

**Deel 1 van 6: deskundigheidsmacht**

# Kennis is macht

Or's vinden vaak dat de bestuurder meer verstand van zaken heeft. Deze aanname belemmert de gelijkwaardigheid in het overleg. Maar klopt die aanname wel?

**I**n dit artikel lees je over 1 van de 6 machtsbronnen van de or: deskundigheid.

**Daar heeft de bestuurder meer verstand van**

Veel ondernemingsraadsleden vinden zichzelf niet zo deskundig als de bestuurder. Klopt dit wel? In de Van Dale lees je dat een deskundig iemand "met kennis van zaken kan oordelen over een onderwerp".

De bestuurder en de ondernemingsraad hebben ieder een andere kijk op dezelfde organisatie. Er is dus inderdaad een verschil in kennis. De ene blik is echter niet waardevoller, deskundiger of wijzer dan de andere. Het is de kunst om de deskundigheid van de or te gebruiken om het voorgenomen besluit te verrijken. Zo vergroot je de (wettelijk beschreven) gelijkwaardigheid in het overleg.

**Positiemacht**

De wettelijke gelijkwaardige positie is de positiemacht van de or. De individuele leden hebben als werknemer kennis, inzichten, informatie en deskundigheid. Dit is ieders persoonsmacht. De deskundigheid van ieder or-lid is echter niet automatisch productief in de or. Met de vaak wisselende samenstelling van de or is het belangrijk om hier permanent aandacht voor te hebben. De wor biedt de volgende mogelijkheden:

**1: Adviseur van de bestuurder**

Als de bestuurder constateert dat er onvoldoende kennis in huis is, dan huurt hij/zij externe expertise in. De or heeft adviesrecht bij onderwerpen die mogelijk adviesplichtig worden (wor 25.1n) en informatierecht (wor 31.c) bij onderwerpen die onder het instemmingsrecht vallen. De bestuurder moet de or dus advies vragen of informatie verstrekken. En dit alles op een tijdig moment (wor 24).

**2: Adviseur voor de ondernemingsraad**

Het is een geruststelling om te weten dat de or de noodzakelijke kennis en vaardigheden niet allemaal zelf in huis hoeft te hebben. Ook de or kan hiervoor externe expertise inhuren. Je hoeft geen toestemming te vragen. Wel moet je vooraf een kostenopgave overleggen. (WOR artikel16).

Het recht op een ambtelijk secretaris is niet bij wet geregeld. Wel staat het in enkele cao's vermeld. Een ambtelijk secretaris helpt een or (zeker bij wisselingen) in het vasthouden van opgedane deskundigheid in de positiemacht.

**3: Scholing kan in ruime mate**

De or heeft recht op minimaal 5 scholingsdagen per jaar, or-commissies 3 dagen extra. In 2017 constateert de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap het zorgpunt "dat weinig ondernemingsraden beschikken over inzicht in de scholing die de or als geheel en ieder van de or-leden afzonderlijk nodig heeft om het or-werk goed te kunnen doen. In het verlengde daarvan ontbreekt veelal een (efficiënte) planning van scholing en ontwikkeling". Een scholingsplan biedt structuur en samenhang, bv:

- Combinatie van kennis en vaardigheden
- Combinatie van teamtraining en individuele training
- Logische opbouw scholing in gehele zittingsperiode
- Scholingsdagen als begeleide werkdagen bij belangrijke voorgenomen besluiten
- Commissies (aangevuld met collega's) om de kennis en vaardigheden te verdiepen
- Tussentijds instromende leden

Uit genoemd onderzoek blijkt de werkdruk de grootste belemmering. Or-werk moet echter zoveel mogelijk in werktijd. Een scholingsplan helpt daarbij.

**Gelijkwaardig(er) overleg dankzij andere kennis**

Kortom de wet geeft de or voldoende middelen om waarde toe te voegen aan de voorgenomen plannen. Het is een prachtig proces om als or-team te voelen hoe de persoonlijke ontwikkeling doorwerkt in de invloed van de or. **1**

\*: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-804507.pdf>

**KATRIEN HUGENHOLTZ,**

MAATSCHAP VOOR MEDEZEGGENSCHAP

WWW.MVMZ.NL