

## Een aantal OR-en stellen ons de vraag: Wat moeten wij met vrijwilligers en medezeggenschap?

De eerste opmerking die ik wil maken is dat jullie als PVT of OR helemaal niets moeten! De Wet op de Ondernemingsraad verplicht hier tot niets maar biedt jullie wel een aantal mogelijkheden en jullie kunnen op basis van jullie eigen inzichten en wat het beste past voor jullie situatie, een keuze maken!

Hieronder ga ik in op wat de verschillende situaties zijn voor wat betreft vrijwilligers in de bibliotheekorganisaties, wat de WOR over vrijwilligers zegt en welke vormen er zijn om vrijwilligers te laten participeren in de besluitvorming.

### Situaties verschillen

Er wordt steeds meer met vrijwilligers gewerkt in de bibliotheek sector. Toch zijn de verschillen groot! In sommige bibliotheken wordt er al heel lang gewerkt met een klein aantal vrijwilligers, maar dat worden er steeds meer terwijl het aantal betaalde krachten steeds terugloopt. In sommige bibliotheken is de verhouding van betaalde krachten en vrijwilligers inmiddels: 1 op 2.

In Amsterdam en Rotterdam werken relatief weinig vrijwilligers. Bibliotheek Utrecht wil, zoals we weten uit vorige berichten, meer met vrijwilligers gaan werken en de bestuurder heeft daar zelfs geprobeerd om betaalde krachten te vervangen met vrijwilligers!

Veel kleinere bibliotheken laten het specialistische en het vernieuwende coördinerend werk door betaalde krachten uitvoeren en de vrijwilligers steeds meer het zogenaamde “klassieke” bibliotheekwerk.

### Wat zegt de WOR?

In artikel 2 van de WOR staat: *De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het belang van het **goed functioneren** van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht om ten behoeve van het overleg met en de **vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen** een **ondernemingsraad** in te stellen en jegens deze raad de voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet, na te leven*

In gewoon Nederlands jullie bestaan als OR voor het goed functioneren van een onderneming en jullie vertegenwoordigen de werkzame personen in die onderneming. Volgens de WOR (artikel 1, lid 2) zijn de werkzame personen de mensen met een arbeidscontract, de zogenaamde medewerkers. En dat is juist het grootste verschil met vrijwilligers. Vrijwilligers hebben per definitie geen arbeidscontract. Dat betekent niet dat ze geen andere verplichtingen hebben of contracten. Maar er is geen spraken van een arbeidsrelatie met een gezagsverhouding bij vrijwilligers.

[Artikel 6](#), lid 2 WOR bepaalt dat kiesgerechtigd zijn de personen die gedurende tenminste drie maanden in de onderneming *werkzaam* zijn. Lid 3 bepaalt dat verkiesbaar zijn degenen die drie maanden in de onderneming hebben gewerkt. In lid 4 staat dat voor een goede toepassing van de WOR in de onderneming, OR en ondernemer gezamenlijk een of meer groepen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst met de ondernemer regelmatig in de onderneming arbeid verrichten, kunnen aanmerken als in de onderneming werkzame personen, dan wel juist groepen uitzonderen van dit begrip.

[Artikel 6](#), lid 5 WOR bepaalt dat de OR in zijn reglement *kan* afwijken van [artikel 6](#), lid 2 en 3, indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR in de onderneming. Dit kan de OR dus na overleg met maar zonder toestemming van de ondernemer doen. Het is wel zo dat de ondernemer of een andere belanghebbende die meent dat de vereisten voor het actief en passief kiesrecht die afwijken van de wettelijke criteria, niet bevorderlijk zijn voor een goede toepassing van de wet, de kantonrechter kan verzoeken te bepalen dat de betreffende bepalingen in het reglement van de OR

worden gewijzigd. Voorafgaand daaraan kan eventueel de bemiddeling van de bedrijfscommissie worden ingeroepen. Artikel 6 biedt de OR dus de *mogelijkheid* om vrijwilligers bij de medezeggenschap te betrekken maar het hoeft dus niet!

Mogelijkheden om vrijwilligers deel te laten nemen in de beïnvloeding van de besluitvorming in de organisatie

- Vrijwilligers in de OR of PVT
- OR of PVT zou een speciale commissie kunnen oprichten
- Organisatie stelt een eigen vrijwilligersraad op (zoiets als de cliëntenraad in de zorgsector). OR en cliëntenraad kunnen afspraken maken over onderling beraad.
- Vrijwilligers in werkgroepen of team overleggen

Per optie geef ik de voor- en nadelen aan.

#### *Vrijwilliger in de OR en PVT*

Op basis van dit bevorderlijk zijn voor een goede toepassing van de WOR zijn er OR-en die daarom gekozen hebben om vrijwilligers ook een plek te geven in de OR. In de bibliotheek sector ken ik er op dit moment geen! Als jij wel een OR kent laat het me dan weten, want we zijn benieuwd naar hun ervaring!

Voordeel is dat hiermee een organisatie kiest om het meepraten en meedenken van vrijwilligers in te bedden in de formele, vaste besluitvormingsstructuur van de organisatie. Een ander voordeel is dat er duidelijkheid bestaat over inspraak van vrijwilligers

Nadeel is dat er voorbij gegaan wordt aan de verschillen in de belangen die vrijwilligers (zonder arbeidscontract en dus gezagsverhouding) en werknemers (met arbeidscontract en dus gezagsverhouding) hebben. Bovendien zou een werknemer die het er niet mee eens is dat deze constructie wordt toegepast naar de rechter kunnen stappen (er is nog geen jurisprudentie hierover!)

Een ander nadeel is dat, doordat de vrijwilligers andere belangen hebben, de belangen van de werknemers minder goed uit de verf komen in het overleg met de bestuurder! Het is voor veel medezeggenschapsraden al uitdagend genoeg om de belangen van de werknemers goed voor het voetlicht te brengen bij de werkgever. Daarnaast ook de belangen vertegenwoordigen van vrijwilligers is voor vele medezeggenschapsraden een stap te ver.

Ik zou deze mogelijkheid in het algemeen zeker niet aanraden en eerder afraden. Mocht de bestuurder het heel belangrijk vinden dat er wel iets formeel geregeld wordt voor de vrijwilligers dan zijn de twee volgende mogelijkheden een goed alternatief!

#### *OR en PVT met een vaste commissie aangevuld met vrijwilligers*

Een vaste commissie (artikel 15 lid 2 WOR) bestaat uit OR-leden en eventueel andere medewerkers. De commissie behandelt bepaalde onderwerpen, bijvoorbeeld onderwerpen die ook van belang zijn voor de vrijwilligers, die op de agenda staan van de OR.

De OR stelt een vaste commissie meestal in voor onbepaalde duur. De OR moet over het instellen van een commissie overleggen met de bestuurder, omdat er kosten mee gemoeid zijn. De vaste commissie behandelt onderwerpen die regelmatig op de OR-agenda staan. De vaste commissie bereidt de onderwerpen (vergaand) voor in eigen commissievergaderingen en legt het op enig moment ter bespreking of besluitvorming voor in de OR-vergadering. Voor de instelling van een commissie moet de ondernemingsraad overleg plegen met de bestuurder (artikel 15 lid 1 WOR). De samenstelling van een vaste commissie moet voor de meerderheid uit OR-leden bestaan. Daarnaast kan de commissie worden aangevuld met vrijwilligers met bijvoorbeeld kennis van zaken over het onderwerp.

Voordeel is dat het meedenken en meepraten ingebed is in de formele structuur. Een ander voordeel is dat de commissie input levert aan de OR, maar dat de OR-leden gekozen door de werknemers een besluit nemen wat ze doen met deze input.

Nadeel voor de ondernemingsraad zie ik niet. Wel voor de vrijwilligers. Stel dat er tegengestelde belangen zijn tussen vrijwilligers en werknemers dan zal de stem van de vrijwilligers minder invloed hebben!

#### *Vrijwilligersraad*

De bestuurder kan, al dan niet op verzoek van de OR of de vrijwilligers, een vrijwilligersraad in stellen. Vorm en inhoud zijn dan vrij, maar zo'n vrijwilligersraad kan heel goed gebaseerd worden op het model van de ondernemingsraad en de cliëntenraad. Het is dan een formeel overlegorgaan met een eigen reglement en een samenwerkingsovereenkomst met de directie. De vrijwilligersraad heeft op vaste tijden overleg met de bestuurder. Het adviesrecht van de vrijwilligersraad wordt dan vastgelegd in die samenwerkingsovereenkomst. Daarin staat beschreven over welke onderwerpen de directie altijd advies moet vragen aan de vrijwilligersraad voordat er een definitief besluit genomen kan worden.

Voordeel van deze constructie is dat de vrijwilligers weten waar ze aan toe zijn en er duidelijke afspraken zijn tussen bestuurder en vrijwilligers hoe en wanneer de vrijwilligersraad betrokken is bij bepaalde besluitvorming. Vrijwilligers hebben direct contact met de bestuurder en kunnen zo opkomen voor hun belangen. De vrijwilligersraad en de ondernemingsraad kunnen onderling overleg met elkaar afpreken, b.v. over de onderwerpen die beiden raken.

Een nadeel voor vrijwilligers of werknemers kan ik niet verzinnen. Een argument dat de bestuurder de belangen van de vrijwilligers en werknemers tegen elkaar kan uitspelen geldt ook bij de andere modellen.

Er kan wel een nadeel zijn voor de bestuurder in dit model. Hij moet namelijk naast formeel raad aan de werknemers (volgens de WOR) ook raad vragen aan de vrijwilligers (volgens de samenwerkingsovereenkomst)! Dit kan dus meer tijd kosten! Daarnaast hebben veel bestuurders een voorkeur voor informeel (minder mate van inspraak!).

Wat ik hier wel wil noemen is dat in de praktijk zou kunnen zijn dat vrijwilligers helemaal niet staan te springen om invloed uit te oefenen op de beleidsvorming in een organisatie. Zo blijkt dat de zorgorganisaties die verplicht moeten werken met cliëntenraden moeite hebben om kandidaten te vinden!

#### *Vrijwilligers in werkgroepen of teamoverleggen*

Dit is een vrij informele vorm. De overleggen waar we het hier over hebben worden niet geregeld door wetten, statuten of convenanten.

Het voordeel van directe participatie is dat de kennis en ervaring die aanwezig zijn in de organisatie beter benut worden in de besluitvorming. Dat heeft een gunstig effect op de uitvoering van besluiten. De uitvoering gaat gemakkelijker en kost minder tijd. Daarnaast kan deelname van vrijwilligers aan diverse overleggen de samenwerking versterken tussen betaalde krachten en vrijwilligers. De kans is groot dat vrijwilligers zich hier meer bij betrokken voelen omdat het ook over hun eigen directe inbreng in het werk gaat.

Nadeel voor bestuurder of werknemers is er niet! Voor de vrijwilligers zou een nadeel kunnen zijn dat hun stem minder gehoord kan worden.

Dit is natuurlijk een minimale vorm van inspraak maar ook voor sommige bibliotheken zou het een verrijking zijn om medewerkers en vrijwilligers directer te betrekken bij de besluitvorming in een organisatie.

Laat het ons weten waar jullie voor kiezen en wat jullie ervaringen zijn of neem contact op als je vragen hebt: [annegret@kgca.nl](mailto:annegret@kgca.nl)