecht	44%
Ik weet het niet, want ik was toen niet actief in de OR	12%

**Verwachte gebruikmaking van het initiatiefrecht in 2016, in vergelijking met 2015 (n=436)**

Zijn de deelnemers aan het onderzoek tevreden over het gebruik van het initiatiefrecht? Vooral leden van kleine ondernemingsraden zijn dat niet. Ruim 60% zegt *nee* op de vraag: *Heeft de OR in 2015 naar jouw mening voldoende gebruik gemaakt van zijn initiatiefrecht?*

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Ja	39%	54%	45%	48%
Nee	61%	46%	55%	52%

**Heeft de OR in 2015 naar jouw mening voldoende gebruik gemaakt van zijn initiatiefrecht?, naar omvang van de OR (n=436)**

Splitsen we naar sectoren, dan springt de overheid er positief uit. Hier zegt 60% ja op de vraag: *Heeft de OR in 2015 naar jouw mening voldoende gebruik gemaakt van zijn initiatiefrecht?*

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Ja	42%	48%	60%	48%
Nee	58%	52%	40%	52%

**Heeft de OR in 2015 naar jouw mening voldoende gebruik gemaakt van zijn initiatiefrecht?, naar sector (n=436)**

Uitgesplitst naar soort organisatie tenslotte, zijn de respondenten in multinationale concerns het minst tevreden over het gebruik van het initiatiefrecht. Zowel bij Nederlandse als buitenlandse multinationals vindt hooguit 40% van de deelnemers dat de OR voldoende gebruik heeft gemaakt van zijn initiatiefrecht.

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Ja	52%	51%	38%	40%	48%
Nee	48%	49%	62%	60%	52%

**Heeft de OR in 2015 naar jouw mening voldoende gebruik gemaakt van zijn initiatiefrecht?, naar soort organisatie (n=436)**

## PERSBERICHT

### ***Wettelijke informatieplicht wordt slecht nageleefd***

### **Slechts 35% van de OR's ontvangt altijd alle informatie die de bestuurder verplicht is te leveren**

Voor veel ondernemingsraden kan er nog veel verbeterd worden aan de informatievoorziening door de bestuurder. Als het gaat om door de OR gevraagde informatie ontvangt 48% van de OR's deze informatie niet altijd compleet en 63% niet altijd tijdig.

Het beeld voor wat betreft de ongevraagde informatie is nog ongunstiger: slechts 35% van de ondernemingsraden stelt dat zij altijd alle informatie ontvangen die zij volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van de bestuurder dienen te ontvangen. Veel bestuurders verzaken dus hun wettelijke informatieplicht.

Eén van de voorwaarden voor een OR om zijn werk goed te kunnen doen is de informatievoorziening. In artikel 31 van de WOR is vastgelegd welke informatie de OR mag opvragen (het actief informatierecht) en welke informatie er vanuit de bestuurder verstrekt moet worden (het passief informatierecht).

Voor het actief informatierecht is de basisregel: alles wat de OR nodig heeft aan gegevens om het OR-werk goed te kunnen doen moet op tijd - en als de OR dat wil - ook schriftelijk worden geleverd. Vooral in verband met de mogelijkheid van de OR om vervolgens gebruik te kunnen maken van het initiatiefrecht is dit een belangrijk punt.

Verder heeft de OR een passief informatierecht: de bestuurder is verplicht de OR jaarlijks bepaalde, in de WOR nauw omschreven, basis-, sociale en financiële informatie te leveren zonder dat de OR daarom vraagt.

Het is dan ook opmerkelijk dat zoveel bestuurders in gebreke blijven, terwijl zij wettelijk verplicht zijn om deze informatie te verstrekken.

## 4 Artikel 24 en de toezichthouder

Een ondernemingsraad is er, volgens de wetgever, in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen (zie artikel 2 WOR). Om dat goed functioneren van de onderneming te monitoren en om daar als OR ook goed aan bij te kunnen dragen, is er naast de in de hoofdstukken 2 en 3 besproken rechten en bevoegdheden, ook geregeld dat de OR met de ondernemer over dat functioneren spreekt. En daar waar een organisatie een toezichthouder heeft, kan de ondernemingsraad deze als het gaat over het functioneren van de onderneming in algemene zin, als informatiebron gebruiken. Dit hoofdstuk gaat verder in op de artikel 24 vergadering (bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming) en op de aanwezigheid van - en de contacten met - het eventuele toezichthoudend orgaan.

### **Artikel 24**

Ondernemingsraden hebben nog al eens het gevoel dat ze advies- of instemmingsaanvragen (te) laat krijgen, of volkomen onverwachts. Wat is daar de oplossing voor? Wat ons betreft het artikel 24 overleg, ook wel algemene-gang-van-zaken-vergadering genoemd.

De ondernemingsraad spreekt tenminste twee keer per jaar met de bestuurder over de algemene gang van zaken van de onderneming. Dit is geregeld in artikel 24 van de WOR. Vanuit het informatierecht staan er in elk geval financiële en personele onderwerpen op de agenda. Om het vervolgens concreet te maken staat in de wet dat in dit overleg specifiek wordt aangegeven welke besluiten er in voorbereiding zijn als het gaat om advies- of instemmingsplichtige onderwerpen. En hoe en wanneer de ondernemingsraad bij deze besluiten betrokken wordt. Reden om eens na te gaan hoe dat in de praktijk wordt toegepast.

De algemene-gang-van-zaken-vergadering is in 2015:	
Eén keer gehouden	20%
Twee keer gehouden	34%
Meer dan twee keer gehouden	29%
Niet gehouden	17%

***De algemene-gang-van-zaken-vergadering is in 2015 ... keer gehouden (n=436)***

Ruim 60% van de deelnemers geeft aan dat de algemene-gang-van-zaken-vergadering in 2015 twee of meer keer is gehouden. In 17% van de gevallen is die geen enkele keer gehouden. Er is een verschil als we dat uitsplitsen naar sectoren. In de profitsector zijn algemene-gang-van-zaken-vergaderingen het vaakst niet gehouden.

De algemene-gang-van-zaken-vergadering is in 2015:	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Eén keer gehouden	13%	23%	28%	20%
Twee keer gehouden	26%	47%	34%	34%
Meer dan twee keer gehouden	36%	19%	27%	29%
Niet gehouden	25%	11%	11%	17%

***De algemene-gang-van-zaken-vergadering is in 2015 ... keer gehouden, naar sector (n=436)***

Respondenten uit multinationale concerns (zowel Nederlandse als buitenlandse) geven meer dan het gemiddelde (dat ligt op 29%) aan dat de algemene-gang-van-zaken-vergadering meer dan twee keer is gehouden (36% en 35%). De deelnemers uit zelfstandige organisaties geven het minst vaak aan dat het artikel 24 overleg niet is gehouden (12%).

De algemene-gang-van-zaken-vergadering is in 2015:	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Eén keer gehouden	23%	26%	17%	11%	20%
Twee keer gehouden	38%	37%	24%	28%	34%
Meer dan twee keer gehouden	27%	17%	36%	35%	29%
Niet gehouden	12%	20%	23%	25%	17%

***De algemene-gang-van-zaken-vergadering is in 2015 ... keer gehouden, naar soort organisatie (n=436)***

### **De toezichthouder**

Als er een toezichthouder is bij een organisatie, dat wil zeggen een Raad van Commissarissen (RvC) of een Raad van Toezicht (RvT), dan schrijft artikel 24 van de WOR voor dat er een vertegenwoordiger van het toezichthoudend orgaan aanwezig is bij het artikel 24 overleg en bij een overlegvergadering waarin een adviesaanvraag wordt behandeld. Hoe gaat dat bij onze deelnemers?

Aan alle deelnemers aan het onderzoek is gevraagd of er een toezichthouder is. Wat opvalt is dat 7% dat niet weet. Daar is kennelijk in de informatievoorziening bij aanvang van de zittingsperiode geen (basis)informatie rondom dat deel van de eigen organisatie verstrekt. Het is een logisch gevolg van wat we in het vorige hoofdstuk al zagen: 65% krijgt informatie zoals deze niet ongevraagd.

Ja	58%
Nee	35%
Weet niet	7%

***Heeft de organisatie een toezichthouder? (n=436)***

Van de deelnemers die hebben aangegeven zeker te weten dat er een toezichthouder is en dat er in elk geval één artikel 24 overleg is geweest (n=257), geeft 38% aan dat de toezichthouder hierbij vaak of altijd aanwezig is. 43% van de respondenten geeft aan dat er nooit een toezichthouder aanwezig is.

Nooit	43%
Soms	19%
Vaak	8%
Altijd	30%

***Toezichthouder aanwezig bij de algemene-gang-van-zaken-vergadering (n=257)***

Uitgesplitst naar omvang van de OR/organisatie zien we dat vooral OR's van kleine en middelgrote organisaties hun toezichthouder weinig zien in een vergadering. De helft van deze OR's ziet de toezichthouder nooit in het artikel 24 overleg.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Nooit	49%	50%	37%	43%
Soms	27%	17%	17%	19%
Vaak	11%	5%	9%	8%
Altijd	14%	28%	37%	30%

***Toezichthouder aanwezig bij de algemene-gang-van-zaken-vergadering, naar omvang van de OR (n=257)***

Is de toezichthouder ook - zoals dit wettelijk verplicht is (tenzij de OR nadrukkelijk daar van af ziet) - aanwezig bij het overleg over een adviesaanvraag? We zien dat dit maar heel weinig gebeurt: volgens driekwart van de respondenten is de toezichthouder zelfs nooit aanwezig bij een overlegvergadering waarin een adviesaanvraag wordt besproken. We kunnen dan ook aannemen dat door OR's heel weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om een toezichthouder bij de bespreking van een adviesaanvraag uit te nodigen. Uit de praktijk horen we vaak dat zowel toezichthouders als ondernemingsraden ook niet weten dat de WOR dit voorschrijft. Dat is jammer, omdat adviesplichtige onderwerpen vaak ook goedkeuring van de toezichthouder nodig hebben. Welke dat precies zijn, staat in de statuten, de cao en/of het Burgerlijk Wetboek (bij een RvC).



Nooit	74%
Soms	20%
Vaak	2%
Altijd	4%

***Toezichthouder aanwezig bij de overlegvergaderingen wanneer er een adviesaanvraag wordt besproken (n=251)***

Bij grotere organisaties is er vaker een toezichthouder aanwezig bij het overleg over een adviesaanvraag dan bij kleinere organisaties. Bijna een derde van de deelnemers van grote OR's geeft aan dat een toezichthouder soms, vaak of altijd aanwezig is, tegenover slechts 15% van de deelnemers van kleine OR's .

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Nooit	85%	77%	69%	74%
Soms	13%	18%	24%	20%
Vaak	2%	2%	2%	2%
Altijd	0%	4%	5%	4%

***Toezichthouder aanwezig bij de overlegvergaderingen wanneer er een adviesaanvraag wordt besproken, naar omvang van de OR (n=251)***

Een ondernemingsraad kan ook buiten de overlegvergadering met de bestuurder om contact houden met de toezichthouder. Op welke manier(en) geven de respondenten vorm aan het contact met de toezichthouder?

Wordt er rechtstreeks met de toezichthouder vergaderd? De helft van de OR's doet dit nooit. In de praktijk geven ondernemingsraden veelal aan dat de bestuurder dat ook liever niet heeft. Deze is graag bij een vergadering tussen OR en RvC/RvT aanwezig.

Nooit	51%
Soms	40%
Vaak	3%
Altijd	6%

***Vergaderd de OR rechtstreeks met de toezichthouder? (n=251)***

Als we inzoomen zien we dat vooral OR's van ondernemingen die deel uitmaken van een buitenlands multinationaal concern weinig rechtstreeks met de toezichthouder vergaderen. Hier speelt wellicht mee dat in het toezichthoudend orgaan vaak functionarissen vanuit het concern zitten die niet zo bekend zijn met de Nederlandse wetgeving.

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Nooit	46%	59%	56%	64%	51%
Soms	45%	35%	35%	29%	40%
Vaak	3%	0%	3%	5%	3%
Altijd	7%	6%	6%	2%	6%

***Vergadert de OR rechtstreeks met de toezichthouder?, naar soort organisatie (n=251)***

Een andere vorm van contact is informeel, dus buiten vergaderingen om. Een derde van de respondenten geeft aan dat er nooit informeel contact is tussen OR en toezichthouder. Volgens ruim de helft van deelnemers is er soms informeel contact.

Nooit	33%
Soms	55%
Vaak	9%
Altijd	3%

***Informeel contact tussen OR en toezichthouder (n=251)***

Notulen van de overlegvergadering worden weinig gebruikt als middel om contact te onderhouden met de toezichthouder. 70% van de respondenten stuurt nooit notulen naar de toezichthouder.

Nooit	70%
Soms	9%
Vaak	3%
Altijd	18%

***OR stuurt notulen overlegvergadering ook naar toezichthouder (n=251)***

Een van de rollen van de toezichthouder is die van werkgever van de bestuurder. In het geval van de benoeming van een nieuwe bestuurder moet op grond van artikel 30 van de WOR hierover advies gevraagd worden aan de OR en zal de adviesaanvraag in de praktijk vaak vanuit

de RvC of RvT komen. Aan de respondenten (bij organisaties met een toezichthouder) die te maken hebben gehad met de benoeming van een nieuwe bestuurder is gevraagd of de OR door de toezichthouder hierover om advies is gevraagd. Het blijkt dat dat in ruim een kwart van de gevallen (28%) niet is gebeurd. Het zou dan nog kunnen dat het advies door de bestuurder zelf is gevraagd, maar waarschijnlijker is het dat het advies niet is gevraagd.

Ja	72%
Nee	28%

***Is de OR door de toezichthouder om advies gevraagd bij de benoeming van een nieuwe bestuurder? (n=195)***

Daar waar een toezichthouder is, kan er voor de OR een voordrachtsrecht - of zelfs een versterkt voordrachtsrecht - zijn op zetel(s) van de toezichthouder. De OR mag dan een kandidaat voor de RvT of RvC voordragen. In geval van het versterkt voordrachtsrecht kan van die voordracht van een kandidaat door de OR niet zomaar afgeweken worden. Het voordrachtsrecht van de OR kan onder andere geregeld zijn via het Burgerlijk Wetboek, andere wetgeving, cao en/of eigen statuten. De helft van de respondenten geeft aan dat hun OR een recht van voordracht heeft. Opvallend is dat 20% niet weet of er een voordrachtsrecht is. Belangrijk voor de OR is dan ook de statuten van de organisatie (die op basis van artikel 31 van de WOR aan het begin van de zittingsperiode verstrekt moeten worden) er eens op na te slaan. Daarin staat van alles geregeld, ook over toezichthouders.

Ja	51%
Nee	28%
Weet niet	20%

***Heeft de OR een recht van voordracht voor een of meer zetels in het toezichthoudend orgaan? (n=251)***

## PERSBERICHT

***37% van de OR's overlegt minder vaak met de bestuurder dan wettelijk vastgelegd***

### **Artikel 24 van de WOR wordt slecht nageleefd**

Volgens artikel 24 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moet de OR minimaal twee keer per jaar met de bestuurder spreken over de algemene gang van zaken van de onderneming. Vanuit het informatierecht staan er dan in elk geval financiële en personele onderwerpen op de agenda. Tevens moet in dit overleg worden aangegeven welke advies- en instemmingsplichtige besluiten er in voorbereiding zijn en wanneer de ondernemingsraad door middel van een advies- dan wel instemmingsaanvraag bij deze (voorgenomen) besluiten betrokken wordt.

Een belangrijk overleg, dat dus minimaal 2x per jaar moet plaatsvinden. Bij 20% van de ondernemingsraden wordt dit overleg echter maar 1x per jaar gehouden en bij 17% zelfs helemaal nooit.

Verder blijkt dat als dit overleg wel plaatsvindt, de toezichthouder vaak ontbreekt. Van de 59% van de ondernemingsraden waar minimaal 1x per jaar een artikel 24 overleg is geweest en die een toezichthouder hebben, geeft maar liefst 43% aan dat de toezichthouder nooit aanwezig is bij een algemene-gang-van-zaken-vergadering.

Wat veel mensen niet weten, is dat de WOR ook voorschrijft dat (een vertegenwoordiger van) de toezichthouder aanwezig dient te zijn bij een overlegvergadering tussen bestuurder en OR wanneer een adviesaanvraag wordt besproken. Het blijkt dan ook dat dit maar zeer weinig gebeurt. In 74% van de gevallen is de toezichthouder nooit aanwezig en slechts 4% van de OR's geeft aan dat de toezichthouder altijd aanwezig is bij de overlegvergadering wanneer een adviesaanvraag wordt besproken.

Tenslotte is er ook weinig direct contact tussen ondernemingsraad en toezichthouder. Zo geeft 33% van de ondervraagden aan nooit informeel contact te hebben met de toezichthouder.

## 5 De rechten en bevoegdheden van de OR

In de voorgaande hoofdstukken hebben we het advies-, instemmings-, informatie- en initiatiefrecht onder de loep genomen. In dit hoofdstuk gaan we na hoe in de praktijk wordt omgegaan met die rechten en bevoegdheden en welke invloed de OR denkt te hebben op de besluitvorming in de organisatie.

### **Benutting van en (on)duidelijkheid over rechten en bevoegdheden**

We starten de analyse met de overkoepelende vraag: *In hoeverre benut de OR volgens u zijn rechten en bevoegdheden?* Deze is gesteld op een 10-puntsschaal, zodat we als het ware een rapportcijfer kunnen geven.

Het gemiddelde cijfer is een 6,8. En alleen als we de uitsplitsing naar de omvang van de OR maken, zien we een verschil. Hoe kleiner de OR (en de organisatie), hoe minder de OR naar eigen zeggen zijn bevoegdheden benut.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Gemiddelde cijfer	6,0	6,8	7,1	6,8

***In hoeverre benut de OR volgens u zijn rechten en bevoegdheden?, naar omvang van de OR (n=436)***

Kijken we dan naar het oordeel van de OR over de bestuurder, dan zien we dat op de vraag: *In hoeverre voldoet de bestuurder volgens u aan zijn plichten voortvloeiend uit de WOR?* het gemiddelde cijfer een 6,4 is.

Ook hier zien we alleen op omvang van de OR een verschil. Hoe kleiner de OR, hoe minder de bestuurder volgens de deelnemers voldoet aan zijn plichten volgens de WOR.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Gemiddelde cijfer	5,9	6,4	6,6	6,4

***In hoeverre voldoet de bestuurder volgens u aan zijn plichten voortvloeiend uit de WOR?, naar omvang van de OR (n=436)***

Zijn de rechten en bevoegdheden duidelijk voor de OR? Bijna twee derde van de deelnemers is het eens met de stelling dat de rechten en bevoegdheden altijd duidelijk zijn.

Sterk mee oneens	3%	Oneens	36%
Mee oneens	33%		
Mee eens	55%	Eens	64%
Sterk mee eens	9%		

**De rechten en bevoegdheden van de OR zijn voor de OR altijd duidelijk (n=436)**

Als we naar de omvang van de OR uitsplitsen, dan is er met name bij kleine ondernemingsraden (en dus kleinere organisaties) meer onduidelijkheid. Deze onduidelijkheid neemt af met de omvang van de OR.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Oneens	48%	37%	32%	36%
Eens	52%	63%	68%	64%

**De rechten en bevoegdheden van de OR zijn voor de OR altijd duidelijk, naar omvang van de OR (n=436)**

Welke bevoegdheden zijn minder duidelijk voor de OR? De groep die *sterk mee eens* antwoordde op de vraag of de rechten en bevoegdheden altijd duidelijk waren, hebben we buiten beschouwing gelaten. Er is vooral onduidelijkheid over het adviesrecht, het instemmingsrecht en het informatierecht. Rond de 30% van de deelnemers geeft aan dat hierover nooit onduidelijkheid is. Bij de overige 70% van de deelnemers komt onduidelijkheid over deze rechten soms of - in mindere mate - vaak voor. Het komt gelukkig bijna niet voor dat er bij de OR *altijd* onduidelijkheid is over bepaalde rechten en bevoegdheden (1%).

	Faciliteiten	Informatierecht	Initiatiefrecht	Adviesrecht	Instemmingsrecht
Nooit	41%	32%	39%	29%	31%
Soms	46%	53%	47%	59%	55%
Vaak	12%	14%	13%	12%	11%
Altijd	1%	1%	1%	1%	2%

**In hoeverre is er bij de OR onduidelijkheid over... (n=395)**

Ruim de helft van de respondenten (56%) geeft aan dat er wel eens discussie is met de bestuurder over de rechten en bevoegdheden van de OR.

Sterk mee oneens	6%	Oneens	56%
Mee oneens	50%		
Mee eens	42%	Eens	44%
Sterk mee eens	2%		

***De OR en de bestuurder zijn het altijd eens over de rechten en bevoegdheden van de OR (n=395)***

Hier zijn geen noemenswaardige verschillen naar de omvang van de OR, maar wel naar het soort organisatie. Van de deelnemers uit Nederlandse concerns geeft slechts 27% aan dat OR en bestuurder het altijd eens zijn over de rechten en bevoegdheden van de OR, beduidend minder dan de 44% in het algemeen. Hier is dus veel meer discussie over rechten en bevoegdheden.

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Oneens	53%	71%	59%	56%	56%
Eens	47,3%	27%	41%	44%	44%

***De OR en de bestuurder zijn het altijd eens over de rechten en bevoegdheden van de OR, naar soort organisatie (n=395)***

Bij de deelnemers die aangeven dat er wel eens discussie is, is doorgevraagd waarover dan discussie is. We zien in het algemeen dat er vaker *wel* discussie is dan *nooit*. De meeste discussie leveren het adviesrecht en het instemmingsrecht op en daarna het informatierecht. Het merendeel blijft in de categorie *soms*, maar het is toch zorgelijk dat OR en bestuurder er over het geheel genomen blijkbaar ook vaak niet in slagen het over het advies-, instemmings- en informatierecht eens te worden.

	Faciliteiten	Informatie-recht	Initiatief-recht	Advies-recht	Instemmings-recht
Nooit	41%	32%	53%	21%	24%
Soms	51%	58%	42%	66%	63%
Vaak	8%	10%	4%	13%	12%
Altijd	1%	1%	1%	1%	1%

***In hoeverre is er tussen de OR en bestuurder discussie over... (n=429)***

### **De invloed van de OR**

Zoals het zo mooi staat in de Wet op de ondernemingsraden: *...is het in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen... om een ondernemingsraad in te stellen.* Dat betekent dat de OR ook echt invloed op het beleid en op de besluitvorming van de onderneming mag uitoefenen. Hoe verloopt die invloed via de verschillende rechten en bevoegdheden?

De eerste stelling gaat over het adviesrecht. Vinden de ondernemingsraden dat ze invloed hebben kunnen uitoefenen met dit recht? In de meeste gevallen is dat zo. Bijna driekwart van de deelnemers geeft aan dat zij door middel van het adviesrecht voldoende invloed hebben gehad op de besluitvorming. Maar nog ruim een kwart is niet tevreden. Zij vinden dat zij onvoldoende invloed hebben gehad op de besluitvorming via het adviesrecht.

Sterk mee oneens	3%	Oneens	28%
Mee oneens	25%		
Mee eens	66%	Eens	72%
Sterk mee eens	6%		

***De OR heeft in 2015 door middel van het adviesrecht voldoende invloed gehad op de besluitvorming (n=436)***

Uitgesplitst naar omvang van de OR, zien we dat vooral bij kleine OR's het beeld minder gunstig is dan het algemene beeld. Slechts iets meer dan de helft van de respondenten bij kleine OR's vindt dat zij door middel van het adviesrecht voldoende invloed hebben gehad op de besluitvorming.



	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Oneens	45%	26%	24%	28%
Eens	55%	75%	76%	72%

***De OR heeft in 2015 door middel van het adviesrecht voldoende invloed gehad op de besluitvorming, naar omvang van de OR (n=436)***

Als het gaat om invloed via het instemmingsrecht, zien we bijna hetzelfde beeld. Driekwart van de ondernemingsraden vindt dat zij door middel van het instemmingsrecht voldoende invloed hebben kunnen uitoefenen op de besluitvorming; een kwart van de ondernemingsraden vindt dat niet.

Sterk mee oneens	4%	Oneens	24%
Mee oneens	20%		
Mee eens	66%	Eens	76%
Sterk mee eens	10%		

***De OR heeft in 2015 door middel van het instemmingsrecht voldoende invloed gehad op de besluitvorming (n=436)***

Ook hier weer een somberder beeld bij kleine organisaties:

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Oneens	36%	22%	21%	24%
Eens	64%	78%	79%	76%

***De OR heeft in 2015 door middel van het instemmingsrecht voldoende invloed gehad op de besluitvorming, naar omvang van de OR (n=436)***

In hoofdstuk 2 zagen we al dat bij het adviesrecht in 60% van de gevallen wordt aangegeven dat er wel eens (of vaker) geen advies wordt gevraagd. Als het gaat om het instemmingsrecht kwam naar voren dat in bijna 40% van de gevallen 1 keer of vaker geen instemming wordt gevraagd. Een deel van de ervaren onvoldoende invloed kan er dus in zitten dat men vindt dat de OR onvoldoende betrokken is bij de besluitvorming. Daarnaast kan het zijn dat men vindt dat de ideeën van de OR onvoldoende zijn mee- of overgenomen in de uiteindelijke besluiten.

Naast het advies en de instemming die over verschillende aangelegenheden verplicht moeten worden gevraagd, kent de WOR ook het initiatiefrecht. De OR mag zelf voorstellen doen als het gaat

om aangelegenheden die de onderneming betreffen. De ervaren invloed op de besluitvorming via het initiatiefrecht is lager. Net iets meer dan de helft van de deelnemers geeft aan in 2015 door middel van het initiatiefrecht voldoende invloed te hebben gehad op de besluitvorming. Daarentegen geeft 48% van de ondernemingsraden aan onvoldoende invloed te hebben gehad. Dit is vooral te verklaren doordat ondernemingsraden beduidend minder van het initiatiefrecht gebruik maken dan van het advies- of instemmingsrecht; maar liefst een derde van de OR's maakte zelfs geen enkele keer gebruik van het initiatiefrecht in 2015 (zie hoofdstuk 3). Dat zien we in de uitkomst terug. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat het initiatiefrecht een minder effectief middel is om invloed te hebben/krijgen op de besluitvorming.

Sterk mee oneens	9%	Oneens	48%
Mee oneens	39%		
Mee eens	49%	Eens	52%
Sterk mee eens	3%		

**De OR heeft in 2015 door middel van het initiatiefrecht voldoende invloed gehad op de besluitvorming (n=436)**

Wat is nu de inschatting van de ondernemingsraden over de bijdrage aan de besluitvorming in de organisatie in het algemeen? Dit hebben we op een tienpuntsschaal gevraagd (als een rapportcijfer). De ondernemingsraden geven zichzelf gemiddeld een 6,8. In kleine organisaties (OR's tot en met 5 zetels) is de score behoorlijk wat lager (6,1).

t/m 5 zetels	6,1
6 t/m 10 zetels	6,8
11 of meer zetels	6,9
Totaal	6,8

**De bijdrage van de OR aan besluitvorming, naar omvang van de OR (n=436)**

En hoeveel procent van alle onderwerpen die in 2015 door de OR zijn behandeld, is naar tevredenheid afgehandeld? Het gemiddelde percentage is hier 72% (niet in tabel). Er is weinig verschil te vinden als we uitsplitsten naar omvang van de OR, sector of soort organisatie.

### **Aanpassing van de WOR?**

Moet de Wet op de ondernemingsraden worden aangepast? Er wordt veel geschreven over vernieuwing van de medezeggenschap. Wij zijn

benieuwd of die vernieuwing voor de deelnemers (ook) kan zitten in een aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden. Ruim 60% van de respondenten vindt het niet nodig om de WOR aan te passen. Het grootste deel geeft daarvoor als reden dat de WOR voldoende instrumenten biedt.

Kijken we naar de 39% van de deelnemers die aangeeft wel een aanpassing in de WOR noodzakelijk te vinden, dan blijkt dat het grootste deel de WOR gedateerd vindt. In de open antwoorden worden daarnaast met name de volgende zaken genoemd:

- De WOR is niet altijd duidelijk, is moeilijk te interpreteren, voor meer uitleg vatbaar: 23 keer
- De maatschappij verandert en daarmee de onderwerpen en de vorm voor de OR: 16 keer
- De WOR is meer voor het bedrijfsleven geschreven: 3 keer
- De WOR werkt lastig bij internationale besluiten: 3 keer

Ja, omdat de WOR incompleet is	6%	ja	39%
Ja, omdat de WOR gedateerd is	19%		
Ja, om andere redenen	14%		
Nee, omdat de WOR voldoende instrumenten biedt	42%	nee	62%
Nee, omdat de WOR nog steeds aansluit op de praktijk van nu	16%		
Nee, om andere redenen:	4%		

**Is het noodzakelijk om de WOR op punten aan te passen? (n=436)**

Conclusie: we zien de roep om vernieuwing terug, maar voor een beperkt deel van de ondernemingsraden. En dan gaat het zowel over de onderwerpen als over de vorm van medezeggenschap die past bij anders samenwerken. Voor het merendeel van de ondernemingsraden werkt de WOR echter prima. Hooguit zouden de daarin vervatte rechten en bevoegdheden wat minder onduidelijkheid moeten opleveren.

Tenslotte hebben we aan de deelnemers die aangaven aanpassing van de WOR nodig te vinden nog gevraagd op welke punten zij de wet zouden willen aanpassen. Uit de antwoorden is een top 5 op rij gezet. Er zijn twee onderwerpen die er uit springen. Ruim de helft van de deelnemers geeft aan meer instemmingsrecht te willen op twee punten: voor alle secundaire arbeidsvoorwaarden en bij reorganisaties. Voorts geeft 40% van de respondenten aan dat betere vrijstelling voor het OR-werk gewenst is. Dat resultaat sluit aan bij het verschil dat

we hebben gevonden tussen het aantal bestede uren en het aantal vrijgestelde uren voor het OR-werk (zie hoofdstuk 6).

Ruim een kwart van de deelnemers (27%) ziet verder een grotere rol voor zich bij de beloning van de bestuurder, namelijk een adviesrecht over die beloning. Dit komt naar voren op het moment dat de minister van Sociale Zaken bezig is het informatierecht over de beloning van de bestuurder anders in de WOR onder te brengen (van artikel 31, Wet Harrewijn naar artikel 23 over de overlegvergadering). Dat sluit dus niet op elkaar aan.

Ook bijzonder is dat nog steeds een kwart van de respondenten die de WOR wil aanpassen, vraagt om een vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure. Blijkbaar is deze procedure ondanks het vervallen van de handtekeningen-eis in 2013 nog steeds complex voor een groot aantal ondernemingsraden.

Uitbreiding instemmingsrecht voor alle secundaire arbeidsvoorwaarden (niet alleen pensioen-, winstdeling- en spaarregelingen)	53%
Instemmingsrecht in plaats van adviesrecht bij reorganisaties	52%
Betere vrijstelling voor het OR-werk	40%
Instellen adviesrecht over de beloning van bestuurders	27%
Vereenvoudigen van de verkiezingsprocedure	25%

**Top 5 punten om de WOR op aan te passen (n=169)**

## PERSBERICHT

***Meer dan de helft van de OR's heeft discussie met bestuurder over zijn rol***  
**Bij 36% van de OR's is onduidelijkheid over rechten en bevoegdheden**

Ondernemingsraden vinden zelf dat ze hun rechten en bevoegdheden niet optimaal benutten. Gemiddeld geven ze het cijfer 6.8 op een 10-puntsschaal.

Ondernemingsraden geven hun bestuurder een 6.4 als gevraagd wordt of deze aan zijn plichten voldoet die voortkomen uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Een van de redenen dat ondernemingsraden hun rechten en bevoegdheden niet optimaal benutten is dat bij 36% van de ondernemingsraden de rechten en bevoegdheden niet altijd duidelijk zijn. En die onduidelijkheid bestaat bijna evenveel over zowel het advies-, informatie-, initiatief- als instemmingsrecht.

In 56% van de gevallen heeft de OR wel eens discussie met zijn bestuurder over de rol van de OR. Het meeste discussie is er over het adviesrecht, maar liefst 80% van de OR's verschilt daar wel eens van mening over met zijn bestuurder.

Dat verklaart wellicht ook de 28% van de ondernemingsraden die vindt dat zij door middel van het adviesrecht onvoldoende invloed heeft gehad op de besluitvorming.

Over het middel instemmingsrecht zijn de ondernemingsraden iets tevredener. Daar vindt 76% dat er door dit middel voldoende invloed is uitgeoefend op de besluitvorming.

48% van de ondernemingsraden geeft aan door middel van het initiatiefrecht onvoldoende invloed te hebben gehad op de besluitvorming. Dit is vooral te verklaren doordat ondernemingsraden beduidend minder van het initiatiefrecht gebruik maken dan van advies- of instemmingsrecht; maar liefst een derde van de OR's maakte in 2015 zelfs geen enkele keer gebruik van het initiatiefrecht.

Gemiddeld geeft de OR zichzelf een 6,8 als er gevraagd wordt naar de bijdrage van de OR aan de besluitvorming in de organisatie. Op veel vlakken kan de rol en de duidelijkheid over de rechten en bevoegdheden van de OR dus nog verbeterd worden.

## 6 Faciliteiten: tijd, ambtelijk secretaris en externe deskundigen

Deelnemen aan de ondernemingsraad kost tijd en vraagt soms specialismen die de OR niet in huis heeft. In de Wet op de ondernemingsraden worden de faciliteiten die je als OR(-lid) redelijkerwijs nodig hebt voor de vervulling van je taken in principe goed geregeld (artikelen 16, 17, 18 en 22 WOR). In dit hoofdstuk gaan we in op de tijdsbesteding aan het OR-werk en op de mogelijke ondersteuning van de OR door een ambtelijk secretaris en door middel van de hulp van externe deskundigen.

### Tijd voor het OR-werk

Een belangrijke faciliteit is de tijd die een OR-lid mag besteden aan zijn OR-werkzaamheden. We hebben op een aantal manieren gekeken naar deze tijdsbesteding. Een eerste vraag die interessant is, is of er voldoende tijd en ruimte voor het OR werk is. Bijna driekwart van de deelnemende OR-leden aan dit onderzoek geeft aan voldoende tijd en ruimte te hebben.

Oneens	27%
Eens	73%

***Ik heb voldoende tijd en ruimte voor mijn OR-werk (n=336)***

Die voldoende tijd en ruimte zijn echter niet altijd formeel geregeld, ruim een derde (36%) van de ondernemingsraadsleden geeft namelijk aan niet voldoende vrijgesteld te worden voor het OR-werk.

Oneens	36%
Eens	64%

***Ik word voldoende vrijgesteld voor mijn OR-werk (n=336)***

Als we dan verder inzoomen op de tijd die in de praktijk besteed wordt aan het OR-werk en de tijd waarvoor de deelnemer is vrijgesteld, en op het verschil tussen die twee, dan blijkt dat hoe groter de OR (en dus de organisatie) hoe meer uren vrijstelling en hoe meer uren in de praktijk besteed. Het verschil tussen het aantal vrijgestelde uren en het aantal

uren in de praktijk besteed blijft nagenoeg gelijk, de OR-leden zijn ongeveer anderhalf uur per week te weinig formeel vrijgesteld voor het doen van hun OR-werk.

	Hoeveel uren tijd besteed je in de praktijk aan je OR-werk gemiddeld per week?	Hoeveel uren tijd ben je gemiddeld per week vrijgesteld voor je OR-werk?	Verskil tussen uren vrijgesteld en uren praktijk per week
t/m 5 zetels	3,7	2,2	-1,5
6 t/m 10 zetels	6,2	4,7	-1,5
11 of meer zetels	11,9	10,3	-1,6
Totaal	8,1	6,6	-1,5

**Gemiddelde tijd in uren per week besteed aan en vrijgesteld voor OR-werk. Verschil uren vrijgesteld en uren praktijk per week, naar omvang van de OR (n=336)**

Bezien naar sector, blijkt dat OR-leden bij de overheid beduidend meer tijd besteden aan en ook meer zijn vrijgesteld voor het OR-werk dan in de profit- en de non-profitsector. De verschillen tussen de tijd waarvoor men is vrijgesteld en de tijd die men in de praktijk aan het OR-werk besteedt, zijn tussen de sectoren echter niet groot.

	Hoeveel uren tijd besteed je in de praktijk aan je OR-werk gemiddeld per week?	Hoeveel uren tijd ben je gemiddeld per week vrijgesteld voor je OR-werk?	Verskil tussen uren vrijgesteld en uren praktijk per week
Profit	7,9	6,1	-1,8
Non-profit	7,3	6,0	-1,3
Overheid	9,9	8,6	-1,3
Totaal	8,1	6,6	-1,5

**Gemiddelde tijd in uren per week besteed aan en vrijgesteld voor OR-werk. Verschil uren vrijgesteld en uren praktijk per week, naar sector (n=336)**

Deze verschillen zijn wel groot naar soort organisatie. Bij zelfstandige organisaties en Nederlandse concerns, alleen actief in Nederland, is het minste verschil te vinden (ongeveer een uur) tussen vrijgestelde en daadwerkelijk bestede tijd, terwijl er bij (zowel Nederlandse als buitenlandse) multinationals een gat is van gemiddeld 2 tot 2,5 uur per week.

	Hoeveel uren tijd besteed je in de praktijk aan je OR-werk gemiddeld per week?	Hoeveel uren tijd ben je gemiddeld per week vrijgesteld voor je OR-werk?	Verskil tussen uren vrijgesteld en uren praktijk per week
Zelfstandige organisatie	7,2	6,0	-1,2
Onderdeel Nederlands concern	11,5	10,5	-1,0
Onderdeel Nederlandse multinational	10,5	8,0	-2,5
Onderdeel buitenlandse multinational	8,0	5,9	-2,1
Totaal	8,1	6,6	-1,5

**Gemiddelde tijd in uren per week besteed aan en vrijgesteld voor OR-werk. Verschil uren vrijgesteld en uren praktijk per week, naar soort organisatie (n=336)**

### Ondersteuning door ambtelijk secretaris

De ambtelijk secretaris (AS) is een professionele kracht die de ondernemingsraad ondersteunt bij het OR-werk. De mogelijkheid van ondersteuning door een ambtelijk secretaris is geregeld onder de faciliteiten in de WOR (als dit voor de OR redelijkerwijs noodzakelijke voorzieningen dan wel kosten zijn), of in sommige cao's zoals de cao Jeugdzorg en de cao Ziekenhuizen.

Van de deelnemers aan het onderzoek die OR-lid zijn (n=336), geeft bijna de helft aan dat de OR ondersteund wordt door een ambtelijk secretaris.



Daarnaast hebben ook 100 ambtelijk secretarissen de vragenlijst ingevuld. Als we hen toevoegen (zij vertegenwoordigen een OR die wordt ondersteund door een AS tenslotte), stijgt het percentage ondernemingsraden in ons onderzoek dat wordt ondersteund door een AS tot ruim de helft (58%).

Ja	58%
Nee	42%

**Wordt de OR ondersteund door een AS (n=436)**

Als we de omvang van de OR in ogenschouw nemen, blijkt dat de mate waarin sprake is van ambtelijke ondersteuning (zoals verwacht) sterk toeneemt met de grootte van de OR.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Ja	22%	52%	76%	58%
Nee	78%	48%	24%	42%

**Wordt de OR ondersteund door een AS, naar omvang van de OR (n=436)**

Verder valt op dat bij multinationale concerns, of die nu van buitenlandse of Nederlandse oorsprong zijn, verhoudingsgewijs veel minder ondernemingsraden dan bij alleen in Nederland actieve organisaties of concerns, ondersteuning van een ambtelijk secretaris hebben.

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational	Totaal
Ja	66%	69%	45%	42%	58%
Nee	34%	31%	55%	58%	42%

**Wordt de OR ondersteund door een AS, naar soort organisatie (n=436)**

Uitgesplitst naar sectoren hebben ondernemingsraden in de profitsector verreweg het laagste percentage ondersteuning door een ambtelijk secretaris (40%). De overheid en de non-profitsector scoren ongeveer gelijk met driekwart van de OR's.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Ja	40%	74%	75%	58%
Nee	60%	26%	25%	42%

**Wordt de OR ondersteund door een AS, naar sector (n=436)**

Voor hoeveel uur is de ambtelijk secretaris beschikbaar voor de OR, en voor hoeveel uur maakt de OR gebruik van de AS? Deze vraag is alleen gesteld is aan de leden van OR's die een AS tot hun beschikking hebben.

Gemiddeld heeft de OR in theorie bijna 18 uur per week beschikking over de AS, maar blijktbaar lukt het maar om voor 16,5 uur van de AS gebruik te maken. Heeft de AS het misschien nog te druk met andere zaken?

De grootste verschillen in uren zien we als we naar omvang van de OR uitsplitsen. Kleine OR's hebben niet alleen veel minder vaak de beschikking over een AS dan (middel)grote OR's, maar ook over veel minder uren (gemiddeld 2,7 uur ter beschikking, en nog geen 2 uur in de praktijk een beroep op kunnen doen). In de praktijk zien we dat de ambtelijke ondersteuning bij kleine OR's vooral bestaat uit notuleren, hetgeen het lage aantal uren ondersteuning kan verklaren.

	Hoeveel uur doet de OR gemiddeld per week in de praktijk een beroep op de ambtelijk secretaris?	Hoeveel uur mag de OR gemiddeld per week volgens afspraak met de bestuurder een beroep doen op de ambtelijk secretaris
t/m 5 zetels	1,9	2,7
6 t/m 10 zetels	10,1	11,0
11 of meer zetels	21,5	23,0
Totaal	16,5	17,8

**Gemiddelde tijd beroep op AS en gemiddelde tijd formeel AS ter beschikking (n=255)**

### Ondersteuning door externe deskundigen

Een ondernemingsraad kan zich laten ondersteunen door een deskundige/adviseur. Die deskundige/adviseur kan binnen de eigen onderneming gevonden worden, maar mag ook van buitenaf ingehuurd worden. De OR bepaalt zelf of hij een deskundige op een onderwerp nodig heeft. Na het vooraf overleggen van een offerte worden de kosten door de ondernemer betaald. Wij willen weten of en hoe vaak er gebruik is gemaakt van een externe deskundige/adviseur, voor wat voor soort opdrachten dat gebeurde en of de inschakeling van een externe deskundige/adviseur ook punt van discussie met de bestuurder is geweest.

Bijna driekwart van de ondernemingsraden heeft in 2015 een beroep gedaan op een externe deskundige/adviseur. Hoe groter de OR, hoe meer van ondersteuning door een externe deskundige gebruik is gemaakt.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Ja	63%	70%	78%	73%
Nee	47%	30%	22%	27%

**Beroep op externe deskundige/adviseur, naar omvang van de OR, 2015 (n=436)**

Voor wat voor soort opdracht is de externe deskundige/adviseur ingeschakeld? Van de deelnemers die aangaven in 2015 een externe deskundige/adviseur te hebben ingeschakeld, geeft 35% aan een kort consult te hebben gehad, ruim de helft een kort traject en ruim een kwart een lang traject (er waren per OR meer antwoorden mogelijk waardoor het totaal opgeteld dus meer dan 100% is).

Kort consult	35%
Kort traject (1 tot 5 dagdelen)	54%
Lang traject (5 of meer dagdelen)	27%

**Soort opdracht waarvoor externe deskundige/adviseur is ingeschakeld, 2015 (n=316)**

Uitgesplitst naar sectoren zijn er vooral bij OR's in de non-profitsector verhoudingsgewijs veel korte en weinig lange trajecten met een externe deskundige/adviseur.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Kort consult	36%	35%	34%	35%
Kort traject (1 tot 5 dagdelen)	47%	61%	57%	54%
Lang traject (5 of meer dagdelen)	35%	17%	26%	27%

**Soort opdracht waarvoor externe deskundige/adviseur is ingeschakeld, 2015, naar sector (n=316)**

Bij kleine ondernemingsraden zien we meer korte consulten dan bij de grotere OR's. En kleine ondernemingsraden scoren veel lager op korte en lange trajecten dan de grotere OR's.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Kort consult	48%	30%	35%	35%
Kort traject (1 tot 5 dagdelen)	38%	60%	53%	54%
Lang traject (5 of meer dagdelen)	17%	22%	34%	27%

**Soort opdracht waarvoor externe deskundige/adviseur is ingeschakeld, 2015, naar omvang van de OR (n=316)**

Het recht op het inschakelen van een deskundige/adviseur is volgens de WOR een zelfstandig recht, dat wil zeggen de OR is daarvoor niet afhankelijk van de toestemming van de bestuurder. De OR moet de bestuurder vooraf wel in kennis stellen van de kosten die gemoeid zijn met de raadpleging van een externe deskundige. Ondanks dit zelfstandige recht op inschakeling van een (externe) deskundige, geeft 4% van de respondenten aan dat zij als OR in 2015 van de bestuurder geen toestemming hebben gekregen om een externe deskundige/adviseur in te schakelen.

Ja	4%
Nee	96%

**Geen toestemming gegeven voor inschakeling externe deskundige/adviseur, 2015 (n=436)**

## PERSBERICHT

### ***Grootste knelpunten bij multinationale concerns***

#### **27% van de OR-leden heeft te weinig tijd voor OR-werk**

Een belangrijke faciliteit voor OR's is de tijd die een OR-lid mag besteden aan zijn OR-werkzaamheden. Gemiddeld besteedt een OR-lid 8,1 uur per week aan OR-werk, terwijl hij maar voor 6,6 uur vrijgesteld wordt.

Bij multinationale concerns is het verschil het grootst. Bij Nederlandse multinationale concerns besteedt een OR-lid zelfs 2,5 uur per week meer aan OR-werk dan waarvoor hij vrijgesteld wordt.

Bovendien hebben ondernemingsraden van multinationale concerns minder ondersteuning van een ambtelijk secretaris dan zelfstandige concerns.

Frappant is dat OR's die de beschikking hebben over de ondersteuning van een ambtelijk secretaris, deze niet volledig benutten.

Gemiddeld heeft een OR namelijk bijna 18 uur per week beschikking over een ambtelijk secretaris, maar wordt er maar voor 16,5 uur gebruik van gemaakt. Blijkbaar is het in de praktijk lastig om van alle uren gebruik te maken.

Een andere faciliteit die de ondernemingsraad ter beschikking heeft is dat hij zich kan laten ondersteunen door een adviseur bij lastige onderwerpen. In 2015 heeft 73% van de OR's een beroep gedaan op een externe deskundige. Dat is een lichte stijging in vergelijking met 2014. Het ging hier veelal om korte consults of adviestrajecten. In 2015 is het in 4% van de gevallen gebeurd dat de OR een extern deskundige wilde inschakelen, maar de bestuurder geen toestemming gaf.

## 7 OR en scholing

Leden van de ondernemingsraad hebben volgens de WOR een zelfstandig recht op minimaal 5 scholingsdagen per jaar. Leden van door de OR formeel ingestelde commissies hebben recht op minimaal drie scholingsdagen per jaar. Wanneer je als OR-lid in één of meer commissies zit, heb je dus recht op minimaal 8 dagen voor scholing per jaar. Minimaal 5 dagen scholing per jaar zijn volgens de Nederlandse wetgever nodig voor een ‘gemiddelde’ OR in een ‘normale’ bedrijfssituatie. Het scholingsrecht is een zelfstandig wettelijk recht omdat de gebruikmaking van het recht onafhankelijk is van een eventuele toestemming van de bestuurder om scholing te volgen. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag in hoeverre door de OR-leden gebruik wordt gemaakt van hun scholingsrecht en tevens onderzoeken we in hoeverre de zelfstandigheid van dit recht in de praktijk gestalte krijgt.

### Door OR leden gevolgde scholing

Allereerst hebben we gevraagd hoeveel dagen men in 2015 scholing heeft gevolgd met de hele OR (en/of met OR-commissies). Het blijkt dan dat verhoudingsgewijs de meeste ondernemingsraden (iets meer dan een kwart) 2 dagen op scholing zijn geweest. 15% van de OR's heeft 5 of meer dagen scholing gevolgd en 17% heeft in 2015 in het geheel geen scholing gevolgd. Het gemiddeld aantal dagen dat men in 2015 met de hele OR (en/of met OR-commissies) scholing heeft gevolgd is iets meer dan 2,5.

Geen scholing gevolgd	17%
1 dag	12%
2 dagen	26%
3 dagen	18%
4 dagen	12%
5 dagen	7%
Meer dan 5 dagen	8%
Totaal	100%
Gemiddeld aantal dagen	2,6

**Aantal dagen scholing gevolgd met de hele OR (en/of met OR-commissies), 2015 (n=336)**

Daarnaast hebben we gevraagd hoeveel dagen men in 2015 individuele scholing op OR-thema's/competenties heeft gevolgd. Dan blijkt dat 36% van de OR-leden 1 of 2 dagen individuele scholing heeft gevolgd en 14% 3 of meer dagen. Precies de helft van de OR-leden heeft in 2015 in het geheel geen individuele scholing op OR-thema's/competenties gevolgd. Het gemiddeld aantal dagen dat men in 2015 individueel scholing heeft gevolgd ligt op iets meer dan 1.

Geen scholing gevolgd	50%
1 dag	21%
2 dagen	15%
3 dagen	6%
4 dagen	3%
5 dagen	2%
Meer dan 5 dagen	3%
Totaal	100%
Gemiddeld aantal dagen	1,1

***Aantal dagen individuele scholing op OR-thema's/competenties gevolgd, 2015 (n=336)***

Over het geheel genomen hebben de OR-leden in 2015 minder scholing (met de hele OR of met een commissie en individueel op OR-thema's/competenties) gevolgd dan in 2014. 31% van de respondenten geeft namelijk aan in 2015 minder scholing te hebben gevolgd dan in 2014, terwijl slechts 14% van de respondenten zegt meer scholing te hebben gevolgd. 42% zegt in 2015 evenveel scholing te hebben gevolgd als in 2014.

Minder dan in 2014	31%
Meer dan in 2014	14%
Evenveel als in 2014	42%
Niet van toepassing	13%

***Scholing gevolgd door OR-leden in 2015, vergeleken met 2014 (n=336)***

Voor de OR-leden die in 2015 minder scholing hebben gevolgd dan in 2014 vormt de belangrijkste reden daarvoor (25%) dat men in vergelijking met 2015 minder tijd voor scholing beschikbaar had dan in 2014. De één na belangrijkste reden is dat men in 2015 minder scholing nodig had (23%). Voor de OR-leden die in 2015 meer scholing hebben gevolgd dan in 2014 vormt de belangrijkste reden (20%) dat er in 2015 meer budget voor scholing beschikbaar was dan in het jaar

ervoor, hoewel er ook een grote groep respondenten is (31%), die stelt dat het toeval is dat er in 2015 meer scholing is gevolgd.

Minder tijd voor scholing	25%
Minder budget	8%
Minder scholing nodig	23%
Toeval	19%
Andere redenen	25%

**Belangrijkste reden waarom in 2015 minder scholing gevolgd dan in 2014 (n=104)**

Meer tijd voor scholing	16%
Meer budget	20%
Meer scholing nodig	12%
Toeval	31%
Andere redenen	20%

**Belangrijkste reden waarom in 2015 meer scholing gevolgd dan in 2014 (n=49)**

In welke sector hebben OR-leden in 2015 de meeste scholing gevolgd? Over het geheel genomen is het antwoord hierop: in de overheidssector, hoewel de verschillen erg klein zijn. Bij de overheid werd in elk geval de meeste scholing met de hele OR (of met OR-commissies) gevolgd, het gemiddelde ligt op bijna 3 dagen. In de non-profitsector gebeurde dit het minst (gemiddelde van bijna 2,5 dag).

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Scholing met hele OR of commissie	2,7	2,4	2,9	2,6
Individuele scholing	1,1	1,3	1,1	1,1
Totaal	3,8	3,7	4,0	3,7

**Gemiddeld aantal dagen scholing gevolgd met de hele OR (en/of met OR-commissies) en gemiddeld aantal dagen individuele scholing op OR-thema's/competenties gevolgd, 2015, naar sector (n=336)**

Uitgesplitst naar grootte van de OR blijkt dat in 2015 verreweg de meeste scholing is gevolgd door leden van grote ondernemingsraden. Het gemiddelde aantal dagen scholing gevolgd met de hele OR (en/of met commissie) is voor kleine OR's 1,5 terwijl het gemiddelde voor grote OR's op bijna 3,5 ligt. En het gemiddelde aantal dagen individuele scholing op OR-thema's/competenties ligt voor leden van



kleine OR's op iets meer dan 0,5 terwijl dat voor leden van grote OR's op 1,5 ligt.

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Scholing met hele OR of commissie	1,5	2,4	3,3	2,6
Individuele scholing	0,7	1,0	1,5	1,1
Totaal	2,2	3,4	4,8	3,7

**Gemiddeld aantal dagen scholing gevolgd met de hele OR (en/of met OR-commissies) en gemiddeld aantal dagen individuele scholing op OR-thema's/competenties gevolgd, 2015, naar omvang van de OR (n=336)**

Tenslotte zijn er ook verschillen naar soort organisatie. Het valt op dat leden van ondernemingsraden binnen Nederlandse concerns die alleen actief zijn in Nederland in 2015 het minst scholing hebben gevolgd (zowel scholing met de hele OR en/of commissie als individuele scholing).

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
Scholing met hele OR of commissie	2,6	2,1	2,8	2,8
Individuele scholing	1,3	0,9	1,4	0,8
Totaal	3,9	3,0	4,2	3,6

**Gemiddeld aantal dagen scholing gevolgd met de hele OR (en/of met OR-commissies) en gemiddeld aantal dagen individuele scholing op OR-thema's/competenties gevolgd, 2015, naar soort organisatie (n=336)**

Verwachten de OR-leden in 2016 meer of minder scholing te volgen dan in 2015? Deze vraag hebben we ook voorgelegd. Verreweg de meeste respondenten (91%) verwachten in 2016 evenveel of méér scholing te gaan volgen. Het gaat dan zowel om scholing met de hele OR/commissies als om individuele scholing.

Meer dan in 2015	49%
Minder dan in 2015	7%
Evenveel als in 2015	42%
Niet van toepassing	2%

**Verwachting te volgen scholing in 2016, vergeleken met 2015 (n=336)**

### Onderbenutting van het scholingsrecht

Hiervoor zagen we al dat de onderbenutting van het scholingsrecht door OR's/OR-leden bijzonder groot is. Slechts 15% van de OR's heeft in 2015 vijf of meer dagen collectieve scholing (scholing met de hele OR en/of met OR-commissies) gevolgd. Dit percentage wordt slechts in beperkte mate opgekrikt door de deelname aan individuele scholing, gezien het gemiddelde van 1 dag voor individuele scholing in 2015. Aan de OR-leden die minder scholingsdagen hebben gebruikt dan waar zij wettelijk recht op hebben (bijna 70% van de respondenten), is gevraagd wat daarvan de reden is. Het blijkt dan dat de grootste groep respondenten (ongeveer een derde) aangeeft dat zij minder scholing nodig hadden dan het wettelijk minimum. De op een na meest opgegeven reden is het gebrek aan tijd: 28% van de respondenten stelt minder gebruik te hebben gemaakt dan het wettelijk minimum van 5 dagen door een gebrek aan tijd.

Gebrek aan tijd	28%
Gebrek aan budget	12%
Minder scholing nodig dan wettelijk recht	34%
Niet bewust van recht op meer scholing	6%
Andere redenen	20%

**Belangrijkste reden waarom men minder scholingsdagen heeft gebruikt dan de minimaal 5 dagen waar volgens de WOR recht op is, 2015 (n=230)**

Uitgesplitst naar sectoren en naar grootte van de OR zien we met name in de non-profitsector en bij kleine OR's een iets afwijkend beeld: hier wordt het gebrek aan tijd het meest genoemd als belangrijkste reden waarom men minder scholingsdagen heeft gebruikt dan de 5 dagen waar men wettelijk recht op heeft. Uitgesplitst naar soort organisatie zijn er geen noemenswaardige verschillen.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Gebrek aan tijd	26%	34%	25%	28%
Gebrek aan budget	14%	12%	4%	12%
Minder scholing nodig dan wettelijk recht	37%	31%	31%	34%
Niet bewust van recht op meer scholing	7%	3%	7%	6%
Andere redenen	16%	20%	33%	20%

**Belangrijkste reden waarom men minder scholingsdagen heeft gebruikt dan de minimaal 5 dagen waar volgens de WOR recht op is, 2015, naar sector (n=230)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Gebrek aan tijd	35%	25%	26%	28%
Gebrek aan budget	13%	11%	12%	12%
Minder scholing nodig dan wettelijk recht	27%	38%	35%	34%
Niet bewust van recht op meer scholing	7%	7%	3%	6%
Andere redenen	18%	19%	24%	20%

**Belangrijkste reden waarom men minder scholingsdagen heeft gebruikt dan de minimaal 5 dagen waar volgens de WOR recht op is, 2015, naar omvang van de OR (n=230)**

### Scholing: recht of voorrecht?

Op grond van de WOR kan de OR in overeenstemming met de bestuurder een budget afspreken voor de kosten die gemoeid zijn met bepaalde faciliteiten, waaronder de kosten van scholing. Aan het hebben van een (scholings)budget zitten zowel voor- als nadelen. Het voordeel is dat de OR beschikt over een eigen 'pot met geld' dat hij naar eigen inzicht en volgens eigen wensen en behoeften vrij kan besteden. Het (grote) nadeel en risico is dat een (scholings) budget wordt afgesproken (of in de praktijk door de bestuurder wordt 'opgelegd') dat te laag is om het OR-recht op 5 dagen scholing per jaar van voldoende kwaliteit bij een instituut naar keuze te doen laten gelden. Wij hebben gevraagd of de OR een vooraf vastgesteld scholingsbudget heeft. Het blijkt dat 42% van de respondenten aangeeft een vooraf vastgesteld scholingsbudget te hebben terwijl 58% aangeeft dit niet te hebben.

Scholingsbudget	42%
Geen scholingsbudget	58%

**Heeft de OR een vooraf vastgesteld scholingsbudget?, 2015 (n=436)**

Zoals in de inleiding aangegeven is het scholingsrecht van de OR een zelfstandig recht: OR-leden hebben wettelijk het recht om per jaar minimaal 5 dagen scholing te volgen en zij zijn daarbij dus niet afhankelijk van de toestemming van de bestuurder. Toch blijkt dat ondernemingsraden de bestuurder vaak om toestemming vragen om scholing te volgen. Slechts een kwart van de OR's vraagt nooit om toestemming en bijna de helft van de OR's altijd. We zien hierbij belangrijke verschillen naar sector, naar grootte van de OR en naar soort organisatie: respectievelijk in de profitsector, bij kleine organisaties en bij ondernemingen die onderdeel zijn van een buitenlandse multinational is het aandeel ondernemingsraden dat altijd toestemming vraagt om scholing te volgen (verreweg) het grootst.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Nooit	20%	29%	32%	25%
Soms	16%	27%	20%	20%
Vaak	6%	9%	8%	8%
Altijd	58%	35%	40%	47%

**OR vraagt toestemming aan bestuurder om betaalde scholing te volgen, 2015, naar sector (n=436)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Nooit	18%	24%	29%	25%
Soms	15%	16%	26%	20%
Vaak	7%	8%	7%	8%
Altijd	60%	52%	38%	47%

**OR vraagt toestemming aan bestuurder om betaalde scholing te volgen, 2015, naar omvang van de OR (n=436)**

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
Nooit	27%	37%	27%	16%
Soms	25%	6%	26%	11%
Vaak	8%	17%	2%	5%
Altijd	40%	40%	45%	68%

**OR vraagt toestemming aan bestuurder om betaalde scholing te volgen, 2015, naar soort organisatie (n=436)**

En als er dan toestemming wordt gevraagd om scholing te volgen, blijkt ook nog eens dat de bestuurder hiervoor in 27% van de gevallen soms en in 2% van de gevallen vaak of altijd *geen* toestemming geeft (geen tabel). Bij de overheid, in grote organisaties en in Nederlandse ondernemingen/concerns die alleen actief zijn in Nederland wordt het minst vaak *geen* toestemming gegeven om scholing te volgen.

## PERSBERICHT

***Gebrek aan tijd is een belangrijke reden***

**Wettelijk scholingsrecht wordt door 85% van OR's onderbenut**

Leden van een ondernemingsraad hebben volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een zelfstandig recht op minimaal 5 scholingsdagen per jaar. Leden van door de OR formeel ingestelde commissies hebben recht op minimaal drie scholingsdagen per jaar. Wanneer je als OR-lid in één of meer commissies zit, heb je dus recht op minimaal 8 dagen voor scholing per jaar.

OR-leden hebben in 2015 gemiddeld echter maar 2,6 dagen scholing gevolgd met de hele OR en/of met een OR-commissie en daarnaast nog 1,1 dag individuele scholing.

Het wettelijk scholingsrecht wordt dus flink onderbenut.

Bij de uitkomsten van het onderzoek over het thema *OR en scholing* blijkt dat 31% van de OR-leden in 2015 minder scholing heeft gevolgd dan in 2014. Daarentegen verwacht bijna de helft van de OR's komend jaar meer scholing te volgen dan in 2015.

En dan waren er ook nog vragen over de afstemming met de bestuurder. Bijna de helft van de OR's vraagt vooraf toestemming aan de bestuurder om gebruik te maken van scholing. Dat op zich is al opmerkelijk, omdat de OR een wettelijk recht heeft op scholing. Nog veel opmerkelijker is de uitkomst dat het bij 1/3 van de OR's wel eens voorkomt dat de bestuurder de OR weigert om gebruik te maken van de aangevraagde scholing!

En veel OR's moeten steeds weer in gesprek met de bestuurder over scholing, omdat maar liefst 58% van de OR's geen vooraf vastgesteld scholingsbudget heeft.

## 8 Communicatie met de achterban

De leden van de ondernemingsraad vertegenwoordigen de werknemers in de organisatie. De werknemers in de organisatie vormen daarmee de achterban van de OR. Een goede communicatie van de OR met de werknemers die hij vertegenwoordigt is essentieel voor een effectief en succesvol opereren van de OR. Goed communiceren met de achterban is evenwel nog niet zo gemakkelijk. Vele ondernemingsraden worstelen met de communicatie met de achterban en ervaren dit als een knelpunt in hun functioneren.

In principe staat de ondernemingsraad, als het gaat om communicatie met de achterban, voor drie taken of uitdagingen. Ten eerste zal de OR de achterban moeten informeren, onder meer over wat hij in het overleg met de bestuurder zoal bespreekt, wat de bijdragen/adviezen van de OR op bepaalde onderwerpen zijn en welke successen zijn geboekt. Ten tweede zal de OR moeten signaleren, wat er speelt en leeft bij de werknemers, om voeling te houden met de zaken die de werknemers die hij vertegenwoordigt, bezig houden. En tenslotte zal de OR de achterban ook wel eens moeten peilen of raadplegen, om te achterhalen in hoeverre een bepaald voorgenomen besluit van de bestuurder of juist een voorgenomen reactie/advies van de OR op steun/draagvlak kan rekenen. Of bijvoorbeeld om een concept reactie/advies van de OR aan te scherpen op basis van de opvattingen van de achterban. Deze drie vormen van communicatie met de achterban kunnen op verschillende manieren gebeuren en voor elk van die drie vormen kan gebruik gemaakt worden van verschillende middelen en media van communicatie.

Wij onderzochten de wijze waarop de ondernemingsraden met hun achterban communiceren en hoe zij de communicatie en de relatie met de achterban in algemene zin beoordelen.

### **Wijze van communiceren met de achterban**

Hoe communiceren ondernemingsraden met hun achterban? Allereerst hebben we gekeken naar de wijze waarop de OR de achterban informeert. Het blijkt dan dat de OR de achterban het meest 'structureel' informeert door middel van het OR-jaarverslag en

de notulen van de overleg- en OR-vergadering. Rond de helft van de respondenten (respectievelijk 54%, 48% en 45%) geeft namelijk aan dat de OR de achterban op deze drie manieren altijd informeert. Maar belangrijke manieren van informeren van de achterban voor de OR zijn ook mondeling op de werkvloer en door middel van een eigen OR-nieuwsbrief/-bericht/-bulletin. Maar liefst 71% van de respondenten stelt dat de achterban vaak of altijd mondeling op de werkvloer wordt geïnformeerd. Op de tweede plaats (gebeurt vaak of altijd) komt dan het OR-jaarverslag met 63%. En op een gedeeld derde plaats met rond de 55% komen dan de eigen OR-nieuwsbrief/-bericht/-bulletin en de notulen van de OR- en overlegvergadering. Het minst wordt gebruik gemaakt van een herschreven/populaire versie van de notulen van de overlegvergadering (28% vaak of altijd) en van een gezamenlijke nieuwsbrief/bericht van de OR en de bestuurder (13% vaak of altijd).

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Notulen OR-vergadering	35%	11%	9%	45%
Notulen overlegvergadering	35%	9%	8%	48%
Herschreven/populaire versie notulen overlegvergadering	55%	17%	10%	18%
Eigen OR-nieuwsbrief/-bericht/-bulletin	15%	30%	25%	30%
Gezamenlijke nieuwsbrief/bericht (OR + bestuurder)	58%	29%	8%	5%
OR-jaarverslag	23%	14%	9%	54%
Mondeling op de werkvloer	1%	28%	47%	24%

**Wijze en frequentie van informeren van de achterban door de OR, 2015 (n=436)**

Als we inzoomen op de mate waarin de OR gebruik maakt van echt eigen communicatiemiddelen om te informeren, waarbij men zich rechtstreeks richt tot de achterban, dan zien we een opmerkelijk verschil tussen sectoren.

Terwijl de OR's in de verschillende sectoren de achterban ongeveer in dezelfde mate mondeling informeren op de werkvloer ('vaak of altijd' schommelt rond de 70%; in de profitsector gebeurt dit het meest: 73%), maken OR's in de non-profit- en overheidssector beduidend meer gebruik van eigen, geschreven communicatiemiddelen dan in de profitsector. Meer dan 60% van de OR's in de non-profit- en overheidssector maakt vaak of altijd gebruik van een eigen OR-nieuwsbrief/bericht/bulletin en van een OR-jaarverslag om de achterban te informeren. In de profitsector is dit slechts minder dan de



heft van de OR's. Er is een uitschieter wat betreft het OR-jaarverslag: maar liefst 84% van de respondenten in de non-profitsector geeft aan dat vaak of altijd een OR-jaarverslag wordt gemaakt.

Profit	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	(vaak of altijd)
Eigen OR-nieuwsbrief/bericht/bulletin	17%	36%	25%	22%	(47%)
OR-jaarverslag	35%	16%	11%	38%	(49%)
Mondeling op de werkvloer	2%	25%	48%	25%	(73%)

**Mate waarin de OR de achterban rechtstreeks informeert met behulp van eigen communicatiemiddelen, 2015, profit (n=202)**

Non-profit	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	(vaak of altijd)
Eigen OR-nieuwsbrief/bericht/bulletin	10%	29%	21%	40%	(61%)
OR-jaarverslag	6%	10%	11%	73%	(84%)
Mondeling op de werkvloer	1%	29%	44%	26%	(70%)

**Mate waarin de OR de achterban rechtstreeks informeert met behulp van eigen communicatiemiddelen, 2015, non-profit (n=139)**

Overheid	Nooit	Soms	Vaak	Altijd	(vaak of altijd)
Eigen OR-nieuwsbrief/bericht/bulletin	17%	21%	28%	34%	(62%)
OR-jaarverslag	22%	17%	3%	58%	(61%)
Mondeling op de werkvloer	2%	31%	47%	20%	(67%)

**Mate waarin de OR de achterban rechtstreeks informeert met behulp van eigen communicatiemiddelen, 2015, overheid (n=95)**

Vervolgens hebben we gevraagd van welke middelen/media de OR gebruik maakt in de communicatie met de achterban. Het gaat dan zowel om middelen en media om de achterban te informeren als om middelen en media om te signaleren wat er speelt en leeft bij de achterban.

De middelen/media die door de OR het meest gebruikt worden zijn e-mail (78%), het intranet (73%), prik- of publicatieborden (48%) en een OR-website/pagina (47%). Opvallend is dat de respondenten aangeven dat er door de OR nog weinig gebruik wordt gemaakt van digitale schermen in de organisatie (om te informeren, slechts 14%) en van social media als Facebook, Twitter, LinkedIn, Whatsapp en Yammer in de contacten met de achterban (slechts 12%).

Spreekuur	25%
Per post naar huisadressen	11%
Flyeren in organisatie	20%
Prikbord/publicatiebord	48%
Telefoon	21%
Ideeënbus	5%
E-mail	78%
Intranet	73%
OR website/pagina	47%
Digitaal scherm in organisatie	14%
Social media	12%

***Gebruikte middelen/media in de communicatie met de achterban, 2015 (n=436)***

Tenslotte hebben we gekeken in hoeverre de achterban door de OR ook geraadpleegd wordt en op welke wijze dit gebeurt. Zoals verwacht gebeurt raadpleging van de achterban verreweg het meest door middel van individuele peiling van individuele werknemers. Slechts 17% van de respondenten geeft aan dit in 2015 geen enkele keer gedaan te hebben. Meer dan de helft van de respondenten heeft werknemers 1 tot 10 keer individueel gepeild en ongeveer 30% maakt nog veel meer gebruik van dit middel (11 tot 50 keer).

Veel minder worden enquêtes/vragenlijsten/polls ingezet en achterbanbijeenkomsten gehouden om de achterban te raadplegen. Ongeveer de helft van de OR's heeft in 2015 geen enkele keer gebruik gemaakt van een enquête of vragenlijst om de achterban te

raadplegen. Hetzelfde geldt voor de achterbanbijeenkomst: ongeveer de helft van de OR's heeft zo'n bijeenkomst in 2015 geen enkele keer belegd.

Enquête/vragenlijst/poll		Achterban-bijeenkomst		Individuele peiling	
0 keer	52%	0 keer	49%	0 keer	17%
1 keer	27%	1 keer	20%	1 – 10 keer	52%
2 keer	14%	2 keer	12%	11 – 25 keer	15%
3 of meer keer	7%	3 of meer keer	19%	26 – 50 keer	16%

**Wijze en frequentie van raadpleging van de achterban door de OR, 2015 (n=436)**

Over het geheel genomen worden er wel vaker achterbanbijeenkomsten gehouden dan dat er een enquête/vragenlijst/poll wordt uitgezet. Dit gebeurt ongeveer twee keer zo vaak. Het gemiddeld aantal keren dat ondernemingsraden in 2015 een achterbanbijeenkomst hebben gehouden is namelijk bijna 2, terwijl het gemiddeld aantal keren dat een enquête of vragenlijst is uitgezet op bijna 1 ligt (geen tabel).

Uitgesplitst naar sector, naar grootte van de OR en naar soort organisatie zien we geen opmerkelijke verschillen als het gaat om de mate waarin werknemers individueel gepeild worden en de mate waarin enquêtes/vragenlijsten/polls worden gehouden. Die opmerkelijke verschillen zijn er wel als het gaat om de mate waarin achterbanbijeenkomsten worden gehouden. Om te beginnen worden dit soort bijeenkomsten beduidend vaker belegd in de non-profit- en overheidssector (gemiddeld 2,3 keer) dan in de profitsector (gemiddeld 1,4 keer). Verder zien we dat achterbanbijeenkomsten in grote organisaties veel vaker (gemiddeld bijna 3 keer) gehouden worden dan in kleine organisaties (gemiddeld 0,7 keer). En tenslotte komen achterbanbijeenkomsten veel vaker voor in zelfstandige organisaties (gemiddeld 2,5 keer) dan in ondernemingen die deel uitmaken van een Nederlands concern of een buitenlandse multinational (gemiddeld nauwelijks 1 keer).

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Enquête/vragenlijst/ poll	0,8	0,9	1,0	0,9
Achterbanbijeenkomst	1,4	2,3	2,2	1,9
Individuele peiling	12,4	13,7	14,1	13,2

**Gemiddeld aantal keren dat achterban door OR is geraadpleegd, 2015, naar sector (n=436)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Enquête/vragenlijst/ poll	0,8	0,7	1,0	0,9
Achterbanbijeenkomst	0,7	1,1	2,9	1,9
Individuele peiling	10,8	11,2	15,6	13,2

**Gemiddeld aantal keren dat achterban door OR is geraadpleegd, 2015, naar omvang van de OR (n=436)**

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
Enquête/vragenlijst/ poll	0,9	0,6	0,9	0,9
Achterbanbijeenkomst	2,5	0,8	1,6	0,9
Individuele peiling	14,0	14,7	9,8	12,4

**Gemiddeld aantal keren dat achterban door OR is geraadpleegd, 2015, naar soort organisatie (n=436)**

### **Beoordeling van de communicatie en de relatie met de achterban**

Hoe beoordelen de deelnemers aan het onderzoek de wijze waarop de OR communiceert met de achterban en hoe beoordelen zij de relatie van de OR met de achterban? Aan de respondenten is gevraagd hiervoor een rapportcijfer te geven. Het blijkt dan dat deze zaken een mager zesje scoren. De communicatie van de OR met de achterban krijgt gemiddeld genomen een 6,2 en de relatie met de achterban gemiddeld een 6,5. Er zijn slechts kleine verschillen in beoordeling naar sector, grootte van de OR en soort organisatie. Al lijkt de communicatie en de relatie met de achterban het minst positief te worden beoordeeld in de profitsector, en dan met name in grotere, multinationale ondernemingen.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Communicatie achterban	6,0	6,3	6,5	6,2
Relatie met de achterban	6,3	6,5	6,7	6,5

**Beoordeling (rapportcijfer) van de communicatie en de relatie met de achterban, naar sector (n=436)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Communicatie achterban	6,1	6,3	6,2	6,2
Relatie met de achterban	6,7	6,5	6,3	6,5

**Beoordeling (rapportcijfer) van de communicatie en de relatie met de achterban, naar omvang van de OR (n=436)**

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
Communicatie achterban	6,4	6,6	5,9	5,9
Relatie met de achterban	6,6	6,6	6,1	6,3

**Beoordeling (rapportcijfer) van de communicatie en de relatie met de achterban, naar soort organisatie (n=436)**

## 9 Animo en draagvlak voor de OR

Het aantal leden dat een OR telt, wordt in beginsel bepaald door het aantal in de onderneming werkzame personen. Hoe groter het aantal in de onderneming werkzame personen, hoe meer leden telt de OR. Zo heeft een ondernemingsraad volgens de formule in artikel 6 van de WOR minimaal 3 en maximaal 25 leden. Bijvoorbeeld: in een onderneming met 100 tot 200 werkzame personen zal de OR bestaan uit 7 leden (zetels). Met toestemming van de ondernemer kan de OR overigens wel een hoger of lager aantal OR-leden (zetels) vaststellen dan de wettelijke aantallen.

De leden van de OR worden door de in de onderneming werkzame personen in principe rechtstreeks uit hun midden gekozen, door middel van verkiezingen dus. Echter, in de praktijk komt het helaas niet zelden voor dat er minder kandidaten voor de OR zijn dan beschikbare zetels. Als het aantal kandidaten gelijk of minder is dan het aantal te vervullen plaatsen in de OR, vinden de geplande verkiezingen niet plaats en worden de kandidaten 'geacht te zijn verkozen'. En als er dan nog vacatures zijn in de OR, of als er in de loop van de zittingstermijn vacatures ontstaan, is er een inspanningsverplichting om die vacatures op te vullen door middel van tussentijdse verkiezingen (als er tenminste geen kandidaten zijn op een 'reservelijst').

In dit hoofdstuk onderzoeken we in hoeverre ondernemingsraden te maken hebben met vacatures voor de OR, hoe groot de animo is voor werknemers om zich kandidaat te stellen voor de OR, en hoe groot het draagvlak en de meerwaarde is van de OR, als vertegenwoordigend orgaan van diezelfde werknemers.

### Animo voor de OR

Het gemiddelde aantal zetels van de ondernemingsraden waarvan de deelnemers aan ons onderzoek lid zijn (OR-leden) c.q. bij betrokken zijn (ambtelijk secretarissen), is 11. Echter daarvan zijn gemiddeld 10 zetels bezet en is er gemiddeld 1 zetel vacant. Het gemiddelde aantal vacatures is het hoogst bij de overheid (1,5) en het laagst in de non-profitsector (1,0).

Bezet	Vacant	Totaal aantal zetels
9,7	1,2	10,9

**Gemiddeld aantal zetels (bezet, vacant en totaal) van de OR (n=436)**

Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
1,2	1,0	1,5	1,2

**Gemiddeld aantal vacante zetels in de OR, naar sector (n=436)**

Zorgelijk is dat op het moment van ons onderzoek slechts 61% van de respondenten aangeeft dat zij in hun OR geen vacatures hebben. Dat betekent dat maar liefst bijna 40% van de deelnemende OR's op het moment van het onderzoek één of meerdere vacatures heeft.

Uitgesplitst naar sector, zien we geen groot verschil als het gaat om de verhouding OR's met/zonder vacatures. In de profit-, non-profit- en overheidssector schommelt het aandeel ondernemingsraden zonder vacatures rond de 60%. Er zijn echter wel aanmerkelijke verschillen als het gaat om het aantal vacatures: bij de overheid zijn er verhoudingsgewijs veel OR's met 2 vacatures, terwijl in de profitsector verhoudingsgewijs veel OR's 3 of meer vacatures hebben. Naar omvang van de OR zien we dat hoe groter de OR, hoe groter de kans op vacatures. Terwijl bijna de helft van de grote OR's te kampen heeft met één of meer vacatures, heeft bijna 80% van de kleine OR's geen vacatures. Uitgesplitst naar soort organisatie zien we dat de verhouding OR's met/zonder vacatures niet veel afwijkt van het algemene beeld. Alleen ondernemingsraden binnen Nederlandse concerns, met name die alleen actief zijn in Nederland vallen uit de toon. Hier heeft een nog groter percentage, namelijk 60% van de OR's, één of meer vacatures.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
0 vacatures	60%	63%	59%	61%
1 vacature	16%	16%	15%	16%
2 vacatures	7%	11%	14%	9%
3 of meer vacatures	17%	10%	12%	14%

**Aantal vacatures in de OR, naar sector (n=436)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
0 vacatures	79%	64%	52%	61%
1 vacature	15%	18%	15%	16%
2 vacatures	6%	11%	9%	9%
3 of meer vacatures	0%	7%	24%	14%

**Aantal vacatures in de OR, naar omvang van de OR (n=436)**

	Zelfstandige organisatie	Onderdeel Nederlands concern	Onderdeel Nederlandse multinational	Onderdeel buitenlandse multinational
0 vacatures	62%	40%	58%	66%
1 vacature	15%	29%	17%	13%
2 vacatures	12%	11%	4%	6%
3 of meer vacatures	11%	20%	21%	15%

**Aantal vacatures in de OR, naar soort organisatie (n=436)**

Hierboven komt dus naar voren dat een betrekkelijk groot aantal ondernemingsraden te maken heeft met vacatures. Dat doet de vraag rijzen in hoeverre de problematiek van vacatures al vanaf het begin van de zittingstermijn van de OR speelt. Met andere woorden: zijn er bij de laatste OR-verkiezingen daadwerkelijk verkiezingen geweest of zijn de verkiezingen uiteindelijk niet gehouden omdat er een gelijk of minder aantal kandidaten dan te vervullen zetels was? Het antwoord op deze vraag zegt iets over de animo die er onder de werknemers is voor de OR.

Over het geheel genomen blijkt dat maar bij bijna de helft van de ondernemingsraden (48%) het bij de laatste OR-verkiezingen daadwerkelijk tot stemmen is gekomen. Bij 35% van de OR's zijn de verkiezingen niet gehouden omdat er evenveel kandidaten als beschikbare zetels waren en bij 17% van de OR's zijn er ook geen verkiezingen gehouden omdat er minder kandidaten dan beschikbare zetels waren. Deze laatste groep OR's is dus een (nieuwe) zittingstermijn gestart met één of meer vacatures.

Uitgesplitst naar sector zien we geen grote verschillen, hoewel er bij de overheid iets vaker daadwerkelijk OR-verkiezingen zijn geweest dan in de profit- en non-profitsector. Naar omvang van de OR zien we dat bij grote ondernemingsraden (in grote organisaties) het vaakst daadwerkelijk verkiezingen zijn gehouden (63%) en bij middelgrote ondernemingsraden (in middelgrote organisaties) het minst vaak (34%).



Kleine en middelgrote OR's hebben ongeveer twee keer zo vaak (45%) als grote OR's (22%) te maken gehad met de situatie dat er evenveel kandidaten waren als beschikbare zetels en er dus geen verkiezingen hoefden te worden gehouden. Naar soort organisatie zijn er geen noemenswaardige verschillen.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Ja, er zijn verkiezingen geweest	47%	46%	53%	48%
Nee, evenveel kandidaten als zetels	37%	37%	28%	35%
Nee, minder kandidaten dan zetels: vacature(s)	16%	17%	19%	17%

**Was er bij de laatste OR-verkiezingen daadwerkelijk iets te kiezen voor medewerkers?, naar sector (n=422)**

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Ja, er zijn verkiezingen geweest	42%	34%	63%	48%
Nee, evenveel kandidaten als zetels	45%	46%	22%	35%
Nee, minder kandidaten dan zetels: vacature(s)	13%	20%	15%	17%

**Was er bij de laatste OR-verkiezingen daadwerkelijk iets te kiezen voor medewerkers?, naar omvang van de OR (n=422)**

Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat de animo onder werknemers voor de OR (ofwel de bereidheid van werknemers om zich kandidaat te stellen voor de OR) behoorlijk te wensen overlaat. Dat betekent naar onze mening dat er nog een hoop werk aan de winkel is voor de OR. Ondernemingsraden zullen zich wellicht meer inspanningen moeten getroosten om de OR goed voor het voetlicht te brengen bij de werknemers en wellicht ook nog (veel) beter moeten communiceren naar de achterban wat de OR is, waar hij zich zoal mee bezig houdt en welke resultaten zijn geboekt, om zo de interesse en de animo onder werknemers om in de OR te gaan, te vergroten.

### **Draagvlak en meerwaarde van de OR**

Door middel van een aantal stellingen hebben we onderzocht hoe men denkt over het draagvlak en de meerwaarde van de OR. De deelnemers aan het onderzoek zijn hier over het geheel genomen positief over. Bijna driekwart van de respondenten is van mening dat de OR een goede afspiegeling is van alle werknemers in de organisatie (70%), dat de OR voldoende draagvlak heeft in de organisatie (73%), dat de OR goed aansluit bij de behoefte aan inspraak van de werknemers (71%), dat de relatie tussen de OR en de bestuurder vooral gekenmerkt wordt door samenwerking (75%) en dat de OR een goede samenwerkingsrelatie heeft met personeelszaken/HR (70%). En meer dan driekwart van de respondenten is van mening dat de OR goed aansluit bij de besluitvormingsstructuur en -cultuur van de organisatie (76%) en dat de OR door de bestuurder als serieuze gesprekspartner wordt beschouwd (78%).

Uitermate positief is men over de toegevoegde waarde die de OR heeft: 96% van de deelnemers stelt dat de OR toegevoegde waarde heeft voor de werknemers en 92% stelt dat de OR toegevoegde waarde heeft voor de bestuurder. Volgens bijna een kwart van de respondenten weet de bestuurder deze toegevoegde waarde echter niet 'op juiste waarde' te schatten. 'Slechts' 77% van de deelnemers denkt namelijk dat de bestuurder vindt dat de OR een toegevoegde waarde heeft. Verreweg het minst positief zijn de deelnemers aan het onderzoek over de ondersteuning door de collega's: slechts een kleine meerderheid van de respondenten (58%) vindt dat de OR voldoende ondersteund wordt door de collega's.

Uitgesplitst naar sector kunnen we stellen dat er over het geheel genomen bij de overheid het meest positief en in de profitsector het minst positief wordt gedacht over draagvlak en meerwaarde van de OR. De verschillen zijn het grootst wat betreft de inschatting van het draagvlak van de OR in de organisatie (80% bij de overheid tegenover 68% in de non-profitsector), van de ondersteuning van de OR door de collega's (65% bij de overheid tegenover 54% in de profit sector), van de mate waarin de bestuurder vindt dat de OR een toegevoegde waarde heeft (91% bij de overheid tegenover 72% in de profitsector) en van de mate waarin de OR door de bestuurder als serieuze gesprekspartner wordt beschouwd (91% bij de overheid tegenover 73% in de profitsector). Slechts op één stelling scoren OR's in de overheidssector niet het hoogst, maar opmerkelijk genoeg verreweg het laagst: op de stelling over de samenwerkingsrelatie met personeelszaken/HR. Terwijl meer dan driekwart van de

respondenten in de non-profitsector vindt dat de OR een goede samenwerkingsrelatie heeft met personeelszaken/HR, deelt slechts 62% van de respondenten in overheidsorganisaties die mening.

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
De OR is een goede afspiegeling van alle werknemers in de organisatie	69%	70%	74%	70%
De OR heeft voldoende draagvlak in de organisatie	74%	68%	80%	73%
De OR wordt voldoende ondersteund door de collega's	54%	60%	65%	58%
De OR sluit goed aan bij de besluitvormingsstructuur en -cultuur van onze organisatie	74%	77%	81%	76%
De OR sluit goed aan bij de behoefte aan inspraak van de werknemers in onze organisatie	67%	74%	76%	71%
De OR heeft toegevoegde waarde voor de bestuurder	92%	91%	95%	92%
De OR heeft toegevoegde waarde voor de werknemers	95%	96%	98%	96%
Ik denk dat de bestuurder vindt dat de OR een toegevoegde waarde heeft	72%	76%	91%	77%
De OR wordt door de bestuurder als serieuze gesprekspartner beschouwd	73%	77%	91%	78%
De relatie tussen de OR en de bestuurder wordt vooral gekenmerkt door samenwerking	72%	76%	81%	75%
De OR heeft een goede samenwerkingsrelatie met personeelszaken/HR	68%	76%	62%	70%

**Percentage respondenten dat het eens of sterk eens is met de stelling, naar sector (n=436)**

Naar grootte van de OR zijn er over het geheel genomen geen grote verschillen in de beoordeling van het draagvlak en de meerwaarde van de OR. De grootste verschillen zitten hem in de inschatting van de toegevoegde waarde van de OR voor de bestuurder en van de mate waarin de OR door de bestuurder als serieuze gesprekspartner wordt beschouwd. Leden van kleine ondernemingsraden vinden in mindere mate dan leden van grote ondernemingsraden dat de OR toegevoegde waarde heeft voor de bestuurder (84% tegenover 95%) en dat de OR door de bestuurder als serieuze gesprekspartner wordt beschouwd (69% tegenover 81%).

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
De OR is een goede afspiegeling van alle werknemers in de organisatie	70%	72%	69%	70%
De OR heeft voldoende draagvlak in de organisatie	75%	77%	70%	73%
De OR wordt voldoende ondersteund door de collega's	61%	58%	57%	58%
De OR sluit goed aan bij de besluitvormingsstructuur en -cultuur van onze organisatie	79%	79%	73%	76%
De OR sluit goed aan bij de behoefte aan inspraak van de werknemers in onze organisatie	70%	72%	71%	71%
De OR heeft toegevoegde waarde voor de bestuurder	84%	93%	95%	92%
De OR heeft toegevoegde waarde voor de werknemers	90%	96%	98%	96%
Ik denk dat de bestuurder vindt dat de OR een toegevoegde waarde heeft	69%	78%	80%	77%
De OR wordt door de bestuurder als serieuze gesprekspartner beschouwd	69%	78%	81%	78%

De relatie tussen de OR en de bestuurder wordt vooral gekenmerkt door samenwerking	72%	76%	75%	75%
De OR heeft een goede samenwerkingsrelatie met personeelszaken/HR	67%	71%	70%	70%

**Percentage respondenten dat het eens of sterk eens is met de stelling, naar omvang van de OR (n=436)**

## PERSBERICHT

***Gemiddeld is er bij een OR 1,2 zetel vacant  
Bijna 40% van de OR's heeft een vacature***

Het aantal leden dat een OR telt, wordt in beginsel bepaald door het aantal in de onderneming werkzame personen. Hoe groter het aantal in de onderneming werkzame personen, des te meer leden telt de OR. Zo heeft een ondernemingsraad volgens de formule in artikel 6 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) minimaal 3 en maximaal 25 leden. De leden van de OR worden door de in de onderneming werkzame personen in principe rechtstreeks uit hun midden gekozen; door middel van verkiezingen dus. Echter, in de praktijk komt het helaas niet zelden voor dat er minder kandidaten voor de OR zijn dan beschikbare zetels. Zo blijkt dat op dit moment bijna 40% van de OR's één of meerdere vacatures heeft.

Een groot aantal ondernemingsraden heeft dus te maken met vacatures. En bij veel ondernemingsraden is dat al vanaf het begin van de zittingstermijn, want bij nog niet de helft (48%) van de ondernemingsraden is het bij de laatste OR-verkiezingen daadwerkelijk tot stemmen gekomen. Bij 35% van de OR's zijn er geen verkiezingen gehouden omdat er evenveel kandidaten als beschikbare zetels waren en bij 17% van de OR's zijn er geen verkiezingen geweest omdat er minder kandidaten dan beschikbare zetels waren. Deze laatste groep OR's is dus een (nieuwe) zittingstermijn gestart met één of meer vacatures.

Het gros van de medewerkers ziet wel de meerwaarde van de OR en er is in het algemeen veel draagvlak voor de OR. Maar de animo onder werknemers voor de OR laat dus nogal te wensen over. Om zichzelf kandidaat te stellen is voor de meeste medewerkers een stap te ver.

## 10 Leeftijd in de OR

Doet leeftijd er toe in de OR? Een lastige vraag.

Eerst iets over de respondenten aan ons onderzoek. De gemiddelde leeftijd van respondenten aan deze SBI Formaat MonitOR is 50. De jongste deelnemer is 27, de oudste deelnemer is 65. Kijkend naar de verdeling over leeftijdsgroepen, valt op dat de meeste deelnemers boven de 45 jaar oud zijn (73%).

t/m 24 jaar	0%
25 t/m 34 jaar	8%
35 t/m 44 jaar	19%
45 t/m 54 jaar	33%
55 jaar of ouder	40%

### **Respondenten naar leeftijdscategorie (n=436)**

We willen natuurlijk ook weten hoe de leeftijdsverdeling bij de respondenten in hun eigen OR eruit ziet. We hebben daarom gevraagd aan de deelnemers aan dit onderzoek om van hun eigen OR-leden aan te geven in welke leeftijdsklasse zij zitten. Dan zien we dat er meer jongere OR-leden zijn dan de leeftijdsverdeling van de respondenten laat zien.

t/m 24 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder
1%	14%	27%	35%	23%

### **Leeftijdsverdeling in de OR (n=436)**

Vervolgens is het interessant om te zien of leeftijd ook invloed heeft op hoe je als OR-lid naar verschillende zaken kijkt. We hebben daartoe een aantal stellingen geselecteerd en hebben de respondenten ingedeeld in leeftijdscategorieën.

Vinden de deelnemers dat de OR aansluit bij de besluitvormingsstructuur en cultuur? In het algemeen is driekwart van de respondenten het hiermee eens. De respondenten van 55 jaar en ouder zijn het hier het vaakst mee eens (82%) en de respondenten van 35 t/m 44 jaar het minst vaak (69%), maar de verschillen zijn niet erg groot.

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Oneens	21 %	31%	27%	18 %	24%
Eens	79%	69%	73%	82%	76%

***De OR sluit goed aan bij de besluitvormingsstructuur en -cultuur van onze organisatie, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=436)***

Ten aanzien van de vraag(stelling) of de OR aansluit bij de behoefte aan inspraak van de werknemers in de organisatie, zien we weinig verschillen in de antwoorden van de deelnemers uit de verschillende leeftijdscategorieën. En ook als het gaat over de toegevoegde waarde die de OR heeft voor de werknemers zijn er geen grote verschillen naar leeftijdscategorie van de respondenten.

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Oneens	33%	28%	30%	27%	29%
Eens	67%	72%	70%	73%	71%

***De OR sluit goed aan bij de behoefte aan inspraak van de werknemers in onze organisatie, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=436)***

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Oneens	3 %	9%	4%	2 %	4%
Eens	97%	91%	96%	98%	96%

***De OR heeft toegevoegde waarde voor de werknemers, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=436)***

Zijn er verschillen tussen de deelnemers als het gaat om de mate van tevredenheid over de mogelijkheid om invloed uit te oefenen via de Wet op de ondernemingsraden? Als we kijken naar de gemiddelde rapportcijfers die gegeven zijn, vinden we die nauwelijks.



Leeftijdsklasse	Gemiddelde cijfer
25 t/m 34 jaar	6,8
35 t/m 44 jaar	6,6
45 t/m 54 jaar	6,8
55 jaar of ouder	7,1
Totaal	6,9

**Tevredenheid over de mogelijkheden die de WOR biedt om invloed uit te oefenen, op een schaal van 1 tot 10, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=436)**

Ook als het gaat over de noodzaak om de WOR op punten aan te passen, zijn er geen grote verschillen. Toch is opmerkelijk dat de respondenten in de laagste leeftijdscategorie het vaakst vinden dat aanpassing van de WOR niet nodig is: 70% vindt dat niet nodig, tegenover een totaalpercentage van 61%.

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Ja	30%	37%	40%	40%	39%
Nee	70%	63%	60%	60%	61%

**Is het noodzakelijk de WOR op punten aan te passen?, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=436)**

Bij de tijdsbesteding die de deelnemers (die OR-lid zijn) rapporteren, zien we een stijgende lijn in het gemiddelde aantal (bestede en vrijgestelde) uren met de stijging van de leeftijdscategorie. Het verschil tussen de bestede en vrijgestelde uren geeft niet zo een eenduidige lijn. In de leeftijdscategorie 35 t/m 44 jaar is het verschil tussen de aan het OR-werk bestede tijd en de voor het OR-werk vrijgestelde tijd het kleinst (0,7 uur) en in de categorie 45 t/m 54 jaar is dat verschil het grootst (2 uur).

	Hoeveel uren tijd besteed je in de praktijk aan je OR-werk gemiddeld per week?	Hoeveel uren tijd ben je gemiddeld per week vrijgesteld voor je OR-werk?	Verskil tussen uren vrijgesteld en uren praktijk per week
25 t/m 34 jaar	5,8	4,5	-1,3
35 t/m 44 jaar	6,1	5,4	-0,7
45 t/m 54 jaar	7,9	5,9	-2,0
55 jaar of ouder	9,9	8,3	-1,6
Totaal	8,1	6,6	-1,5

**Gemiddelde tijd in uren per week besteed aan en vrijgesteld voor OR-werk. Verschil uren vrijgesteld en uren praktijk per week, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=336)**

Vergeleken met de organisatiegraad van werknemers in Nederland in het algemeen is de organisatiegraad bij een vakbond van de groep deelnemers aan dit onderzoek beduidend hoger (64%). Wel zien we hier dezelfde trend dat er in de oudere leeftijdsgroepen meer vakbondsleden zijn. Hoewel de laagste score niet in de jongste groep te vinden is, maar in de categorie 35 t/m 44 jaar (38%).

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Ja	55%	38%	65%	76%	64%
Nee	45%	62%	35%	24%	36%

**Lid van een vakbond, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=436)**

Hoe staat het met de inschatting van de carrièrekansen in combinatie met het OR-werk? Op deze thematiek wordt in hoofdstuk 11 nog specifiek ingegaan; hier belichten we dit onderwerp alvast naar verschillen in leeftijdscategorieën van respondenten. We vinden een opmerkelijk verschil in antwoorden tussen de jongste en de oudste categorieën deelnemers. In de jongste categorie geeft slechts 3% aan dat het absoluut nadelig of eerder nadelig dan voordelig is om in de OR te zitten, bij de oudste categorieën is dat 25 tot 30%. En terwijl de helft van de deelnemers in de leeftijdsgroep 35 t/m 44 jaar vindt dat het OR-lidmaatschap een voordeel is voor de carrière, vindt slechts een derde van de OR-leden in de leeftijdscategorieën 45 t/m 54 jaar en

55 jaar of ouder dat een voordeel.

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Absoluut een voordeel	14%	16%	11%	14%	14%
Eerder voordelig dan nadelig	28%	34%	21%	21%	24%
OR-lidmaatschap heeft geen invloed	55%	29%	39%	39%	38%
Eerder nadelig dan voordelig	0%	21%	24%	21%	20%
Absoluut een nadeel	3%	0%	5%	5%	4%

**Is het een voordeel of een nadeel voor mijn carrière in de organisatie dat ik in de OR zit?, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=336)**

In alle leeftijdscategorieën voelen de deelnemers aan het onderzoek zich ongeveer evenveel gewaardeerd als OR-lid, er zijn geen noemenswaardige verschillen.

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Oneens	17%	19%	16%	12%	15%
Eens	83%	81%	84%	88%	85%

**In mijn organisatie word ik als OR-lid gewaardeerd, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=336)**

Tenslotte zijn de deelnemers in de leeftijdsgroep 35 t/m 44 jaar het minst optimistisch over de ontwikkelkansen binnen de OR. Bijna een kwart van de OR-leden in deze leeftijdsgroep (22%) ziet onvoldoende mogelijkheden om zich binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen, tegen slechts 13% van de respondenten in het algemeen.

	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Oneens	7%	22%	14%	10%	13%
Eens	93%	78%	86%	90%	87%

**Er zijn voldoende mogelijkheden om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen, naar leeftijdscategorie van respondenten (n=336)**

## 11 OR-werk, loopbaan en ontwikkeling

Door hun deelname aan de medezeggenschap leveren OR-leden een toegevoegde waarde voor (de besluitvorming van) de bestuurder en (de vertegenwoordiging van) de werknemers en (daarmee) een belangrijke bijdrage aan de organisatie. Maar daarnaast kan het OR-werk ook voor de eigen ontwikkeling en de eigen loopbaan iets opleveren. In dit hoofdstuk onderzoeken we wat de ‘persoonlijke’ toegevoegde waarde is van het OR-werk voor het OR-lid zelf. Is het goed voor je carrière om in de OR te zitten? Wat zijn de mogelijkheden om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen en op welke vlakken/vaardigheden kan je je als OR-lid dan met name ontwikkelen?

### Loopbaan en waardering

Allereerst hebben we aan de OR-leden gevraagd of zij het feit dat zij in de OR zitten, zien als een voordeel of een nadeel voor hun carrière in de organisatie. Het blijkt dan dat de groep die stelt dat het OR-lidmaatschap voordelig is voor de carrière (38%) beduidend groter is dan de groep die vindt dat dit nadelig is (24%). Eveneens 38% vindt dat het OR-lidmaatschap geen invloed heeft op de carrière. Hoewel de verschillen niet erg groot zijn, wordt het OR-lidmaatschap naar sector bezien het meest als voordeel gezien voor je loopbaan in de organisatie in de non-profitsector (43%), en het minst in de profitsector (35%). Uitgesplitst naar omvang van de OR zijn de verschillen iets groter. Hier vallen de kleine OR's zelfs in negatieve zin uit de toon. De groep respondenten die vindt dat het OR-lidmaatschap nadelig is voor de carrière is bij kleine organisaties namelijk groter (30%) dan de groep die vindt dat dit voordelig is (26%). Verhoudingsgewijs vinden leden van middelgrote ondernemingsraden het vaakst dat het feit dat je in de OR zit, een voordeel is voor de carrière binnen de organisatie (41%).

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Absoluut een voordeel	12%	18%	12%	14%
Eerder voordelig dan nadelig	23%	25%	25%	24%
OR-lidmaatschap heeft geen invloed	39%	37%	40%	38%
Eerder nadelig dan voordelig	22%	19%	17%	20%
Absoluut een nadeel	4%	1%	6%	4%

***Is het een voordeel of een nadeel voor mijn carrière in de organisatie dat ik in de OR zit?, naar sector (n=336)***

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Absoluut een voordeel	6%	19%	12%	14%
Eerder voordelig dan nadelig	20%	22%	28%	24%
OR-lidmaatschap heeft geen invloed	44%	43%	31%	38%
Eerder nadelig dan voordelig	28%	14%	23%	20%
Absoluut een nadeel	2%	2%	6%	4%

***Is het een voordeel of een nadeel voor mijn carrière in de organisatie dat ik in de OR zit?, naar omvang van de OR (n=336)***

Tevens hebben we gevraagd of men zich in de organisatie als OR-lid gewaardeerd voelt. Een grote meerderheid van de OR-leden (85%) antwoordt hierop bevestigend; slechts 15% voelt zich in de organisatie als OR-lid niet gewaardeerd. Naar sector bezien voelen de OR-leden zich in non-profitorganisaties verhoudingsgewijs het meest (90%) en in profitorganisaties het minst (81%) gewaardeerd. En naar grootte van de OR is de groep OR-leden die zich gewaardeerd voelen het grootst bij middelgrote OR's (91%) en het kleinst bij grote OR's (79%).

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Eens	81%	90%	85%	85%
Oneens	19%	10%	15%	15%

***In mijn organisatie word ik als OR-lid gewaardeerd, naar sector (n=336)***

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Eens	84%	91%	79%	85%
Oneens	16%	9%	21%	15%

***In mijn organisatie word ik als OR-lid gewaardeerd, naar omvang van de OR (n=336)***

### **Persoonlijke ontwikkeling**

Aan de OR-leden hebben we om te beginnen de stelling voorgelegd of er voldoende mogelijkheden zijn om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen. 87% is het hiermee eens en 13% is het oneens. In overheidsorganisaties zijn de OR-leden het meest positief over de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden die de OR biedt (96%), in profit-organisaties het minst (82%). Naar omvang van de OR bezien, zijn de respondenten het meest positief in middelgrote OR's (90%) en het minst positief in kleine OR's (80%).

	Profit	Non-profit	Overheid	Totaal
Eens	82%	88%	96%	87%
Oneens	18%	12%	4%	13%

***Er zijn voldoende mogelijkheden om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen, naar sector (n=336)***

	t/m 5 zetels	6 t/m 10 zetels	11 of meer zetels	Totaal
Eens	80%	90%	87%	87%
Oneens	20%	10%	13%	13%

***Er zijn voldoende mogelijkheden om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen, naar omvang van de OR (n=336)***

Een grote meerderheid van de deelnemers aan het onderzoek is dus van mening dat er voldoende mogelijkheden zijn om je binnen de OR persoonlijk te ontwikkelen. Maar op welke vlakken heeft men zich in de OR dan kunnen ontwikkelen? We maken onderscheid tussen inhoudelijke en beleidsmatige (kennis)ontwikkeling enerzijds en ontwikkeling van vaardigheden anderzijds.

Als het gaat om inhoudelijke en beleidsmatige (kennis)ontwikkeling geven de meeste OR-leden (63%) aan dat zij zich hebben kunnen ontwikkelen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Andere gebieden waarop een meerderheid van de respondenten aangeeft zich te hebben ontwikkeld, en die daarmee samen met de arbeidsomstandigheden de 'top 5' vormen, zijn arbeidsvoorwaarden (59%), organisatiestructuur (57%), organisatiecultuur (56%) en personeels-/HR-beleid (eveneens 56%).

Arbeidsomstandigheden	63%
Arbeidsvoorwaarden	59%
Organisatiestructuur	57%
Organisatiecultuur	56%
Personeels-/HR-beleid	56%
Reorganisaties	48%
Sociale plannen	43%
Managementstijlen	39%
Financieel beleid	36%
Arbeidstijden	31%
Overnames en fusies	22%
Outsourcing	13%

***Inhoudelijke en beleidsmatige ontwikkeling dankzij OR-werk (n=336)***

Als het gaat om de ontwikkeling en aanscherping van vaardigheden blijkt dat de meeste OR-leden aangeven dat zij zich door het OR-werk persoonlijk hebben ontwikkeld in het omgaan met bestuurders (80%). Andere vaardigheden waarvan de meerderheid van de OR-leden aangeeft dat zij zich daarop hebben ontwikkeld (en die daarmee samen met de *omgang met bestuurders* de 'top 9' vormen van de ontwikkeling van vaardigheden), zijn communiceren (71%), vergaderen (65%), omgang met de achterban (61%), mensenkennis (58%), notuleren (56%), samenwerken (53%), onderhandelen (52%) en het voeren van (moeilijke) gesprekken (51%).

Omgang met bestuurders	80%
Communiceren	71%
Vergaderen	65%
Omgang met achterban	61%
Mensenkennis	58%
Notuleren	56%
Samenwerken	53%
Onderhandelen	52%
Voeren van (moeilijke) gesprekken	51%
Voorzitten	49%
Zelfverzekerdheid	46%
Analyseren, structureren	46%
Organiseren	42%
Vertegenwoordigen	39%
Spreken voor een groep	38%
Agenderen	35%
Leiding geven	35%
Presenteren	33%
Omgang met toezichhouders	28%
Notuleren	25%
Archiveren	13%

**Ontwikkeling of aanscherping van vaardigheden dankzij OR-werk (n=336)**

Ondanks het feit dat zeer veel OR-leden aangeven dat zij zich dankzij het OR-werk qua kennis en/of qua vaardigheden persoonlijk (verder) hebben kunnen ontwikkelen, vormt de persoonlijke ontwikkeling niet de belangrijkste motivatie om in de OR te gaan. De drie belangrijkste redenen om in de OR te gaan zijn dat men een bijdrage wil leveren aan de organisatie (68%), dat men invloed wil kunnen uitoefenen op besluiten in de organisatie (48%) en dat men zijn collega's wil vertegenwoordigen (41%). Op de vijfde plaats, met een kwart (26%) van de respondenten volgt de motivatie: "dat is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling".



Ik wil een bijdrage leveren aan de organisatie	68%
Ik wil invloed kunnen uitoefenen op besluiten in de organisatie	48%
Ik wil mijn collega's vertegenwoordigen	41%
Ik vind dat het beter kan in de organisatie	27%
Dat is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling	26%
Ik wil de organisatie beter leren kennen	20%
Ik ben gevraagd	15%
Ik heb een mening over veel zaken	14%
Ik vind dat het beter kan in de OR	9%

**Belangrijkste motieven om in de OR te gaan (n=336)**

## PERSBERICHT

### **87% van OR-leden ervaart sowieso persoonlijke ontwikkeling OR-werk is meestal gunstig voor carrière**

Als OR-lid lever je een belangrijke bijdrage aan de organisatie. Maar wat levert het OR-werk je eigenlijk zelf op?

87% van alle OR-leden ervaart sowieso dat er binnen het OR-werk voldoende ruimte is om je persoonlijk te ontwikkelen.

Daarnaast stelt 38% van de OR-leden dat hun OR-lidmaatschap voordelig is voor hun carrière, terwijl 24% juist denkt dat het eerder nadelig is. De overige 38% vindt dat het OR-lidmaatschap geen invloed heeft op de carrière.

Als het gaat om inhoudelijke en beleidsmatige (kennis)ontwikkeling geven de meeste OR-leden (63%) aan dat zij zich hebben kunnen ontwikkelen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Andere gebieden waarop een meerderheid van de respondenten aangeeft zich te hebben ontwikkeld, zijn: arbeidsvoorwaarden (59%), organisatiestructuur (57%), organisatiecultuur (56%) en personeels-/HR-beleid (eveneens 56%).

Als het gaat om de ontwikkeling en aanscherping van vaardigheden blijkt dat de meeste OR-leden aangeven dat zij zich door het OR-werk persoonlijk hebben ontwikkeld in het omgaan met bestuurders (80%). Andere vaardigheden waarvan de meerderheid van de OR-leden aangeeft dat zij zich daarop hebben ontwikkeld, zijn: communiceren (71%), vergaderen (65%), omgang met de achterban (61%), mensenkennis (58%), notuleren (56%), samenwerken (53%), onderhandelen (52%) en het voeren van (moeilijke) gesprekken (51%).

Ondanks het feit dat zeer veel OR-leden aangeven dat zij zich dankzij het OR-werk qua kennis en/of vaardigheden persoonlijk (verder) hebben kunnen ontwikkelen, vormt de persoonlijke ontwikkeling niet de belangrijkste motivatie om in de OR te gaan.

De drie belangrijkste redenen om in de OR te gaan, zijn dat men een bijdrage wil leveren aan de organisatie (68%), dat men invloed wil kunnen uitoefenen op besluiten in de organisatie (48%) en dat men zijn collega's wil vertegenwoordigen (41%).

## Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

### De onderzoekopzet van de SBI Formaat MonitOR

De SBI Formaat MonitOR is een door SBI Formaat nauwkeurig samengestelde, omvangrijke vragenlijst waarin diverse thema's aangaande de ondernemingsraad worden bevroegd. De SBI Formaat MonitOR 2015-2016 is uitgevoerd met behulp van een geavanceerde digitale enquête tool door middel van een online vragenlijst die door bijna 450 deelnemers van begin tot eind is ingevuld. Dit gebeurde in de periode december 2015 tot en met januari 2016.

De respondenten zijn benaderd via verschillende kanalen. Zo beschikt SBI Formaat over een groot OR-nieuwsbriefbestand met zakelijke contacten die direct betrokken zijn in of bij de medezeggenschap in organisaties. In de periode december 2015 – januari 2016 zijn deze contacten, aangevuld met contactpersonen uit het klantenbestand van SBI Formaat via enkele nieuwsbrieven/mailingen aangeschreven met een wervende uitnodiging voor deelname aan het onderzoek. Daarnaast is het onderzoek en de mogelijkheid tot deelname hieraan onder andere onder de aandacht gebracht via diverse social media, via een verwijzing in de digitale e-mailhandtekening van alle medewerkers van SBI Formaat en op de websites van SBI Formaat en enkele andere organisaties in het netwerk. Het stond aangeschreven vrij om de uitnodiging te delen met andere contacten die behoren tot de doelgroep van het onderzoek.

De doelgroep van het onderzoek betreft leden en ambtelijk secretarissen<sup>1</sup> van (centrale) ondernemingsraden. Wanneer een lid of ambtelijk secretaris zowel betrokken is in of bij de ondernemingsraad (OR) als de centrale ondernemingsraad (COR), vulde hij/zij de vragenlijst in vanuit zijn/haar hoedanigheid als lid of ambtelijk secretaris van de COR. OC-leden (onderdeelscommissies), PVT-leden (personeelsvertegenwoordiging), leden van Medezeggenschapsraden (zoals deze veelvuldig voorkomen in het onderwijs) en leden van andere medezeggenschapsorganen die vallen onder een ander

<sup>1</sup> Een ambtelijk secretaris is niet zelf lid van de OR, maar iemand van binnen of buiten de organisatie die het OR-werk secretariael, procedureel en organisatorisch ondersteunt en de OR daarin adviseert.

wettelijk kader dan de Wet op de ondernemingsraden, behoren *niet* tot de doelgroep. Zij hebben de vragenlijst ook niet kunnen invullen. Dit betekent dat de resultaten van dit onderzoek alleen betrekking hebben op het functioneren van (centrale) ondernemingsraden, en niet bijvoorbeeld op het functioneren van OC's, PVT's of andere medezeggenschapsorganen.

De meeste vragen hebben betrekking op de situatie in het toen (nagenoeg) voorbijge jaar 2015 en de verwachtingen ten aanzien van het aankomende jaar 2016. Enkele vragen blikken nog iets verder terug, naar 2014. De vragenlijst bestaat voor het grootste gedeelte uit vragen met vooraf gedefinieerde antwoordcategorieën, waarbij één antwoord (soms meerdere antwoorden) mogelijk is en stellingen met een 4-punts antwoordschaal. Daarnaast wordt respondenten enkele malen gevraagd een beoordeling (cijfer) te geven tussen 1 en 10 en om in een open veld zelf een getal in te geven. Open vragen met toelichtende tekstvelden zijn (een uitzondering daargelaten) in de SBI Formaat MonitOR niet aan de orde.

### **De verwerking van de resultaten**

De antwoorden op de vragen zijn met behulp van SPSS (statistiekverwerkingssoftware) geanalyseerd. De resultaten van het onderzoek zijn niet alleen geaggregeerd op het niveau van alle respondenten tezamen (het totaal van alle deelnemers), maar zijn standaard per vraag ook uitgesplitst naar de volgende drie achtergrondkenmerken/variabelen:

- **De sector waarin de organisatie van de OR actief is**  
We onderscheiden de profitsector, de non-profitsector en de overheid. De sectorindeling wordt hierna nader gespecificeerd.
- **De omvang van de OR**  
We maken onderscheid tussen kleine, middelgrote en grote ondernemingsraden. Kleine ondernemingsraden hebben tot en met 5 zetels, doorgaans gaat het hier om organisaties met minder dan 100 werknemers. De categorie middelgrote ondernemingsraden omvat ondernemingsraden van 6 tot en met 10 zetels. De organisaties van deze ondernemingsraden hebben doorgaans tussen de 100 en 400 werknemers. Grote ondernemingsraden hebben 11 of meer zetels, dit zijn veelal organisaties vanaf 400 werknemers.

- **De soort organisatie**

De eerste categorie wordt gevormd door zelfstandige organisaties. De andere categorieën zijn ondernemingen die onderdeel zijn respectievelijk van een concern (organisatie met meer vestigingen) dat alleen actief is in Nederland, van een Nederlands multinationalaal concern, en van een buitenlands multinationalaal concern met een vestiging in Nederland.

In sommige, meer incidentele, gevallen zijn ook nog andere uitsplitsingen gemaakt dan bovenstaande; waar dit relevant bleek/werd geacht. Zoals onder andere naar de variabelen:

- **OR-lid of ambtelijk secretaris**

Aan het onderzoek hebben niet alleen OR-leden meegedaan, ook ambtelijk secretarissen (zie ook bijlage 2, profiel van de respondenten).

- **De leeftijd van de respondenten**

We onderscheiden de volgende vijf categorieën: leeftijd t/m 24 jaar, 25 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar en 55 jaar en ouder.

In sommige tabellen komt de som van de verschillende antwoordcategorieën niet uit op 100%, maar op 99% of 101%. Deze verschillen zijn te verklaren doordat de percentages in de tabellen afgerond zijn op hele getallen.

Profit	Non-profit	Overheid
• Agrarisch & groen	• Onderwijs	• Rijksoverheid - departement
• Energie, water & afvalverwerking	• Zorg & welzijn	• Rijksoverheid - rijksdienst, agentschap
• Bouw	• Kunst & podia	• Provincie & waterschap
• Industrie	• Sport	• Gemeente & inter-gemeentelijke samenwerkingsverbanden
• Transport & logistiek	• Maatschappelijke dienstverlening	• Overige overheid
• Groothandel & detailhandel	• Overig non-profit	• Horeca en toerisme
• ICT		
• Media		
• Zakelijke dienstverlening		
• Overig profit		

**Sectorindeling**

## Bijlage 2 Profiel van de respondenten

De respondenten naar sector, soort organisatie, omvang van de OR en functie

In totaal zijn 436 vragenlijsten volledig ingevuld. Van de 436 respondenten zijn 336 ondernemingsraadleden (77%) en 100 ambtelijk secretarissen (23%). De meeste respondenten zijn werkzaam in de profitsector (46%), circa een derde in de non-profitsector (32%), en bijna een kwart (22%) bij de overheid. De deelnemende ambtelijk secretarissen werken verhoudingsgewijs meer voor ondernemingsraden in de non-profit en bij de overheid, terwijl de deelnemende OR-leden zelf verhoudingsgewijs meer in de profit werken.

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	Profit	51%	30%	46%
	Non-profit	28%	44%	32%
	Overheid	21%	26%	22%

### **Respondenten naar sector (n=436)**

Bezien naar soort organisatie, komt het volgende naar voren: 57% van de respondenten is verbonden aan een OR binnen een zelfstandige organisatie. In 23% van de gevallen maakt de organisatie onderdeel uit van een buitenlandse multinational en voor 20% van de respondenten geldt dat 'hun' organisatie onderdeel is van een Nederlandse concern (8% daarvan is alleen in Nederland actief en 12% betreft een Nederlandse multinational).

De deelnemende OR-leden zijn verhoudingsgewijs vaker te vinden bij organisaties die onderdeel zijn van een groter concern dat ook in het buitenland opereert (met name buitenlandse concerns: 25% tegenover 16%), terwijl de deelnemende ambtelijk secretarissen vergeleken met de OR-leden iets vaker betrokken zijn bij ondernemingsraden binnen zelfstandige organisaties (62% tegenover 56%) of concerns die alleen in Nederland actief zijn (12% tegenover 7%).

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	Zelfstandige organisatie	56%	62%	57%
	Onderdeel van een Nederlands concern, alleen actief in Nederland	7%	12%	8%
	Onderdeel van een Nederlands multinationalaal concern	13%	10%	12%
	Onderdeel van een buitenlands multinationalaal concern	25%	16%	23%

**Respondenten naar soort organisatie (n=436)**

Naar omvang van de OR, zien we dat de meeste respondenten lid zijn van (OR-leden) of werken voor (ambtelijk secretarissen) grote ondernemingsraden, dat wil zeggen ondernemingsraden met 11 of meer zetels (47%). 38% van de respondenten vinden we bij middelgrote ondernemingsraden (6 tot en met 10 zetels) en 15% bij kleine ondernemingsraden (3 tot en met 5 zetels). Verreweg de meeste ambtelijk secretarissen werken voor grote ondernemingsraden (62%).

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	t/m 5 zetels	18%	6%	15%
	6 t/m 10 zetels	40%	32%	38%
	11 of meer zetels	42%	62%	47%

**Respondenten naar omvang van de OR (n=436)**



Van de deelnemende OR-leden was ongeveer een derde (34%) voorzitter, 22% secretaris en 31% gewoon lid.

Voorzitter	34%
Plaatsvervangend voorzitter	11%
Secretaris	22%
Plaatsvervangend secretaris	2%
Lid	31%

**OR-leden naar functie binnen de OR (n=336)**

**De respondenten naar geslacht, leeftijd, MZ-ervaring en opleiding**

Naar geslacht blijkt dat verreweg de meeste OR-leden man zijn (tweederde: 67%) terwijl verreweg de meeste ambtelijk secretarissen vrouw zijn (68%). In totaal is 59% van de respondenten man en 41% van de respondenten vrouw.

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	Man	67%	32%	59%
	Vrouw	33%	68%	41%

**Respondenten naar geslacht (n=436)**

De gemiddelde leeftijd van de respondenten aan dit onderzoek is 50 jaar. In totaal 71% van de deelnemende OR-leden is 45 jaar of ouder. De deelnemende ambtelijk secretarissen zijn gemiddeld genomen nog ouder: 82% is 45 jaar of ouder. Er hebben geen respondenten deelgenomen in de leeftijdscategorie t/m 24 jaar.

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	25 t/m 34 jaar	9%	4%	8%
	35 t/m 44 jaar	20%	14%	19%
	45 t/m 54 jaar	33%	34%	33%
	55 jaar of ouder	38%	48%	40%

**Respondenten naar leeftijd (n=436)**

Gemiddeld hebben de respondenten 9 jaar ervaring in de medezeggenschap. De deelnemende OR-leden zijn nagenoeg evenredig verdeeld over de drie 'ervaringscategorieën'. Van de ambtelijk secretarissen heeft ruim de helft (56%) 10 of meer jaren ervaring in/met de medezeggenschap.

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	0 t/m 4 jaar	32%	19%	29%
	5 t/m 9 jaar	33%	25%	31%
	10 jaar en meer	35%	56%	40%

**Respondenten naar ervaring in de medezeggenschap (n=436)**

In de tabel hieronder tenslotte staat de verdeling van de respondenten naar opleidingsniveau. De grootste groep respondenten is hoger opgeleid. 59% van de respondenten heeft als hoogst afgeronde opleiding een HBO- of WO-opleiding.

		OR-lid of ambtelijk secretaris		Totaal
		OR-lid	Ambtelijk Secretaris	
	Lagere school	0%	0%	0%
	VMBO-gemengd/ VMBO-kader/ VMBO- basisberoeps/LBO	4%	1%	3%
	VMBO-theoretisch/ MAVO/MULO	5%	3%	5%
	HAVO	5%	10%	6%
	VWO/Gymnasium/ Atheneum/HBS	2%	6%	3%
	MBO	26%	16%	24%
	HBO	44%	51%	45%
	WO/Universitair	14%	13%	14%

**Respondenten naar hoogst afgeronde opleidingsniveau (n=436)**

## Bijlage 3 Over de auteurs



**Dr. John Snel** (1965) studeerde psychologie en sociologie aan de Universiteit Utrecht. In 1989 studeerde hij af met als specialisaties sociale en organisatiepsychologie en arbeidsverhoudingen. Van 1989 tot 2001 was hij als docent en onderzoeker Arbeidsstudies werkzaam aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht. In 2001 promoveerde John op een

proefschrift over organisatie- en personeelsbeleid in de bouwindustrie. Daarna, van 2001 tot 2004, was hij werkzaam als trainer en adviseur medezeggenschap bij adviesbureau STAB te Utrecht. Vanaf 2004 is hij werkzaam als trainer en adviseur bij SBI Formaat (tot 2015 bij rechtsvoorganger FNV Formaat). Zijn specialisaties liggen op het terrein van internationalisering, medezeggenschap in multinationale ondernemingen, structuur van medezeggenschap, complexe organisatievraagstukken, communicatie en teamontwikkeling. John was mede-auteur van verschillende publicaties over de Europese ondernemingsraad en publiceerde diverse artikelen over (internationale) arbeidsverhoudingen in verschillende vakbladen.



**Drs. Simone van Houten-Pilkes MMO** (1967) studeerde sociale en organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Na haar afstuderen in 1991 is zij als docent en onderzoeker werkzaam geweest bij de Universiteit Utrecht. In 2005 heeft Simone de masteropleiding Management en Organisatie aan TIAS Businessschool in

Tilburg afgerond. Van 2000 tot 2016 heeft Simone bij SBI Formaat (tot 2015 bij rechtsvoorganger FNV Formaat). gewerkt als trainer en adviseur medezeggenschap. Naast trainer voor ondernemingsraden in de industriector heeft ze zich gespecialiseerd in het strategisch adviseren van ondernemingsraden bij reorganisaties,

overnames en bedrijfssluitingen. Daarnaast doet ze onderzoek met en voor verschillende vakbonden. Zij maakte deel uit van het steunpunt Governance en heeft verschillende publicaties verzorgd. Ze is lid van de Raad van Advies van de SOMz (Stichting Onderzoek Medezeggenschap). Momenteel is ze werkzaam als organisatieadviseur.



**Sido Groenland MSc** (1986) studeerde Personeel & Arbeid aan de Hogeschool Utrecht en Sociologie (premaster en master Vraagstukken van Beleid en Organisatie) aan de Universiteit Utrecht, waar hij in 2011 afstudeerde. Van 2012 tot op heden is hij werkzaam als onderzoeker/adviseur bij SBI Formaat (tot 2015 bij rechtsvoorganger SBI training & advies). In zijn functie

verricht hij diverse onderzoeksprojecten voor zowel SBI Formaat zelf (marktonderzoek, imago-onderzoek, klantpanelonderzoek, diverse evaluaties, medewerkers-tevredenheidsonderzoeken) als voor klanten (personeelsraadpleging m.b.v. vragenlijsten, beleid- en evaluatieonderzoek).

In zijn werk ligt de nadruk op kwantitatief onderzoek met behulp van (online) enquêtes. Zijn onderzoeksprojecten betreffen voornamelijk thema's op het terrein van arbeid en organisatie, medezeggenschap en medewerkersparticipatie. Tevens adviseert en ondersteunt hij klanten o.a. bij (digitale) OR-wervingscampagnes en OR-verkiezingen. Hij streeft ernaar om onder andere met behulp van software en tools participatie en medezeggenschap in organisaties gemakkelijker, aantrekkelijker en toegankelijker te maken.