

## Oproep voor uitstel AVG

Ondernemersorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland hebben in een brief aan de Tweede Kamer aangegeven dat de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op de rem moet trappen en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) nog niet moet handhaven per 25 mei 2018. Ook pleiten ze ook voor gefaseerd toezicht.

### Concreet

Volgens de ondernemersorganisaties kan de AP beter inzetten op voorlichting aan en ondersteuning van mkb-ondernemingen. Veel kleinere ondernemingen zouden namelijk nog onvoldoende doordrongen zijn van de

ingangsdatum. De ondernemersorganisaties constateren daarnaast dat de huidige privacywetgeving soms op gespannen voet staat met de uitvoering van sociale wetgeving. Als voorbeeld noemen ze het laten re-integreren van zieke werknemers en het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn allebei taken van werkgevers waarbij persoonlijke gegevens moeten worden verwerkt. VNO-NCW en MKB-Nederland zien graag dat in de privacywet concreet wordt opgenomen welke gegevens ondernemers tenminste mogen verwerken om deze taken goed te kunnen uitvoeren.

## Informatie over fraude moet uitwisselbaar zijn in sectoren

Ondernemersorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland hebben in hun brief aan de Tweede Kamer (zie bericht hierboven) ook aangegeven dat ondernemers gebaat zouden zijn bij een wettelijke grondslag voor het uitwisselen van informatie over fraudeurs tussen sectoren.

Ondernemers mogen die informatie nu alleen binnen de eigen sector uitwisselen. Nu verliezen zij jaarlijks miljarden euro's als gevolg van verschillende soorten fraude. De ondernemersorganisaties zouden graag zien dat Nederland een voorbeeld neemt aan Engeland waar informatie over wangedrag en fraudeurs sectoroverschrijdend

uitgewisseld wordt. Ook vrezen VNO-NCW en MKB-Nederland dat de strenge privacywetgeving de innovatie afremt. Innovaties zijn steeds meer gebaseerd op data en juist het verzamelen en verwerken daarvan wordt door de wetgeving beperkt.

### Gevolgen

Uw OR moet vooral de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de gaten houden. De AVG heeft echter meer gevolgen voor uw organisatie.

 **Kijk op [rendement.nl](http://rendement.nl) en zoek op AVG. U vindt een themapagina met uitgebreide informatie.**

## De NOR biedt vele voordelen

**Grotere organisaties hebben vaak ook grotere ondernemingsraden van zo'n 17 tot 25 leden. Dat werkt niet altijd even efficiënt. Het leidt vaak tot lange vergaderingen omdat alle deelnemers hun mening willen geven. Ook is de afstand tussen de OR en de achterban vaak groot wat het moeilijker maakt de achterban te betrekken en zetels te vervullen. In de zoektocht naar vernieuwende vormen van medezeggenschap heeft het fenomeen 'de netwerkende OR' zijn intrede gedaan. Wat is dat precies en hoe kunt u er vorm aan geven binnen uw OR en organisatie?**

Kiezen voor een netwerkende OR (NOR) betekent dat u het aantal vaste zetels verkleint binnen de OR en u een vorm kiest om de achterban te betrekken bij verschillende onderwerpen. De vaste OR-leden houden de lopende zaken in de gaten en zijn gesprekspartner van de bestuurder. Per situatie zorgen zij ervoor dat een projectteam aan de slag gaat met het onderwerp en dat dit goed verloopt. Projectteams bestaan dan uit geïnteresseerde werknemers die graag betrokken zijn bij OR-werk, maar die zich daarop niet willen vastleggen. Een groot bijkomend voordeel is dat het OR-werk niet beperkt blijft tot een selecte groep maar dat de betrokkenheid flink wordt vergroot.

### Soepel

In een NOR kunt u ervoor kiezen om uw OR bijvoorbeeld uit een beperkt aantal leden te laten bestaan. Zo blijft uw OR-team slagvaardig, maar zijn er ook nog voldoende leden om de overlegvergaderingen soepel te laten verlopen en het contact met de achterban te organiseren. De vaste leden houden hiermee de regie over de medezeggenschap. Belangrijk is dat zij vaardigheden hebben om een projectteam te begeleiden en dat zij de Wet op de ondernemingsraden (WOR) goed kennen. Laat OR-leden eventueel een training volgen als de kennis onvoldoende aanwezig is.

### Aanpak

De oprichting en inzet van een netwerk rond de OR kunt u op verschillende manieren invullen:

- U kunt een overzicht maken van werknemers die incidenteel willen helpen. Leg daarbij ook vast welke expertise zij hebben en voor welke onderwerpen u hen kunt





inzetten. Als er dan bijvoorbeeld een adviesaanvraag is, kunt u op basis van deze informatie relatief snel een daadkrachtig team samenstellen.

- Ook kunt u vooraf teams samenstellen op basis van expertise. Denk aan een team met bijvoorbeeld een aantal HR-experts en een financieel expert dat u direct kunt inzetten voor personele vraagstukken. Deze aanpak kost u vooraf meer tijd, maar als er een aanvraag ligt, hoeft u geen team meer te vormen en na te gaan of geschikte kandidaten ook wel bereid zijn mee te werken.

### Voordelig

Om een netwerkende OR op te richten heeft u draagvlak nodig binnen de organisatie (zie ook kader hieronder). Om dat draagvlak te creëren is het belangrijk dat u de voordelen ervan benadrukt:

- Een NOR biedt u de mogelijkheid om het OR-werk efficiënter in te richten en slagvaardiger te vergaderen. De achterban voelt zich betrokken bij de OR en kan op een laagdrempelige manier haar mening geven over zaken die hen interesseren zonder zich volledig in het OR-werk te storten. De medezeggenschap wordt breed gedragen waarmee de NOR ook daadwerkelijk een goede vertegenwoordiging is van de organisatie.
- Voor de bestuurder is een belangrijk voordeel dat een NOR besparingen oplevert. De vaste OR heeft structureel minder uitgebreide faciliteiten nodig, alleen incidenteel voor een projectteam. Hierbij gaat het vooral om het aantal uren dat werknemers besteden aan OR-werk. Ook verlopen overlegvergaderingen vlotter omdat het aantal deelnemers beperkt is. Daarnaast is er minder scholing en inzet van externe deskundigen nodig omdat de kennis van de vaste OR wordt uitgebreid met de reeds aanwezige kennis binnen de organisatie.

*Nikki van Zunderd, trainer medezeggenschap bij TRAINIAC, tel.: (010) 753 83 30, e-mail: nikki@trainiac.nl, trainiac.nl*

## U heeft draagkracht nodig voor een NOR

Voor het introduceren van een vernieuwende vorm van medezeggenschap moet uw organisatie achter u staan en moet ook de bestuurder meewerken. Zorg dat u voldoende draagkracht heeft voordat u de verandering daadwerkelijk inzet. De volgende zaken regelt u van tevoren:

- Ten eerste past u het OR-reglement aan op basis van de nieuwe structuur en verlaagt u het aantal OR-zetels. Voor deze aanpassing moet uw bestuurder toestemming geven.
- Stel samen met de bestuurder een convenant op waarin u vastlegt dat de netwerkende leden de rechten hebben zoals bepaald in de WOR en ook de bescherming genieten zoals bepaald in artikel 21 WOR.

### BEVOEGDHEDEN ADVIESRECHT

## Bonje over uw OR-rechten

Hoewel artikel 25 van de WOR) duidelijk aangeeft over welke onderwerpen de bestuurder de OR om advies moet vragen, kan hierover onenigheid ontstaan met de bestuurder. Uw OR ontvangt dan misschien geen adviesaanvraag terwijl u wel advies wilt uitbrengen omdat het voorgenomen besluit gevolgen kan hebben voor uw achterban. Wat kan uw OR doen?

### Ongedaan

Levert een gesprek met uw bestuurder niets op, dan kunt u een externe deskundige inschakelen (artikel 16 WOR). Helpt dat niet, dan kunt u om advies of bemiddeling vragen bij de bedrijfscommissie. Ook kan de OR ongevraagd adviseren op basis van het initiatiefrecht (artikel 23 WOR). Uw bestuurder mag dat advies naast zich neerleggen. Stapt u echter naar de Ondernemingskamer (OK) en oordeelt deze dat het besluit adviesplichtig is, dan kan de OK uw bestuurder verplichten om zijn besluit in te trekken of ongedaan te maken.

 Overleg met uw bestuurder over de keuze van de deskundige. Dit vergroot de kans dat hij het oordeel van de deskundige serieus neemt.

### REGELGEVING VERLOFREGELINGEN

## Lekker voordelig verlof

Een werkgever kan als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde verlofregelingen aanbieden die ruimer zijn dan de wet voorschrijft. Microsoft Nederland maakte onlangs bekend dat werknemers voortaan recht hebben op twintig weken zwangerschapsverlof, zes weken kraamverlof, zes weken adoptieverlof en vier weken kortdurend zorgverlof. Tijdens het verlof wordt het loon volledig doorbetaald. De regelingen moeten bijdragen aan diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer en een gezonde werk-privébalans. Bovendien is het een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Ook ING verruimde eerder al de kraamverlofregeling.

### Netjes

Of een werkgever een verlofregeling kan aanpassen (in het voordeel van werknemers), hangt af van de cao die eventueel van toepassing is. Biedt de cao ruimte om een eigen regeling op te stellen of geldt er geen cao, dan kan de werkgever de regeling wijzigen, eventueel in overleg met de OR. Als het om een positieve wijziging gaat, hoeft de werkgever individuele werknemers niet om toestemming te vragen; al is dat wel zo netjes.