



# NIEUWSBULLETIN

## ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

### Nieuwsbulletin 8

In deze reeks van nieuwsbulletins houden we je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen rondom de coronacrisis in relatie tot je werkzaamheden als OR. In ieder bulletin belichten we thema's die op dit moment voor de OR van belang zijn. We voorzien je van de meest recente achtergrondinformatie. Daarnaast dragen we praktische tips aan en geven we antwoord op jullie vragen over de coronacrisis. We wensen jullie veel sterkte in deze bijzondere tijden en stay safe!

#### Het laatste corona nieuwsbulletin

De afgelopen weken hebben we met veel plezier gewerkt aan het Corona nieuwsbulletin. Gelukkig gaat het met de ontwikkeling van het virus de goede kant op met als gevolg dat er steeds minder nieuwtjes en ontwikkelingen te melden zijn in dit nieuwsbulletin. Dit maakt dat we gaan stoppen met het uitbrengen van een specifiek corona nieuwsbulletin.

#### *Maar we gaan door...*

Iedere laatste week van de maand publiceren we een nieuwsbulletin. We bespreken de achtergronden van actuele onderwerpen en ontwikkelingen, we delen praktische tools/tips. Allerlei interessante informatie zodat jullie je rol als OR en ambtelijk secretaris optimaal kunnen vormgeven! Dus niet meer alleen gericht op de ontwikkelingen ten aanzien van de Coronacrisis.

Wil je deze nieuwe nieuwsbulletins niet meer ontvangen? Laat het ons weten dan halen we je uit de mailinglijst.

#### Deze week

De afgelopen twee weken is er veel gediscussieerd met elkaar. Over het tweede steunpakket wat het Kabinet presenteerde, over het aantal mensen wat op de Dam samen kwam voor een demonstratie en het naar voren verschuiven van versoepelingen. We houden elkaar scherp.

Daarnaast is vorige week het tweede economische steunpakket in de Tweede Kamer en met de vakbonden besproken. Zoals in ons vorige bulletin al aangegeven, zijn hier inderdaad nog wijzigingen op gekomen. De ontslagboete komt niet helemaal te vervallen maar bedraagt 5% over de totale loonsubsidie van al het personeel wanneer een werkgever 20 of meer medewerkers ontslaat zonder overleg met vakbonden of de ondernemingsraad. De vergoeding voor ondernemers die hun omzet zien dalen wordt verruimd naar maximaal 50.000 euro. Ook vindt er een verlenging van het noodpakket plaats tot 1 oktober. Dit is inclusief de regeling voor zelfstandigen en de compensatie voor de vaste lasten van ondernemers.

Daarom deze week:

- Het tweede steunpakket
- Bedrijfscontinuïteitsplan en de rol van de OR hierbij.
- Welk effect heeft coronacrisis op Arbobeleid.
- Prioriteiten in het OR-werk.

Het tweede steunpakket

In ons vorige nieuwsbulletin (nummer 7) hebben we het tweede steunpakket van het Kabinet nader besproken:

- Nieuwe regeling MKB (tegemoetkoming vasten lasten).
- Verlenging en aanpassing van de NOW.
- Verlenging van de belastingmaatregelen (boetevrij belastinguitstel).
- Coronakredietverlening en garanties aan ondernemers.

Er zijn nog meer plannen in het tweede steunpakket opgenomen, maar deze gelden voor kleinere bedrijven waar dus geen OR is.

### **Verdieping NOW 2.0**

Aan de NOW 2.0 is een aantal voorwaarden gekoppeld. Voor de OR is een aantal van deze voorwaarden van belang omdat hierbij een rol voor de OR is weggelegd.

#### *Inspanningsverplichting tot het stimuleren van ontwikkeladvies en/of scholing*

Zoals we in ons vorige nieuwsbulletin omschreven geldt er een inspanningsverplichting op scholing en ontwikkeladvies voor behoud van werk. Hierover legt de werkgever bij de aanvraag van de NOW 2.0 een verklaring af. Werkgevers kunnen dit stimuleren door tijd of middelen beschikbaar te stellen. Het Kabinet stelt 50 miljoen euro ter beschikking voor een crisispakket 'NL

leert door'. Mensen die hun werk verloren hebben of dreigen te verliezen kunnen zich heroriënteren op baankansen en daarvoor scholing volgen. Dit pakket loopt van juli tot december.

**Wanneer de werkgever gebruik wil maken van de NOW is hij verplicht de OR hierover te informeren. Houd als OR de vinger aan de pols. Wanneer een werkgever geen aandacht geeft aan de scholing en ontwikkelkansen van de medewerkers kan de OR de werkgever hierop aanspreken.**

#### *Bedrijfseconomisch ontslag*

Een flinke discussie is gevoerd over het schrappen van de ontslagboete. Deze boete is uiteindelijk ook geschrapt. Er is wel een anti-misbruikbepaling opgenomen om te voorkomen dat werkgevers het steunpakket aangrijpen om onnodig veel mensen te ontslaan. Deze bepaling houdt concreet in:

- De bepaling geldt bij een ontslag van meer dan 20 werknemers om bedrijfseconomische redenen.
- Het gaat om ontslagaanvragen in de periode van 1 juni / 30 september. Het steunpakket loopt tot 1 oktober 2020.
- Er moet een akkoord over de ontslagaanvraag zijn met de OR of de belanghebbende vakbonden. Dit is een akkoord zoals bedoeld in artikel 2 van de Ontslagregeling. Dat betekent dat er overeenstemming moet zijn over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen.
- Wanneer het niet lukt om een akkoord te bereiken dan moeten de werkgever en OR gezamenlijk mediation aanvragen bij de Stichting van de Arbeid.

- Wanneer er geen akkoord is of mediation de partijen niet tot elkaar brengt dan geldt er een korting van 5% op het totale subsidiebedrag.
- De verplichtingen vanuit de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) blijven bestaan.
- De werkgever heeft de verplichting om ontslaanvragen niet eerder dan vier weken na de WMCO-melding in te dienen bij het UWV. Met als reden dat er nog ruim de tijd is om samen tot een akkoord te komen.

Een ontslagboete blijft dus wel bestaan voor bedrijven die meer dan 20 medewerkers willen ontslaan en geen akkoord hebben met de OR of vakbond.

Wanneer de organisatie minder dan 20 medewerkers gaat ontslaan, hoeft er geen ontslagboete te worden betaald.

### **Nieuwe regeling MKB**

De vaste lasten compensatie is van 20.000 euro verhoogd naar 50.000 euro. De hoogte van het bedrag dat het bedrijf ontvangt, is afhankelijk van het omzetverlies.

### **Sociale werkbedrijven**

Het kabinet heeft €90 miljoen extra beschikbaar gemaakt voor gemeenten voor de sociale werkvoorziening. De financiële tekorten van de SW-bedrijven worden normaal gecompenseerd door een hogere gemeentelijke bijdrage. Echter staan veel gemeenten door de coronacrisis onder financiële druk. Om deze reden heeft het Kabinet de rijksbijdrage Wet Sociale Werkvoorziening voor de periode van maart tot 1 juni 2020 verhoogd.

### **Aanvulling in de culturele sector**

Er is een aanvulling van €300 miljoen voor de culturele en creatieve sector. Dit

bedrag wordt verdeeld over vijf onderdelen:

1. € 48,5 miljoen om gemeenten en provincies tegemoet te komen die regionale musea, (pop)podia en filmtheaters extra ondersteunen.
2. € 113 miljoen voor instellingen die onderdeel zijn van de basisinfrastructuur 2017-2020 en een beperkt aantal instellingen dat uit andere onderdelen van de begroting van het ministerie OCW wordt gefinancierd.
3. € 50 miljoen is bestemd voor de 'Opengestelde Monumenten-Lening' bij het Nationaal Restauratiefonds. Dit is een krediet voor eigenaren van rijksmonumenten.
4. € 30 miljoen Cultuur Opstart Lening. Voor organisaties van wie het verdienmodel vooral is gericht op eigen inkomsten. Deze lening is ook voor bedrijven die geen gebruik kunnen maken van de andere maatregelen uit dit pakket.
5. Een investering van € 16,8 miljoen in de Rijkscultuurfondsen en het steunfonds rechtensector, waarmee specifiek makers ondersteund worden.

### **Rol OR bij Bedrijfscontinuïteitsplan**

In deze bijzondere tijden wordt van organisaties de nodige flexibiliteit, innovatiekracht en lef gevraagd. Want de organisaties zullen zich moeten aanpassen in de komende turbulente tijd. Effect hiervan is dat er bedrijven zijn die zich moeten instellen op een flinke krimp of zelfs op het stopzetten van de bedrijfsactiviteiten. Maar er zullen ook nieuwe kansen ontstaan.

### *Bedrijfscontinuïteitsplan*

Het kan zijn dat de organisatie het model van de ISO 22301 norm hanteert. Deze ISO norm is gericht op het ondersteunen van het bedrijf bij het ontwikkelen van een plan om de bedrijfscontinuïteit te beheersen bij eventuele calamiteiten. Doel hiervan is om de verstoring van de bedrijfsactiviteiten door risico's te minimaliseren en de continuïteit van de organisatie te garanderen.

Maar ook als de organisatie deze norm niet hanteert, zal er toch een soort 'noodplan' moeten zijn voor hoe men met tegenslagen om denkt te gaan.

### **Tips voor de OR**

- Vraag aan de bestuurder hoe het bedrijfscontinuïteitsplan er uit ziet en bespreek in welke mate dit toereikend is voor de huidige situatie waarin de organisatie zich bevindt.
- Laat de bestuurder aangeven welke extra inspanningen van de organisatie worden verlangd, welke risico's de organisatie onder ogen moet zien en welke effecten dit heeft.
- Maak werkafspraken over de betrokkenheid van de OR hierbij want hieruit kunnen de nodige voorgenomen besluiten voortvloeien.

### Aandachtspunten bij huidige Arbobeleid

Welke overige effecten heeft de coronacrisis op het Arbobeleid van de organisatie?

Zoals we in ons vorige nieuwsbulletin al aangaven, is de Inspectie SZW van mening dat coronaprotocolen onderdeel uit moeten maken van de RI&E van de organisatie. Maar er zijn meer zaken waar de organisatie in het Arbobeleid in het

kader van corona rekening mee dient te houden.

Afgelopen week meldde het Kabinet dat thuiswerkers één dag in de week naar het werk kunnen komen. Mits we niet allemaal op dezelfde dag naar het werk gaan zou de druk op het openbaar vervoer beheersbaar moeten blijven. Met steeds meer medewerkers terug op de werkvloer wordt het urgent en noodzakelijk om de 1,5 meter organisatie vorm te geven.

**Bespreek met de bestuurder welke plannen er liggen voor de terugkeer van het thuiswerken naar het werken in de organisatie.**

### *Aandachtspunten bij huidig Arbobeleid in relatie tot coronaprotocolen en coronacrisis:*

- Welke aanpassingen van de bestaande hygiënevoorschriften zijn er nodig?
- Welke aanpassingen van het bestaande beleid voor persoonlijke beschermingsmiddelen zijn er nodig?
- Op welke wijze wordt er vormgegeven aan de nieuwe inrichting van werkplekken (in de hele organisatie en niet alleen op kantoor)?
- Wordt de bestaande Arbocatalogus aangepast?
- Vragen de aanpassingen van het Arbobeleid/de coronaprotocolen e.d. ook een aanpassing van de inhoud van het contract met de Arbodienst?
- Vraagt een en ander andere competenties van de preventiemedewerker?

- Welke aanpassingen zijn nodig in de BHV? Vraagt een en ander bijscholing van de BHV-ers?
- Zijn er acties omschreven die nodig zijn wanneer een medewerker Covid-19 heeft? En zijn hierover ook afspraken?
- Hebben de leidinggevenden voldoende tools om medewerkers te begeleiden?
- Welke afspraken zijn er gemaakt over de thuiswerkdagen/ kantoordagen?
- Welke afspraken worden er gemaakt in het kader van vervoer?
- Kan er op de kantoren/ vergader ruimten en werkruimten voldoende geventileerd worden?
- Welke afspraken zijn er gemaakt over het werken op externe locaties en reizen naar het buitenland?

### **Hoe gesprek met bestuurder aangaan over effecten coronacrisis op Arbobeleid**

In de ene organisatie is er meer aandacht voor Arbobeleid dan in de andere. De ene OR voert hier regelmatig het gesprek over met de bestuurder en de andere OR alleen wanneer er een instemmingsverzoek in het kader van Arbobeleid op de agenda staat. Menig bestuurder is er van overtuigd dat Arbobeleid heel belangrijk is, maar heeft ook de nodige andere prioriteiten op zijn lijstje staan. Dat maakt dat het thema niet altijd makkelijk te bespreken is voor een OR. Toch is het in de huidige situatie van groot belang om hier juist nu wel een goed gesprek met elkaar over te voeren.

### **Tips voor de OR**

- Stel het onderwerp aan de orde en benadruk hierbij de gezamenlijke

verantwoordelijkheid. Niet alleen de bestuurder is hier verantwoordelijk voor maar er ligt ook een verantwoordelijkheid bij medewerkers zelf en bij de OR.

- Kom niet met allerlei vragen, maar deel je zorgen met de bestuurder en vraag welke zorgen de bestuurder heeft.
- Geef aan de bestuurder aan dat je ook mee wil denken en bespreek hoe medewerkers hierbij maximaal betrokken kunnen worden.

### **Prioriteiten in het OR-werk**

Als OR heb je zo je eigen 'things to do list', je eigen missie/visie of ambitieplan met daar vaak aan gekoppeld je eigen opleidingsplan. Maar heb je met de bestuurder gesproken over het bedrijfscontinuïteitsplan dan kan het zomaar zijn dat je eigen prioriteiten hier niet meer of deels niet meer bij aansluiten. Dus dan is het zaak om een ander plan te trekken.

### **Stappenplan heroverwegen eigen beleid OR**

1. Stel vast welke koerswijzigingen en beleidswijzigingen de organisatie gaat ontwikkelen.
2. Vertaal dit naar wat dit van de OR vraagt qua positie, rol, taak en werkwijze.
3. Leg deze uitkomsten naast je bestaande beleid en werkwijze en stel vast waar het elkaar raakt en waar een mismatch is.
4. Bedenk wat er nodig is om de mismatch op te heffen. Dit kan gevonden worden in een andere manier waarop de medezeggenschap in de toekomst wordt ingericht met vaak een



andere samenstelling van de OR, een andere werkwijze van de OR en/of andere speerpunten voor de komende periode.

5. Stel vervolgens vast hoe dit te realiseren en kom tot een plan van aanpak.
6. Bepaal ook welke ontwikkelbehoefte hieruit voortvloeit voor de OR als totaal en voor zijn individuele leden.

### **Hoe commissiewerk en projectgroepen OR weer opstarten.**

Van de OR-en waarmee wij regelmatig contact hebben, horen we dat het OR-werk is beperkt tot het houden van de online vergaderingen. De werkgroepen komen niet meer bij elkaar en hun activiteiten liggen veelal stil. Want alleen voor de algehele OR-vergaderingen wordt doorgaans gebruik gemaakt van de online mogelijkheid.

Daarnaast hebben commissies/ werkgroepen in veel gevallen ook leden van buiten de OR. De contacten met hen en met de overige medewerkers zijn wat weggefallen.

Dus hoog tijd om na te denken hoe hier weer aan vorm te geven.

### **Tips voor de OR**

- Onderzoek wat maakt dat de commissies/werkgroepen geen gebruik maken van online overlegmogelijkheden?
- Krijg met elkaar helder welke zaken er zijn blijven liggen.
- Bespreek of alle zaken die nog op de actielijst staan in deze periode nog wel actueel zijn.
- Kom tot een nieuwe prioritering en taakverdeling.
- Bespreek wat ervoor nodig is om de commissies en werkgroepen weer actief te krijgen.

### **Hoe op afstand interactie met achterban realiseren**

In voorgaande bulletins hebben we hier al wat tools voor aangereikt. In dit bulletin een tool die het heel makkelijk maakt om respons van medewerkers te krijgen.

[www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com)

Mentimeter is een webbased tool. Dat wil zeggen dat je de tool altijd en overal kunt gebruiken waar een internetverbinding is. Het is een online polling- en presentatietool die je kunt integreren in Power Point. Je kunt dus aan medewerkers makkelijk vragen voorleggen, quizen en evaluaties laten invullen en zij kunnen hierop direct reageren via hun laptop, tablet of telefoon. Zij hebben hier geen account voor nodig maar krijgen een inlogcode. Het leuke is dat de uitslag direct zichtbaar is voor iedereen.

De tool is te gebruiken in gezamenlijke bijeenkomsten maar ook in online sessies op afstand met medewerkers.

### **FAQ**

*Moeten we als OR akkoord gaan met het inleveren van ADV-dagen?*

Voor het krijgen van ADV-dagen werken de medewerkers meer uren dan de afgesproken arbeidsduur in hun arbeidsovereenkomst en dat wordt met ADV-dagen gecompenseerd. Het is een 'tijd voor tijd'-regeling. Dus dan moet er een ander gesprek plaats gaan vinden over het al dan niet hanteren van het principe van ADV-dagen. Dat is een nogal complexe zaak. Want wanneer er sprake is van een cao waarin dit is opgenomen, hoort dit op de onderhandelingstafel van de vakbonden thuis.

*We weten dat er een reorganisatie aankomt. Wat doen we met vacatures in*

*de OR waarvoor wel reservekandidaten zijn.*

Heeft de OR in zijn reglement opgenomen dat hij na het ontstaan van een vacature binnen de OR de eerste op de lijst van de reservekandidaten in laat stromen in de OR, dan zal de OR zich hieraan ook moeten houden. Daarnaast is het zo dat het aantal OR-leden bij aanvang van de zittingstermijn door krimp van de organisatie niet wordt gewijzigd. Deze wijziging gaat pas in bij de eerstvolgende algemene OR-verkiezingen.

Natuurlijk kan het zijn dat de OR weet dat de organisatie zo gaat krimpen dat het niet realistisch is om nu nog nieuwe OR-leden in te laten stromen. Dan kan de OR er voor kiezen om dit bij de bestuurder, medewerkers en vakbonden aan te geven en hen te vragen hiermee akkoord te gaan. Overigens dient de OR dit dan wel goed te beargumenteren. Formeel kan het dus niet, maar er wordt wel vaker voor deze meer pragmatische oplossing gekozen met goedvinden van alle betrokken partijen.

*Komende maand Artikel 24 overleg, bestuurder geeft aan nu niets te melden te hebben.*

In een aantal organisaties ervaren de OR-en deze periode als een soort 'stilte voor de storm'. De bestuurder geeft aan zich te beraden op van alles maar weet nog niets concreets aan te geven. De vraag hierbij is dan voor sommige OR-en of dit echt zo is of dat de bestuurder het nog niet kan of wil delen met de OR.

Zit de organisatie in een vijf voor twaalf situatie en wordt er met stoom uit de oren gewerkt aan een mogelijke oplossing, dan kan het logisch zijn het overleg uit te stellen. Maar probeer er dan wel voor in de plaats een andere manier van informatievoorziening te krijgen. Zodat je wel op de voet de ontwikkelingen kunt blijven volgen en op tijd afspraken met de

bestuurder kunt maken over de betrokkenheid van de OR.

### **Inhoud van ons komende nieuwsbulletin (deze ontvang je in de laatste week van juni):**

- Aandachtspunten en tips voor de OR bij een reorganisatie.
- Adviestraject OR met maximale betrokkenheid van medewerkers.
- Effecten van hoog ziekteverzuim.
- Tool: DE STEP om als OR eigen analyse van nieuwe werkelijkheid te maken.

Tot zover ons achtste nieuwsbulletin. We hopen hierin weer nuttige informatie te hebben verstrekt.

De afgelopen weken hebben we online onze activiteiten vormgegeven. De komende weken staan de nodige activiteiten gepland waarbij we elkaar ook weer live ontmoeten. Wij kijken er enorm naar uit iedereen weer persoonlijk te treffen, waarbij het vast even zoeken zal zijn om met de geldende maatregelen hier een modus in te vinden. En de balans te vinden in wat we online vormgeven en wat offline. Laten we met elkaar hier onze weg weer in vinden!

### **Heb je vragen? Laat het ons weten**

Blijf ons je vragen mailen, dan kunnen we hier in ons komende bulletin weer aandacht aan besteden.