

Tips & Tricks

- Zorg dat de ondernemingsraad zo vroeg als mogelijk wordt betrokken in de besluitvorming (de wet geeft hier mogelijkheden toe). Derhalve al bij de eerste geruchten!
- Wees alert op besluiten binnen de (internationale) groep, die van invloed kunnen zijn op de eigen onderneming.
- Bepaal de eigen redelijke OR-tijdlijnen.
- Schakel op tijd een deskundige/adviseur in. De ondernemingsraad bepaalt zelf wanneer dit nodig is.
- Zoek actief het contact met mogelijke andere ondernemingsraden, Europese ondernemingsraad en de Raad van Commissarissen.
- Vraag garanties over de situatie na de reorganisatie (bijvoorbeeld: geen extra ontslagen, sociaal plan geldend voor bepaalde termijn). Let ook goed op eerdere gegeven garanties.
- Houd rekening met de eigen positie van de ondernemingsraad en blijf altijd onafhankelijk van de ondernemer, de vakbonden en individuele werknemers.
- Vraag om (gedeeltelijk) vrijgesteld te worden van het eigen werk, als het OR-werk zwaar en belangrijk wordt.
- Ruim altijd een moment in voor een serieuze achterbanraadpleging.
- Houd rekening met bijzondere groepen werknemers (bijvoorbeeld: buitenlandse expats, ouderen, blue collars/white collars, arbeidsgehandicapten)
- Besef dat coronamaatregelen een reorganisatie anders maken dan voorheen (bijvoorbeeld ten aanzien van: toekomstperspectief van de onderneming, bijzondere gevolgen voor werknemers, communicatieproblemen). Vertraging hierdoor ligt op de loer.
- Wees kritisch ten aanzien van afwijkingen van de wet (bijvoorbeeld selectie door een 'stoelendans', in plaats van 'afspiegeling').