

Goede communicatie vereist meer dan het doorgeven van de agenda en notulen. Veel ondernemingsraden kiezen ervoor om achterbanleden regelmatig vroegtijdig te betrekken in plaats van alleen mee te delen wat er is gebeurd. Bijvoorbeeld door mensen die te maken hebben met een organisatiewijziging bij de adviesaanvraag, te betrekken om mee te denken. Veel werknemers zijn bereid om, als het hun aangaat, voor een afgebakende periode hun visie te geven. Er bestaan meerdere vormen voor, bijvoorbeeld de vorm van het wereldcafé, waar medewerkers brainstormen over thema's. Bij het inzetten van achterbanleden is het wel van belang goede afspraken te maken over facilitering van de collega's.

Schriftelijke communicatie blijft altijd belangrijk. Ook hier kan de or meer schwing aan geven door te werken met heldere uitnodigende teksten. Het is ook van belang om je in te leven in jullie collega's: goed uitleggen waar de or mee bezig is, aansluiten bij de interesses van de collega's en bijvoorbeeld interviews op te nemen in jullie periodiek van boeiende collega's. Kortom: er tijd in steken en een keer een journalist uitnodigen op een training, om journalistieke vaardigheden op te doen als or.

### Eenzijdig wijzigingsbeding

**Onze bestuurder wil een eenzijdig wijzigingsbeding in alle (bestaande en nieuwe) arbeidsovereenkomsten opnemen en hiervoor een instemmingsaanvraag indienen bij de or. Is dit correct?**

Een or kan niet rechtsgeldig en bindend instemmen met het opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding in reeds bestaande arbeidsovereenkomsten. Hierover dient de werkgever overeenstemming te krijgen met de individuele medewerker om de arbeidsovereenkomst aan te passen.

Er zijn gevallen waarin een werkgever kan bepalen zelf wijzigingen door te voeren. Jurisprudentie wijst uit dat de werkgever met een beroep op zwaarwegende belangen, goed werkgeverschap/werknemerschap en de omstandigheden van het geval, soms wijzigingen zonder instemming van de werknemer mag doorvoeren. Hij moet hiervoor zwaarwichtige belangen hebben waarvoor het geschade werknemersbelang naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Voor nieuwe arbeidsovereenkomsten kan de ondernemingsraad wel in overleg of onderhandeling gaan over het feit of zij een (vooraf opgestelde) toevoeging acceptabel vinden waarin staat wanneer een dergelijk wijzigingsbeding mogelijk is en onder welke voorwaarden. Dit is onderdeel van het aanstellingsbeleid en dus instemmingsplichtig.

### Ook een vraag?

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



column

LIZA ARENDS

ALGEMEEN DIRECTEUR  
OR-ONDERSTEUNING &  
AS-OPLEIDINGEN

## Branche-organisatie?

Ik las een artikel over de ambtelijk secretaris, voor or-leden die overwegen er een aan te stellen. De schrijver had overduidelijk onvoldoende kennis van dit vak. Ik besepte dat er noch voor de schrijver, noch voor or-leden een onafhankelijk orgaan is waar zij hun informatie kunnen halen.

Is een or-lid dan veroordeeld tot vakbladen of nieuwsbrieven van or-opleidingsinstituten om op de hoogte te blijven? Deze informatie is meestal geschreven door een or-trainer of -adviseur en niet altijd van journalistiek niveau, of zelfs gekleurd. Een trainer wil immers or-trainingen verkopen. Hij zal bijvoorbeeld niet zeggen dat een or minder scholing nodig heeft als hij een ervaren ambtelijk secretaris aanstelt. Dit zou ik wel schrijven. Maar ook ik ben niet onafhankelijk!

Natuurlijk kan een or-lid kennis en ervaring uitwisselen op themadagen van bijvoorbeeld LOMOZ (vereniging voor ondernemingsraden in Zorg & Welzijn) en MNO (voor or's van multinationale ondernemingen). Deze organisaties bieden geen kennisbank met een or-helpdesk en vertegenwoordigen niet alle or's. Zo ook niet de Nederlandse Vereniging voor de Medezeggenschap. NVMZ probeert invloed uit te oefenen op de positie van medezeggenschap, maar ik heb niet het idee dat dit goed van de grond komt.

Ook de SER, adviesorgaan van de overheid, treedt op als een soort brancheorganisatie. De SER heeft de bestuurlijke taak om medezeggenschap te bevorderen. Dit doet hij onder meer door informatievoorziening aan or-leden, zoals het SER-conceptreglement, met congressen, klankbordbijeenkomsten, themadossiers en zorg voor de kwaliteit van scholing. Toch vertegenwoordigt ook de SER niet alle spelers in de medezeggenschap en heeft hij een politieke agenda.

Misschien wordt het tijd dat alle spelers de krachten bundelen en professioneel gaan samenwerken! Ieder vanuit zijn eigen kracht voor de bevordering van de medezeggenschap. Dan kan een or-lid, of ieder ander die informatie over de or zoekt, voortaan met alle vragen op één onafhankelijke plek terecht.