NALEVING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

Stand van zaken 2011

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

NALEVING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

Stand van zaken 2011

- eindrapport -

Ir. Hetty Visee
Drs. Sanne Saalbrink
Dr. Jos Mevissen

Amsterdam, mei 2012
Regioplan publicatienr. 2240

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van SZW.

REGIOPLAN

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting I

1 Inleiding en onderzoeksopzet **1**
1.1 Inleiding 1
1.2 Onderzoeksopzet 1
1.3 Leeswijzer 2

2 Naleving van de Wet op de ondernemingsraden **5**
2.1 Inleiding 5
2.2 Instellingsgraad van ondernemingsraden 5
2.3 Instellingsgraad OR naar sector en grootteklasse 6
2.4 Naleving WOR 7
2.5 De personeelsvertegenwoordiging (PVT) 9
2.6 De personeelsvergadering (PV) 10

3 Structuur en functioneren van de OR **11**
3.1 Inleiding 11
3.2 Structuur van de OR 11
3.3 Functioneren van de OR 12
3.4 Kenmerken van PVT'en 14

4 Achtergronden bij het naleven van de WOR **17**
4.1 Inleiding 17
4.2 Redenen om een OR in te stellen 17
4.3 Redenen om geen OR te hebben 18
4.4 Kenmerken van ondernemingen met en zonder OR 19
4.5 Medezeggenschap in de praktijk 20

5 Andere vormen van participatie **25**
5.1 Inleiding 25
5.2 Participatie in vaste of wisselende groepen 26
5.3 Informatieve bijeenkomsten 28
5.4 Participatie door enquêtes en digitale communicatie 30

Bijlagen 33
Bijlage 1 Populatie, steekproef en respons 35
Bijlage 2 Vragenlijst naleving WOR 2011 39

SAMENVATTING

In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat dat vestigingen met vijftig of meer werknemers een ondernemingsraad (OR) moeten hebben. Minimaal om de drie jaar wordt de naleving van de WOR, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gemeten. Dit rapport beschrijft de resultaten van de meting in 2011.

Naleving WOR

Het aandeel bedrijfsvestigingen met vijftig en meer werknemers dat, conform de WOR, een OR heeft ingesteld, bedraagt eind 2011 71 procent. De naleving is nagenoeg niet gewijzigd ten opzichte van 2008 toen zeventig procent van de vestigingen met vijftig of meer werknemers een OR had en is gelijk aan het niveau van 2001 en 2002 (71%). Bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen de WOR naleven door het instellen van een OR (16%), het instellen van een personeelsvertegen-woordiging (PVT) (12%) of door minimaal twee keer per jaar een personeelsvergadering (PV) te houden (53%).

Bij een grote meerderheid van de bedrijfsvestigingen wordt het instellen van een OR (mede) ingegeven door de wettelijke verplichting. De vaakst genoemde reden (57%) om geen OR in te stellen, is dat het personeel hier geen behoefte aan heeft.[1] In bepaalde sectoren en grootteklassen hebben vestigingen vaker een OR. Ook blijkt dat bedrijfsvestigingen vaker een OR hebben als: de onderneming niet zelfstandig is; het aandeel werknemers met een vast dienstverband toeneemt; de leeftijd van het personeel gemiddeld hoger is; de bedrijfsvestiging onder een cao valt; de organisatiegraad van het personeel hoger is en het personeel hoger opgeleid is.

Ten opzichte van 2008 is het aandeel respondenten dat van mening is dat de stukken van de OR de besluitvorming regelmatig beïnvloeden, nagenoeg gelijk gebleven. Ten opzichte van 2008 is een grotere meerderheid van de respondenten ervan overtuigd dat OR'en in het algemeen en de eigen OR in het bijzonder een meerwaarde hebben.

Andere vormen van werknemersparticipatie

Het voeren van werkoverleg is een veel voorkomende andere vorm van werknemersparticipatie en komt bij vrijwel alle bedrijfsvestigingen voor, ongeacht of de vestiging een medezeggenschapsorgaan heeft en of het gaat om een OR, PVT of PV. Ook informatieve bijeenkomsten voor het personeel, personeelsenquêtes en digitale discussieplatforms zijn andere vormen van werknemersparticipatie binnen een bedrijf. Bij driekwart van de onderzochte bedrijfsvestingen met een OR worden informatieve bijeenkomsten voor het personeel georganiseerd en worden personeelsenquêtes gehouden. In

[1] De enquête is over het algemeen niet beantwoord door werknemers, maar door iemand van personeelszaken, de algemeen directeur of manager.

mindere mate is dit het geval bij vestigingen met een PVT of PV. (respectievelijk bij 66% en 54% (PVT) en 57% en 38% (PV)). Participatie van werknemers via digitale discussieplatforms, is veel minder gangbaar (in 20% van de vestigingen met een OR, in 10% van de vestigingen met een PVT en in 5% van de vestigingen met een PV).
Deze verschillende vormen van participatie worden in minder dan de helft van de vestigingen zonder medezeggenschapsorgaan georganiseerd.
Afhankelijk van de vorm hebben de resultaten uit deze participatie in meer of mindere mate invloed op de besluitvorming van de bestuurder. Voor al deze vormen van werknemersparticipatie geldt dat ze niet in plaats van de OR of PVT komen. De participatievormen hebben in veel gevallen geen relatie met het medezeggenschapsorgaan of functioneren ernaast en leveren input aan het medezeggenschapsorgaan. De reden om te kiezen voor deze vormen van werknemersparticipatie is meestal het creëren van een breder draagvlak onder het personeel, of het beter gebruikmaken van specifieke expertise die binnen de organisatie aanwezig is.

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Inleiding

Medezeggenschap van werknemers wordt in Nederland geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Vestigingen met meer dan vijftig werknemers moeten een ondernemingsraad (OR) hebben. Bedrijfsvestigingen met meer dan tien, maar minder dan vijftig werknemers kunnen volstaan met een personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een PVT is alleen verplicht indien meer dan de helft van de werknemers erom vraagt en een OR ontbreekt. Wanneer er geen PVT bestaat, dan dient er in de vestiging minimaal twee maal per jaar een personeelsvergadering (PV) te worden gehouden en vaker als meer dan een kwart van de werknemers hierom vraagt.

Minimaal om de drie jaar wordt de naleving van de WOR gemeten. De laatste meting betrof 2008 en is gerapporteerd in 2009. Het nalevingspercentage van de WOR is een kengetal in de beleidsbegroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook is het een belangrijke indicator van het draagvlak voor en het functioneren van medezeggenschap en wordt het als zodanig gebruikt bij de beleidsevaluatie en beleidsvorming op het ministerie.

In het nalevingsonderzoek van 2011 is niet alleen de naleving van de WOR vastgesteld maar ook aandacht besteed aan de structuur van medezeggenschap, het functioneren van de medezeggenschap en andere vormen van participatie.

1.2 Onderzoeksopzet

Het uitgangspunt bij de onderzoeksopzet was de vergelijkbaarheid van de resultaten met eerdere metingen. De onderzoeksopzet is derhalve grotendeels hetzelfde als de onderzoeksopzet in 2008. Voor het onderzoek is een telefonische enquête gehouden onder bedrijfsvestigingen met tien of meer werknemers. Deze telefonische enquête is uitgevoerd door Desan Research Solutions. In tegenstelling tot de werkwijze bij de meting in 2008 is voor deze meting een aankondigingsbrief naar de bedrijfsvestigingen verstuurd waarin de mogelijkheid is geboden contact op te nemen en af te zien van deelname.

Er is een steekproef getrokken van bijna 9200 bedrijfsvestigingen uit een bestand van vestigingen in Nederland. Dit bestand is, evenals in 2008, aangekocht bij Cendris. In de steekproef is gestratificeerd naar sector en grootteklasse (zie voor een volledig overzicht van de steekproef bijlage 1). De vestigingen zijn telefonisch benaderd voor deelname door Desan. Uiteindelijk

zijn 5521 vestigingen bereikt[1], hebben 3192 vestigingen de hele vragenlijst beantwoord en hebben 1753 vestigingen alleen een beperkt aantal vragen beantwoord, onder andere over de aanwezigheid van een OR en het aantal werknemers.

Tabel 1.1 Respons nalevingsonderzoek WOR 2011

	Aantal	Brutorespons	Nettorespons
Aantal benaderde vestigingen	9.177	100%	
Aantal bereikte vestigingen	5.521	60%	100%
Respons beperkt aantal vragen	4.945	54%	90%
Respons gehele vragenlijst	3.192	35%	58%

De gebruikte vragenlijst is vrijwel gelijk aan de vragenlijst uit 2008. Nieuwe vragen zijn toegevoegd over het 'artikel 24-overleg'. Ook is het thema 'andere vormen van medezeggenschap' uitgebreid naar alle respondenten, waar vorige keer alleen respondenten met een OR werden bevraagd. Daarnaast zijn de stellingen over 'trends in de toekomst van medezeggenschap', die in vorige meting waren toegevoegd, vervallen. De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage 2.

De vragen zijn in meer dan de helft van de gevallen beantwoord door een vertegenwoordiger of hoofd personeelszaken (54%) en in bijna een kwart door de algemeen directeur of manager (23%). In de overige gevallen (23%) zijn de vragen beantwoord door een andere medewerker met zicht op de OR of PVT.

Om een representatief beeld te krijgen van de naleving van de WOR in Nederland zijn de resultaten gewogen naar sector en grootteklasse. Er zijn twee weegfactoren bepaald: één voor de 3.192 respondenten die de volledige vragenlijst hebben beantwoord (kleine groep) en een weegfactor voor het beperkte deel van de vragenlijst waaraan 4.945 respondenten hebben meegewerkt (grote groep).

[1] Het verschil tussen benaderde en bereikte vestigingen wordt onder andere veroorzaakt doordat de interviewer geen gehoor kreeg, het telefoonnummer was afgesloten of de beoogde respondent niet beschikbaar was binnen de veldwerkperiode.

1.3 Leeswijzer

Ook voor de opbouw van het rapport is aangesloten bij de rapportage uit 2008. Achtereenvolgens komen aan de orde: de naleving van de WOR (hoofdstuk 2), de structuur en het functioneren van de medezeggenschap (hoofdstuk 3) en achtergronden bij het naleven van de WOR (hoofdstuk 4). Het thema ‘andere vormen van medezeggenschap’ wordt in hoofdstuk 5 beschreven.

Per thema worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek beschreven en indien mogelijk wordt een vergelijking getrokken met eerdere nalevings-onderzoeken. Bij de vergelijking met eerdere nalevingsonderzoeken is het vooral belangrijk om te kijken naar de langetermijnontwikkelingen/trends. Fluctuaties rond de trend kunnen berusten op toeval (samenstelling van de steekproef, economische ontwikkelingen en dergelijke). Verklaringen voor veranderingen ten opzichte van de meting in 2008 zijn in veel gevallen niet te geven omdat niet is gevraagd naar achterliggende redenen van een antwoord.

2 NALEVING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

De naleving van de WOR voor bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers is 71 procent. Dit percentage is nagenoeg niet gewijzigd ten opzichte van 2008 toen 70 procent van de vestigingen met vijftig of meer werknemers een OR had, en is weer het niveau bereikt van 2001 en 2002 (71%). Er zijn grote verschillen in de naleving tussen sectoren en grootteklassen: de naleving is relatief hoog bij bedrijfsvestigingen met meer dan tweehonderd werknemers (94%) en in de sectoren delfstoffen-winning (100%) en overheidsinstellingen (100%), en de naleving is traditioneel relatief laag bij vestigingen met vijftig tot 75 werknemers (61%) en in de sectoren landbouw (60%) en transport (55%). Bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen de WOR naleven door het instellen van een OR (16%), het instellen van een PVT (12%) of door minimaal twee keer per jaar een PV te houden (53%).

2.1 Inleiding

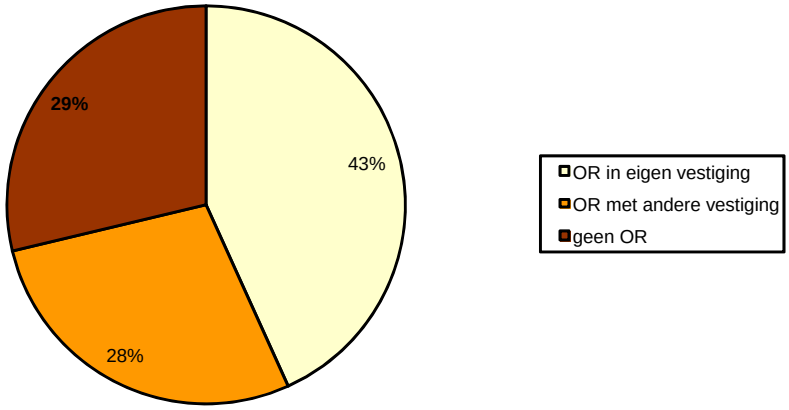
In dit hoofdstuk staat de naleving van de WOR in 2011 centraal. Naast het nalevingspercentage onder OR-plichtige bedrijfsvestingen in Nederland komt het nalevingspercentage in verschillende sectoren en grootteklassen aan de orde. Er wordt apart aandacht besteed aan bedrijfsvestigingen met minder dan vijftig werknemers die geen verplichting hebben tot instelling van een OR, maar wel op andere manieren de WOR moeten naleven: door het instellen van een personeelsvertegenwoordiging (PVT) of het houden van een personeels-vergadering (PV).

2.2 Instellingsgraad van ondernemingsraden

Voor het bepalen van het nalevingspercentage in Nederland kan gebruik worden gemaakt van alle 4945 respondenten (de zogenoemde grote groep). Van de vestigingen met vijftig of meer werknemers heeft 71 procent een OR. De naleving is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2008 (70%).

De lichte stijging van de naleving ten opzichte van 2008 komt voor rekening van bedrijven waar een centrale ondernemingsraad (COR) functioneert voor meerdere vestigingen. In 2008 had 24 procent van de bedrijfsvestigingen met meerdere vestigingen een COR ten opzichte van 28 procent in 2011.

Figuur 2.1 Nalevingspercentage OR in bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers, 2011



2.3 Instellingsgraad OR naar sector en grootteklasse

Vanaf deze paragraaf hebben de resultaten betrekking op de 3.192 respondenten die de volledige vragenlijst hebben ingevuld (de zogenoemde kleine groep). Wanneer op basis van deze respondenten het nalevings-percentage wordt bepaald, is de naleving van de WOR voor bedrijfs-vestigingen met vijftig of meer werknemers 75 procent.

Ook voor deze groep respondenten geldt dat het nalevingspercentage is gestegen ten opzichte van 2008. De naleving ligt daarmee onder het niveau van 2005 maar op het niveau van 2001 en 2002.

Tabel 2.1 Ontwikkeling nalevingspercentage OR in bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers

Respondenten	2001	2002	2005	2008	2011
Nalevingspercentage op basis van alle respondenten	71%	71%	76%	70%	71%
Nalevingspercentage op basis van respondenten die aan de volledige vragenlijst hebben meegewerkt	73%	74%	78%	71%	75%

De instellingsgraad verschilt sterk per sector: in de landbouw- en de trans-portsector is de naleving traditioneel relatief laag. De delfstoffenwinning en de overheidsinstellingen scoren het hoogst. In alle sectoren is het nalevings-percentage gelijk gebleven of gestegen ten opzichte van 2008 (zie ook tabel 2.2). De nalevingspercentages fluctueren door de jaren heen. Op basis van de onderzoeksresultaten is niet te zeggen wat de achterliggende verklaring van deze veranderingen zijn.

Tabel 2.2 Ontwikkeling nalevingspercentage OR per sector in bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers

Sector	2001	2002	2005	2008	2011
Landbouw/visserij	61%	63%	53%	50%	60%
Delfstoffenwinning	-	85%	79%	100%	100%
Industrie I	75%	84%	85%	81%	81%
Industrie II	78%	69%	74%	76%	81%
Openbare nutsbedrijven	93%	89%	100%	75%	80%
Bouwnijverheid	62%	60%	67%	60%	74%
Handel/horeca/reparatie	58%	61%	65%	59%	62%
Transport/opslag/communicatie	62%	62%	56%	47%	55%
Bank/verzekeringswezen	72%	73%	88%	74%	81%
Overige dienstverlening (niet overheid)	85%	90%	87%	82%	88%
Overheidsinstellingen	96%	98%	99%	96%	100%
Totaal	73%	74%	78%	71%	75%
Totaal ongewogen N	1.924	2.174	2.447	2.507	2.292

Het nalevingspercentage van de WOR naar grootteklasse is weergegeven in tabel 2.3. Hieruit blijkt dat grotere ondernemingen vaker een ondernemingsraad hebben. Ten opzichte van 2008 is met name het nalevingspercentage van de grootteklasse van 50 tot 74 werknemers gestegen. Op basis van de onderzoeksresultaten is niet te zeggen wat de achterliggende verklaring van deze stijging is. Het zou te maken kunnen hebben met de huidige economische crisis en de daaraan verbonden afname van personeel binnen bedrijven met een OR.

Tabel 2.3 Nalevingspercentage OR naar grootteklasse, 2011

Grootteklasse	2005	2008	2011
50 – 74 werknemers	60%	52%	61%
75 – 99 werknemers	78%	72%	70%
100 – 199 werknemers	84%	81%	84%
200 werknemers of meer	96%	95%	94%
Totaal	78%	71%	75%
Totaal ongewogen N	2.447	2.507	2.292

2.4 Naleving WOR

In de WOR wordt onderscheid gemaakt tussen bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers en vestingen met meer dan tien maar minder dan vijftig werknemers. Deze kleinere ondernemingen zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen. Wanneer zij geen PVT instellen, zijn zij verplicht minimaal twee keer per jaar een personeelsvergadering (PV) te houden.

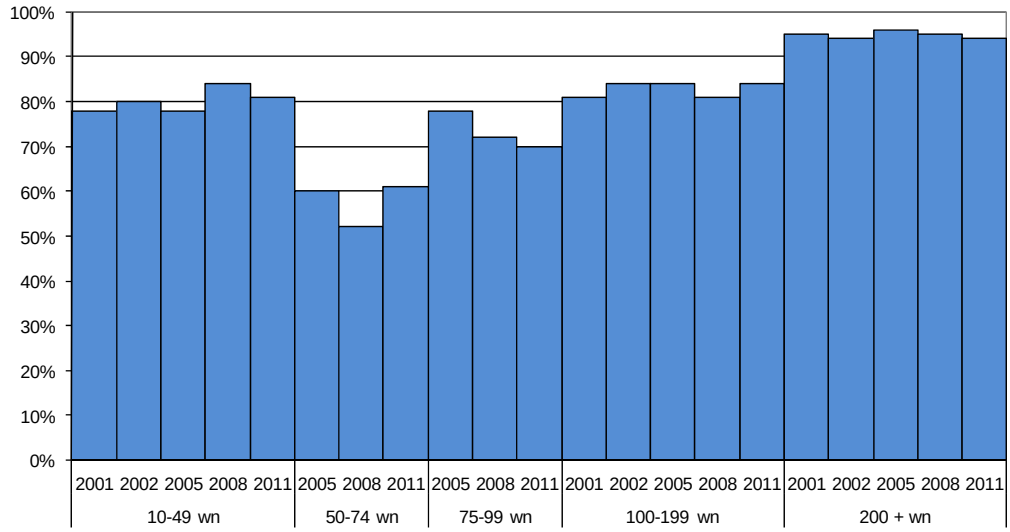
In tabel 2.4 wordt aangegeven hoe de WOR wordt nageleefd, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar het aantal werknemers. De categorieën medezeggenschap in de tabel sluiten elkaar uit. Met andere woorden: een bedrijfsvestiging met een OR heeft per definitie geen PVT of PV'en, terwijl het in de praktijk heel goed mogelijk is dat ondanks de aanwezigheid van een OR er ook personeelsvergaderingen worden gehouden (in hoofdstuk 5 worden andere vormen van participatie naast de OR en PVT besproken). In de tabel geven de vetgedrukte percentages het nalevingspercentage van de WOR weer.

Tabel 2.4 Naleving WOR naar aantal werknemers, 2011

Medezeggenschap	10-49	50-74	75-99	100-199	200+
Ondernemingsraad	**16%**	**61%**	**70%**	**84%**	**94%**
Personeelsvertegenwoordiging	**12%**	11%	6%	5%	1%
Personeelsvergadering	**53%**	21%	17%	7%	3%
Geen	19%	7%	7%	4%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	900	397	338	707	850

In figuur 2.2 wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen door de tijd. In de metingen vóór 2005 was het niet mogelijk om een onderscheid te maken in de vestigingen met vijftig tot 75 werknemers en de vestigingen met 75 tot honderd werknemers.

Figuur 2.2 Naleving WOR naar aantal werknemers door de tijd



2.5 De personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen een PVT instellen. Een PVT bestaat uit tenminste drie personen die werkzaam zijn in de organisatie en rechtstreeks zijn gekozen door middel van een anonieme, schriftelijk stemming. De instelling van een PVT geschiedt in principe op vrijwillige basis, tenzij ten minste de helft van de werknemers erom vraagt.
De instelling van de PVT heeft in 78 procent van de bedrijfsvestingen met een PVT vrijwillig plaats gevonden (zie tabel 2.5). In de praktijk blijkt het lastig om onderscheid te maken tussen vrijwillige instelling en verplichte instelling op verzoek van de werknemers. Uit onderzoek bij kleine ondernemingen blijkt dat de meeste PVT'en zowel vrijwillig als naar wens van de meerderheid van de werknemers tot stand is gekomen.[1]

Tabel 2.5 Vrijwillige of verplichte instelling PVT

	2002	2005	2008	2011
Vrijwillige instelling	90%	61%	84%	78%
Verplicht op wens van meerderheid van werknemers	6%	25%	9%	13%
Zowel vrijwillig als wens van meerderheid werknemers	4%	14%	7%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	205	182	125	109

De redenen die bedrijven noemen om geen PVT te hebben, zijn hetzelfde als in voorgaande metingen. De meerderheid van de vestigingen zonder een PVT geeft aan dat er geen PVT is ingesteld omdat de werknemers geen behoefte hebben aan een PVT (genoemd door 50%).[2] Andere redenen die vaak worden genoemd, zijn dat de bestuurder geen behoefte heeft aan een PVT (29%) en dat er voldoende andere vormen van medezeggenschap zijn (24%). Bij 'anders, namelijk…' hebben vestigingen vaak geantwoord dat er te weinig werknemers zijn om een PVT op te richten.

[1] Tissing, H. en S. Zeeman (2005). *Kwaliteit en naleving medezeggenschap in kleine ondernemingen.* Den Haag: SZW-werkdocument.

[2] Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, is de enquête over het algemeen niet beantwoord door werknemers zelf, maar door iemand van personeelszaken of de algemeen directeur of manager.

Tabel 2.6 Redenen om geen PVT te hebben (maximaal vier redenen)

Reden	2005	2008	2011
De werknemers hebben geen behoefte aan een PVT	54%	51%	50%
De bestuurder heeft geen behoefte aan een PVT	16%	22%	29%
Voldoende andere vormen van overleg	36%	17%	24%
Er zijn onvoldoende kandidaten	3%	9%	8%
Te grote werkdruk/het personeel heeft geen tijd	2%	1%	2%
Niet bekend dat de WOR deze mogelijkheid biedt	1%	2%	2%
Pas onlangs boven de grens van 10 werknemers gekomen	2%	2%	2%
PVT heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd	0%	1%	2%
PVT in oprichting of er zijn plannen om deze in te stellen	1%	2%	1%
Andere reden	11%	19%	29%
Totaal ongewogen N	693	651	636

2.6 De personeelsvergadering (PV)

De WOR verplicht bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers, die geen PVT of OR hebben om jaarlijks minimaal twee keer een vergadering te organiseren voor alle personeelsleden, waarin de stand van zaken van de onderneming en het personeelsbeleid worden besproken. Dit gebeurt aan de hand van gegevens over de werkzaamheden en resultaten van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende jaar. Het gaat dan bijvoorbeeld over omzetgegevens, de concurrentiepositie en de opzet van nieuwe activiteiten van de onderneming. Als de werkgever verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren, dan worden ook deze in de PV besproken. Verder moet de PV ten minste één keer per jaar aandacht besteden aan het sociale beleid van de onderneming. Mogelijke onderwerpen zijn: werkgelegenheidsontwikkeling, arbeidsomstandigheden, scholing van werknemers en de positie van specifieke groepen werknemers, zoals deeltijdwerkers, gehandicapten en buitenlandse werknemers. Extra vergaderingen moet een werkgever organiseren als ten minste een kwart van de werknemers hiertoe gemotiveerd een verzoek indient.

Van de bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zonder OR of PVT organiseert bijna driekwart (73%) een personeelsvergadering. In zestien procent van de gevallen werd echter de in de WOR vereiste twee keer per jaar niet gehaald. Deze percentages zijn nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2008.

3 STRUCTUUR EN FUNCTIONEREN VAN DE OR

In de praktijk verschillen de structuur en de activiteiten van OR'en. Opvallende verschillen tussen OR'en bestaan in de overlegfrequentie, de verkiezingen en het aantal leden. Bijna een kwart van de OR'en heeft een afwijkend aantal leden (minder leden) dan het streefaantal dat genoemd is in de WOR. Bij ruim een kwart van de OR'en zijn verkiezingen niet nodig omdat er te weinig kandidaten voor verkiezingen zijn. Voor PVT'en zijn er minder richtlijnen in de WOR opgenomen. In de praktijk zien we grotere verschillen tussen PVT'en in structuur en functioneren dan bij OR'en.

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende aspecten van de structuur en het functioneren van de medezeggenschap binnen arbeidsorganisaties aan bod. Ondernemingsraden kunnen wat betreft de vorm, het aantal leden, de overlegfrequentie et cetera sterk van elkaar verschillen. In paragraaf 3.2 staan verschillende aspecten van de structuur van OR'en centraal en in paragraaf 3.3 het functioneren van OR'en. In de laatste paragraaf wordt apart aandacht besteed aan kenmerken van PVT'en.

3.2 Structuur van de OR

Zoals ook uit de meting van 2008 bleek, blijken vestigingen met een OR dit orgaan al geruime tijd te hebben. Twaalf procent van de OR'en is in de afgelopen drie jaar opgericht.[1]

Tabel 3.1 OR naar bestaansduur, 2005, 2008 en 2011

Leeftijd	2005	2008	2011
1 jaar	5%	4%	4%
2 tot 3 jaar	8%	7%	8%
4 jaar	10%	6%	5%
5 tot 10 jaar	26%	24%	20%
11 tot 20 jaar	23%	25%	23%
langer dan 20 jaar	28%	34%	41%
Totaal ongewogen N	1789	1908	1789

[1] Voor de vergelijkbaarheid met de eerdere metingen zijn alle percentages berekend exclusief de respondenten die aangaven het antwoord op de vraag niet te weten.

In de WOR staan regels over de grootte van de onderneming en het minimaal vereiste aantal OR-leden.[2] Bij bedrijfsvestigingen met vijftig tot honderd werknemers moet de OR uit tenminste vijf leden bestaan, bij honderd tot tweehonderd werknemers uit ten minste zeven leden en bij tweehonderd tot vierhonderd werknemers uit minstens negen leden. In de praktijk voldoen niet alle OR'en aan deze minimumomvang. Het aantal OR'en dat niet aan de minimumvereisten qua aantal leden voldoet, is ten opzichte van 2008 nauwelijks gewijzigd (zie ook tabel 3.2). In verreweg de meeste gevallen gaat het om één of twee leden minder dan is voorgeschreven. Het komt in de praktijk ook voor dat een OR meer leden heeft dan in de WOR staat. Daarnaast heeft nog 28 procent van de OR'en vacatures. Bij bijna de helft van de OR'en met een vacature gaat het om één vacature.

Tabel 3.2 Percentage OR'en dat niet aan de minimale omvang voldoet naar grootteklasse, 2005, 2008 en 2011

Aantal werknemers	Minimaal vereiste aantal OR-leden	2005	2008	2011
50-74 werknemers	5	26%	23%	19%
75-99 werknemers	5	8%	12%	8%
100-199 werknemers	7	34%	36%	37%
200-400 werknemers	9	27%	25%	28%

Voor de behandeling of voorbereiding van bepaalde onderwerpen kan de OR een of meer commissies instellen. In 2011 had 52 procent van de OR'en een of meer commissies ingesteld. Vaak houden deze commissies zich bezig met VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu), het dagelijks bestuur, de agenda van de OR, de arbeidsvoorwaarden of financieel-economische zaken.

Indien een bedrijf uit verschillende onderdelen bestaat, kan ervoor worden gekozen om de OR te overkoepelen door een groeps- of centrale OR. Dertig procent van de ondernemingsraden wordt overkoepeld door een centrale en of groeps-OR.

3.3 Functioneren van de OR

De overlegfrequentie van de OR met de bestuurder varieert in de praktijk aanzienlijk. Bijna driekwart van de OR'en voert minimaal zes keer per jaar overleg met de bestuurder.

[2] In het OR-reglement kan een afwijkend aantal OR-leden worden vastgesteld.

Tabel 3.3 Overlegfrequentie tussen OR en bestuurder, 2005, 2008 en 2011

Overlegfrequentie	2005	2008	2011
Eens per maand of vaker	34%	35%	33%
Eén keer per twee maanden	41%	42%	40%
Eén keer per drie maanden	19%	17%	21%
Minder dan vier keer per jaar	6%	6%	6%
Totaal ongewogen N	2109	2139	2037

In het overleg tussen de OR en de bestuurder komt in bijna alle gevallen (98%) de algemene gang van zaken, zoals bijvoorbeeld de resultaten van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende halfjaar, aan de orde. In eenvijfde van de gevallen komt dit aan de orde tijdens een apart artikel 24-overleg (20%). De overige tachtig procent van de respondenten geeft aan dat de algemene gang van zaken tijdens de reguliere vergadering met de bestuurder besproken wordt. In ruim driekwart van de bedrijfsvestigingen waar dat het geval is komt de algemene gang van zaken ter sprake omdat het een agendapunt is van de overlegvergadering. In tabel 3.4 is weergegeven op welke wijze de algemene zaken in het reguliere overleg aan de orde komen.

Tabel 3.4 Algemene gang van zaken in regulier overleg, 2011

Hoe komt de algemene gang van zaken ter sprake?	2011
Agendapunt van de overlegvergadering	77%
Bestuurder komt ongevraagd met deze informatie	17%
OR vraagt om deze informatie	6%
Totaal ongewogen N	1474

De zittingsperiode van een OR wordt in het reglement vastgesteld op twee, drie of vier jaar. Na deze zittingsperiode wordt een nieuwe OR gekozen. Bij 28 procent van de OR'en was de laatste keer geen verkiezing nodig omdat er te weinig kandidaten waren. Het opkomstpercentage bij OR-verkiezingen varieert sterk tussen bedrijfsvestigingen.

Tabel 3.5 Opkomstpercentage bij laatste OR-verkiezingen, 2005, 2008 en 2011

Opkomstpercentage	2005	2008	2011
0 tot 19%	8%	14%	12%
20 tot 39%	10%	11%	10%
40 tot 59%	14%	17%	14%
60 tot 79%	30%	26%	27%
80 tot 100%	34%	34%	37%
Totaal ongewogen N	1070	1081	1054

De leden van de OR vormen volgens de respondenten in 87 procent van de bedrijfsvestigingen een goede (67%) tot redelijke vertegenwoordiging (20%) van de diverse groepen personeelsleden (bijvoorbeeld functiegroepen, afdelingen, geslacht, leeftijd en etniciteit). In zes procent is de respondent van mening dat er sprake is van een matige vertegenwoordiging van (een deel van) deze groepen en zeven procent geeft aan dat slechts enkele groepen goed zijn vertegenwoordigd.

3.4 Kenmerken van PVT'en

Over de structuur en het functioneren van de PVT'en zijn er minder richtlijnen opgenomen in de WOR dan voor OR'en. De taak van de PVT is om met de werkgever de gang van zaken binnen de onderneming te bespreken. De mate waarin bepaalde thema's aan bod komen in overleg met de werkgever varieert door de jaren heen. Thema's waarover in de praktijk het meest wordt overlegd met de PVT zijn: arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en gezondheid; arbeidsvoorwaarden en cao; en scholing en ontwikkeling van medewerkers (zie tabel 3.6).[3]

Tabel 3.6 Overlegonderwerpen PVT, 2005, 2008 en 2011 (meer antwoorden mogelijk)

Onderwerp	2005	2008	2011
Arbeidsomstandigheden/arbeidstijden/gezondheid	61%	89%	86%
Arbeidsvoorwaarden/cao	53%	61%	57%
Scholing en ontwikkeling medewerkers	43%	70%	52%
Privacy werknemers	25%	55%	49%
Fusies en reorganisaties	25%	48%	42%
Seksuele intimidatie/gelijke behandeling	30%	56%	40%
Moderne technologie	28%	43%	37%
Milieuzorg	27%	50%	34%
Anders	12%	8%	20%
Niet nader te specificeren/algemeen	26%	7%	5%
Totaal ongewogen N	96	242	206

De minimale overlegfrequentie tussen PVT en bestuurder is niet wettelijk vastgelegd. De frequentie varieert sterk en ligt lager dan bij OR'en. Zeventig procent van PVT'en is het afgelopen jaar vier keer of minder in vergadering bijeen geweest met de bestuurder.
De PVT'en worden regelmatig om instemming of advies gevraagd. In tabel 3.7 is het aantal keer dat een PVT door de jaren heen om instemming en advies is gevraagd weergegeven.

[3] De stijging van het aantal PVT'en dat in 2008 aangeeft dat de verschillende thema's aan bod komen (zie tabel 3.6), heeft waarschijnlijk te maken met de volgorde waarin de overlegonderwerpen zijn voorgelezen tijdens de telefonische enquête. In 2005 werd begonnen met 'niet nader te specificeren/algemeen', terwijl dit in 2008 en 2011 als laatste onderwerp is opgelezen.

Tabel 3.7 Instemming en advies, 2005, 2008 en 2011

Frequentie	Advies			Instemming		
	2005	2008	2011	2005	2008	2011
Eén paar keer per jaar	66%	47%	37%	52%	35%	20%
Ongeveer eens per jaar	18%	23%	36%	16%	22%	27%
Minder dan één keer per jaar	5%	10%	11%	6%	9%	13%
Nooit	12%	20%	16%	26%	34%	39%
Totaal ongewogen N	97	237	192	97	237	196

4 ACHTERGRONDEN BIJ HET NALEVEN VAN DE WOR

Bij een grote meerderheid van de bedrijfsvestigingen wordt het instellen van een OR (mede) ingegeven door de wettelijke verplichting. De vaakst genoemde reden om geen OR in te stellen is dat het personeel hier geen behoefte aan heeft.[1] In bepaalde sectoren en grootteklassen hebben vestigingen vaker een OR. Ook blijkt dat bedrijfsvestigingen vaker een OR hebben als: de onderneming niet zelfstandig is; het aandeel werknemers met een vast dienstverband toeneemt; de leeftijd van het personeel gemiddeld hoger is; de bedrijfsvestiging onder een cao valt; de organisatiegraad van het personeel hoger is en het personeel hoger opgeleid is.

Ten opzichte van 2008 is het aandeel respondenten dat van mening is dat de stukken van de OR de besluitvorming regelmatig beïnvloeden, nagenoeg gelijk gebleven. Ten opzichte van 2008 is een grotere meerderheid van de respondenten ervan overtuigd dat de OR'en in het algemeen en de eigen OR in het bijzonder een meerwaarde hebben.

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal waarom sommige bedrijfsvestigingen wel en andere geen OR instellen. Deze vraag wordt op twee manieren beantwoord. In de eerste plaats is rechtstreeks aan de respondenten gevraagd waarom er in hun vestiging wel of geen OR is ingesteld. Ten tweede is geanalyseerd of kenmerken van de bedrijfsvestigingen samenhangen met het wel of niet naleven van de WOR.
In het tweede deel van dit hoofdstuk (vanaf paragraaf 4.5) staat de nadere invulling van de medezeggenschap centraal. De mogelijkheden en bevoegdheden van de PVT en OR hangen af van de afspraken die hierover worden gemaakt met de bestuurder.

4.2 Redenen om een OR in te stellen

Net zoals in 2008 is de vaakst genoemde reden om een OR in te stellen: het gevolg geven aan de wettelijke verplichting. Dit is iets vaker genoemd dan in 2008. Ook het aantal keren dat de ondernemer/bestuurder het initiatief nam voor het instellen van een OR is gestegen ten opzichte van 2008. Dit wordt even vaak genoemd als de reden dat het personeel graag een OR wilde en erom vroeg (zie ook tabel 4.1).

[1] Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, is de enquête over het algemeen niet beantwoord door werknemers zelf, maar door iemand van personeelszaken of de algemeen directeur of manager.

Tabel 4.1 Redenen om een OR in te stellen, 2005, 2008 en 2011 (maximaal 3 redenen)

	2005	2008	2011
Gevolg geven aan wettelijke verplichting	80%	73%	74%
Ondernemer wilde graag en nam het initiatief	22%	16%	21%
Personeel wilde graag en vroeg erom	22%	20%	22%
Aanleiding van buitenaf	3%	2%	3%
Bedrijfsgebonden aanleiding	7%	7%	9%
Anders	3%	8%	7%
Totaal ongewogen N	1765	1996	1871

4.3 Redenen om geen OR te hebben

Een kwart van de bedrijfsvestigingen heeft geen OR. Bij de vorige meting in 2008 was dit nog het geval in 29 procent van de vestigingen. Door 57 procent van de bedrijfsvestigingen zonder OR wordt als reden hiervoor genoemd dat het personeel hier geen behoefte aan heeft.[2] In vergelijking met de vorige meting is het aandeel respondenten dat aangeeft geen OR in te stellen omdat de werkgever of bestuurder daar geen behoefte aan heeft, toegenomen. Ook wordt vaker aangegeven dat er voldoende andere vormen van overleg met het personeel zijn binnen de vestiging (hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 5). Op basis van de onderzoeksresultaten is niet te zeggen wat de achterliggende verklaring hiervoor is. Ten opzichte van 2008 zijn de overige redenen om geen OR in te stellen nauwelijks veranderd.

Tabel 4.2 Redenen om geen OR in te stellen, 2005, 2008 en 2011 (maximaal 4 redenen)

	2005	2008	2011
Onvoldoende kandidaten	17%	18%	22%
Te hoge werkdruk/personeel heeft geen tijd	2%	3%	3%
Het personeel heeft er geen behoefte aan	50%	51%	57%
De werkgever/bestuurder heeft er geen behoefte aan	11%	9%	17%
Voldoende andere vormen van overleg met het personeel	21%	9%	18%
De OR is in instelling	7%	1%	5%
De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd	1%	2%	1%
Onlangs over de grens van vijftig werknemers gekomen	3%	4%	7%
Anders	21%	27%	22%
Totaal ongewogen N	368	445	354

Aan de bedrijfsvestigingen zonder OR is, met uitzondering van degenen die aangeven dat de werkgever/bestuurder er geen behoefte aan heeft, gevraagd of het niet hebben van een OR als gemis wordt ervaren. Van deze

[2] Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, is de enquête over het algemeen niet beantwoord door werknemers zelf, maar door iemand van personeelszaken of de algemeen directeur of manager.

bedrijfsvestigingen ervaart slechts twaalf procent het niet hebben van een OR als een gemis. Ook in eerdere metingen werd het niet hebben van een OR door een grote meerderheid niet als gemis ervaren. Daar waar het ontbreken van een OR wel als gemis wordt ervaren, wordt vaak de rol die de OR kan spelen in de communicatie met het personeel (genoemd door 39%) en de belangenbehartiging van werknemers (genoemd door 31%) gemist.

Van de ondernemingen zonder OR, had achttien procent in het verleden wel een OR. De OR is in meer dan de helft van deze gevallen de afgelopen vier jaar opgeheven. De belangrijkste redenen hiervoor waren, dat het personeel er niet langer behoefte aan had (40%) en dat er onvoldoende kandidaten voor de OR waren (genoemd door 35%).

4.4 Kenmerken van ondernemingen met en zonder OR

In hoofdstuk 2 kwam al naar voren dat in bepaalde sectoren en grootteklassen vaker een OR is ingesteld dan in andere. In eerdere metingen is daarnaast vastgesteld dat de onderstaande kenmerken van invloed zijn op het hebben van een OR:

- zelfstandigheid van de onderneming;
- plaats waar het P&O-beleid wordt bepaald;
- verhouding vaste en tijdelijke werknemers;
- leeftijdsopbouw van het personeelsbestand;
- gebondenheid aan een cao;
- organisatiegraad van het personeel;
- opleidingsniveau van het personeelsbestand.

In de meting van 2011 zijn alleen deze achtergrondkenmerken van de bedrijfsvestigingen uitgevraagd. Uit deze meting blijkt (zie ook tabel 4.3) dat bedrijfsvestigingen vaker een OR hebben als:

- de onderneming niet zelfstandig is;
- het aandeel werknemers met een vast dienstverband toeneemt;
- de leeftijd van het personeel gemiddeld hoger is;
- de bedrijfsvestiging onder een cao valt;
- de organisatiegraad van het personeel hoger is dan tien procent;
- het personeel hoger opgeleid is.

Tabel 4.3 Factoren die van invloed zijn op de naleving van de WOR, 2011*

	OR	Geen OR
Zelfstandigheid onderneming		
• volledig zelfstandig	69%	31%
• zelfstandig opererend onderdeel	76%	24%
• onderdeel van (niet zelfstandig)	84%	16%
Verhouding vast en tijdelijk		
• 100-80% (vast) – 0-20% (tijdelijk)	79%	21%
• 80-60% (vast) – 20-40% (tijdelijk)	67%	33%
• 60-40% (vast) – 40-60% (tijdelijk)	48%	52%
• 40-20% (vast) – 60-80% (tijdelijk)	68%	32%
• 20-0% (vast) – 80-100% (tijdelijk)	20%	80%
Leeftijdscategorie merendeel personeel		
• Jonger dan 30 jaar	56%	44%
• Tussen de 30 en 40 jaar	69%	31%
• Tussen de 40 en 50 jaar	85%	16%
• Ouder dan 50 jaar	91%	9%
• Gelijk over alle categorieën verdeeld	75%	26%
Gebondenheid aan cao		
• ondernemings-cao	93%	7%
• bedrijfstak/sector-cao	74%	26%
• geen cao	68%	32%
Organisatiegraad (lidmaatschap van vakbond)		
• minder dan 10%	65%	35%
• tussen de 10 en 25%	83%	17%
• tussen de 25 en 50%	86%	14%
• meer dan 50%	83%	17%
Opleidingsniveau		
• lager opgeleid	75%	25%
• lager tot middelbaar opgeleid	76%	24%
• middelbaar opgeleid	82%	18%
• middelbaar tot hoger opgeleid	95%	5%
• hoger opgeleid	90%	10%

* Voor alle factoren die vermeld zijn in deze tabel zijn de verschillen significant, (het verschil tussen de percentages berust met 95 procent zekerheid niet op toeval).

4.5 Medezeggenschap in de praktijk

Nadere afspraken met de OR of PVT

De WOR biedt de OR of PVT ruimte om eigen afspraken te maken over bij-voorbeeld het toekennen van extra faciliteiten of bevoegdheden of een nadere uitwerking van de wettelijke verplichtingen. Een kwart (25%) van de bedrijfsvestigingen met een OR of PVT maakt gebruik van de mogelijkheden van bepaalde wetten af te wijken door afspraken te maken met de OR of PVT.

Van de bedrijfsvestigingen die onder een cao vallen, heeft driekwart de ruimte om op bedrijfsniveau arbeidsvoorwaarden te regelen met de OR of PVT; 77 procent van deze bedrijfsvestigingen maakt ook gebruik van de in de cao geboden ruimte. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de waargenomen percentages in 2008.

Ondersteuning van het medezeggenschapswerk

Bij 97 procent van de bedrijfsvestigingen mogen de leden van de OR of PVT zich tijdens de reguliere werktijd bezighouden met medezeggenschaps-activiteiten. Ten opzichte van 2008 zijn er meer bedrijfsvestigingen waar formele afspraken zijn gemaakt over het uitvoeren van medezeggenschaps-activiteiten tijdens werktijd.

Tabel 4.4 Medezeggenschapsactiviteiten tijdens werktijd, 2005 en 2008

	2005	2008	2011
Ja, informeel geregeld	24%	35%	29%
Ja, formeel geregeld	74%	61%	68%
Nee	2%	4%	3%
Totaal ongewogen N	2111	2386	2235

Bestuurders kunnen de leden van medezeggenschapsorganen in hun organisatie ondersteunen met specifieke diensten, bijvoorbeeld door het formuleren van personeelsbeleid voor de OR of door loopbaanplanning en -oriëntatie van individuele OR-leden (zie ook tabel 4.5). Als andere vormen van ondersteuning worden vaak genoemd: scholing en cursussen, en (administratieve) ondersteuning, advies en informatie afgestemd op de behoefte.

Tabel 4.5 Ondersteuning OR of PVT door organisatie/P&O-afdeling, 2005, 2008 en 2011 (meer antwoorden mogelijk)

	2005	2008	2011
Geen ondersteuning	37%	31%	30%
Ondersteuning bij formuleren personeelsbeleid voor OR of PVT zelf	48%	34%	33%
Ondersteuning bij loopbaanplanning en -oriëntatie van individuele OR- of PVT-leden	39%	31%	28%
Andere vorm van ondersteuning	14%	24%	31%
Totaal ongewogen N	2155	2418	2205

Naast het ondersteunen van leden van medezeggenschapsorganen, biedt dertig procent van de bedrijfsvestigingen ondersteuning aan managers, die een of meer OR-leden op hun afdeling hebben. Dit kan ondersteuning zijn bij het maken van nieuwe dienstroosters, bij het zoeken naar een oplossing voor de vrijgekomen fte's of bij het beoordelen van de OR- of PVT-leden (zie tabel 4.6).

Tabel 4.6 Ondersteuning manager van een of meer leden van de OR of PVT door organisatie/P&O-afdeling, 2005, 2008 en 2011 (meer antwoorden mogelijk)

	2005	2008	2011
Geen ondersteuning	76%	70%	77%
Ondersteuning bij maken nieuwe dienstroosters	13%	11%	7%
Ondersteuning bij zoeken naar oplossing voor de vrijgekomen fte's	14%	14%	10%
Ondersteuning bij beoordelen OR- of PVT-leden	10%	9%	7%
Andere vorm van ondersteuning	8%	7%	9%
Totaal ongewogen N	2155	2418	2281

OR-leden hebben een wettelijk recht op vijf dagen scholingsverlof per jaar. In de praktijk maakt achttien procent van de OR-leden hiervan gebruik. Bijna driekwart van de OR-leden gaat wel op cursus, maar minder dan de vijf dagen. Voor leden van PVT'en geldt het wettelijke recht van vijf dagen niet. Desalniettemin zien we dat van ruim vier op de vijf leden van PVT'en wel (af en toe) cursussen volgen. Uit tabel 4.6 blijkt dat de mate waarin OR- en PVT-leden worden geschoold, enigszins is gedaald ten opzichte van 2008 en 2005. Het aantal OR-leden dat geen scholing ontvangt, is daarentegen ook gedaald.

Tabel 4.7 Mate waarin de leden van de OR of PVT gebruikmaken van scholingsmogelijkheden, 2005, 2008 en 2011

	OR			PVT		
	2005	2008	2011	2005	2008	2011
Geen scholing	8%	11%	9%	50%	54%	58%
Jaarlijks vijf dagen scholing/cursus	35%	25%	18%	6%	2%	4%
Jaarlijks scholing/cursus maar geen vijf dagen	45%	51%	52%	17%	17%	14%
Sporadische scholing/cursus	13%	14%	21%	27%	27%	24%
Totaal ongewogen N	2062	2099	2001	94	241	203

Invloed van de OR op de besluitvorming

De OR mag de werkgever op eigen initiatief voorstellen doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische aangelegenheden. Ook kan de OR om advies worden gevraagd. Om de invloed van de OR op de besluitvorming te bepalen, is aan de respondenten gevraagd in hoeverre de door de OR opgestelde stukken naar hun mening beslissingen van de bestuurder beïnvloeden. Van de respondenten denkt 53 procent dat de door de OR opgestelde stukken regelmatig, vaak of (bijna) altijd beslissingen van de bestuurder beïnvloeden. Dit is lager dan in 2008 toen 62 procent dacht dat dit het geval was.

Tabel 4.8 Mate waarin door de OR opgestelde stukken van invloed zijn op de besluitvorming, 2005, 2008 en 2011

	2005	2008	2011
Nauwelijks	18%	17%	15%
Soms	38%	22%	32%
Regelmatig	30%	41%	33%
Vaak	9%	10%	10%
(Bijna) altijd	6%	11%	10%
Totaal ongewogen N	1817	2003	1925

Meerwaarde van de OR

De OR kan op een aantal manieren meerwaarde hebben voor een onderneming. In deze meting is net als in 2005 en 2008 de meerwaarde op vijf aspecten getoetst, namelijk: de OR als informatiekanaal, de OR als middel om draagvlak voor beleid te creëren, de OR als extra check op de kwaliteit van besluiten, de OR als sparringpartner bij het ontwikkelen van nieuw beleid en de OR als aanspreekpunt en onderhandelaar voor de personeelsbelangen. In de vraagstelling is onderscheid gemaakt tussen de meerwaarde die een OR in het algemeen kan hebben en of de eigen OR deze meerwaarde ook daadwerkelijk heeft. Uit tabel 4.8 blijkt dat de grote meerderheid van de respondenten van mening is dat OR'en in het algemeen een nuttige functie binnen de onderneming kunnen vervullen. Bij een overgrote meerderheid van de gevallen wordt deze functie ook door de eigen OR vervuld. Ten opzichte van 2005 en 2008 wordt de meerwaarde van de eigen OR op de meeste punten positiever beoordeeld. Het percentage respondenten dat vindt dat de OR in het algemeen en binnen de eigen organisatie meerwaarde heeft als sparringpartner bij beleids- en organisatieontwikkeling is wel enigszins afgenomen.

Tabel 4.9 Meerwaarde van OR in vijf aspecten, 2005, 2008 en 2011

	Meerwaarde algemeen			Meerwaarde eigen OR*		
	2005	2008	2011	2005	2008	2011
OR als extra informatiekanaal voor wat er speelt op de werkvloer	88%	86%	86%	80%	80%	81%
OR als middel om draagvlak voor beleid te creëren	86%	86%	89%	74%	78%	79%
OR als extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	74%	75%	78%	63%	67%	68%
OR als sparringpartner bij beleids- en organisatieontwikkeling	62%	59%	54%	43%	45%	41%
OR als aanspreekpunt en onderhandelaar voor de personeelsbelangen	85%	85%	87%	78%	77%	80%
Totaal ongewogen N	2015	2175	2048	1954	2175	1825

* Alleen gevraagd indien ja op meerwaarde in algemeen.

5 ANDERE VORMEN VAN PARTICIPATIE

Onderzocht is of in bedrijfsvestigingen ook andere vormen van werknemersparticipatie voorkomen. In veel vestigingen blijkt dit het geval te zijn. Participatie in vaste of wisselende groepen (zoals in werkoverleg of projectgroepen) komt bij vrijwel alle bedrijfsvestigingen voor, ongeacht of de vestiging een medezeggenschapsorgaan heeft en welk type medezeggenschapsorgaan het is. Bij de meerderheid van de onderzochte bedrijfsvestingen met een OR, PVT of personeels-vergadering worden informatieve bijeenkomsten voor het personeel of delen daarvan georganiseerd (dit gebeurt bij respectievelijk 74%, 66% en 57%). Naast de informatieve bijeenkomsten komen personeelsenquêtes veel voor. In drie op de vier vestigingen met een OR worden personeels-enquêtes gehouden. In vestigingen met een PVT of een PV is dit minder het geval (respectievelijk bij
54% en bij 38%). Een derde vorm van participatie, digitale discussie-platforms, is veel minder gangbaar (in 20% van de vestigingen met een OR, in 10% van de vestigingen met een PVT en in 5% van de vestigingen met een PV). De hier genoemde verschillende vormen van participatie worden in minder dan de helft van de vestigingen zonder medezeggen-schapsorgaan georganiseerd.

Afhankelijk van de vorm van medezeggenschap hebben de resultaten van deze andere vormen van participatie in meer of minder mate invloed op de besluitvorming van de bestuurder. De uitkomsten van de alternatieve participatievormen lijken het vaakst van invloed op de besluitvorming in bedrijfsvestigingen zonder OR of PVT en met een personeelsvergadering. Deze vormen van werknemersparticipatie komen niet in plaats van de OR of PVT maar staan er los van of functioneren naast de medezeggenschapsorganen en leveren input. De reden om te kiezen voor deze extra vormen van werknemersparticipatie is in veel gevallen het creëren van een breder draagvlak en/of beter gebruik te maken van specifieke expertise binnen de organisatie.

5.1 Inleiding

Naast de wettelijk gereguleerde medezeggenschapsorganen kunnen zich in organisaties ook andere vormen van werknemersparticipatie voordoen. In deze meting van de naleving van de WOR is bij bedrijfsvestigingen getoetst in hoeverre de nieuwe vormen van participatie zoals beschreven in Goodijk en Sorge[1] in de praktijk voorkomen. Ook is gekeken naar wat de relatie van deze

[1] Goodijk, R. en A.M. Sorge (2005) *Maatwerk in overleg: kiezen voor passende overlegvormen.* Van Gorcum. Assen.

participatie is met de medezeggenschap in de vorm van een OR of PVT. In dit hoofdstuk bespreken we per type medezeggenschap achtereenvolgens participatie door vaste/wisselende groepen, informatieve bijeenkomsten en enquêtes/digitale communicatie.

5.2 Participatie in vaste of wisselende groepen

Participatie naast de OR
Participatie in vaste of wisselende groepen kan op verschillende manieren worden vormgegeven. In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen werkoverleg/werkbesprekingen, verbeterteams/teamconcepten of kwaliteitskringen en projectgroepen/tijdelijke werkgroepen. In tabel 5.1 wordt een overzicht gegeven van de mate waarin deze participatievormen voorkomen, de invloed van de resultaten uit het overleg op de besluitvorming van de bestuurder, de relatie tussen deze vorm van participatie en de OR en de redenen voor de keuze van deze vorm van participatie. De tabellen in dit hoofdstuk zijn dusdanig opgebouwd dat iedere volgende rij alleen betrekking heeft op de bedrijfsvestigingen die het antwoord hebben gegeven uit de rij erboven.

Bij vrijwel alle bedrijfsvestigingen met een ondernemingsraad, vinden werkoverleg en werkbesprekingen plaats (98%). Projectgroepen of tijdelijke werkgroepen komen in 80 procent van de vestingen met een OR voor en verbeterteams, teamconcepten of kwaliteitskringen in 63 procent van de vestigingen. Het percentage van bedrijfsvestigingen waar projectgroepen of tijdelijke werkgroepen actief zijn, is toegenomen ten opzichte van 2008. De resultaten van het werkoverleg/de werkbespreking zijn bij minder dan de helft van de vestigingen met werkoverleg van invloed op de besluitvorming van de bestuurder. De resultaten van verbeterteams/teamconcepten of kwaliteitskringen en projectgroepen/tijdelijke werkgroepen zijn in ruim driekwart van de vestigingen van invloed op de besluitvorming van de bestuurder.

Relatie met de OR
Participatie in vaste of wisselende groepen is geen substituut voor taken die anders door de OR worden gedaan. Deze vorm van participatie staat of volledig los van de OR of functioneert naast de OR en levert input voor de OR. Wanneer de participatie in vaste of wisselende groepen input levert voor de OR is hier vaak voor gekozen om meer draagvlak te krijgen voor beslissingen dan wel beleid, of om beter gebruik te maken van individuele capaciteiten van werknemers. Bij de antwoordcategorie ‘andere redenen’ wordt aanvullend vaak genoemd dat bij deze vormen van participatie werkinhoudelijke zaken centraal staan en dat het contact met de werkvloer directer is en sneller plaatsvindt.

Tabel 5.1 Participatie naast de OR in vaste/wisselende groepen, 2008 en 2011

	Werkoverleg/werkbespreking		Verbeterteams/teamconcepten of kwaliteitskringen		Projectgroepen of tijdelijke werkgroepen	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Percentage bedrijfsvestigingen	97%	98%	60%	63%	69%	80%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	46%	45%	73%	77%	71%	78%
Relatie met de OR						
• in plaats van taken OR	2%	2%	5%	2%	4%	3%
• naast OR/input OR	49%	49%	53%	41%	49%	43%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast/i.p.v. OR						
• onderbezetting OR	3%	5%	6%	6%	5%	4%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	26%	29%	26%	35%	26%	47%
• onvoldoende tijd OR-leden	0%	2%	4%	5%	2%	2%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	34%	45%	38%	41%	31%	39%
• andere redenen	40%	35%	35%	33%	41%	34%

Participatie naast PVT, PV of bij ontbreken van medezeggenschap

Ook bij vrijwel alle bedrijfsvestigingen met een personeelsvertegenwoordiging of een personeelsvergadering vinden werkoverleg of werkbesprekingen plaats (respectievelijk 96% en 97%). Projectgroepen of tijdelijke werkgroepen, verbeterteams, teamconcepten of kwaliteitskringen komen in mindere mate voor in de vestigingen met een PVT of PV (zie tabel 5.2). In bedrijfsvestigingen waar geen medezeggenschap in het kader van de WOR is georganiseerd, vindt ook minder participatie in vaste en wisselende groepen plaats.

De participatie van werknemers in vaste en wisselende groepen leidt er in meer dan twee derde deel van de gevallen toe dat invloed op de besluitvorming van de bestuurder uitgeoefend wordt. In vestigingen met een OR wordt in minder dan de helft van de gevallen door de respondenten aangegeven dat de resultaten van werkbesprekingen van invloed zijn op de besluitvorming van de bestuurder tegenover 68 procent bij vestigingen met een PVT en 73 procent in het geval van een personeelsvergadering.

Relatie met de PVT

Participatie in vaste of wisselende groepen neemt geen taken over van de PVT maar functioneert ernaast en levert input voor de PVT. Wanneer de participatie in vaste/wisselende groepen input levert voor de PVT is hier vaak voor gekozen om meer draagvlak te krijgen voor beslissingen/beleid of om beter gebruik te maken van individuele capaciteiten van werknemers. Bij de antwoordcategorie ‘andere redenen’ wordt aanvullend genoemd dat deze vormen van participatie specifieker en meer op afdelingsniveau kunnen zijn.

Tabel 5.2 Participatie naast de PVT/PV in vaste/wisselende groepen, 2011

Participatie naast de PVT	Werkoverleg/werkbespreking	Verbeterteams/teamconcepten of kwaliteitskringen	Projectgroepen of tijdelijke werkgroepen
Percentage bedrijfsvestigingen	96%	54%	64%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	68%	81%	77%
Relatie met de PVT			
• in plaats van taken PVT	2%	7%	4%
• naast PVT/input PVT	40%	54%	43%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast/i.p.v. PVT			
• onderbezetting PVT	6%	5%	5%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	55%	62%	69%
• onvoldoende tijd PVT-leden	9%	12%	6%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	53%	61%	53%
• andere redenen	19%	10%	8%
Participatie naast de PV			
Percentage bedrijfsvestigingen	97%	51%	40%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	73%	86%	83%
Participatie bij ontbreken medezeggenschap			
Percentage bedrijfsvestigingen	86%	30%	30%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	69%	77%	73%

5.3 Informatieve bijeenkomsten

Participatie naast de OR

Net als in 2008 vinden in bijna driekwart van de bedrijfsvestigingen met een OR ook informatieve bijeenkomsten, zoals rondetafelbesprekingen, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels plaats. De resultaten uit deze informatieve bijeenkomsten hebben in bijna de helft van de vestigingen invloed op de besluitvorming door de bestuurder.

Relatie met de OR

De bijeenkomsten functioneren in ruim de helft van de gevallen naast de OR of leveren input voor de OR maar hebben in een deel van de gevallen ook geen relatie de OR. Het creëren van draagvlak is een belangrijke reden voor het houden van informatieve bijeenkomsten. In een derde van de gevallen wordt de onderbezetting van de OR als reden aangegeven om informatieve bijeenkomsten te houden. Bij de antwoordcategorie ‘andere redenen’ wordt het op een directere manier op de hoogte blijven van wat er op de gehele

werkvloer speelt aanvullend veelvuldig genoemd. In tabel 5.3 staan de resultaten op een rij.

Tabel 5.3 Participatie naast de OR door informatieve bijeenkomsten, 2008 en 2011

Informatieve bijeenkomsten	2008	2011
Percentage bedrijfsvestigingen	74%	74%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	40%	48%
Relatie met de OR		
• in plaats van taken OR	4%	3%
• naast OR/input OR	63%	55%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast/i.p.v. OR		
• onderbezetting OR	3%	2%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	21%	33%
• onvoldoende tijd OR-leden	0%	1%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	49%	45%
• andere redenen	33%	34%

Participatie naast PVT, PV of bij ontbreken van medezeggenschap

In bijna twee derde van de bedrijfsvestigingen met een PVT vinden ook informatieve bijeenkomsten plaats (zoals rondetafelbesprekingen, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels). In 57 procent van de bedrijfsvestigingen waar een personeelsvergadering wordt gehouden, is dit ook het geval (zie tabel 5.4). Dit is minder vaak dan bij vestigingen met een OR. In vestigingen zonder regulier medezeggenschapsorgaan worden ook minder informatieve bijeenkomsten georganiseerd (39%).
De resultaten uit deze informatieve bijeenkomsten hebben in bijna de helft van de vestigingen met een PVT en in 66 procent van de vestigingen met een PV invloed op de besluitvorming door de bestuurder.

Relatie met de PVT

De bijeenkomsten functioneren in 72 procent van de gevallen naast de PVT of leveren input voor de PVT. Het vergroten van draagvlak en het beter gebruikmaken van individuele capaciteiten zijn belangrijke redenen voor het houden van informatieve bijeenkomsten. Bij andere redenen wordt het bereiken van een bredere informelere participatie naast de PVT genoemd. In tabel 5.4 staan de resultaten op een rij.

Tabel 5.4 Participatie naast de PVT/PV door informatieve bijeenkomsten, 2011

Participatie naast de PVT	Informatieve bijeenkomsten
Percentage bedrijfsvestigingen	66%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	48%
Relatie met de PVT	
• in plaats van taken PVT	2%
• naast PVT/input PVT	72%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast/i.p.v. PVT	
• onderbezetting PVT	0%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	49%
• onvoldoende tijd PVT-leden	5%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	52%
• andere redenen	37%
Participatie naast de PV	
Percentage bedrijfsvestigingen	57%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	66%
Participatie bij ontbreken medezeggenschap	
Percentage bedrijfsvestigingen	39%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	55%

5.4 Participatie door enquêtes en digitale communicatie

Participatie naast de OR

Participatie in de vorm van enquêtes, bijvoorbeeld personeelsenquêtes, medewerkerstevredenheidsonderzoeken (mto) of ideeënbussen, komt voor in driekwart van de vestigingen met een OR. De resultaten uit deze enquêtes zijn net als in 2008 bij de meeste bedrijfsvestigingen van invloed op de besluitvorming door de bestuurder. Participatie van personeel via digitale communicatie is veel minder gebruikelijk en vrijblijvender dan de andere onderzochte vormen van participatie.

Relatie met de OR

Participatie in de vorm van enquêtes bestaat in 69 procent van de vestigingen naast de OR en of levert input voor de OR. Het vergroten van het draagvlak en het breed peilen van meningen (genoemd bij ‘anders, namelijk…’) zijn de belangrijkste redenen voor participatie via enquêtes. Digitale discussie-platforms worden vaak ingezet om het draagvlak van beslissingen te vergroten (zie ook tabel 5.5).

Tabel 5.5 Participatie naast de OR door enquêtes en digitale communicatie, 2008 en 2011

	Personeelsenquêtes, mto, ideeënbus		Digitale discussieplatforms	
	2008	2011	2008	2011
Percentage bedrijfsvestigingen	68%	75%	13%	20%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	84%	84%	33%	34%
Relatie met de OR				
• in plaats van taken OR	4%	4%	1%	1%
• naast OR/input OR	69%	69%	60%	52%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast/i.p.v. OR				
• onderbezetting OR	2%	3%	1%	3%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	23%	32%	24%	11%
• onvoldoende tijd OR-leden	1%	3%	5%	0%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	35%	44%	46%	72%
• andere redenen	38%	39%	31%	25%

Participatie naast PVT, PV of bij ontbreken van medezeggenschap

Participatie door enquêtes is in ruim de helft van de bedrijfsvestigingen met een personeelsvertegenwoordiging te vinden en in ruim een op de drie vestigingen met een personeelsvergadering. In bijna een vijfde van de vestigingen waar geen andere vorm van reguliere medezeggenschap is georganiseerd, worden personeelsenquêtes gehouden. De resultaten uit deze enquêtes zijn in respectievelijk 85 procent, 88 procent en 78 procent van de vestigingen van invloed op de besluitvorming door de bestuurder, te vergelijken met vestigingen met een OR.

Relatie met de PVT

Deze vorm van participatie bestaat in 63 procent van de vestigingen naast de PVT en of levert input voor de PVT. Het vergroten van het draagvlak en het breed peilen van meningen (genoemd bij ‘anders, namelijk…’) zijn de belangrijkste redenen voor het inzetten van enquêtes. Participatie via digitale communicatie is veel minder gebruikelijk dan de andere onderzochte vormen van participatie en heeft in meer dan de helft van de gevallen geen relatie met de PVT (zie ook tabel 5.6).

Tabel 5.6 Participatie naast de PVT/PV door enquêtes en digitale communicatie, 2011

Participatie naast de PVT	Personeelsenquêtes, mto, ideeënbus	Digitale discussieplatforms
Percentage bedrijfsvestigingen	54%	10%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	85%	31%
Relatie met de PVT		
• in plaats van taken PVT	2%	0%
• naast PVT/input PVT	63%	43%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast/i.p.v. PVT		
• onderbezetting PVT	0%	0%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	47%	100%
• onvoldoende tijd PVT-leden	0%	0%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	55%	79%
• andere redenen	23%	0%
Participatie naast de PV		
Percentage bedrijfsvestigingen	38%	5%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	88%	61%
Participatie bij ontbreken medezeggenschap		
Percentage bedrijfsvestigingen	19%	1%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in %)	78%	97%

BIJLAGEN

BIJLAGE I

Populatie, steekproef en respons

Populatie

Voor het onderzoek is evenals in vorige jaren een representatieve steekproef getrokken uit het bestand van Cendris. Het bestand omvat informatie over vestigingsadres, de sector waarin de vestiging opereert en het aantal werknemers. Evenals voorgaande jaren zijn geen ondernemingen maar vestigingen van ondernemingen benaderd, omdat de WOR stelt dat alle vestigingen van ondernemingen een OR moeten hebben.

De populatiegegevens van Cendris hebben als basis gediend voor het wegen van de resultaten van de steekproef. In de onderstaande tabel zijn de populatiegegevens opgenomen.

Tabel B1.1 Populatiegegevens Cendris

Sector	Aantal werknemers					
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	Totaal
Landbouw/visserij	1.543	49	19	28	7	**1.646**
Delfstoffenwinning	88	13	3	9	10	**123**
Industrie I	3.412	323	199	304	246	**4.484**
Industrie II	3.937	326	227	260	159	**4.909**
Openbare nutsbedrijven	70	20	10	34	34	**168**
Bouwnijverheid	7.052	484	258	290	100	**8.184**
Handel/horeca/reparatie	21.880	1.571	669	724	366	**25.210**
Transport/opslag/communicatie	4.314	445	247	329	195	**5.530**
Bank/verzekeringswezen	11.512	809	442	592	460	**13.815**
Overige dienstverlening (niet overheid)	6.325	413	219	343	342	**7.642**
Overheidsinstellingen	356	190	131	308	403	**1.388**[1]
Totaal	**60.489**	**4.643**	**2424**	**3.221**	**2.322**	**73.099**

In navolging van de nalevingsonderzoeken van 2000, 2001, 2005 en 2008 worden de sectoren uit tabel B1.2 onderscheiden.

[1] De verdeling naar grootteklasse van overheidsinstellingen in de beschikbare populatiegegevens was dit jaar niet betrouwbaar. Derhalve zijn de populatiegegevens van de meting uit 2008 overgenomen voor het bepalen van de populatie en steekproef.

Tabel B1.2 Sectorindeling

Sector	SBI'93
Landbouw/visserij	01, 02, 05
Delfstoffenwinning	10, 11, 14
Industrie I	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 36, 37
Industrie II	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35
Openbare nutsbedrijven	40, 41
Bouwnijverheid	45
Handel/horeca/reparatie	50, 51, 52, 55
Transport/opslag/communicatie	60, 61, 62, 63, 64
Bank/verzekeringswezen	65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74*
Overige dienstverlening (niet overheid)	85, 90, 91, 92, 93
Overheidsinstellingen	75 (exclusief 7522 en 75231: defensie en rechtspraak)

* Per abuis zijn in de metingen tot en met 2005 de sectoren 70 tot en met 74 bij het bank- en verzekeringswezen gerekend in plaats van bij de overige dienstverlening. In verband met de vergelijkbaarheid zijn deze sectoren ook in 2008 en dit jaar tot het bank- en verzekeringswezen gerekend.

Steekproef

Uit het bovenstaande populatiebestand is een disproportionele steekproef getrokken. Dit houdt in dat bij de verdeling in de steekproef bewust is afgeweken van de verdeling in de populatie. Het aantal vestigingen dat per sector per grootteklasse in de steekproef is opgenomen, is vooraf bepaald. Op die manier is gegarandeerd dat niet alleen voor de steekproef als geheel, maar ook voor alle sectoren en grootteklassen afzonderlijk representatieve uitspraken kunnen worden gedaan. Wegens het kleine aantal vestigingen in de sectoren delfstoffenwinning, openbare nutsbedrijven en in bepaalde grootteklassen bij landbouw en overheid, is in die gevallen de gehele populatie benaderd.

De steekproef is niet evenredig verdeeld over de grootteklassen van werknemers. In de steekproef is extra aandacht besteed aan de groep waarin de naleving het laagst is en waarover de informatie dus het meest relevant is. In tabel B1.3 is de brutosteekproef vermeld, dit wil zeggen: alle respondenten die zijn benaderd.

Tabel B1.3 Brutosteekproef

Sector	Aantal werknemers					
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	Totaal
Landbouw/visserij	227	43	18	25	5	**318**
Delfstoffenwinning	58	12	3	8	4	**85**
Industrie I	279	210	181	200	190	**1.060**
Industrie II	290	206	197	197	140	**1.030**
Openbare nutsbedrijven	49	9	9	25	25	**117**
Bouwnijverheid	363	209	198	196	78	**1.044**
Handel/horeca/reparatie	631	230	216	201	186	**1.464**
Transport/opslag/communicatie	276	209	192	192	148	**1.017**
Bank/verzekeringswezen	449	210	194	188	172	**1.213**
Overige dienstverlening (niet overheid)	316	213	166	200	191	**1.086**
Overheidsinstellingen	-*	-	-	-	-	**743**
Totaal	**2.938**	**1.551**	**1.374**	**1.432**	**1.139**	**9.177**

* Op basis van het bestand van bedrijfsvestigingen in Nederland van Cendris was het niet mogelijk de bedrijfsgrootte voor overheidsinstellingen te bepalen.

Respons

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven zijn 9177 vestigingen benaderd. Met 5521 vestigingen is telefonisch contact geweest (in de overige gevallen werd als reactie op de brief aangegeven dat men niet mee wilde werken, waren bijvoorbeeld de telefoonnummers ongeldig, werd de telefoon niet opgenomen of waren de juiste personen niet beschikbaar in de veldwerkperiode). Ook bleek in de praktijk het aantal werknemers niet (meer) te corresponderen met het aantal werknemers volgens het bestand van Cendris. Voor de analyse is het aantal werknemers aangehouden zoals opgegeven door de respondent. Wanneer het aantal werknemers in de praktijk lager bleek te zijn dan tien zijn de bedrijfsvestigingen niet in het onderzoek meegenomen. Op de eerste twee vragen van de enquête is geantwoord door 4945 respondenten (grote groep) Uiteindelijk werkten 3192 vestigingen mee aan de gehele enquête (kleine groep).

In de tabellen B1.4 en B1.5 is de nettorespons weergegeven van achtereenvolgens de grote en de kleine groep.

Tabel B1.4 Nettosteekproef grote groep

Sector	Aantal werknemers					
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	Totaal
Landbouw/visserij	92	17	10	14	8	**141**
Delfstoffenwinning	28	5	3	5	5	**46**
Industrie I	173	78	69	129	147	**596**
Industrie II	187	105	100	135	116	**643**
Openbare nutsbedrijven	12	4	6	13	25	**60**
Bouwnijverheid	170	95	68	131	62	**526**
Handel/horeca/reparatie	307	68	58	154	151	**738**
Transport/opslag/communicatie	164	71	49	112	118	**514**
Bank/verzekeringswezen	227	92	51	139	137	**646**
Overige dienstverlening (niet overheid)	166	79	53	121	198	**617**
Overheidsinstellingen	39	33	37	112	197	**418**
Totaal	**1.565**	**647**	**504**	**1.065**	**1.164**	**4.945**

Tabel B1.5 Nettosteekproef kleine groep

Sector	Aantal werknemers					
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	Totaal
Landbouw/visserij	54	10	7	8	3	**82**
Delfstoffenwinning	19	5	2	2	2	**30**
Industrie I	86	48	47	86	117	**384**
Industrie II	113	58	68	92	85	**416**
Openbare nutsbedrijven	7	3	5	8	22	**45**
Bouwnijverheid	76	46	43	72	35	**272**
Handel/horeca/reparatie	167	40	33	102	103	**445**
Transport/opslag/communicatie	90	45	30	64	72	**301**
Bank/verzekeringswezen	146	57	30	83	85	**401**
Overige dienstverlening (niet overheid)	114	55	43	99	157	**468**
Overheidsinstellingen	28	30	30	91	169	**348**
Totaal	**900**	**397**	**338**	**707**	**850**	**3.192**

Omdat de steekproef disproportioneel is getrokken is er ‘teruggewogen’ naar de populatie. Er zijn weegfactoren bepaald voor de vestigingen die de eerste twee vragen hebben beantwoord (de grote groep) en voor alle respondenten die hebben meegewerkt aan de enquête (de kleine groep). De respons is dusdanig dat er betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan over alle sectoren en grootteklassen. Dat wil zeggen dat de uitspraken niet alleen gelden voor de groep geïnterviewde vestigingen, maar voor alle vestigingen in Nederland.

BIJLAGE 2

Vragenlijst naleving WOR 2011

A. INTRO

Goedendag, u spreekt met … van Regioplan. Op dit moment voeren wij een onderzoek uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zou ik het hoofd P&O (personeel en organisatie) of iemand die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid (liefst directeur of eventueel iemand van de administratie) mogen spreken. Volgens mijn informatie is dat. (uit bestand: @kort_aan @voorletter @tussenvg @achterna)

Wanneer direct geweigerd en de receptie wil je dus niet eens doorverbinden dan toch nog vragen of we 3 vragen mogen stellen (A2, W1 en W2):
1. Hebben ze een OR?
2. Hoeveel werknemers?
3. Reden weigering?

Wanneer bestuurder of PO functionaris aan de telefoon dan:
A1. Goeden… u spreekt met … van Regioplan. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid doen wij onderzoek naar de medezeggenschap van werknemers in Nederland. Het gaat over de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of een andere vorm van inspraak en hoe dit binnen uw vestiging geregeld is.
Bent u bereid mee te werken aan dit onderzoek?
Dat kan nu, de enquête duurt circa 10 minuten en uiteraard zullen de gegevens vertrouwelijk worden verwerkt. Ook kunnen we een afspraak maken om later terug te bellen.

☐ Ja, nu naar A2
☐ Ja, afspraak maken
☐ Nee → **weigervragen A2, W1_W2**

A2. Mag ik vragen of er voor het personeel in uw bedrijf/vestiging een Ondernemingsraad (OR) bestaat?

☐ Ja, er functioneert in deze vestiging een OR (vestigings OR)
☐ Ja, er functioneert een OR voor meerdere vestigingen tezamen waaronder die van ons (centrale OR)
☐ Nee, het personeel in deze vestiging wordt op geen enkele manier vertegenwoordigd door een OR *(dit antwoord ook invullen indien er wel een PVT is)*

De verdere vragen in dit onderzoek gaan over de vestigings OR (centrale OR).

A3 Wat is uw functie in het bedrijf?
☐ Algemeen manager/directeur
☐ Vertegenwoordiger van P&O
☐ Voorzitter / lid van de OR
☐ Anders, namelijk……

Weigervragen:
W1 Hoeveel werknemers zijn er in uw vestiging in dienst? Uitzendkrachten en gedetacheerden die bij het bedrijf in dienst zijn en aan andere bedrijven zijn uitgeleend moeten hierbij worden geteld. Ingehuurde uitzendkrachten en gedetacheerden moet u hierbij niet meetellen.
☐ Minder dan 10 personen
☐ 10-49
☐ 50-74
☐ 75-99
☐ 100-199
☐ 200 of meer
☐ Wil niet zeggen/ weet niet

W2 Wat is de reden dat u niet mee werkt aan dit onderzoek?
☐ Geen tijd
☐ Niet op ons van toepassing → Doet nooit mee aan enquêtes
☐ Anders ….
☐ Wil niet zeggen

Einde van de vragenlijst, bedankt voor uw medewerking

B. KENMERKEN VAN DE VESTIGING

Onderstaande vragen zijn voor iedereen bedoeld.

1. Uw vestiging staat geregistreerd als een vestiging uit de sector …… Klopt dit?
   Indien niet in welke van de volgende sectoren kan uw organisatie dan worden ingedeeld? (***één antwoord mogelijk***)
   - ☐ Landbouw/ visserij + bosbouw
   - ☐ Delfstoffenwinning
   - ☐ Industrie I (voedings- en genotsmiddelenindustrie, textiel- en kledingindustrie, leder-, schoen- en andere lederwarenindustrie, hout- en meubelindustrie, papieren- en papierwaren-industrie, grafische industrie en uitgeverijen, aardolie- en chemische industrie)
   - ☐ Industrie II (kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, rubber- en kunststofverwerkende industrie, bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie, basis metaalindustrie, machine- en transportmiddelenindustrie, overige metaalproductieindustrie, electrotechnische industrie, instrumenten- en optische industrie en overige industrie)
   - ☐ Openbare nutsbedrijven
   - ☐ Bouwnijverheid
   - ☐ Handel/horeca/reparatie
   - ☐ Transport/opslag/communicatie
   - ☐ Bank/verzekeringswezen
   - ☐ Overige dienstverlening (niet overheid)
   - ☐ Overheidsinstellingen

2. Hoe is uw vestiging te typeren?
   a. Wanneer uw vestiging valt binnen de overheidssector dan gaat het om: (ENQ: Lees op)
      - ☐ Een volledig zelfstandige overheidsinstelling → **ga naar vraag 4**
      - ☐ Een zelfstandige opererend onderdeel van een overheidsinstelling → **ga naar 3a**
      - ☐ Een onderdeel van een overheidsinstelling (niet zelfstandig) → **ga naar 3a**
      - ☐ Weet niet → **ga naar 3a**

   b. Wanneer uw vestiging *niet* valt onder de overheidssector dan gaat het om: (ENQ: Lees op)
      - ☐ Een volledig zelfstandige onderneming → **ga naar vraag 3b**
      - ☐ Een zelfstandige “dochter” onderneming
      - ☐ Een onderdeel van een grotere onderneming (niet zelfstandig)
      - ☐ Weet niet

3a. Wordt het P&O beleid volledig in deze vestiging vormgegeven of wordt het voor een groter of kleiner deel elders in de onderneming/het concern bepaald?

☐ Volledig in deze vestiging
☐ Grotendeels in deze vestiging
☐ Voor een belangrijk deel/ geheel elders
☐ Weet niet

3b. Wat is de eigendomsstructuur van uw onderneming? **Sla over als het een overheidsinstelling betreft**.

☐ Stichting/vereniging
☐ VOF
☐ NV
☐ BV
☐ Weet niet

4. Sinds welk jaar bestaat uw vestiging? (schatting mag)

☐ Sinds 2011 of 2012 (1 jaar)
☐ 2009 – 2010 (2-3 jaar)
☐ 2007 – 2008 (4 jaar)
☐ 2002 – 2006 (5-10 jaar)
☐ 1992– 2001 (11-20 jaar)
☐ voor 1992 (langer dan 20 jaar)

5. Hoeveel mensen heeft uw vestiging in dienst, inclusief vaste en tijdelijke parttimers? Uitzendkrachten en gedetacheerden moet u hierbij niet meerekenen.

…… (Aantal)

Of schatting: tussen de
1) 0-9,
2) 10-19,
3) 20-49,
4) 50-74,
5) 75-99,
6) 100-199,
7) 200+ werknemers

☐ Weet echt niet

6. Hoeveel personen hebben een vast dienstverband en hoeveel een tijdelijk dienstverband? Wanneer u geen precieze aantallen weet, kunt u ook een schatting geven of de verhouding in percentages geven. (exclusief uitzendkrachten en gedetacheerden)

	Absoluut aantal	**Of percentage**
Vast	……	……
Tijdelijk	……	……
	Vraag 5	100%

☐ Weet niet

Validatie op: Aantal vast + tijdelijk kan niet hoger zijn dan aantal antwoord op vraag 5

7. Tot welke leeftijdscategorie behoort het grootste deel van uw personeel? Is dit.. (max. 2 antwoorden mogelijk) **Antwoorden oplezen**
   ☐ Jonger dan 30 jaar
   ☐ Tussen 30 en 40
   ☐ Tussen 40 en 50
   ☐ Hoger dan 50
   ☐ Gelijk over alle categorieën verdeeld
   ☐ Weet niet

8. Valt uw bedrijf onder een CAO? Zo ja, onder welk type CAO?
   ☐ Ja, ondernemings CAO
   ☐ Ja, bedrijfstak CAO
   ☐ Ja, sector CAO
   ☐ Nee
   ☐ Weet niet

9. Hoe hoog schat u de organisatiegraad van uw personeel, dus het percentage werknemers dat lid is van een vakbond?
   ☐ <10%
   ☐ 10-25%
   ☐ 25-50%
   ☐ >50%
   ☐ Weet niet

10. Welk opleidingsniveau heeft het grootste deel van uw personeel? Is dit.. (max. 2 antwoorden mogelijk) **Antwoorden oplezen**
    ☐ Laagopgeleid (max. basisschool of VMBO)
    ☐ Middelbaar opgeleid (MBO, HAVO, VWO)
    ☐ Hoger opgeleid (HBO, Universiteit)
    ☐ Gelijk verdeeld over alle categorieën
    ☐ Weet niet

C. VESTIGINGEN MET EEN OR

*Onderstaande vragen (blok C) zijn alleen bedoeld wanneer er een OR bestaat voor de vestiging. Wanneer de vestiging geen OR heeft dan door naar blok **D***

U heeft aangegeven dat er voor het personeel in uw vestiging een OR/ medezeggenschapsorgaan bestaat. De volgende vragen gaan in op kenmerken en het functioneren van die OR.

11. Sinds welk jaar bestaat er medezeggenschap in de vorm van een OR in uw organisatie? (schatting mag) (enq: het gaat er dus niet om hoe lang de OR in haar huidige samenstelling bestaat, maar hoe lang er een OR is in het algemeen)
    - ☐ Sinds 2011 of 2012 (1 jaar)
    - ☐ 2009 – 2010 (2-3 jaar)
    - ☐ 2007 – 2008 (4 jaar)
    - ☐ 2002 – 2006 (5-10 jaar)
    - ☐ 1992– 2001 (11-20 jaar)
    - ☐ Voor 1992 (langer dan 20 jaar)

12. Hoeveel mensen had het bedrijf in dienst toen de OR werd geïnstalleerd?
    - ☐ Minder dan 10
    - ☐ 10-35
    - ☐ 35-49
    - ☐ 50-74
    - ☐ 75-99
    - ☐ 100-149
    - ☐ 150-199
    - ☐ Meer dan 200
    - ☐ Weet niet

13. Waarom is de OR opgericht? (max. 3 antwoorden mogelijk)
    - ☐ Gevolg geven aan wettelijke verplichting
    - ☐ Ondernemer wilde graag en nam het initiatief
    - ☐ Personeel wilde graag en vroeg erom
    - ☐ Aanleiding van buitenaf (arboconvenant, vakbond, CAO, brancheorganisatie)
    - ☐ Bedrijfsgebonden aanleiding (fusie, overname, directiewisseling)
    - ☐ Anders nl …….
    - ☐ Weet niet

14. Wat was het opkomstpercentage bij de laatste OR verkiezingen?
    - ☐ …..%
    - ☐ Geen verkiezingen nodig vanwege te weinig kandidaten
    - ☐ Weet niet

15. Hoeveel zetels telt de OR?
    - ☐ ….
    - ☐ Weet niet

16. Hoeveel vacatures (niet gevulde zetels) kent de OR?
    - ☐ ….
    - ☐ Geen
    - ☐ Weet niet

17. Zijn de diverse groepen personeelsleden (Dus functiegroepen/ afdelingen/M/V/leeftijden/allochtoon vs autochtoon) even goed vertegenwoordig in de OR?
    - ☐ Ja, goede vertegenwoordiging
    - ☐ Ja, redelijke vertegenwoordiging
    - ☐ Nee, matige vertegenwoordiging van een deel van deze groepen
    - ☐ Nee, slechts enkele groepen zijn goed vertegenwoordigd.
    - ☐ Weet niet

18. Wordt de OR overkoepeld door een groeps OR of een centrale OR?
    - ☐ Ja, Groeps OR
    - ☐ Ja, Centrale OR
    - ☐ Ja, zowel door een groeps OR als door een centrale OR
    - ☐ Nee

19. Een OR kan commissies instellen voor de behandeling van bepaalde onderwerpen of onderdelen van een onderneming of voor het voorbereiden van bepaalde onderwerpen.
    Welke commissies zijn er in uw vestiging? (meerdere antwoorden mogelijk)
    - ☐ Geen
    - ☐ Dagelijks bestuur van de OR/ Agenda Commissie
    - ☐ VWGM commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn, Milieu)
    - ☐ Financieel-economische commissie
    - ☐ Arbeidsvoorwaarden commissie
    - ☐ (Algemeen) Personeelsbeleid commissie
    - ☐ PR/ Achterban commissie
    - ☐ Onderdeelscommissies voor bepaalde onderdelen van de onderneming
    - ☐ Voorbereidingscommissies, ter voorbereiding van een bepaald onderwerp
    - ☐ Anders namelijk…….

20. Hoe vaak overlegt de OR met de bestuurder?
    - ☐ Eens per maand of vaker (12 keer per jaar of vaker)
    - ☐ Een keer per twee maanden (6 keer per jaar)
    - ☐ Een keer per drie maanden (4 keer per jaar)
    - ☐ Minder dan 4 keer per jaar
    - ☐ Weet niet

21. Komt in het overleg tussen OR en de bestuurder ook de algemene gang van zaken, zoals bijvoorbeeld de resultaten van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende half jaar, aan de orde?

☐ Ja
☐ Nee →**Ga naar vraag 24**

22. Indien ja
Komt dit aan de orde in de reguliere overlegvergadering of tijdens een apart overleg, ook wel artikel 24 overleg genoemd?

☐ Tijdens reguliere overlegvergadering
☐ Tijdens apart overleg/artikel 24 overleg →**Ga naar vraag 24**

23. Indien tijdens regulier overleg
Komt de bestuurder ongevraagd met deze informatie of wordt hierom door de OR gevraagd of is het een agendapunt van de overlegvergadering?

☐ Bestuurder komt ongevraagd met deze informatie
☐ OR vraagt om deze informatie
☐ Agendapunt van de overlegvergadering

24. Hoe vaak komt het voor dat stukken die de OR heeft opgesteld (zoals adviezen) de besluitvorming van de bestuurder beïnvloeden? Is dit (ENQ: Lees op)
☐ Nauwelijks
☐ Soms
☐ Regelmatig
☐ Vaak
☐ (Bijna) altijd

25. Medezeggenschap kan op een aantal manieren een meerwaarde voor de onderneming hebben. Hierna volgen enkele vragen over de rol/positie die de OR kan innemen. Kunt u aangeven of deze rol/positie een meerwaarde heeft volgens u en of dit in uw onderneming ook gebeurt?

a. Heeft de OR een meerwaarde als extra informatiekanaal voor de werkgever over wat er speelt op de werkvloer?
☐ Geen meerwaarde
☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
  ☐ Ja
  ☐ Nee

b. Heeft de OR een meerwaarde voor het verkrijgen van draagvlak voor beleid en beslissingen?

☐ Geen meerwaarde
☐ Wel meerwaarde → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
☐ Ja
☐ Nee

c. Heeft de OR een meerwaarde voor het verkrijgen van een extra check op de kwaliteit en volledigheid van besluiten?

☐ Geen meerwaarde
☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
☐ Ja
☐ Nee

d. Heeft de OR een meerwaarde als sparringpartner bij het ontwikkelen van (strategisch) beleid en organisatieontwikkeling?

☐ Geen meerwaarde
☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
☐ Ja
☐ Nee

e. Heeft de OR een meerwaarde omdat personeelsbelangen worden geformuleerd en onderhandelbaar zijn?

☐ Geen meerwaarde
☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
☐ Ja
☐ Nee

(Bedrijven met OR: vraag 26 tot en met 29)

Vragen andere vormen van directe werknemersparticipatie (naast OR)

26. Vindt in uw vestiging naast de ondernemingsraad nog één van de volgende andere vormen van overleg plaats ? *(graag verschillende antwoorden oplezen) (meer antwoorden mogelijk)*
☐ werkoverleg/werkbesprekingen
☐ verbeterteams, teamconcepten en/of kwaliteitskringen
☐ projectgroepen en/of tijdelijke werkgroepen
☐ informatieve bijeenkomsten, zoals rondetafelgesprekken, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels
☐ personeelsenquêtes, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en of ideeënbus
☐ digitale discussieplatforms
☐ Nog eventuele andere vormen van participatie, namelijk _____
☐ Geen andere vormen

Per vorm de onderstaande vraag stellen

27. U heeft aangegeven dat er <<<werkoverleg>> plaatsvinden. Wat er gebeurt er met de resultaten van het <<<werkoverleg>>? *(antwoorden oplezen)*
    - ☐ Zijn van invloed op de besluitvorming van de bestuurder
    - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want het is een informeel overleg
    - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want de bespreking is alleen van belang voor eigen team/afdeling (niet voor alle werknemers van vestiging)

Indien 26 = ja en 27= van invloed op de besluitvorming van de bestuurder. Per vorm: de onderstaande vraag stellen

28. Wat is de relatie van <<<het werkoverleg>>> met de ondernemingsraad? *(meer antwoorden mogelijk)*
    - ☐ Komt in plaats van een aantal taken die anders door de ondernemingsraad zouden worden gedaan
    - ☐ Functioneert naast de ondernemingsraad en levert input voor de ondernemingsraad
    - ☐ Geen relatie/staat volledig los van het werk/functies van de ondernemingsraad
    - ☐ Anders, namelijk_____

Indien vorm van participatie in plaats van of naast de OR

29. Waarom is gekozen voor deze vorm(en) van participatie in plaats van alleen medezeggenschap via de ondernemingsraad? *(meer antwoorden mogelijk)*
    - ☐ de ondernemingsraad is onderbezet/heeft al teveel taken
    - ☐ op deze manier kan beter gebruik worden gemaakt van de individuele capaciteiten van de medewerkers
    - ☐ vakbondsleden domineren de ondernemingsraad
    - ☐ leden van de ondernemingsraad kunnen hier onvoldoende tijd voor vrijmaken
    - ☐ op deze manier wordt het draagvlak voor beslissingen/beleid vergroot
    - ☐ anders, namelijk_____

D. VESTIGINGEN MET MEER DAN 50 WERKNEMERS EN GEEN OR

*De vragen over de afwezigheid van een OR zijn bedoeld voor vestigingen met **50 of meer** werknemers **zonder OR**. Wanneer vestiging minder dan 50 werknemers in dienst heeft en geen OR dan door naar Blok **E**.*

30. Heeft er in het verleden in deze vestiging een ondernemingsraad, dienstcommissie (DC) of medezeggenschapscommissie (MC) gefunctioneerd?
    - ☐ Ja
    - ☐ Nee → **Ga naar vraag 33**
    - ☐ Weet niet → **Ga naar vraag 33**

31. In welk jaar hield de ondernemingsraad, dienstcommissie of medezeggenschapscommissie op te bestaan?
    - ☐ Sinds 2011 of 2012 (1 jaar)
    - ☐ 2009 – 2010 (2-3 jaar)
    - ☐ 2007 – 2008 (4 jaar)
    - ☐ 2002 – 2006 (5-10 jaar)
    - ☐ 1992 – 2001 (11-20 jaar)
    - ☐ voor 1992 (langer dan 20 jaar)

32. Waarom is toen uw OR opgeheven?
    (meerdere antwoorden zijn mogelijk, maximaal 4)
    - ☐ Onvoldoende kandidaten
    - ☐ Het personeel heeft er geen behoefte aan
    - ☐ Te grote werkdruk/het personeel heeft geen tijd
    - ☐ De werkgever/bestuurder heeft er geen behoefte aan
    - ☐ Er zijn voldoende andere vormen van overleg met het personeel
    - ☐ De procedure voor instelling is te ingewikkeld/er moet teveel worden geregeld
    - ☐ De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd
    - ☐ Volgens het personeel had de OR/MC/DC te weinig invloed
    - ☐ Vanwege een conflict tussen OR en werkgever/bestuurder
    - ☐ Anders, nl……
    - ☐ Weet niet

33. Waarom is er in uw vestiging op dit moment geen OR?
    (meer antwoorden zijn mogelijk, maximaal 4)
    - ☐ Onvoldoende kandidaten
    - ☐ Te hoge werkdruk/personeel heeft geen tijd
    - ☐ Het personeel heeft er geen behoefte aan
    - ☐ De werkgever/bestuurder heeft er geen behoefte aan
    - ☐ Er zijn voldoende andere vormen van overleg met het personeel
    - ☐ Er is ontheffing verleend door de SER van de plicht tot instelling van een OR
    - ☐ De OR is in instelling
    - ☐ De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd
    - ☐ Niet op de hoogte van de verplichting tot het instellen van een OR

- ☐ Onlangs over de grens van 50 werknemers daarvoor niet OR-plichtig
- ☐ Anders, nl. ……
- ☐ Weet niet

34. **<Indien bij 33 *niet* geantwoord: bestuurder heeft geen behoefte/ontheffing/niet op de hoogte/or in instelling/or heeft slecht gefunctioneerd>** Heeft de bedrijfsleiding bij het personeel de mogelijkheid aangekaart dat een OR kon worden opgericht?
    - ☐ Ja
    - ☐ Nee
    - ☐ Weet niet

35. **<Indien bij vraag 33 niet geantwoord: geen behoefte/ontheffing>** Ervaart u het niet aanwezig zijn van een OR als een gemis?
    - ☐ Ja
    - ☐ Nee → **ga naar E**
    - ☐ Geen mening → **ga naar E**
    - ☐ Weet niet → **ga naar E**

36. Zo ja, wat mist u dan? →**hierna naar E**
    - ☐ De OR zou een zinvolle bijdrage kunnen leveren aan het bedrijfsbeleid
    - ☐ De OR kan functioneren als klankbord
    - ☐ De OR zou een rol kunnen spelen in de communicatie met het personeel
    - ☐ Met een OR zou ik afspraken kunnen maken (bv over arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden)
    - ☐ De OR zou goed zijn voor de belangenbehartiging van werknemers
    - ☐ Anders …….

37. **<Indien bij vr. 33 geantwoord OR in instelling/onlangs boven de instellingsgrens gekomen**> U zei dat de OR in instelling is/dat u onlangs pas or-plichtig bent geworden. wanneer denkt u dat de OR zal worden geïnstalleerd?
    - ☐ Binnen 3 maanden
    - ☐ 3 - 6 maanden
    - ☐ 6 maanden - een jaar
    - ☐ over langer dan een jaar
    - ☐ Niet aan te geven

38. **<Indien bij vr. 33 geantwoord OR in instelling>** Wat vormen op dit moment nog de belangrijkste obstakels voor het oprichten van een OR **(meerderde antw. mogelijk, max 3)?**

- ☐ Vinden van kandidaten
- ☐ Vaststellen (voorlopig) reglement
- ☐ Tijdgebrek/andere dringende kwesties (reorganisaties o.i.d.)
- ☐ Gebrek aan geld/faciliteiten
- ☐ Geen overeenstemming tussen bestuurder en personeel
- ☐ Geen overeenstemming tussen bestuurder en vakbond
- ☐ Er zijn geen obstakels
- ☐ Anders nl…….
- ☐ Weet niet/geen antwoord

E. DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING (PVT)

*De vragen in blok **E** zijn bedoeld voor alle (meer en minder dan 50 werknemers) vestigingen die geen OR hebben. Vestigingen met een OR kunnen door naar G).*

Een personeelsvertegenwoordiging ofwel een PVT bestaat uit tenminste 3 personen die werkzaam zijn in de organisatie en rechtstreeks zijn gekozen door middel van een geheime schriftelijk stemming.

39. Is er in uw vestiging een personeelsvertegenwoordiging ingesteld?
    - ☐ Ja
    - ☐ Nee → **Ga naar vraag 41**
    - ☐ Weet niet → **Ga door naar blok F**

Een ondernemer kan vrijwillig een PVT instellen; bij een onderneming met tenminste 10 maar minder dan 50 werknemers bestaat daartoe een verplichting als de meerderheid van de werknemers daar om vraagt.

40. Is de PVT vrijwillig ingesteld of verplicht, omdat de meerderheid van de werknemers een PVT wilden? (alle antwoorden oplezen) → **ga hierna naar vraag 42**
    - ☐ Vrijwillige instelling
    - ☐ Verplicht op wens van meerderheid van werknemers
    - ☐ Zowel vrijwillig als wens van de meerderheid
    - ☐ Weet niet

41. Waarom is er in uw vestiging geen PVT ingesteld?
    (meerdere antwoorden zijn mogelijk, maximaal 4) → Daarna naar F
    - ☐ De werknemers hebben geen behoefte aan een PVT
    - ☐ Te grote werkdruk/ het personeel heeft geen tijd
    - ☐ De bestuurder heeft geen behoefte aan een PVT
    - ☐ Het is niet bekend dat de Wet op de ondernemingsraden deze mogelijkheid biedt
    - ☐ Pas onlangs boven de grens van 10 werknemers gekomen
    - ☐ Er zijn onvoldoende kandidaten
    - ☐ De PVT is in instelling of er zijn plannen om deze in te stellen
    - ☐ De PVT heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd
    - ☐ Voldoende andere vormen van overleg
    - ☐ Anders, nl. ……..
    - ☐ Weet niet

42. Op welke terreinen wordt met de PVT overlegd? (oplezen, alle antwoorden mogelijk, geen maximum)
- ☐ Niet nader te specificeren/algemeen
- ☐ Arbeidsvoorwaarden/CAO
- ☐ Arbeidsomstandigheden/arbeidstijden/gezondheid
- ☐ Fusies en reorganisaties
- ☐ Seksuele intimidatie/gelijke behandeling
- ☐ Scholing en ontwikkeling medewerkers
- ☐ Milieuzorg
- ☐ Moderne technologie
- ☐ Privacy werknemers
- ☐ Anders namelijk……..
- ☐ Weet niet

43. Hoeveel keer is de PVT het afgelopen jaar in vergadering bijeen geweest met de bestuurder?
- ☐ … (aantal keren in een jaar)
- ☐ Weet niet

44. Komt het wel eens voor dat de PVT om advies wordt gevraagd over een bepaalde zaak?
- ☐ Ja, een paar keer per jaar
- ☐ Ja, ongeveer eens per jaar
- ☐ Ja, minder vaak dan eens per jaar
- ☐ Nooit

45. Komt het wel eens voor dat de PVT om instemming wordt gevaagd over een bepaalde zaak?
- ☐ Ja, een paar keer per jaar
- ☐ Ja, ongeveer eens per jaar
- ☐ Ja, minder vaak dan eens per jaar
- ☐ Nooit

(Bedrijven met PVT vraag 46 tot en met 49)
Vragen andere vormen van directe werknemersparticipatie (naast PVT)

46. Vindt in uw vestiging naast de PVT nog één van de volgende andere vormen van overleg plaats ? *(graag verschillende antwoorden oplezen) (meer antwoorden mogelijk)*
- ☐ werkoverleg/werkbesprekingen
- ☐ verbeterteams, teamconcepten en/of kwaliteitskringen
- ☐ projectgroepen en/of tijdelijke werkgroepen
- ☐ informatieve bijeenkomsten, zoals rondetafelgesprekken, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels
- ☐ personeelsenquêtes, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en of ideeënbus
- ☐ digitale discussieplatforms
- ☐ Nog eventuele andere vormen van participatie, namelijk _____
- ☐ Geen andere vormen

Per vorm de onderstaande vraag stellen

47. U heeft aangegeven dat er <<<werkoverleg>> plaatsvinden. Wat er gebeurt er met de resultaten van het <<<werkoverleg>>? *(antwoorden oplezen)*
    - ☐ Zijn van invloed op de besluitvorming van de bestuurder
    - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want het is een informeel overleg
    - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want de bespreking is alleen van belang voor eigen team/afdeling (niet voor alle werknemers van vestiging)

Indien 46 = ja en 47= van invloed op de besluitvorming van de bestuurder. Per vorm: de onderstaande vraag stellen

48. Wat is de relatie van <<<het werkoverleg>>> met de PVT? *(meer antwoorden mogelijk)*
    - ☐ Komt in plaats van een aantal taken die anders door de PVT zouden worden gedaan
    - ☐ Functioneert naast de PVT en levert input voor de PVT
    - ☐ Geen relatie/staat volledig los van het werk/functies van de PVT
    - ☐ Anders, namelijk_____

Indien vorm van participatie in plaats van of naast de PVT

49. Waarom is gekozen voor deze vorm(en) van participatie in plaats van alleen medezeggenschap via de pvt? *(meer antwoorden mogelijk)*
    - ☐ de PVT is onderbezet/heeft al teveel taken
    - ☐ op deze manier kan beter gebruik worden gemaakt van de individuele capaciteiten van de medewerkers
    - ☐ vakbondsleden domineren de PVT
    - ☐ leden van de PVT kunnen hier onvoldoende tijd voor vrijmaken
    - ☐ op deze manier wordt het draagvlak voor beslissingen/beleid vergroot
    - ☐ anders, namelijk_____

F. DE PERSONEELSVERGADERING

De vragen over een personeelsvergadering zijn bedoeld voor vestigingen die geen OR en geen PVT hebben. Vestigingen met een OR of een PVT gaan door naar G.

50. Wordt er in uw vestiging periodiek een personeelsvergadering gehouden? (Een Personeelsvergadering is een bijeenkomst met het voltallige personeel waarbij het beleid van de onderneming besproken wordt)
    - ☐ Ja
    - ☐ Nee → **ga naar 52**
    - ☐ Weet niet → **ga naar 52**

51. Hoeveel keer is er in het afgelopen jaar een personeelsvergadering gehouden (schatting mag)?
    - ☐ … (Aantal keren)
    - ☐ Weet niet

(Bedrijven zonder OR of PVT: vraag 52 en 53)

52. Vindt in uw vestiging één van de volgende andere vormen van overleg plaats ? *(graag verschillende antwoorden oplezen) (meer antwoorden mogelijk)*
    - ☐ werkoverleg/werkbesprekingen
    - ☐ verbeterteams, teamconcepten en/of kwaliteitskringen
    - ☐ projectgroepen en/of tijdelijke werkgroepen
    - ☐ informatieve bijeenkomsten, zoals rondetafelgesprekken, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels
    - ☐ personeelsenquêtes, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en of ideeënbus
    - ☐ digitale discussieplatforms
    - ☐ Nog eventuele andere vormen van participatie, namelijk _____
    - ☐ Geen andere vormen

Per vorm de onderstaande vraag stellen

53. U heeft aangegeven dat er <<<werkoverleg>> plaatsvinden. Wat er gebeurt er met de resultaten van het <<<werkoverleg>>? *(antwoorden oplezen)*
    - ☐ Zijn van invloed op de besluitvorming van de bestuurder
    - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want het is een informeel overleg
    - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want de bespreking is alleen van belang voor eigen team/afdeling (niet voor alle werknemers van vestiging)

G. VOOR RESPONDENTEN MET EEN OR OF PVT

54. Maakt onderneming gebruik van de mogelijkheden om van bepaalde wetten af te wijken door afspraken te maken met de OR/PVT?
☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

55 **Overslaan als geen CAO**
Biedt CAO ruimte om arbeidsvoorwaarden op bedrijfsniveau te regelen met de OR of de PVT?
☐ Ja
☐ Nee → **ga naar 57**
☐ Weet niet → **ga naar 57**

56. **Overslaan als geen CAO**
Maakt de onderneming daarvan gebruik?
☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

57. Kunnen OR/PVT leden onder 'gewone werktijd' tijd besteden aan OR werkzaamheden?
☐ Ja, maar niet formeel geregeld
☐ Ja, formeel geregeld dat er een bepaalde tijd van de werktijd besteed kan worden aan OR-werkzaamheden
☐ Nee
☐ Weet niet

58. Biedt uw organisatie **(als directeur aan de lijn)**/P&O afdeling **(als niet directeur aan de lijn)** de OR-leden zijn diensten aan?
☐ Nee
☐ Ja, bij het formuleren van personeelsbeleid voor de OR zelf
☐ Ja, bij loopbaanplanning/-oriëntatie voor individuele OR-leden
☐ Ja, anders …..

59. Biedt uw organisatie **(als directeur aan de lijn)**/P&O afdeling **(als niet directeur aan de lijn)** de manager die een of meerdere OR-leden in zijn afdeling heeft specifiek hiervoor ondersteuning aan?
☐ Nee
☐ Ja, bij het maken van nieuwe dienstroosters
☐ Ja, bij het zoeken naar een oplossing voor de vrijgekomen fte's
☐ Ja, bij het beoordelen van de OR-leden
☐ Ja, anders …..

60. In hoeverre maken OR/PVT leden gebruik van scholingsmogelijkheden ten behoeve van hun medezeggenschapstaken?
   - ☐ Niet
   - ☐ Ja, de OR/PVT leden gaan jaarlijks 5 dagen op cursus
   - ☐ Ja, de OR/PVT leden gaan op cursus, maar minder dan 5 dagen per jaar
   - ☐ Ja, de OR/PVT leden gaan sporadisch op cursus,

DIT IS HET EINDE VAN DE ENQUÊTE.
DANK U VOOR UW MEDEWERKING.

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
T 020 531 531 5
F 020 626 519 9
E info@regioplan.nl
I www.regioplan.nl