

Vragen webinar Medewerkersbetrokkenheid bij gezond en veilig werken

Versie 22 mei 2020

In dit document beantwoorden we de vragen die zijn gesteld tijdens het webinar over medewerkersbetrokkenheid bij gezond en veilig werken. De vragen zijn geclusterd onder de volgende onderwerpen:

- [OR-verplichting](#)
 - [Werking van de OR](#)
 - [Medewerkersbetrokkenheid in ISO 45001](#)
-

OR-verplichting

Wanneer een organisatie bestaat uit meerdere BV's, waarbij per BV minder dan 50 medewerkers aanwezig zijn, maar binnen de organisatie (dus alle BV's bij elkaar) het aantal boven de 50 medewerkers uitkomt. Is hierbij een OR verplicht?

De OR is verplicht en heeft dan de vorm van een gemeenschappelijke OR. Alle BV's worden samengenomen bij de vorming van één gemeenschappelijke OR. Dat moet zelfs als er alleen op die manier voldaan kan worden aan de getalsgrens van 50 werknemers. Belangrijke voorwaarde is wel dat de BV's samenhang met elkaar vertonen, bijvoorbeeld door vormen van samenwerking en/of gemeenschappelijk beleid. Dat kan in deze situatie ook betekenen dat er twee ondernemingsraden moeten komen, al dan niet overkoepeld door een centrale ondernemingsraad.

Het bepalen van de beste medezeggenschapsstructuur is maatwerk. Het wettelijk uitgangspunt is en blijft dat die structuur moet worden gekozen die de beste garanties biedt voor de naleving van de WOR.

Als er niet genoeg personen zijn die in de OR willen deelnemen, hoe kan dan aan de verplichting van een OR worden voldaan, kun je een OR afdwingen of is een ontheffing mogelijk?

Dit is geen reden om dan maar geen OR in te stellen. Indien er te weinig kandidaten zijn maar wel voldoende om een quorum (een meerderheid bij stemmen, dus bij vijf zetels, drie kandidaten) te behalen, dan kan de OR van start gaan. De drie kandidaten zijn dan geacht te zijn verkozen. Er zijn weliswaar twee vacatures maar deze dienen dan overeenkomstig het reglement binnen bepaalde tijd ingevuld te worden.

Belangrijk is dat medewerkers voorafgaand goed worden voorgelicht over de betekenis van een ondernemingsraad en de toegevoegde waarde.

Wat is het voordeel voor een bestuurder/directie van een OR of personeelsvertegenwoordiging (PvT) binnen het bedrijf?

Voordeel van een OR of PVT is dat deze een bijdrage kan leveren aan goede besluitvorming. Met een kritische houding naar voorgenomen maatregelen kijken. Concreet gaat het dan om draagvlak, uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid van besluiten en maatregelen.

De OR kan signalen bundelen en doorgeven. De OR kan oorzaken en gevolgen, maar ook oplossingen aandragen.

De OR heeft een stimulerende taak als het gaat om de naleving van voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van G&VW. In dat kader kan de OR kansen bespreekbaar maken en/of ongevraagd adviseren, met het oog op verbetering.

Het effect van instemming met voorgenomen besluiten tot het nemen van maatregelen kan gezien worden als legitimering.

Werking van de OR

Wat kan de OR doen wanneer de directie de wet overtreed, bijvoorbeeld arbeidstijdenwet of verplicht temperatuur meten i.v.m. corona?

De OR heeft de taak om de directie hier op te wijzen en mee te denken bij alternatieven. Als hier niets mee wordt gedaan, dan kan de OR melding doen bij een handhavende instantie, zoals de Inspectie SZW. Bij ernstige situaties is dit niet eens vrijblijvend.

Wat wordt gezien als voldoende consultatie en participatie bij een audit? Als een bedrijf een OR heeft representeert die dan de medewerkers?

Bij een audit zal moeten blijken dat de medewerkers daadwerkelijk worden betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het G&VW beleid. Het is dan van belang dat er ook medewerkers van verschillende functies en eventueel vestigingsplaatsen worden betrokken. De betrokkenheid van de OR kan daar onderdeel van zijn. De mate waarin dit voldoet hangt af van de representativiteit van de samenstelling en de wijze waarop de OR functioneert. Meestal zal er naast de OR meer nodig zijn om aan de eisen van de ISO 45001-norm te voldoen. Uit het OR-reglement kan al een en ander worden afgeleid. Daadwerkelijke representatie blijkt ook uit verslagen van (overleg)vergaderingen en uit documenten waaruit blijkt hoe en in hoeverre de OR contact onderhoudt met de achterban. Het komt voor dat een OR die vooral bestaat uit productiemedewerkers geen oog heeft voor kantoormedewerkers. Dit kan dus het gevolg zijn van de samenstelling van de OR en/of aanvullende acties die de organisatie moet ondernemen om medewerkers te betrekken.

Hoe krijg je de aandacht van het MT voor het invullen van de medewerkersbetrokkenheid bij gezond en veilig werken?

Wanneer het MT heeft besloten om ISO 45001 in te gaan voeren betekent dit dat ook moet worden voldaan aan de eisen uit de norm. Gewezen kan dan worden op de inhoud van hoofdstuk 5. In onder andere 5.1 en 5.4 staat heel duidelijk omschreven wat van het MT wordt verwacht. Bij een audit zal de leiding ook nadrukkelijk worden betrokken. Daarnaast zijn er de formele wettelijke eisen ten aanzien van medezeggenschap. Ook daar zal bij een audit naar worden gevraagd. Maar belangrijker nog dan de formele eisen is de verantwoordelijkheid die het MT heeft voor het welzijn van het personeel. Uiteindelijk vertaalt een hogere tevredenheid van medewerkers ten aanzien van het G&VW-beleid zich in lager verzuim en betere arbeidsprestaties. Dat zal het MT moeten aanspreken.

Sociale onveiligheid komt bij veel bedrijven voor, de RI&E met plan van aanpak blijken dat tij onvoldoende te kunnen keren want niemand durft zich uit te spreken uit angst voor ontslag.

De OR kan signalen, uitingen en gevolgen van sociale onveiligheid bespreekbaar maken in het overleg met de bestuurder. De OR kan meedenken bij cultuurverandering.

De OR kan pleiten voor een MTO. Dit is overigens niet vrijblijvend. Het is veelal een onderzoek in het kader van PSA. In een MTO kan het vertrouwen van medewerkers (sociale veiligheid) gemeten worden. De OR dient de aanbevelingen uit de MTO-rapportage te ontvangen en te stimuleren dat advies wordt omgezet in concrete maatregelen en de opvolging ervan.

Essentieel is wijzen op de negatieve gevolgen van sociale onveiligheid.

Hoe ga je om met participatie van medewerkers van contractors?

De OR kan een afvaardiging van contractors in de OR opnemen. Is dit niet het geval, dan kan de OR structureel contact onderhouden met een of meer contactpersonen van de contractors die in staat zijn om te verwoorden wat er leeft.

Is een VGWM-commissie van de OR ook participatie/consultatie?

De VGWM-commissie kan namens de OR dit gesprek voeren. Dit is een kwestie van mandatering.

Medewerkersbetrokkenheid in ISO 45001

Medewerkersbetrokkenheid is ook een onderdeel van de veiligheidsprestatieladder. Kan het verschil/overeenkomst ook besproken worden? Ik hoor nog wel eens verschillende benaderingswijzen

De Veiligheidsladder en ISO 45001 kunnen als complementair worden beschouwd. Het doel van beide instrumenten is een structurele verbetering van de G&VW-prestaties. De ISO 45001-norm vereist dat de directie zorgt voor een cultuur die het behalen van de G&VW-prestaties ondersteunt (5.1 j) en de continue verbetering te realiseren door een cultuur te bevorderen dit ondersteunt. De veiligheidsladder richt zich primair op de cultuur binnen de verschillende niveaus van de organisatie en kan daarmee is als een invulling van eisen uit de ISO 45001-norm worden gezien.

Ik snap het woord benadrukken niet wat bij 5.4.d en 5.4.e in de ISO 45001-norm wordt gebruikt.

Bij de Nederlandse vertaling van de ISO 45001-norm is 'emphasize' vertaald in 'benadrukken dat'. Het is een juiste vertaling, maar 'benadrukken' is in het Nederlands een niet gebruikelijk woord in deze context. Een betere omschrijving zou zijn 'zorgen voor' of 'aandacht besteden aan'.

Ik ben benieuwd naar zowel de overeenkomsten als de verschillen van OHSAS 18001 en ISO 45001. Waar moet ik bij de transitie rekening mee houden?

In OHSAS 18001 wordt geen onderscheid gemaakt tussen participatie en consultatie. In OHSAS 18001 worden vier onderwerpen genoemd waarop participatie zich richt. In ISO 45001 wordt onderscheid gemaakt naar verschillende fases van het invoeren/functioneren van het G&VW-managementsysteem en heeft participatie/consultatie betrekking op alle onderdelen van het managementsysteem.

In ISO 45001 is onderscheid tussen 'managerial' en 'non-managerial' personeel. Onderwerpen zijn genoemd waar de organisatie de betrokkenheid van 'non-managerial' personeel moet benadrukken.

Kan iets gezegd worden over de rol van de OR en de rol van de individuele medewerkers bij de certificering?

Tijdens een ISO 45001-audit van een certificerende instelling kan ook de OR op het programma staan. Dit zal tenminste één keer in de drie jaar gebeuren, maar kan vaker afhankelijk van de omstandigheden in de organisatie. In het gesprek met de OR wordt gekeken naar de invulling van de participatie en consultatie van de OR. Bij welke beslissingen wordt de OR betrokken en hoe vult de OR de medewerkersvertegenwoordiging in. Maar ook bij de directie en bij medewerkers kan gekeken worden naar de rol van de OR en andere manieren die gebruikt worden om medewerkers te betrekken bij beslissingen.

Naast de OR zal een auditor ook vaak individuele medewerkers interviewen. Het kan dan gaan om bijvoorbeeld de bekendheid met de risico's en de te nemen maatregelen, veiligheidscultuur etc. Ook de tevredenheid met de participatie en consultatie zou aan de orde kunnen komen. Hier zijn geen vaste regels voor maar zal sterk afhangen van de omstandigheden.

Hoe zit het met het wettelijk kader van OR en eisen van de norm?

De norm geeft in normelement 5.4 in detail aan over welke onderwerpen medewerkers moeten worden geconsulteerd en waarover participatie moet plaats vinden. Deze onderwerpen komen niet volledig overeen met de onderwerpen waarvoor een OR-adviesrecht, beroepsrecht en instemmingsrecht voor heeft volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR).