

SOMz bijeenkomst onderzoekers

31 maart 2015

Interesse voor de OR

Harry van den Tillaart



Interesse voor de OR

- Belang
- Animo



Interesse voor de OR

- Werkgevers
- Ondernemingsraden
- Werknemers

Ontwikkelingen in de naleving van de WOR*

	% OR-plichtige bedrijven mét OR
1992	70%
1997	75%
2000	72%
2006	76%
2008	70%
2011	71%
2014	??%

* Bron: Nalevingsonderzoeken

Waarom geen OR?

Werkgevers (nalevingsonderzoeken):

- Geen behoefte aan bij personeel (50-60%)
- Voldoende andere vormen en overleg (10-20%)
- Onvoldoende kandidaten voor OR (10-20%)

Ondernemingsraden zelfde geluid:

- Achterban niet geïnteresseerd in OR (> 50%)
- Gehanteerde typering laten dit eveneens zien:

• kritische consument	12%
• betrokken	27%
• beste stuurder staan aan wal	29%
• niet betrokken/ongeïnteresseerd	28%
• anders/weet niet	4%
	100%

Wat vinden werknemers zelf?

- Weinig onderzoek onder werknemers
- Bovendien gedateerd:
 - *De ondernemingsraad volgens werknemers* (VU, 1999)
 - *Kiezen voor medezeggenschap* (ITS, 2005)
 - *De achterban over de OR* (MuConsult, 2004)
- Eerste twee onderzoeken onder zelfde populatie en met vooral zelfde vraagstelling

Werknemers over MZ en OR

→ Zelfde uitkomsten in 1999 en 2005

→ Circa 90% vindt MZ belangrijk

→ 80-90% vindt OR goede zaak:

- 80-90%: "OR'en maken ondernemingen **meer democratisch**"
- 85%: "Positie werknemers door OR **versterkt**"
- 85%: "Door OR **betere belangenbehartiging** van werknemers"

→ Representatief? Gedateerd?



NEA-onderzoek van TNO

→ Wordt jaarlijks uitgevoerd onder representatieve steekproef werknemers

→ Respons van meer dan 20.000 werknemers

→ Vraagstelling in even jaren anders dan in oneven jaren:

	2007	2009	2011	2013
Hoe belangrijk* vindt u het bestaan van.....				
• vakbonden	7,1	7,1	7,0	7,1
• personeelsvertegenwoordiging zoals OR	7,3	7,3	7,3	7,3
• CAO	8,1	8,0	8,0	8,0

→ Jongeren (15-24 jaar) geven rapportcijfers van 7,2 voor 'belang OR'

* Belang met behulp van rapportcijfers



Animo voor OR is afgelopen 10 jaar stabiel

	1996	1999	2002	2005	2008	2011	2014
1. % OR'en met:							
meer kandidaten dan zetels	81%	59%	47%	39%	40%	37%	41%
evenveel kandidaten als zetels			26%	39%	33%	43%	37%
minder kandidaten dan zetels			28%	23%	27%	20%	22%
2. Opkomstpercentage bij verkiezingen	81%	74%	72%	72%	69%	72%	70%

* Bron: Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten

Werknemers over animo voor OR-lidmaatschap

- Werknemers vinden OR belangrijk
- Maar dat betekent niet dat zij staan te dringen om OR-lid te worden
- Slechts heel klein deel bereid om zich kandidaat te stellen
- Daar hebben ze ook goede argumenten voor

Belemmeringen voor kandidaatstelling

	Volgens werk- nemers 2005	Volgens OR'en 2005
1. OR-werk kost te veel tijd	77%	87%
2. Onvoldoende deskundigheid	50%	44%
3. Extra inzet onvoldoende gecompenseerd	46%	34%
4. Kans op spanningen met collega's	41%	31%
5. Kans op conflicten met leidinggevende	26%	32%
6. Afname carrièrekansen	11%	7%
7. OR leeft niet in organisatie omdat werknemers op werkvloer onvoldoende betrokken worden	47%	15%
8. Als OR-lid doe je het (bijna) nooit goed	36%	12%
9. OR-lidmaatschap wordt onvoldoende gefaciliteerd	33%	8%
10. Geen goed overlegklimaat tussen OR en management	32%	3%

Relatie/communicatie van OR met achterban

- Meestal/altijd → verspreiding van agenda, notulen
→ OR-bulletin
- Soms → contactpersonen
→ werkoverleg
- Sporadisch → spreekuur
→ (half)jaarlijkse personeelsvergaderingen
→ aparte bijeenkomsten voor of na
OR-vergadering
- Relatie OR-achterban vertoont **weinig ontwikkeling**

Relatie OR-bestuurder*

- Houding van bestuurders t.o.v. OR is veranderd:
 - Voordelen van OR als extra communicatiekanaal
 - Mogelijkheid om meer draagvlak voor beleid te creëren
 - OR geaccepteerd als vertegenwoordiger van het personeel
- Overleg tussen bestuurder en OR is veranderd
 - Van informatie-uitwisseling naar open overleg
 - Van bemoeienis in eindfase van besluitvorming naar
 - Betrokkenheid bij alle stadia besluitvormingsproces

* Bron: De volwassen OR

OR steeds vaker actief bij beleidsontwikkeling*

	2005	2008	2011	2014
Vooraf toetsen van beleid	27%	25%	10%	6%
Vooraf actief bij ontwikkeling beleid	14%	18%	33%	45%
Opstelling is afhankelijk van onderwerp	49%	49%	58%	46%
Geen mening	9%	9%	0%	3%

* Bron: Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten

Inschatting eigen invloed door OR

	% veel invloed
1998*	25%
2008**	52%
2014***	58%

* Bron: GBIO-monitor *Macht, onmacht en deskundigheid van ondernemingsraden*

** Bron: GBIO-monitor *Inzet en invloed van de OR*

*** Bron: *Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten*

Terug naar de animo voor OR-lidmaatschap

- Beperkt deel eventueel bereid zich kandidaat te stellen
- Daar zijn ook goede argumenten voor
- **Dat wil echter niet zeggen dat men zich niet voor OR wil inzetten*:**
 - als deskundige ondersteunen 57%
 - als vraagbaak 48%
 - als lid klankbordgroep 40%
 - hand- en spandiensten 34%

* Bron: Kiezen voor medezeggenschap

Hoe zoeken OR'en naar kandidaten?

	2005	2008	2011	2014
• Email rondgestuurd met oproep	84%	77%	74%	69%
• Brief rondgestuurd met oproep	34%	31%	27%	22%
• Huidige OR-leden vragen zich herkiesbaar te stellen	78%	86%	81%	92%
• Gericht werknemers met eerdere OR-ervaring gevraagd zich opnieuw kandidaat te stellen	29%	29%	27%	39%
• Bestuurder aangespoord om belang kandidaatstelling te ventileren	48%	57%	60%	66%
• Werknemers deel laten nemen aan OR-werk/ OR-commissies om hen voor OR-werk te interesseren	11%	19%	17%	26%
• Werknemers op proef laten meelopen/ meedraaien	Niet gevraagd	n.g.	n.g.	14%

* Bron: Ondernemingsraden in Nederlandse gemeenten

Samenvattend/concluderend

- Werknemers vinden **OR nog steeds belangrijk**
- Maar staan niet te dringen voor OR-lidmaatschap
- Argumenten:
 - OR-werk houdt **risico's** in
 - zichtbaarheid/herkenbaarheid OR
- Duidelijke ontwikkelingen in **relatie OR-bestuurder**
 - bestuurder zoekt **draagvlak**
 - biedt kans op beleid mee ontwikkelende rol
 - en op (meer) invloed
 - accent op **dialogo** en kwaliteit
- Weinig ontwikkeling in **relatie OR-achterban**
 - vooral schriftelijk/digitaal informeren
 - veel minder actief afstemmen standpunten (=draagvlak verkennen/creëren)
 - Veel minder actief onderbouwen standpunten (=draagvlak benutten)

Sterkere positie OR benutten om OR-werk anders te organiseren én tevens OR meer te profileren