

Notitie betrekken van medewerkers, ondernemingsraad (OR) en lokaal overleg (LO)

Informatie en advies voor de gemeentelijk projectleider MaaS MRE

Versie 6 februari 2023

Opgesteld door Tanja Manders (regionaal projectleider Brainport Bereikbaar) in afstemming met Marielle Manders (ambtelijk secretaris OR gemeente Gemert-Bakel)

Formele rol ondernemingsraad en lokaal overleg

De ondernemingsraad en het lokaal overleg behartigen de belangen van de medewerkers. De OR heeft opdracht om namens de medewerkers mee te praten over de organisatie in al haar doelstellingen. De formele bevoegdheden zijn: adviesrecht, instemmingsrecht, initiatiefrecht en recht op informatie van de werkgever. Het LO moet tot overeenstemming komen bij de invoering, wijziging of intrekking van lokale regelingen/bepalingen op basis van de ruimte die artikelen in de cao geven, zoals: artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenregeling; artikel 9.1 lid 2 Aanvullende afspraken Van werk naar werk-traject. Per gemeente verschillen de concrete afspraken over de taakverdeling tussen OR en LO. Het kan zijn dat de OR i.p.v. het LO instemmingsrecht heeft bij een besluit over het vaststellen, wijzigen of intrekken van personele regelingen.¹

Rol ondernemingsraad en lokaal overleg bij MaaS-regeling

In het MaaS MRE traject streven we naar een netwerk van duurzame mobiliteit in de regio door te beginnen met het verduurzamen van het werk-werkverkeer van de gemeentemedewerkers. De nieuwe MaaS-regeling voor het werk-werkverkeer heeft tot gevolg dat medewerkers anders gaan reizen. Het is daarom belangrijk hen gedurende het hele traject goed te informeren en tijdig hun wensen op te halen zodat dit meegenomen kan worden in de aanvraag bij de invulling van het mobiliteitsconcept en in de samenwerking die gezocht wordt met de mobiliteitspartner.

¹ <https://www.caogemeenten.nl/cao-gemeenten/lokaal-overleg-met-vakbonden>
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ondernemingsraad/vraag-en-antwoord/rechten-ondernemingsraad-or>

Verschillen tussen gemeenten in rol van OR en LO

Vanwege deze verandering in het werk-werkverkeer is het raadzaam om de OR en LO actief te betrekken. Er is alleen geen eenduidig antwoord te geven op de vraag hoe OR en LO per gemeente het beste betrokken kunnen worden en welke formele rol zij hierin hebben. Het verschilt namelijk per gemeente hoe de takenverdeling tussen LO en OR precies is vormgegeven; wat momenteel in de regelingen is opgenomen en of daar een wijziging in moet plaatsvinden; en welke extra bevoegdheden aan de OR zijn toegekend. Tot slot, en mogelijk het belangrijkste, de gebruikelijke werkwijze en manier van communiceren binnen een gemeente verschilt van gemeente tot gemeente.

Vraag om mee te denken in de functionele aspecten

Het informeren en voorbereiden van medewerkers proberen we zoveel mogelijk aan de voorzijde al te doen, zodat in de uitvraag al rekening gehouden kan worden met hun wensen. In de voorbereidingen op de aanbesteding besteden we dus aandacht aan het betrekken van medewerkers, maar ook bij de opstartfase en gedurende ingebruikname van de mobiliteitsdienst vragen we hier veel aandacht voor. Het draagvlak onder medewerkers, met behulp van OR en LO, is een belangrijke taak van de gemeentelijk projectleider. Focus hierin vooral op het informeren over het doel, het proces, en de uitleg over 'waarom doen we dit'. Vraag na aan welke functionele aspecten de mobiliteitsdienst moet voldoen en waarom. Hiermee voorkom je discussies over het wel of niet moeten invoeren van de mobiliteitsdienst. Wij zullen regionaal ook een rol pakken in het vertalen naar functionele eisen die we zoveel mogelijk meenemen in de uitvraag (en toetsen bij de markt).
Bijvoorbeeld: "ja, maar wat als mijn app niet werkt en ik de auto niet gestart krijgt" → we vragen om een 24/7 helpdesk. "Ja, maar wat als ik de volgende dag heel vroeg een werkafspraak heb" → we vragen om creatieve oplossingen hiervoor, zoals dat de auto alvast mee naar huis genomen kan worden de dag er voor. Etc.

Stappenplan

Het zorgen voor draagvlak van medewerkers, OR, en LO is één van de belangrijke taken voor de gemeentelijk projectleider. Onderstaand stappenplan adviseert hierin, maar laat dit ook vooral los als dit geen passende werkwijze is of blijkt te zijn binnen je gemeente.

1. Controleer of er een formele wijziging in de arbeidsvoorwaarden noodzakelijk is of dat de huidige formulering over het werk-werkverkeer al volstaat en het enkel om een aanpassing van invulling gaat in de praktijk.
2. Ga te rade bij de WOR-bestuurder/gemeentesecretaris/OR/LO-secretaris of een ander die hiertoe kan antwoorden welke formele rol de OR en de LO hebben. In zowel de situatie van ongewijzigde als gewijzigde arbeidsvoorwaarden. (let op, beperk je tot de wijziging in het werk-werkverkeer, voor eventuele opschaling van woon-werkverkeer gaan we voorlopig uit van een vrijwillige basis)
3. Achterhaal wat de formele en informele contactmomenten zijn waarop LO en OR bijeenkomen en wat, gegeven de formele rol en bevoegdheden, de te doorlopen procedure is.
4. Verken bij LO en OR op welke wijze zij graag geïnformeerd zouden willen worden en op welke momenten en achterhaal wat een gebruikelijke werkwijze binnen de gemeente is (indien je daar nog niet bekend mee bent).
5. Zorg voor een eerste (informeel) moment om OR en LO te informeren over het project, advies op te halen voor het verdere proces (wat hebben zij nodig om hiermee in te kunnen stemmen of positief te adviseren, oftewel: hoe bereik je draagvlak?)
6. Vraag ook advies over hoe gemeentemedewerkers het beste te informeren en eisen en wensen op te halen. Gebruik voor het informeren van medewerkers de gebruikelijke kanalen (intranet e.d.) en maak een rondje langs de afdelingen.
Wij zullen regionaal een aantal communicatietekstjes/templates hiervoor opstellen
7. Afhankelijk van het voorgaande: Zorg voor een tweede (formeel) moment waarin OR en LO instemming geven of advies geven over het mobiliteitsconcept waarop dieper op de inhoud wordt ingegaan.
8. Start vroegtijdig hiermee, bij wijze van 'morgen'. Dat is soms lastig vanwege vele afhankelijkheden en open vragen, maar op die manier is er meer ruimte en flexibiliteit in de inhoudelijke uitwerking.