

# De drempel van de OR

Auteur: Niels Kramer  
Functie: Ambtelijk secretaris, Adviseur Medezeggenschap in opleiding  
Onderwijsinstelling: AS-opleidingen  
Opdrachtgever: Geen (zelfgekozen onderwerp)  
Paperbegeleider: Margo Hendriks  
Participerende organisaties: Gemeente Tytsjerksteradiel, gemeente Achtkarspelen, Arriva Nederland B.V.  
Plaats en datum: Grootegast, 6 april 2026  
Versie: 2

## **Samenvatting**

De drie organisaties, gemeente Tytsjerksteradiel, gemeente Achtkarspelen en Arriva Nederland B.V. modaliteit Trein (hierna te noemen Arriva) hebben zich bereid verklaard mee te werken aan het onderzoek met de vraagstelling: *'Wat zorgt ervoor dat medewerkers de keuze maken om zich wel of niet kandidaat te stellen als ondernemingsraadslid (hierna te noemen OR-lid)?'*.

Om dit zo goed mogelijk uit te voeren heeft er een algemeen literatuuronderzoek plaatsgevonden. Binnen alle drie de organisaties is dezelfde enquête uitgezet en hebben verdiepende interviews met medewerkers plaatsgevonden. Alle drie de organisaties kenden de problematiek van weinig animo onder medewerkers om OR-lid te worden met eventuele gevolgen van vertraging in proces en besluitvorming. Zo blijkt uit de enquête dat méér medewerkers bereid zijn om zich in de toekomst kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad (hierna te noemen OR) dan dat tijdens de laatste verkiezing is gebeurd. Ook de verdiepende interviews wijzen uit dat de medewerkers het belang van de OR inzien en behoefte hebben aan (theoretische) kennis over de OR, waar de OR zich mee bezig houdt, welke besluitvorming er op tafel ligt en zelfs de bereidwilligheid om te participeren.

Grootste knelpunten blijven kennis over de OR, beeldvorming, tijdsinvestering en hoe het achtergelaten werk van de reguliere functie wordt opgevangen.

## **Dankwoord**

*Grootegast, 6 april 2026*

Dit onderzoek had niet tot stand kunnen komen zonder de bereidwilligheid van de gemeente Tytsjerksteradiel, gemeente Achtkarspelen en Arriva. Ik ben de organisaties dankbaar voor het mogen uitzetten van de enquête en het houden van verdiepende interviews onder de medewerkers. Daarbij ben ik dankbaar voor iedereen die op vrijwillige basis deel heeft genomen aan de enquête en het interview. In het bijzonder wil ik Gerda Buist (Achtarspelen) en het dagelijks bestuur OR Trein (Arriva) bedanken voor hun inzet om de enquêtes onder de medewerkers te verspreiden. Tot slot een woord van dank aan mijn paperbegeleider Margo Hendriks met wie ik actief en doelgericht heb gespard om het onderzoek vorm te geven en af te ronden.

## **Inhoudsopgave**

<b>Samenvatting en dankwoord</b>	2
<b>Hoofdstuk 1: Inleiding</b>	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Onderzoeksvraag	5
1.3 Deelvragen	6
1.4 Relevantie	6
<b>Hoofdstuk 2: Methodologie</b>	7
2.1 Gebruik A.I.	7
2.2 Populatie	7
2.3 Literatuuronderzoek	7
2.4 Enquête	7
2.5 Interview	8
2.6 Bescherming tegen benadeling	9
<b>Hoofdstuk 3: Literatuuronderzoek</b>	10
3.1 Medezeggenschap op losse schroeven (Winde, L. 2025)	10
3.2 Master Thesis Voort G.H.J. 2010	10
3.3 SER-advies (2020) Bevorderen deelname OR	11
3.4 Online artikelen	11
3.5 WOR en praktijkboek	11
3.6 Deelconclusie literatuur	12
<b>Hoofdstuk 4: Enquête</b>	14
4.1 Bevindingen kandidaatstelling	14
4.2 Kennis over de OR	14
4.3 Bevindingen open vragen	15
4.4 Betrokkenheid	15
4.5 Thema's en koppeling interviews	16
4.6 Deelconclusie enquête	17
<b>Hoofdstuk 5: Interviews</b>	19
5.1 Bevindingen interviews	19
5.2 Samenvatting	19
5.3 Deelconclusie interviews	20
<b>Hoofdstuk 6: Conclusie</b>	22
6.1 Bereidheid om zitting te nemen in de OR	22
6.2 Tijdsbesteding	22
<b>Hoofdstuk 7: Aanbevelingen</b>	24
7.1 Overdracht	24
7.2 Reglement, faciliteitenregeling en convenant	24
7.3 Animocheck	25
7.4 Medewerkersparticipatie	25

7.5 Intranet en Academy	25
<b>Hoofdstuk 8: Discussie</b>	<b>27</b>
<b>Literatuur/ referentielijst</b>	<b>28</b>
Bijlage 1: Uitwerking enquête gemeente Tytsjerksteradiel	29
Bijlage 2: Uitwerking enquête gemeente Achtkarspelen	35
Bijlage 3: Uitwerking enquête Arriva Nederland B.V. modaliteit Trein	39
Bijlage 4: Analyse enquête gemeente Tytsjerksteradiel	52
Bijlage 5: Analyse enquête gemeente Achtkarspelen	58
Bijlage 6: Analyse enquête Arriva Nederland B.V. modaliteit Trein	62
Bijlage 7: Interview B. Postma	74
Bijlage 8: Interview J. Melessen	76
Bijlage 9: Interview P. van Noort	78
Bijlage 10: Interview R. van der Laan	80
Bijlage 11: Interview S. Kort	82
Bijlage 12: Interview S. Visser	84
Bijlage 13: Interview P. Kooistra	86
Bijlage 14: Interview R. Heijkens	88
Bijlage 15: Interview S. Antonides	90
Bijlage 16: Interview Anoniem 1	92
Bijlage 17: Interview Anoniem 2	94
Bijlage 18: Interview Anoniem 3	97
Bijlage 19: Interview Anoniem 4	99

## **Hoofdstuk1: Inleiding**

In dit hoofdstuk worden de aanleiding, de onderzoeksvraag en deelvragen van het onderzoek beschreven. Tot slot volgt waarom het relevant is dat dit onderzoek plaatsvindt.

### **1.1 Aanleiding**

Toen ik in 2021 toetrad tot de OR Trein Arriva viel het mij op hoe dun de reservelijst van kandidaten was voor de medezeggenschapsverkiezing. Gedurende de zittingstermijn namen 7 OR-leden afscheid en traden 5 nieuwe OR-leden tot de OR toe. Om extra OR-leden voor de OR te krijgen had er zelfs een tussentijdse verkiezing plaatsgevonden. Toch is de zittingstermijn met minder OR-leden geëindigd dan er beschikbare zetels aanwezig waren. Bij het bekendmaken van de kandidatenlijsten voor de eerstvolgende algemene OR-verkiezing bleek wederom dat minder OR-kandidaten zich hadden aangemeld dan er beschikbare zetels waren. De nieuwe OR kon zich daarmee direct opmaken voor het organiseren van een tussentijdse verkiezing.

Tijdens verschillende sollicitatiegesprekken voor de functie van ambtelijk secretaris viel het mij op dat ook andere OR-en te maken hadden met een tekort aan OR-leden. Zo was dat ook het geval bij de gemeente Tytsjerksteradiel. Sinds 2017 waren er geen OR-verkiezingen meer geweest in verband met te weinig kandidaat OR-leden. Meerdere algemene OR-verkiezingen en pogingen om kandidaat OR-leden te krijgen hadden helaas niets opgeleverd.

De gemeente Tytsjerksteradiel ervoer dit als een structureel probleem. Te weinig OR-leden kan leiden tot situaties dat het quorum zoals beschreven in artikel 14 van de Wet op de Ondernemingsraden (hierna te noemen art. 14 WOR) tijdens besluitvorming niet gehaald wordt met vertraging tot gevolg in proces, procedure en besluitvorming. Daarbij wordt een kleine afvaardiging niet altijd erkend als representatief vanuit de organisatie. Dit kan voor de WOR-bestuurder een gebrek aan klankbord betekenen.

De wens vanuit zowel de OR Tytsjerksteradiel als de bestuurder was om de negatieve trend te doorbreken en een verkiezing te houden. Kortom meer kandidaten dan beschikbare zetels.

In contact met de ambtelijk secretaris van de gemeente Achtkarspelen bleek dat ook die gemeente tegen hetzelfde probleem aanliep. Dit bevestigde mijn beeld dat de problematiek niet enkel bij één organisatie speelde.

Vanuit deze ervaringen in combinatie met de opdracht om vanuit de post-hbo vakopleiding Adviseur Medezeggenschap heb ik besloten onderzoek te doen naar de motivatie van medewerkers; waarom stellen zij zich wel of niet kandidaat voor een OR? Wat zijn de achterliggende gedachten? Wat is de kennis die zij hebben van een OR? Wat houdt hen tegen? Of zien ze juist kansen?

Met dit onderzoek probeer ik dieper in die vraagstelling te duiken en eventueel handvatten te geven aan ondernemingsraden die deze probleemstelling herkennen.

### **1.2 Onderzoeksvraag**

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

*Wat zorgt ervoor dat medewerkers de keuze maken om zich wel of niet kandidaat stellen als OR-lid?*

### **1.3 Deelvragen:**

De deelvragen waarmee ik meer inzicht wil krijgen om de hoofdvraag te beantwoorden luiden als volgt:

1. Wat geven medewerkers aan om zich wel of niet verkiesbaar te stellen als OR-lid?
2. Op welke manier kan een OR hier invloed op uitoefenen en welk effect heeft dat?
3. Wat zou een OR kunnen doen om eventuele drempels weg te nemen om het aantal kandidaat OR-leden te vergroten?

### **1.4 Relevantie**

Het bestaan en de inrichting van medezeggenschap worden bij de WOR voorgeschreven. Medezeggenschap wordt echter in de praktijk uitgevoerd. Zowel organisatie, WOR-bestuurder en medezeggenschapsorgaan zijn afhankelijk van het aantal personen dat bereid is om zich in te zetten in en voor medezeggenschap ten behoeve van het organisatiebelang en het medewerkersbelang. Want iets kan wel bij wet zijn voorgeschreven, maar zolang er geen directe behoefte is om te participeren of het idee bestaat dat medezeggenschap niet het 'verschil' kan maken, melden zich minder kandidaten dan gehoopt en blijft medezeggenschap (deels) uit. Daarom is het belangrijk om onderzoek te doen naar de beweegredenen van medewerkers om zich wel of niet kandidaat te stellen. Dit onderzoek draagt bij aan het achterhalen van de beeldvorming vanuit medewerkers naar hun OR en welke verwachtingen medewerkers daarbij hebben.

## **Hoofdstuk 2: Methodologie**

Dit onderzoek kent een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Dit is te herkennen aan de onderzoekstypen: literatuuronderzoek, enquête en interview.

### **2.1 Gebruik A.I.**

Om de enquête mogelijk te maken is gebruik gemaakt van Microsoft Forms. Dit is geen A.I. op zich, maar bevat A.I.-elementen. Denk hierbij aan de directe verwerking van gesloten elementen in het cirkeldiagram waarbij een automatische percentageberekening plaatsvindt. Verder is er tijdens het onderzoek en de uitwerking ervan geen gebruik gemaakt van A.I.

### **2.2 Populatie**

Dit onderzoek is gehouden onder de medewerkers van de gemeente Tytsjerksteradiel, gemeente Achtkarspelen en Arriva. Alle organisaties hebben zich vrijwillig bereid verklaard om mee te werken aan dit onderzoek. Met de bereidwilligheid van deze organisaties komt de respons vanuit zowel overheidsinstanties als vrije marktsector. Medewerkers nemen deel vanuit een kantoorbaan of werken volgens dienstkaart.

Er is bewust gekozen om het onderzoek alleen toe te spitsen op de medewerkers van de organisaties. Op die manier is er voldoende ruimte om te kijken naar hun beleving van medezeggenschap of en hoe zij daarin eventueel willen participeren.

Om die reden hebben er géén gesprekken plaatsgevonden met OR-en, dagelijkse besturen van een OR, bestuurders of vakbonden.

### **2.3 Literatuuronderzoek**

Om zo goed mogelijk het onderwerp uit te diepen en context en achtergrond op te halen is breed gekeken. Zo zal onderzocht worden of dit een breed herkenbaar probleem is waar over is geschreven. Of er vanuit de bevordering voor medezeggenschap al adviezen en of acties zijn uitgezet. Tot slot of de wettelijke kaders een richting geven of ruimte bieden hoe om te gaan met de praktische toepassing om het probleem te verkleinen.

Hiervoor zijn OR Rendement, de SER-commissie Bevordering Medezeggenschap, een Master Thesis en de WOR geraadpleegd.

### **2.4 Enquête**

Het deelnemen aan de digitale enquête is op vrijwillige basis. Door middel van een link vanuit Microsoft Forms konden medewerkers deelnemen aan de enquête.

De enquête is bij de gemeente Tytsjerksteradiel opengesteld op 08-12-2025 onder ongeveer 400 medewerkers. De sluitingsdatum betrof 23-12-2025. De enquête bij de gemeente Achtkarspelen is opengesteld op 15-01-2026 onder ongeveer 300 medewerkers. De sluitingsdatum betrof 30-01-2026. De enquête bij Arriva is opengesteld op 20-01-2026 onder ongeveer 1000 medewerkers. De sluitingsdatum betrof 04-02-2026. Ten tijde van de enquête zijn bij alle drie organisaties één of meerdere herhaalverzoeken tot het invullen van de enquête verzonden.

In totaal hebben 155 deelnemers deelgenomen aan de enquête. Het aantal deelnemers per organisatie is als volgt:

Gemeente Tytsjerksteradiel:	38 (9,5%)
Gemeente Achtkarspelen:	13 (4,3%)
Arriva:	104 (10,4%)

Elke deelnemer heeft dezelfde vragen gekregen. Op die manier kon gekeken worden of er één of meerdere rode draden waren die opvielen. Of dat er juist verschillen waren die door beantwoording juist zichtbaar werden.

De enquête bestond uit 4 open en 4 gesloten vragen. Een losse afsluitende vraag aan de deelnemers was of zij bereid waren om deel te nemen aan een verdiepend interview naar aanleiding van de enquête.

De enquêtevragen luiden als volgt:

1. Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld? (Gesloten vraag)
2. Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen? (Gesloten vraag)
3. Wat is uw belangrijkste reden waarom u zich wel of niet kandidaat heeft gesteld/ gaat stellen voor de OR? (Open vraag)
4. Wat houdt u tegen om uzelf kandidaat OR-lid te stellen? (Open vraag)
5. Wat zou u stimuleren om de stap te maken om uzelf wél kandidaat OR-lid te stellen? (Open vraag)
6. Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt. (Gesloten vraag)
7. Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie (gesloten vraag)
8. Op welke wijze zou u betrokken willen worden bij de OR als u zich niet kandidaat stelt voor de OR? (Open vraag)

De enquêtes zijn per organisatie afzonderlijk afgenomen. Hierdoor zijn er algemeen brede resultaten en resultaten per organisatie. Ook hierbij geldt dat een algemeen beeld kan ontstaan. Wat hebben de organisaties met elkaar gemeen? Maar ook dat per organisatie afwijkingen ten opzichte van een andere organisatie aan bod kunnen komen. Alle resultaten zijn terug te vinden in bijlagen 1, 2 en 3.

Naar aanleiding van de enquête heeft een analyse plaatsgevonden (zie bijlagen 4, 5 en 6). Tijdens de analyse is de respons per open vraag gecategoriseerd om daarmee de bovenliggende thema's uit de enquête(s) te halen. Op die manier ontstaat een richting waarop de verdieping door middel van de interviews kan plaatsvinden.

## **2.5 Interview**

Het deelnemen aan het interview was op vrijwillige basis. Daarom is ervoor gekozen om de vraagstellingen zo laagdrempelig mogelijk in te zetten om zo de bereidwilligheid van deelnemers en dus een zo'n hoog mogelijke respons te bewerkstelligen.

Elke deelnemer heeft de mogelijkheid gekregen om anoniem het interview af te laten nemen. In totaal zijn 13 personen bereid geweest deel te nemen aan het interview waarvan 4 personen van het anonimiseren gebruik hebben gemaakt. Het aantal deelnemers per organisatie is als volgt:

Gemeente Tytsjerksteradiel:	8
Gemeente Achtkarspelen:	1
Arriva:	4

Contactgegevens zijn in verband met de Algemene Verordening Gegevensbescherming niet zichtbaar in dit onderzoek. Van de deelnemers die geen gebruik hebben gemaakt van het anonimiseren is enkel de voorletter en achternaam opgenomen.

De interviews zijn in de vorm van een tweegesprek afgenomen en duurden 15 tot 20 minuten per interview. De afname van het interview gebeurde face-to-face, via teams of telefonisch.

Aanvullend is in de uitnodiging voor het afnemen van het interview bij Arriva bewust gekozen om het telefonisch af te nemen. Gezien het type werk en de bijbehorende populatie achtte ik de kans op deelname op deze manier groter dan wanneer een uitnodiging via teams zou zijn gegaan. Gezien de reikwijdte en het werken met dienstkaart van de werkzame populatie binnen Arriva (Friesland, Groningen, Vechtdal, Achterhoek-Rivierenland, Limburg) viel voor mij de optie face-to-face af.

Elke deelnemer is voorafgaand aan het interview in kennis gesteld van de thema's waarop bevestigd werd. De interviews kenden een open karakter waarbij een reeks van standaardvragen zijn gesteld met eventueel een aanvulling van vragen die ter plekke werden gesteld als het interview dat nodig had. Tijdens het interview is meegeschreven, wat tot het uiteindelijke interviewverslag heeft geleid. Elke deelnemer heeft voordat het interviewverslag definitief is toegevoegd aan dit onderzoek de mogelijkheid gekregen om het verslag te beoordelen op juistheid en aanpassingen/ toevoegingen te doen waar nodig. Pas wanneer de deelnemer akkoord ging met het verslag is dit als definitief toegevoegd aan dit onderzoek.

Bij het afnemen van de interviews bij medewerkers van de gemeente Tytsjerksteradiel zijn bij het thema "Werkdruk" de passages "Tijdsbesteding" en "Overleg OR-lid en leidinggevende" voorgelezen vanuit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028. Beide passages beschrijven hoe bij de gemeente Tytsjerksteradiel de tijdsbesteding voor OR-leden en de opvang van het achtergelaten reguliere werk is geregeld. Omdat het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028 een intern document betreft, wordt de inhoud ervan in dit onderzoek niet openbaar gemaakt.

De reden om deze passage voor de medewerkers van Tytsjerksteradiel wel te gebruiken tijdens het interview is om te peilen of men bekend is met de gestelde faciliteiten. Dit om te onderzoeken of het aansluit bij hun beeld wat een OR-lid nodig heeft om op een goede wijze de uitvoering van de taken uit te voeren.

Voor de gemeente Achtkarspelen en Arriva is geen toegang tot een convenant of faciliteitenregeling geweest. Omdat dezelfde cao voor gemeenten op Achtkarspelen van toepassing is, zal daar ook sprake zijn van een convenant en is daar in algemeenheid naar gevraagd tijdens het interview.

De uitwerking van de interviews zijn te vinden in de bijlagen 7 tot en met 19.

## **2.6 Bescherming tegen benadeling**

Tot slot wil ik een klemmend beroep doen op betrokkenen vanuit de gemeente Tytsjerksteradiel, gemeente Achtkarspelen en Arriva dat elke geïnterviewde niet benadeeld (art. 21 WOR) mag worden voor het geven van meningen en gedachten over de medezeggenschap of de inrichting ervan binnen de eigen organisatie. Het wel aanspreken op deelname of benadelen ervan zorgt ervoor dat een medewerker in de toekomst openlijk de mening niet zou durven uiten over medezeggenschap en de inrichting ervan.

### **Hoofdstuk 3: Literatuuronderzoek**

Allereerst heb ik onderzocht of de probleemstelling breder is dan binnen de deelnemende organisaties. Vervolgens heb ik onderzocht welke andere onderzoeken naar dit onderwerp zijn gedaan en wat de bevindingen daarvan zijn. Daarbij staat het literatuuronderzoek stil bij of en hoe de Sociaal-Economische Raad (hierna te noemen SER) vanuit de Commissie Bevordering Medezeggenschap (hierna te noemen CBM), op deze problematiek inspeelt. Tot slot welke gevolgen het uitblijven van te weinig OR-leden kunnen opleveren.

De literatuur zoals het vakblad OR Rendement, online blogs (Gaal van, E. 2020 en Kleist, R. 2024) en de SER (SER, 2020) hebben in de afgelopen jaren herhaaldelijk het onderwerp met betrekking tot een tekort aan OR-leden of het bevorderen van deelname medewerkers aan de OR aan de kaak gesteld. In 2010 is een Master Thesis volledig gewijd aan dit onderwerp binnen Unilever (Voort, G.H.J., 2010). Deze literatuur geeft er blijk van dat de probleemstelling breder is dan bij de door mij onderzochte de organisaties.

#### **3.1 Medezeggenschap op losse schroeven (Winde, L. 2025)**

Het artikel van OR Rendement (Winde, L. 2025) beschrijft welke inspanningen een bestuurder moet leveren om tot een goed functionerende OR te komen. Een citaat uit het artikel ter bevordering van het eigen OR-*imago* luidt: *‘Werknemers weten bijvoorbeeld niet zo goed wat van een OR-lid verwacht wordt of ze zijn bang dat ze niet geschikt zijn of te weinig tijd krijgen voor het OR-werk. Communiceer dus tijdens de zittingsperiode al waarmee de OR bezig is én wat de behaalde successen zijn zodat het belang van de OR leeft binnen de organisatie* (Winde, L. 2025 p. 4).

Oplossingen die vanuit het artikel worden aangereikt kennen verschillende invalshoeken. Zo wordt de optie van een duobaan aangereikt waarbij 2 werknemers elkaar kunnen afwisselen op één OR-zetel tijdens de zittingstermijn. Een andere optie is om deel te nemen aan een vaste commissie in plaats van de OR.

Het artikel beschrijft het gevaar van het niet aanwezig zijn van het quorum. *‘Haalt de OR dat Quorum niet, dan kan de OR dus geen besluiten nemen en ook geen advies- of instemmingsaanvragen behandelen’* (Winde, L. 2025 p.5).

Ook beschrijft Winde in hetzelfde artikel de nadelen wanneer niet aan het quorum wordt voldaan en welke mogelijkheden er dan zijn. *‘De WOR beschrijft een tussentijdse verkiezing als oplossing voor zo’n situatie. Is er echter geen animo, dan lossen de tussentijdse verkiezingen dat probleem natuurlijk niet op’* (Winde, L. 2025 p. 5).

#### **3.2 Master Thesis Voort, G.H.J. 2010**

De Master Thesis *‘OR, omdat wij U zijn’* (Voort, G.H.J., 2010) heeft onderzoek gedaan over dezelfde probleemstelling binnen het Unilever kantoor deBrug/deKade. Ook daar kende men een tekort aan OR-leden door gebrek aan animo waardoor er sinds de oprichting in 2005 geen OR-verkiezingen zijn geweest. Twee van de drie onderzoeksdoelen vanuit deze Master Thesis waren: *‘Het verhogen van de participatie in medezeggenschap bij Unilever deBurg/deKade. Het realiseren van waardige OR-verkiezingen in 2011 bij Unilever deBurg/deKade’* (Voort, G.H.J., 2010 p. 9).

Om deze thesis te onderbouwen is ook hier gebruik gemaakt van literatuur (voornamelijk de wettelijke bepalingen en trends binnen de medezeggenschap), interviews en een organisatie brede enquête. De Master Thesis concludeert dat binnen Unilever: *‘met name carrière, tijdgebrek en negatieve beeldvorming relevant zijn voor deBrug/deKade. Het is heel belangrijk*

*deze drempels weg te nemen.*' (Voort G.H.J., 2010 p. 37). Terwijl bij hoofdstuk 4.1.2.5 Zichtbaarheid wordt aangegeven dat één rode draad door de interviews liep. *'Het gebrek aan kennis over de OR, zijn leden en zijn werkzaamheden. Vrijwel alle medewerkers noemen dit punt uit zichzelf.'* (Voort, G.H.J. 2010, p. 35).

Bij de conclusies in hoofdstuk 8 benoemt Voort dat deelname bevorderd kan worden door een aantal veranderingen toe te passen. Voort zoekt deze bevordering in voorlichting, OR en jongeren. De gerichte acties die Voort beschrijft in hoofdstuk 7.4 zijn vooral gericht op de inrichting van medezeggenschap, zoals de kern-OR, focusgroepen en vaste focusgroepen.

### **3.3 SER-advies (2020) Bevorderen van deelname aan de OR**

Op 29 april 2020 heeft de SER/CMB een vervolgbrief (SER, 2020) geschreven aan de toenmalig Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dhr. drs. W. Koolmees. De vervolgbrief is in navolging van een brief vanuit de SER aan de minister waarin 11 obstakels zijn benoemd die werknemers ervan weerhouden om de OR in te gaan.

De SER adviseerde de minister om de WOR op enkele punten aan te passen zoals de samenstelling van de vaste commissie en digitalisering. Daarbij besteedde de SER uitgebreid aandacht aan uitzendkrachten. Dit heeft geresulteerd in het verkorten van het aantal maanden dienstverband voor actief en passief kiesrecht. Hiermee hoopte de SER de zelfbenoemde obstakels tijd voor OR-werk en werkdruk positief te beïnvloeden.

De 11 obstakels door de SER benoemd zijn: ‘

1. *Er is geen OR*
2. *Overleg is al goed geregeld, dus geen behoefte aan OR*
3. *OR werk is werk, maar OR krijgt te weinig tijd*
4. *Werkdruk*
5. *Gevoel van onveiligheid/angst*
6. *OR-werk is te moeilijk, denken mensen*
7. *Praktische consequenties zoals inkomenseffect*
8. *Onbekend maakt onbemind*
9. *Imago zittende OR en/of bestuurder*
10. *Toename aantal flexibele krachten*
11. *Klassieke medezeggenschap sluit niet aan op een deel van de werkenden'* (SER, 2020. pp. 33, 34, 35, 36).

### **3.4 Online artikelen**

Het online artikel vanuit Capra (Gaal van, E. 2020) richt zich vooral op de negatieve gevolgen wanneer er door gebrek aan animo te weinig OR-leden zijn of helemaal géén OR tot stand komt. De negatieve gevolgen zijn vooral te zoeken in het vastlopen van proces en besluitvorming ten aanzien van het voorgenomen beleid.

De blog van OR-blog (Kleist, R. 2024) geeft een reeks van algemene opsommingen weer waar een OR mee aan de slag kan gaan, maar is weinig concreet.

### **3.5 WOR en praktijkboek**

Vanuit de genoemde literatuur (Winde, L. 2025 en SER, 2020) komt onder andere het voorstel voor het instellen van een vaste commissie naar voren als mogelijke oplossing om deel te nemen aan medezeggenschap zonder in de OR te hoeven zitten. Art. 15: tweede lid Vaste commissie stelt: *'Deze commissies moeten in meerderheid uit leden van de ondernemingsraad bestaan, waarna ook daadwerkelijk rechten worden overgedragen aan deze commissie'...* *'Vaste commissies worden in de regel voor onbepaalde tijd ingesteld; de benoeming van de leden dient echter slechts te gelden voor de duur van de zittingstermijn van*

*de ondernemingsraad, zodat een nieuwgekozen ondernemingsraad opnieuw in de bemensing van de commissies kan voorzien.*' (Jellinghaus, S.F.H., 2026 p. 88) en biedt hierin de mogelijkheid.

Daartegenover stelt 'Inzicht in de OR' Praktijkboek: *'Om deelname aan de medezeggenschap te stimuleren, is de WOR in 2022 aangepast. Sindsdien kan een commissie, naast één of meer OR-leden, voor het merendeel bestaan uit andere in de organisatie werkzame personen.'*...*'Na het akkoord van de ondernemer maakt de OR zijn instellingsbesluit definitief. Vervolgens benoemt de OR de commissieleden en maakt de naam van de commissie en de namen van de commissieleden aan de ondernemer en het personeel bekend.'* (Haan de, J. 2026 p. 39).

Tot slot wat betreft de gevolgen naar aanleiding van een tekort aan OR-leden stelt de WOR het volgende. Art. 10 Verkiezing van de OR (Jellinghaus S.F.H., 2026 p. 69) onderdeel vacatures, stelt dat wanneer er een vacature vrijkomt binnen de OR deze vrijgekomen plek wordt opgevuld met de eerstvolgende kandidaat, die op de lijst vermeld staat. Zijn de lijsten uitgeput dan dient er een tussentijdse verkiezing plaats te vinden tenzij binnen afzienbare tijd er een algemene OR-verkiezing plaatsvindt. Art. 14 Werkwijze van de OR *Quorum* (Jellinghaus S.F.H., 2026 pp 81, 82) zegt: *'Het reglement moet vermelden hoeveel leden van de ondernemingsraad aanwezig moeten zijn om een rechtsgeldige vergadering te kunnen houden'*. Wordt dit niet goed in het reglement geregeld dan kan dit gevolgen hebben voor het kunnen beleggen van een vergadering en de besluitvorming tijdens een vergadering. In dit laatste geval heeft dat direct effect op proces en procedure voor de behandeling en besluitvorming van advies- en instemmingsaanvragen. Bovendien verwijst de WOR, met verkiezingen van de OR (art. 10, WOR) en representativiteit van de OR (art. 9, WOR) naar een sterk democratisch karakter van de OR. Dit betekent dat wanneer een OR afziet van het quorum om besluiten te nemen zonder dat dit goed in het reglement is vastgelegd, vraagtekens kunnen worden gezet bij het democratische gehalte, de representativiteit, het draagvlak en daarmee de rechtsgeldigheid van het genomen besluit.

### **3.6 Deelconclusie literatuur**

Uit de literatuur concludeer ik dat verschillende bronnen overeenkomstige onderwerpen raken. Deze overeenkomstige onderwerpen komen goed naar voren wanneer de deelvragen naast de literatuur wordt gelegd.

#### *1. Wat geven medewerkers aan om zich wel of niet verkiesbaar te stellen als OR-lid?*

Redenen dat medewerkers zich wel verkiesbaar stellen is vanuit de literatuur minder duidelijk benoemd. Echter concludeer ik dat wanneer je van het omgekeerde uitgaat dit meer kandidaatstellingen zou opleveren. Dit betekent dus:

- Dat medewerkers goed geïnformeerd zijn,
- Dat medewerkers weten wat er van het OR-lidmaatschap verwacht wordt,
- Dat medewerkers voldoende ruimte krijgen om het OR-werk uit te voeren zonder dat dit extra werkdruk oplevert.

Vanuit de literatuur stel ik de volgende onderwerpen vast die naar voren komen waarom medewerkers zich niet verkiesbaar stellen:

- Gebrek aan kennis: Veel medewerkers weten niet wat van een OR-lid wordt verwacht, denken dat OR-werk te moeilijk is of weten niet precies wat een OR doet. Dit onderwerp komt naar voren uit de Master Thesis (Voort van, G.H.J. 2010), het OR Rendement artikel (Winde, L. 2025) en het SER advies.

- Beeldvorming: Gebrek aan kennis over de OR '*onbekend maakt onbemind*', niet weten wat een OR precies doet, denken dat het OR-werk moeilijk is en een gevoel van onveiligheid of angst. Dit onderwerp raakt het bovengenoemde onderwerp 'Gebrek aan kennis' en komt naar voren uit de Master Thesis (Voort van, G.H.J. 2010), het OR Rendement artikel (Winde, L. 2025) en het SER advies.
- Tijdgebrek en of werkdruk: Medewerkers geven aan dat ze niet genoeg tijd hebben voor het OR-werk. Daarnaast dat hun werkdruk te hoog is om iets extra's te doen zoals het OR-lidmaatschap.

### 2. *Op welke manier kan een OR hier invloed op uitoefenen en welk effect heeft dat?*

De literatuur wijst uit dat de OR op verschillende manieren invloed kan uitoefenen.

- Actief communiceren tijdens de zittingstermijn en successen delen.
  - o Effect: zorgt voor bekendheid, kennisvergroting en positieve beeldvorming/ imagoverbetering dat de OR actief bezig is.
- Andere vormen van OR deelname: Bijvoorbeeld het aanbieden van een duobaan dus 2 leden bezetten 1 zetel (Winde, L. 2025) of het openstellen van de Vaste Commissie voor niet OR-leden (SER, 2025).
  - o Effect: Kan drempelverlagend werken voor medewerkers die niet fulltime in de OR willen of kunnen zitten, maar wel willen participeren.
- Gerichte algemene OR voorlichting binnen de organisatie (bijeenkomsten of digitaal).
  - o Effect: Biedt algemene laagdrempelige kennismaking met de OR aan, zorgt voor bekendheid en biedt mogelijkheid om eerste algemene kennis in proces en inhoud met medewerkers te delen.

### 3. *Wat zou een OR kunnen doen om eventuele drempels weg te nemen en het aantal kandidaat OR-leden te vergroten?*

Antwoord op deze deelvraag vanuit de literatuur is om zoveel mogelijk informatie met de medewerkers te delen.

- Deze voorlichting kan door tijdens informatiebijeenkomsten (fysiek of digitaal) de rol, het belang en de successen van de OR benadrukken.
- Daarnaast om de mogelijkheid te bieden om op een andere manier deel te nemen dan enkel OR-lid te zijn. Bijvoorbeeld het open stellen van een Vaste Commissie (SER, 2020), focusgroepen (Voort van, G.H.J. 2010) of duobaan (Winde, L. 2025).
- Tot slot concludeer ik, om inzicht te geven in tijd- en werkbelasting, dat het OR-reglement, faciliteitenregeling en of convenant duidelijk en tijdig toegankelijk moeten zijn voorafgaand aan de vraag of medewerkers zich kandidaat willen stellen.

## Hoofdstuk 4: Enquête

In dit hoofdstuk komt de eerste respons vanuit de praktijk naar voren. Niet alleen wordt gekeken naar de beantwoording per organisatie, maar ook naar het totaalbeeld. Hieruit worden enkele conclusies getrokken en de opmaat gemaakt voor de thema's die leidend zijn tijdens de verdiepende interviews. De uitwerking van de enquête gemeente Tytsjerksteradiel, gemeente Achtkarspelen en Arriva zijn terug te vinden in bijlagen 1, 2 en 3. Opvallend is dat deelnemers niet alle vragen van de enquête hebben ingevuld, waardoor de respons per vraag kan afwijken van het totaal aantal deelnemers. In verband met het vrijwillige karakter van de enquête ervaar ik dat niet als een belemmering, maar als een teken dat niet elke deelnemer een antwoord heeft op de gestelde enquêtevragen.

### 4.1 Bevindingen kandidaatstelling

Allereerst stel ik vast dat een overgrote meerderheid van de enquêtedeelnemers zichzelf niet kandidaat OR-lid heeft gesteld bij de laatste OR-verkiezing. Zie bijlagen 1, 2 en 3 vraag 1.

Tytsjerksteradiel:	34 van de 38 deelnemers géén kandidaat (89%) ten opzichte van 4 deelnemers wel kandidaat (11%)
Achtkarspelen:	11 van de 13 deelnemers géén kandidaat (85%) ten opzichte van 2 deelnemers wel kandidaat (15%)
Arriva:	94 van de 104 deelnemers géén kandidaat (90%) ten opzichte van 10 deelnemers wel kandidaat (10%)

Echter valt positief vast te stellen dat er een hoger percentage van plan is zich in de toekomst wél kandidaat OR-lid te stellen.

Tytsjerksteradiel:	6 van de 38 deelnemers (16%) ten opzichte van 32 deelnemers (84%)
Achtkarspelen:	4 van de 13 deelnemers (31%) ten opzichte van 9 deelnemers (69%)
Arriva:	21 van de 104 deelnemers (20%) ten opzichte van 83 deelnemers (80%)

Onder de deelnemers van deze enquête betekent dit een stijging van potentiële OR-kandidaten van 5 procentpunten bij de gemeente Tytsjerksteradiel, 16 procentpunten bij de gemeente Achtkarspelen en 10 procentpunten bij Arriva. Dit betekent dat er binnen elke deelgenomen organisatie wel degelijk animo onder het personeel is om zich kandidaat te stellen voor de OR.

### 4.2 Kennis over de OR

In de enquête zijn de gesloten vragen 6 *"Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt"* en 7 *"Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie"* gesteld. Vanuit alle organisaties komt het beeld naar voren dat de helft of meer van de medewerkers redelijk tot goed op de hoogte is van wat het OR-werk inhoudt en weet wat er speelt binnen de organisatie van de OR.

Binnen Arriva liggen de verhoudingen het verst uit elkaar. Zo zijn 23 respondenten niet tot matig op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt tegenover 81 respondenten die hier redelijk tot uitstekend van op de hoogte zijn.

Daarnaast zijn 31 respondenten niet tot matig op de hoogte van wat speelt binnen de OR van de organisatie tegenover 73 respondenten die hier redelijk tot uitstekend van op de hoogte zijn.

Van de gemeenten Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen is de minste respons ontvangen. Toch ontstaat, met een mindere beantwoording, het beeld dat de helft of meer medewerkers redelijk tot goed op de hoogte is van het OR-werk en wat speelt.

### 4.3 Bevindingen open vragen

De open vragen geven een meer verdeeld beeld. Zo is de respons vanuit de gemeenten Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen duidelijk anders dan de respons vanuit Arriva. Toch zijn er overeenkomsten zoals een functie gerelateerd aan het managementteam of aan de directie die voor terughoudend zorgt om deel te nemen aan de OR. Ook valt uit de respons op te maken dat er een groep medewerkers is die geen behoefte heeft om deel te nemen aan de OR.

De respons vanuit de gemeenten Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen geeft weer dat onder andere de tijdinvestering, werkdruk van het achtergelaten werk en de functie voor terughoudendheid zorgt om deel te nemen aan OR.

Arriva kent naast overeenkomsten met Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen andere thema's die duidelijk naar voren komen waarom medewerkers terughoudend zijn om deel te nemen aan de OR. Zo is er een sterk Limburgs geluid.

Thema's vanuit de regio Limburg zijn:

- Er is de veronderstelling dat er enkel in het noorden van het land vergaderd wordt.
- Bestaan er twijfels aan de toegevoegde waarde van de OR.
- Komt het beeld naar voren dat een vaste groep in de huidige OR die de meerderheid heeft en die de koers bepaalt.

Wel moet opgemerkt worden dat dit door enkele respondenten gekoppeld wordt aan de 'Limburgse' belangen en de veronderstelling dat daar weinig waarde aan wordt gehecht.

In z'n algemeenheid komt het beeld naar voren dat de OR weinig effect heeft en het een te stroperig orgaan is.

Binnen de respondenten van Arriva is eveneens een groep die aangeeft of nog te kort werkzaam te zijn binnen de organisatie of eerder in een OR te hebben gezeten en daar geen behoefte meer aan hebben of er te weinig van af weet waardoor ook zij afzien van kandidaatstelling voor de OR.

Op de vraag: "Wat zou u stimuleren om de stap te maken om uzelf wel kandidaat OR-lid te stellen?", sluit de respons vanuit de gemeenten Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen grotendeels aan bij de thema's tijdinvestering en werkdruk van het achtergelaten werk. Hierdoor is blijft een grote groep geen stimulans zien om zich wel kandidaat te stellen.

Kijkend naar Arriva ligt de nadruk op de faciliteiten zoals vergaderlocatie, het doorbetalen van loon of verhoging van loon. Tot slot zijn er medewerkers die eerst ervaring wil opdoen in een onderdeelcommissie of gevraagd willen worden om deel te nemen.

Overeenkomsten vanuit de drie organisaties is dat medewerkers meer geïnformeerd zouden willen worden over wat de OR en het werk inhoudt.

### 4.4 Betrokkenheid

Op de vraag "Op welke wijze zou jij betrokken willen worden bij de OR als jij je niet kandidaat stelt voor de OR?", geven de respondenten in alle drie de organisaties ongeveer dezelfde terugkoppeling.

De terugkoppeling geeft een betrokkenheid weer op 3 onderdelen:

1. Op de hoogte gehouden worden van wat er speelt door middel van:
  - a. Verslagen
  - b. Nieuwsbrieven
  - c. Berichten via het intranet of e-mail

- d. Informatiebijeenkomsten
- 2. Participatie in de OR/onderwerpen:
  - a. Enquête uitzetten onder medewerkers
  - b. Ophalen van meningen van medewerkers, bijvoorbeeld door interviews
  - c. Interactieve informatiebijeenkomsten
  - d. Polls
  - e. Vragenlijsten
- 3. Niet: Een percentage van medewerkers voelt geen behoefte om vanuit de OR geïnformeerd te worden.

Bovenstaande punten komen uit de enquête bij de drie organisaties naar voren.

Tot slot geven sommige respondenten vanuit 'betrokkenheid' aan om juist wel de stap naar de OR te willen maken. Zo lijkt het een aantal medewerkers leuk om betrokken te zijn bij de organisatie en wil men ook meepraten over de ontwikkelingen in de organisatie. Enkelen stellen dat dit kan bijdragen tot persoonlijke ontwikkeling.

#### **4.5 Thema's en koppeling interviews**

De respons analyserend (bijlagen 4, 5 en 6) komen onderstaande thema's naar voren:

- Kennis
- Werkdruk
- Functie
- Tijdsinvestering
- Overig
- Beeldvorming
- Informatievoorziening
  - o Verslag/ nieuwsbrief
  - o Update intranet
  - o Participatie

Op basis van de thema's die naar voren komen in combinatie met de onderwerpen die bij het literatuuronderzoek naar voren komen, heb ik ervoor gekozen om tijdens het verdiepende interview dieper in te gaan op:

- Kennis van de OR
- Beeld van de OR
- Tijdsinvestering
- Werkdruk.

De interviews gehouden binnen Arriva richten zich echter op de eerste 3 thema's, gezien in de enquêterespons het 4<sup>e</sup> thema voor Arriva niet duidelijk naar voren komt. Bovendien geldt voor Arriva dat een groot gedeelte van de medewerkers met een rooster werken en daarmee worden vrij geroosterd. Het thema "werkdruk" komt daarmee binnen deze interviews te vervallen.

Het thema 'functie' weerspiegelt vooral de persoonlijke overweging vanuit de deelnemers weer waarom de functie niet rolzuiver zou zijn in combinatie met de OR. Enkel dan dit voor kennisgeving aan te nemen zag ik zelf niet genoeg ruimte om hier aandacht aan te besteden en om een verandering in aan te brengen. Om die reden komt dit thema niet in de verdieping terug.

Het thema 'overig' bestaat uit reacties waar ik geen directe aanleiding zag om verder op te bevragen tijdens het verdiepende interview.

Het thema 'informatievoorziening' vind ik een belangrijk onderwerp dat bij elke organisatie weer terugkomt en aansluit bij bevindingen vanuit de literatuur. Om die reden zal dit thema in vraagstelling geïntegreerd worden in het thema kennis van de OR.

#### **4.6 Deelconclusie enquête**

De enquêteresultaten van de drie organisaties analyserend, concludeer ik dat er een lage interesse is om deel te nemen aan de OR. Daarnaast stel ik vast dat interesse vanuit medewerkers om zich in de toekomst kandidaat te stellen hoger ligt. Dit betekent dat er groeipotentieel is om toekomstige OR-leden te werven.

De enquête stelt een tegenstelling in de beantwoording vast. Medewerkers geven bij vraag 6 en 7 in meerderheid aan op de hoogte te zijn van het OR-werk en de onderwerpen die binnen de OR spelen. Toch geven de open vragen een ander beeld, namelijk dat medewerkers niet goed op de hoogte zijn van wat een OR doet en wat het inhoudt om deel te nemen aan de OR. Bij het lezen van deze tegenstelling zou je kunnen stellen dat er mogelijk sprake is geweest van het geven van een sociaal wenselijk antwoord bij de vragen 6 en 7. Tijdens de interviews ga ik verder op onderzoek om hierover duidelijk te krijgen.

Aan de hand van de enquêteresultaten geeft de beantwoording op de deelvragen een duidelijk beeld.

##### *1. Wat geven medewerkers aan om zich wel of niet verkiesbaar te stellen als OR-lid?*

Redenen om zich wel verkiesbaar te stellen zijn:

- Organisatiebetrokkenheid: Medewerkers willen meepraten over de ontwikkelingen in de organisatie.
- Het is een kans voor persoonlijke ontwikkeling.

Redenen om zich niet verkiesbaar te stellen zijn:

- Kennis: Geen duidelijk beeld wat de OR precies doet en wat de OR inhoudt.
- Tijdgebrek in combinatie met werkdruk: Dit thema wordt in de drie organisaties benoemd. Deze reden komt bij de gemeenten Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen het meest naar voren komt.
- Rol/functies: Een groot deel van de medewerkers vreest dat een rol binnen de OR conflicteert met hun functie.
- Toegevoegde waarde OR: Medewerkers twijfelen aan de invloed van de OR binnen de organisatie.
- Regionaal geluid (Arriva): Onder medewerkers in de regio (Limburg) speelt de veronderstelling dat de OR vooral gericht is op het noorden.

##### *2. Op welke manier kan een OR hier invloed op uitoefenen en welk effect heeft dat?*

De respondenten geven hun behoefte vanuit de enquête aan de OR duidelijk weer:

- De OR kan zorgen voor goede informatievoorziening.
  - o Effect: Medewerkers zijn beter op de hoogte van wat de OR precies doet en van de onderwerpen die spelen.
- Inzage geven in de faciliteiten.
  - o Effect: Medewerkers kunnen een beter beeld vormen over tijdinvestering en werkdruk.

- Regionale/afdeling vertegenwoordiging: Wanneer er behoefte is vanuit een regio of afdeling aan een duidelijker geluid, kan vanuit de WOR een onderdeelcommissie met eigen rechten en plichten opgericht worden om dit geluid een plaats te geven.

3. *Wat zou een OR kunnen doen om eventuele drempels weg te nemen om het aantal kandidaat OR-leden te vergroten?*

In vervolg op de vorige 2 deelvragen kom ik tot het volgende:

- De OR zou in overleg met de bestuurder door middel van een faciliteitenregeling of covenant afspraken kunnen maken over hoe de werktijden en ondersteuning van de OR-taken eruit komen te zien. Belangrijk is te onderzoeken hoe dit organisatorisch zo goed mogelijk kan worden opgevangen zodat het achtergelaten werk of de afdeling niet negatief belast wordt met het reguliere werk van een OR-lid.
- De medewerkers vragen om informatie via nieuwsbrieven, intranet, verslagen en e-mail. Maar ook door hen te laten participeren door middel van enquêtes, interviews en informatiebijeenkomsten. Kortom, neem de medewerkers mee in wat er speelt en haal input bij de medewerkers op.

## Hoofdstuk 5: Interviews

### 5.1 Bevindingen interviews

Met het hoofdstuk Interviews gaat het onderzoek een verdieping in. Aan de hand van de gekozen thema's zoals benoemd in hoofdstuk 4 Enquête zijn verdiepende vragen gesteld om een nauwkeuriger beeld te krijgen van deze thema's. De bevindingen daaruit worden in dit hoofdstuk besproken. De uitwerking van de interviews is terug te vinden in de bijlagen 7 tot en met 19.

### 5.2 Samenvatting:

Algemeen kan geconcludeerd worden dat alle geïnterviewden bekend zijn met het bestaan van de OR binnen hun organisatie en het belang van de OR inzien. Er wordt gesteld dat de OR een belangrijk orgaan is. Daarbij kan vastgesteld worden dat de meeste geïnterviewden de OR zien als een vertegenwoordiging van het personeel. Eveneens kan vastgesteld worden dat de meeste geïnterviewden in de veronderstelling zijn dat de OR er enkel zit voor het personeelsbelang.

In z'n algemeenheid valt te stellen dat alle ondervraagden de OR als actieve betrokkenheid van medewerkers zien die mogen meebeslissen of betrokken worden bij besluit vorming. Zo weet een aantal ondervraagden dat de OR in gesprek is met de directie.

Enkele ondervraagden hebben ervaring met de OR vanuit persoonlijke interesse. Zij zien de OR ook als een kans tot persoonlijke ontwikkeling.

In een interview wordt zelfs gesteld dat het college bij de gemeente goed luistert naar de OR, terwijl er binnen de gemeente sprake is van politiek primaat (art 46d: onderdeel b: Politiek primaat WOR). Geen de van ondervraagden binnen de gemeente Tytsjerksteradiel of Achtkarspelen heeft benoemd dat de OR te maken heeft met politiek primaat en of wat de uitwerking daarvan is.

De ondervraagden zijn slecht op de hoogte over wie er in de huidige OR zitten. Daarbij is het merendeel van de ondervraagden slecht op de hoogte van wat de huidige OR doet en spreekt de behoefte uit kennis te ontvangen waar de OR mee bezig is of bij welke besluitvorming de OR betrokken wordt.

Op de vraag: "*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*", hebben 9 ondervraagden geen idee wat er speelt binnen de huidige OR of welke onderwerpen er worden besproken.

Binnen Achtkarspelen is door het meermaals uitblijven van kandidaat OR-leden het beeld ontstaan dat de OR niet leeft in de organisatie.

Op de vraag: "*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR?*", geeft een meerderheid aan geen inhoudelijke (theoretische) kennis te hebben van een OR.

Op de vraag: "*Welke kennis zou je willen hebben?*", hebben 9 ondervraagden aangegeven dat zij van een OR willen weten wat er besproken is en wat er voor elkaar is gekregen. Kortom, welke onderwerpen spelen er en welk resultaat is er geboekt.

De manier waarop ondervraagden kennis zouden willen ontvangen varieert. Over het algemeen ontvangt men de kennis graag via de e-mail, nieuwsbrief het intranet of face-to-face. De informatie die de OR met het personeel deelt mag in Jip en Janneke taal zonder al teveel afkortingen.

Daarnaast wordt er voorgesteld om toekomstige OR-leden zo goed mogelijk te trainen en begeleiden om OR competenties te vergroten.

Opvallend is dat vanuit de enquêterespons in meerderheid werd aangegeven dat men redelijk tot uitstekend op de hoogte is van wat er speelt binnen de OR, terwijl dat tijdens de interviews niet bevestigd wordt. Daarmee wordt het beeld vanuit de enquête enigszins ontkracht.

Van alle ondervraagden zien 8 ondervraagden OR-werk als werktijd. Daartegenover staat dat 5 van de ondervraagden OR-werk als een combinatie van werk- en privétijd ziet.

Op de vraag: "Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?", ziet een kleine meerderheid (5 ondervraagden) hier 8 uur per week voor staan, 4 ondervraagden zien hier minder dan 8 uur per week voor staan. De overige ondervraagden hebben hier geen mening over.

Binnen de gemeente Tytsjerksteradiel geven 5 ondervraagden aan op de hoogte te zijn van de voorgelezen passage "tijdsbesteding" en "Overleg OR-lid en leidinggevende" uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028 óf dat de passage hen bekend voorkomt. 3 ondervraagden geven aan niet op de hoogte te zijn van de regeling. De ondervraagde van de gemeente Achtkarspelen geeft aan niet op de hoogte te zijn van een regeling.

Dat het merendeel van de ondervraagden aangeeft op de hoogte te zijn van of dat de passages bekend voorkomen is opmerkelijk gezien het merendeel aangeeft niet te weten wat er speelt binnen de OR, welke onderwerpen er worden besproken en of (theoretische) kennis te hebben.

Wat betreft het thema werkdruk geven de ondervraagden van de gemeente Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen aan dat het knelpunt zit in wat te doen met het achtergelaten werk dat door collega's opgevangen moet worden. Hoewel het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028 een richting biedt, blijkt het knelpunt in praktijk te zitten in de uitvoering. Kortom, het gaat om de organisatorische uitwerking. Als voorstel om dit knelpunt op te lossen is het reserveren van geldpotjes voor tijdelijke inhuur of projectmatige vervanging genoemd.

Een interessant onderwerp dat naar voren kwam tijdens één van de interviews is de zogeheten "éénpitter". De éénpitter(s); een functie die vanwege specialisme door één persoon in de organisatie vervuld wordt. Hierdoor ervaart de éénpitter niet de mogelijkheid om deel te nemen in de OR, omdat deze niet de mogelijkheid heeft het achtergelaten werk door een ander op te laten vangen vanwege het specialistisch karakter van de functie.

### **5.3 Deelconclusie interviews**

De interviews laten het volgende beeld zien in combinatie met de deelvragen.

#### *1. Wat geven medewerkers aan om zich wel of niet verkiesbaar te stellen als OR-lid?*

Redenen om zich wel verkiesbaar te stellen zijn:

- De OR wordt ervaren als een belangrijk orgaan dat bijdraagt aan besluitvorming.
- Een kans om de belangen van collega's behartigen.
- Een mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling.

Redenen om zich niet verkiesbaar te stellen zijn:

- Gebrek aan zichtbaarheid: Medewerkers die niet weten wat een OR doet, welke onderwerpen er spelen of geen resultaten zien.
- Tijdsinvestering: De werkdruk van het achtergelaten werk voor collega's is binnen de gemeenten Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen een belangrijk punt. Daarbij zijn de meeste ondervraagden niet (volledig) op de hoogte van de hoogte van de huidige regelingen binnen de organisatie over de OR tijdsbesteding.
- Medewerkers voelen zich minder goed op de hoogte met betrekking tot de kennis van de OR en processen.

2. *Op welke manier kan een OR hier invloed op uitoefenen en welk effect heeft dat?*

Ondervraagden geven onderstaande punten aan:

- Betere informatie over wat de OR doet en welke successen worden behaald.
  - o Effect: Succesverhalen tonen aan dat de OR een verschil kan maken en belangen behartigt.
- In samenspraak met de bestuurder de faciliteitenregeling of het convenant actief openbaar maken. Actief met de bestuurder knelpunten bespreken.
  - o Effect: Medewerkers krijgen inzicht in de tijdsbesteding en hoe dit georganiseerd is. Het beeld ontstaat dan dat actief over het knelpunt wordt gesproken en wordt nagedacht over hoe een en ander in de praktijk goed tot uitvoering kan worden gebracht.
- Informatie toegankelijk maken in begrijpelijke taal.
  - o Effect: De OR presenteert zich zichtbaarder en kennis wordt gedeeld.
- Informatiebijeenkomsten of trainingen organiseren.
  - o Effect: Medewerkers worden in kennis gesteld van de werkzaamheden van de OR en toekomstige OR-leden worden opgeleid voor de rol als OR-lid.

3. *Wat zou een OR kunnen doen om eventuele drempels weg te nemen om het aantal kandidaat OR-leden te vergroten?*

- Communicatie en zichtbaarheid vergroten:
  - o Maak openbaar welke onderwerpen er spelen, hoe de besluitvorming heeft plaatsgevonden en welk resultaat is bereikt.
  - o Toon de successen en deel informatie in begrijpelijke taal door middel van nieuwsbrieven, intranetberichten of e-mail.
  - o Organiseer bijeenkomsten of woon actief bijeenkomsten georganiseerd door bijvoorbeeld de werkgever bij. Denk aan inloopsprekuren, medewerkersbijeenkomsten en teamoverleggen.
  - o Maak de informatie toegankelijk.
- Maak de faciliteiten voorafgaand aan de verkiezing inzichtelijk.
  - o Laat aan medewerkers zien hoe de OR tijdsinvestering in de organisatie is geregeld.
- Verhoog de algemene kennis van de OR door informatiebijeenkomsten (fysiek of digitaal).

## **Hoofdstuk 6: Conclusie**

In dit onderzoek staat de vraag centraal wat er nu precies voor zorgt dat medewerkers zich wel of niet verkiesbaar stellen als OR-lid.

De beantwoording op de deelvragen bij het literatuuronderzoek, de enquête en interviews geven daarin een helder beeld. Centrale thema's die naar voren komen om zich wel te kandideren zijn persoonlijke interesse, het feit dat de OR dat als belangrijk orgaan mee mag beslissen over beleid van de organisatie en de kans tot persoonlijke ontwikkeling. Daartegenover staan thema's die ervoor zorgen dat medewerkers zich niet kandidaat stellen zoals: Gebrek aan kennis, gebrek aan betrokkenheid, rol/functieconflict, tijdsinvestering en werkdruk. Voor een verdieping op deze thema's verwijs ik naar de deelconclusies van het literatuuronderzoek (hoofdstuk 3, pp 12 en 13), de enquête (hoofdstuk 4, pp 17 en 18) en interviews (hoofdstuk 5, pp 20 en 21).

### **6.1 Bereidheid om zitting te nemen in de OR**

Wanneer vanuit de drie onderzoeksmethoden naar voren komt dat de OR een belangrijk orgaan is, is het opmerkelijk en betreurenswaardig dat er in de praktijk binnen de organisatie zo weinig over bekend is. De vraag vanuit medewerkers op de hoogte te worden gesteld van wat een OR doet, welke onderwerpen er spelen en welke resultaten het boekt geeft de OR een helder houvast om de medewerkers te bedienen. Mijn advies is daarom om als OR een jaarplan te maken met daarin gerichte stappen hoe en op welke wijze de OR medewerkers wil informeren. Dit jaarplan kan uiteraard wederkerend zijn. Neem in het plan op wanneer informatie wordt verstrekt, bijvoorbeeld het uitgaan van een nieuwsbrief of het verstrekken van de agenda via het intranet.

Organiseer voorafgaand aan de verkiezingen een bijeenkomst om algemene informatie te verstrekken over de OR, wat de OR doet, welke onderwerpen er langs de OR tafel komen en hoe de processen verlopen. Verstrek voorafgaand aan de verkiezing het OR reglement en de faciliteiten zodat medewerkers vooraf weten hoe de tijdsbesteding eruit ziet en hoe er met het achtergelaten werk om wordt gegaan.

Ik adviseer een OR om meer aan achterbanraadpleging te doen bij advies- en instemmingsaanvragen die zich daarvoor lenen. Nodig personeel uit voor bijeenkomsten waarin de OR de probleemstelling (de aanvraag) openbaar maakt, wat de gedachte van de OR ten aanzien van de aanvraag is met de vraag wat medewerkers ervan vinden. Op deze manier creëert de OR actieve betrokkenheid en geeft het medewerkers het gevoel dat er iets met hun input gebeurt. Met actieve zichtbaarheid en betrokkenheid geeft dit medewerkers meer inzicht in wat de OR precies doet en welke onderwerpen spelen binnen de organisatie waardoor je doet aan kennis vergroting.

Want wanneer uit onder andere de enquête en interviews naar voren komt dat de OR de belangen van de medewerkers behartigt, zorg er als OR dan ook voor dat je in contact blijft met de medewerkers.

### **6.2 Tijdsbesteding**

Tot slot, wanneer de tijdsinvestering en werkdruk onverhoopt een belemmering blijft om deel te nemen aan de OR, adviseer ik in de eerste plaats dat OR en bestuurder met elkaar in gesprek gaan om te achterhalen waar het organisatorische knelpunt zit en welke acties genomen kunnen worden om dit te verhelpen. Zo kan er bijvoorbeeld gekeken worden naar formatieruimte en/of de OR hierin is meegerekend. In de tweede plaats adviseer ik om gebruik te maken van voorbereidingscommissies in plaats van Vaste Commissies. Het verschil zit in het structurele karakter van de commissie. Een voorbereidingscommissie geeft namelijk de OR de mogelijkheid om de commissie voor een bepaalde periode in te stellen (tijdsduur of wanneer het project is afgerond). Afhankelijk van de inrichting zorgt dit ervoor dat deelname aan medezeggenschap voor niet OR-leden een minder grote 'extra' werkbelasting hoeft te zijn.

De OR kan gericht op bepaalde onderwerpen medewerkers betrekken en het geeft de medewerkers de mogelijkheid om laagdrempelig in aanraking te komen met de OR.

## **Hoofdstuk 7: Aanbevelingen**

In dit presenteer ik een aantal aanbevelingen die aansluiten bij het onderzoek. De aanbevelingen lopen uiteen van direct toepasbaar op de OR tot het juridisch kader.

### **7.1 Overdracht**

Allereerst valt mij op dat de WOR en medezeggenschap zich vooral richten op de totstandkoming en invulling van medezeggenschap, maar niet op de afronding de zittingstermijn en opvolging van een nieuwe zittingstermijn. Een terugkoppeling en overdracht aan nieuwe OR-leden draagt bij aan kennis van nieuwe OR-leden die geen ervaring hebben met de OR. De terugkoppeling en overdracht bestaat uit onder andere de onderwerpen die in de afgelopen zittingstermijn zijn besproken en de besluitvorming daarover, en over onderwerpen die momenteel nog lopende zijn en waar deze onderwerpen zich in proces bevinden. Maar denk ook aan het netwerk van de OR, documentatie en administratie, kennisoverdracht van onder andere procedures en de organisatorisch praktische zaken.

### **7.2 Reglement, faciliteitenregeling en convenant**

Om medewerkers te motiveren zich kandidaat OR-lid te stellen verdient het de aanbeveling dat het OR-reglement en faciliteitenregeling of convenant voorafgaand aan de nieuwe zittingstermijn wordt bekrachtigd en openbaar wordt gemaakt. Om medewerkers zo goed mogelijk te informeren hoe de tijdsinvestering en werkdruk in combinatie tussen het reguliere werk en OR-werk eruit komt te zien, verdient het de voorkeur om dit voorafgaand aan de verkiezing (dus voor het openstellen van aanmeldingen) openbaar en inzichtelijk te maken.

De WOR geeft namelijk via art. 12 Zittingsduur van de Ondernemingsraad de ruimte om dit te organiseren door te stellen dat het wijzigen van de zittingsduur pas ingaat in de eerstvolgende termijn en niet in de huidige termijn (Jellinghaus, S.F.H. 2026). Daarmee is het redelijk om vast te stellen dat een reglement en faciliteitenregeling of convenant voorafgaand aan de zittingstermijn zou moeten worden vastgesteld. Momenteel geeft de WOR enkel de verplichting aan een eerste OR om een voorlopig reglement voorafgaand aan de zittingstermijn vast te stellen. Alleen een eerste OR bekrachtigt een reglement in het begin van de zittingstermijn. Daaropvolgende OR-en kennen vanuit de WOR niet zo'n bepaling en het staat dus vrij dit op een ander moment vast te stellen. Bovendien kan indien nodig een zittende OR wijzigingen in het reglement aanbrengen, mits dit niet de lengte van de termijn raakt en de bestuurder de mogelijkheid krijgt om er iets van te vinden.

Niet alleen geeft een faciliteitenregeling of convenant inzicht in de tijdsinvestering en werkdruk maar geeft het ook inzicht in de faciliteiten (o.a. doorbetaling loon en vergaderlocatie), maar weet men hoe de structuur van medezeggenschap eruit komt te zien voor de periode waarin potentiële kandidaten deel willen nemen. Als extraatje zorgt het ervoor dat een kersverse nieuwe OR niet aan het begin van de zittingstermijn met de bestuurder in onderhandeling hoeft te gaan over onder andere de faciliteiten. Deze onderhandeling kan de onderlinge relatie aan het begin van de zittingstermijn op de proef stellen.

Faciliteiten gaan verder dan enkel doorbetaling van loon. Tijdsdruk wordt door medewerkers ervaren en de combinatie van het eigen reguliere werk en OR-werk schrikt af. Een OR kan hier slim mee omgaan door gebruik te maken van de faciliteiten die een organisatie te bieden heeft. Bijvoorbeeld het onderhouden van een goed contact met de afdeling communicatie kan leiden tot een communicatieplan en een structurele uitvoering ervan. Zo kan de OR op vaste

momenten besluitvorming of gerichte participatie door middel van een enquête bewerkstelligen.

Tot slot, om de tijdsinvestering en werkdruk zo goed mogelijk te ondervangen is het van belang bij de faciliteiten niet alleen te kijken naar de medezeggenschapstructuur, maar vooral naar hoe de tijdsinvestering organisatorisch binnen de organisatie wordt opgevangen zodat medewerkers daar minder tot geen problemen mee ervaren.

### **7.3 Animocheck**

In plaats van 'je te laten overvallen' wat betreft het aantal potentiële OR-kandidaten adviseer ik een half jaar voorafgaand aan de verkiezing een interne enquête of poll te houden met de insteek te peilen hoeveel animo er is voor het OR-lidmaatschap. Wanneer dit gecombineerd kan worden met het openbaar maken van het reglement en faciliteitenregeling of convenant (hoofdstuk 6.3) geeft dit een compleet beeld wat men kan verwachten. Een animocheck geeft zowel de OR als de bestuurder inzicht in de bereidwilligheid van medewerkers om actief deel te nemen aan de OR. Zodra er een lage respons op komt, geeft dit de OR en de bestuurder de mogelijkheid om voorafgaand aan de verkiezing te onderzoeken of er knelpunten binnen de organisatie aanwezig zijn die deelname aan de OR voorkomen. Door dit vroegtijdig te onderzoeken hebben de OR en bestuurder de mogelijkheid het een en ander aan te passen in bijvoorbeeld de faciliteiten om iets te doen aan het knelpunt. Dit zorgt ervoor dat bij de instelling van de OR men niet voor een verrassing komt te staan zoals het niet behalen van het quorum en het stilvallen van besluitvorming.

Een animocheck kan eenvoudig worden ingesteld via een digitale peiling (bijvoorbeeld Microsoft Forms of een interne tool). Het voordeel is dat alle medewerkers anoniem en snel kunnen reageren. De OR kan naast de vraag of iemand bereid is zich te kandideren, andere vragen stellen om de zichtbaarheid en kennis over de OR te vergroten. De respons is via de digitale peiling direct zichtbaar. Zoals gezegd kan het gebruikt worden om informatie te delen en gebruikt worden als eerste aankondiging van de aanstaande verkiezing. Het ophalen van animo betekent nog niet dat geïnteresseerden zich daadwerkelijk kandidaat stellen. Een vervolgstap kan zijn om een informatiebijeenkomst te organiseren voor geïnteresseerden waarbij niet alleen kennis over de OR wordt gedeeld maar eventueel ook hulp kan worden geboden bij de aanmelding als OR-lid via de vakbond of vrije lijst.

### **7.4 Medewerdersparticipatie**

Medewerdersparticipatie hoeft niet veel tijd te kosten. Vanuit het onderzoek blijkt dat 10% tot 20% van de medewerkers bereid is actief mee te doen met de OR. Wanneer men aangeeft dat de drempel in tijdsinvestering en werkdruk zit, organiseer dan laagdrempelige korte momenten waarin medewerkers hun stem kunnen laten horen, zoals inloopsprekuren. Digitalisering neemt grote sprongen en een poll of enquête is eenvoudig te bewerkstelligen. Op die manier geef je als OR ook de mogelijkheid aan éénpitters om hun stem te laten horen. Dit kan betrokkenheid voor diegene die niet het reguliere werk achter zich kunnen laten vergroten.

### **7.5 Intranet en Academy**

Om de algemene kennis van en over de OR te vergroten zijn er verschillende mogelijkheden. In de eerste plaats werken veel organisaties met een eigen 'intranet' pagina. In overleg met bestuurder en/of communicatie kunnen hier op dagelijkse, wekelijkse of maandelijkse wijze berichten worden geplaatst zoals een nieuwsbrief, onderwerpen die spelen, het plaatsen van

enquêtes of een poll en definitieve besluiten. Dit zorgt voor zichtbaarheid van de OR en wat de OR doet.

In de tweede plaats kennen organisaties tegenwoordig een eigen 'Academy'. Wanneer een organisatie gebruik maakt van een Academy is dit voor de OR een interessante mogelijkheid om zichtbaarheid van en kennis over de OR te vergroten.

De OR kan in overleg met de bestuurder dit platform gebruiken om kennis te maken met:

- de rol en het belang van de OR,
- medezeggenschapstructuur,
- processen van de OR,
- onderwerpen die bij de OR horen,
- initiatief-, advies- en instemmingsrecht.

Medewerkers krijgen op deze manier dezelfde laagdrempelige informatie over medezeggenschap. Een link naar de actuele reglementen, faciliteitenregeling of convenant(en), verslagen, nieuwsbrieven of eigen OR-pagina op het intranet brengt de medewerker rechtstreeks naar actuele informatie van de OR. De zoektocht voor medewerkers om iets te vinden over de OR wordt hiermee verkleind.

## **Hoofdstuk 8: discussie**

In dit hoofdstuk benoem ik een aantal punten die tijdens het onderzoek naar voren zijn gekomen waarbij er of een andere afweging is gemaakt of nadien vraagstellingen anders hadden kunnen worden geformuleerd. Hierna geef ik opties weer voor vervolgonderzoeken.

Tijdens het onderzoek is onderstaande deelvraag is uit het onderzoek gehaald.

*'Hoe gaan andere instanties met deze problematiek om en welke effecten hebben zij ervaren?'*

Reden hiervoor is om alle drie deelnemende organisaties tegelijk hetzelfde onderzoek te laten doen waardoor in mijn optiek de deelvraag overbodig is geworden. Daarbij heeft het onderzoek een ander karakter gekregen dan ik in eerste instantie voor ogen had.

Nadat de interviews hebben plaatsgevonden realiseerde ik me dat er tijdens de interviews met Arriva niet is gevraagd naar bekendheid met een faciliteitenregeling. Dit geeft op dat onderdeel dus geen vergelijkingsmateriaal met de overige organisaties.

Ik raad eenieder aan om onderzoek te doen naar het animo binnen de eigen organisatie en twee andere organisaties. Hoe meer informatie hierover bekend wordt, hoe breder het probleem onderkend wordt en gericht aandacht aan geschonken kan worden.

Daarbij raad ik ook aan om onderzoek te doen naar de uitwerking en effecten van verschillende acties die zouden moeten leiden tot een vergroting van het animo om OR-lid te worden. Op deze manier wordt gecheckt of aanbevelingen en acties ook daadwerkelijk effect hebben.

## **Literatuur/ referentielijst**

### Boek

Jellinghaus, S.F.H. (2026). *Inzicht in de ondernemingsraad*. Den Haag: Lefebvre Sdu

Haan de, J. (2026). *Inzicht in de OR Praktijkboek*. Den Haag Lefebvre Sdu

Verhoeven, N. (2007). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom.

### Artikelen in vakbladen

Winde, L. (2025). Medezeggenschap op losse schroeven. *OR Rendement*, jaargang 22 nummer 7 pp. 4-5

### Rapport

Commissie bevordering Medezeggenschap (2020). *Bevorderen van deelname medewerkers aan or*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad

### Master thesis

Voort, G.H.J. (2010). *OR, omdat wij U zijn*. Universiteit Twente

### Internet – online artikel van advocaten Capra

Gaal van, E. (2020) *Geen animo voor OR! Wat nu?* 6 maart 2020, via [capra.nl/geen-animo-voor-or-wat-nu/](https://capra.nl/geen-animo-voor-or-wat-nu/)

### Internet – online advies SER

SER-advies (2020) *Bevorderen van deelname aan or*. 1505-2020 via [ser.nl/nl/adviezen/bevorderen-deelname-or](https://ser.nl/nl/adviezen/bevorderen-deelname-or)

### Internet – online artikel van or-blog

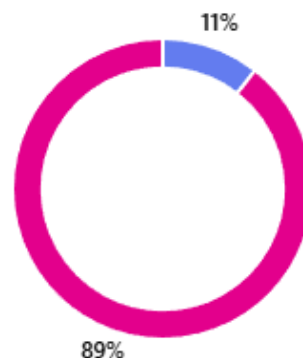
Kleist, R. (2024) *Wat te doen bij een tekort aan OR-kandidaten?* Via [or-blog.nl/blog/wat-te-doen-bij-een-tekort-aan-or-kandidaten/](https://or-blog.nl/blog/wat-te-doen-bij-een-tekort-aan-or-kandidaten/)

## Bijlage 1 uitwerking enquête gemeente Tytsjerksteradiel

### Vraag 1: Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld?

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 38

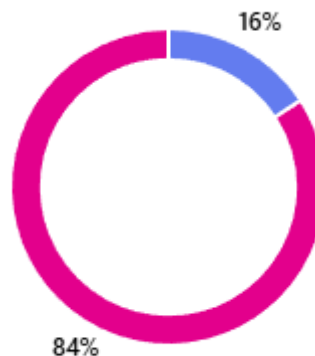
Ja: 4 (11%)  
Nee: 34 (89%)



### Vraag 2: Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen?

Meerkeuze vraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 38

Ja: 6 (16%)  
Nee: 32 (84%)



### Vraag 3: Wat is uw belangrijkste reden waarom u zich wel of niet kandidaat heeft gesteld/ gaat stellen voor de OR?

Vraag beantwoord: 37 keer

geen goed beeld van wat de OR doet en wat het inhoudt om deel te nemen aan de OR
Niet: Als ik zou worden verkozen als lid van de OR, kan ik minder uren aan de werkzaamheden die bij mijn functie horen besteden.
De tijd nodig voor het op goede wijze vervullen van een OR-lidmaatschap.
Niet, Omdat er met de verkiezingen op een ouderwetse manier de stemmen worden geteld. Er wordt niet gekeken naar wie de meeste stemmen heeft
Te weinig kennis van zaken
Tijd, ontbreken van kennis en ontbreken van interesse
Ik vind dat lastig vanwege mijn leidinggevende functie. Ik ben in het verleden (bij een andere gemeente) wel lid geworden van de (toen nog) MZC en heb daar de transitie naar de OR actief meegemaakt en vormgegeven. Vervolgens ben ik daar voorzitter van de eerste OR geworden.
Dan ben ik pensioengerechtigd
Ik ben net gestart met een nieuwe functie. Mijn tijd en energie ga ik eerst hier in steken.
Geen interesse
Ik denk dat ik dat niet kan.
(Wel) Het lijkt me leuk om meer betrokken te zijn bij de organisatie, anders dan in mijn reguliere functie.
Voelt dan als '2-petten', zowel lid van MT als lid OR.

Conflicterende functie
Niet het idee dat de OR invloed heeft
De tijd die erin gaat zitten naast de huidige werkload/werkzaamheden. En niet goed weten wat de OR precies doet. Een ver-van-mijn-bed-show.
Tijdgebrek, kost ook te veel tijd voor het team.
Ouderdom ;)
Gezien de uitoefening van mijn functie vind ik dat niet passend.
Geen tijd door drukte in eigen functie
het lijkt me veel gedoe
Omdat ik graag wil bijdragen aan een gezonde organisatie met medewerkers die zich gezien en gewaardeerd voelen.
De tijd die het kost. Ik heb de weinig uren om daarvan ook nog een deel te besteden aan de OR
Omdat ik het belangrijk vindt dat collega's eerlijk behandeld worden en van zowel werkgever als werknemer voldaan wordt aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgesteld.
te druk met eigen werkzaamheden (is maar 1 FTE voor mijn specifieke functie, kan werkzaamheden niet verdelen met collega's)
geen echte reden, dat het niet bij mij past
Ik denk niet dat ik hier geschikt voor ben.
Al veel jaren achter de rug in de OR bij andere gemeenten. Ik wil me nu op de vak inhoud richten.
Ben pas begonnen als werknemer bij de gemeente Tytsjerkstradiel. Voor de toekomst zou ik me best kandidaat willen stellen omdat je veel van de organisatie leert en het is zeer leerzaam voor je zelf goed voor de eigen ontwikkeling
ik heb gemerkt bij collega dat het veel tijd in beslag neemt naast de werkzaamheden die je al hebt.
ik heb mij kandidaat gesteld omdat ik door mijn collega's werd aangesproken dat zij dachten dat ik wel geschikt ben. Ik mij toen verdiept in wat de OR inhield en dat paste prima bij mij en leek heel interessant,
Het is druk met de reguliere werkzaamheden. Een combi met de OR zie ik niet zitten.
ligt mijn interesse niet
Het kost meer tijd dan er voor staat. Heb het van dichtbij meegemaakt omdat ik de OR-uren van collega heb opgevangen
Werkzaam bij HRM-PSA, waardoor je vaak al betrokken ben bij voorstellen richting OR. Lastig om de rollen werknemer en werkgever te scheiden.
Als bestuurssecretaresse werk ik voor het bestuur/directie. Dat vind ik niet te rijmen.
Nog niet zo lang in dienst, vanwege mijn functie niet handig

**Vraag 4: Wat houdt u tegen om uzelf kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 36 keer

Nog maar korte werkervaring bij deze gemeente.
Ik heb begrepen dat je voor de uren (één dag per week) 'vrijgespeeld' wordt van de werkzaamheden die bij je functie horen. Dat zou voor mij betekenen dat ik 3 dagen per week met mijn functie bezig ben en dat vind ik te weinig. Ik denk ook dat ik deze werkzaamheden leuker vind dan de werkzaamheden bij de OR.
Zie 3.
Zie hierboven

Niet de juiste eigenschappen
Voornamelijk het ontbreken aan interesse
Zie antwoord op vorige vraag. Ik vind dat leidinggevend en een taak hebben aanvullend op de taken van de OR. Verder committeer je je als leidinggevende ook aan de besluiten van Directie en MT, terwijl die soms haaks kunnen staan op de belangen van een OR.
zie antwoord op vraag 3
Geen interesse
op dit moment de intensiteit van het OR lidmaatschap
Ik ben pas 3 maanden in dienst, dus ik vind het nu nog te vroeg.
zie hierboven
Onafhankelijkheid functie komt in gevaar
Niet het idee dat de OR invloed heeft
De tijd die erin gaat zitten naast de huidige werkload/werkzaamheden.
Kost tijd en energie die dan niet meer in mijn team worden besteed.
Ouderdom ;)
Omdat ik het niet passend vind bij de functie die ik doe.
Nog meer taken erbij
tijd
nvt
De tijdsdruk, maar ook de verwachting dat ik inhoudelijk niet voldoende kan bijdragen.
De privé tijd die het neemt om je overal goed in te kunnen verdiepen zodat je weet waar je het over hebt. Met 2 kleine kinderen is dit voor mij niet haalbaar
te druk met eigen werkzaamheden (is maar 1 FTE voor mijn specifieke functie, kan werkzaamheden niet verdelen met collega's)
Past niet bij mij en denk dat het veel tijd neemt.
Zie vraag 3.
Zie 3
was nog geen werknemer
zie antwoord vraag 3
Zie antwoord 3
Mijn werk, er is dan meteen een vervolgvraag: hoe komt het met onze uren en werkverdeling.
mijn interesse
ben 1-pitter en vervanging van uren is niet gemakkelijk, werk blijft dan liggen
zie 3
De eerder genoemde reden, maar mijn fulltime functie(inhoud) biedt ook geen ruimte voor een nevenfunctie qua uren.
Zie vraag 3

**Vraag 5: Wat zou u stimuleren om de stap te maken om uzelf wél kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 34 keer

Meer informatie of beeld bij wat de OR doet en wat het betekent als je lid bent.
Duidelijker beeld van wat de OR precies doet. Misschien dat ik dan beter kan beoordelen of het klopt dat de werkzaamheden die bij mijn functie horen leuker zijn, of dat ik er helemaal naast zit.
Andere manier van stemmen, en om de drie jaar oude leden eruit en nieuwe leden erin
Niets
Die stap zal ik niet snel zetten.
Niets; ik heb geen stimulans nodig. Ik vind het werk van een OR belangrijk en nuttig, maar kan daar gezien mijn functie (mijns inziens) niet actief bij betrokken zijn. Wel stimuleer ik collega's deze stap te zetten, omdat het OR lidmaatschap je heel veel brengt en een organisatie beter doet leren begrijpen.
n.v.t.
Niets
Mocht ik na mijn eerste jaar een vaste aanstelling krijgen, dan zou ik het serieus gaan overwegen.
geen, zie hierboven
n.v.t.
Daadwerkelijk zichtbare beslissingsbevoegdheid.
Niks, heb momenteel de ambitie niet.
Betere tijdsverdeling zodat mijn collega's niet te zwaar belast raken door mijn keuze
geen motivatie nodig dit in het kader van de wal keert het schip.
Niets
Vervanging op mijn eigen functie en letterlijk afschaling van taken en verantwoordelijkheden daarin
vrije tijd extra
nvt
Dat weet ik niet goed.
Als de kinderen ouder zijn wil zou ik mezelf wel kandidaat willen stellen.
Extra FTE's beschikbaar stellen voor mijn functie, zodat er lucht ontstaat om OR-werkzaamheden erbij te kunnen doen.
geen
Dat weet ik niet precies
Niet meer mogelijk.
heb ervaring bij andere werkgever dus intrinsieke motivatie is er wel
weet ik niet
Eventueel vervanging op de werkvloer
Duidelijke voorwaarden en mogelijkheden communiceren m.b.t. uren en combineren twee functies
wellicht ontwikkelingen in de werksfeer
Ruimte/tijd om dit te doen

Als ik een andere functie zou hebben, zou ik best in de OR willen. Maar ik vind mijn werk leuk, dus een andere functie zit er niet in.

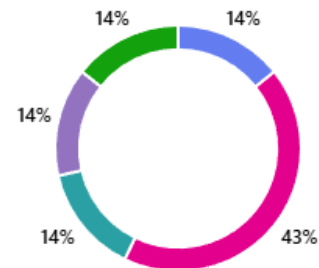
Niets.

In mijn geval niet van toepassing

### Vraag 6: Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 7

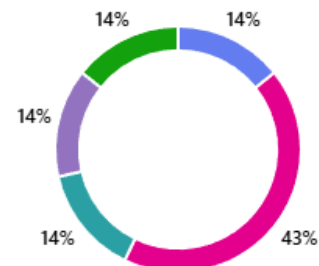
● Niet tot nauwelijks	1
● Matig	3
● Redelijk	1
● Goed	1
● Uitstekend	1



### Vraag 7: Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 7

● Niet tot nauwelijks	1
● Matig	3
● Redelijk	1
● Goed	1
● Uitstekend	1



### Vraag 8: Op welke wijze zou u betrokken willen worden bij de OR als u zich niet kandidaat stelt voor de OR?

Vraag beantwoord: 37 keer.

Via een periodiek verslag/nieuwsbrief.

Beter op de hoogte gehouden worden van waar de OR zich mee bezig houdt. Bijvoorbeeld middels (duidelijke) updates via Tdielt.

Als medewerker regelmatig een e-mail met de zaken die in de OR spelen en wat de OR heeft gedaan en doet.

mee stemmen met belangrijke beslissingen binnen de organisatie

Geen interesse

Belangrijk nieuws via T-dielt, ander nieuws via Yammer of eigen pagina.

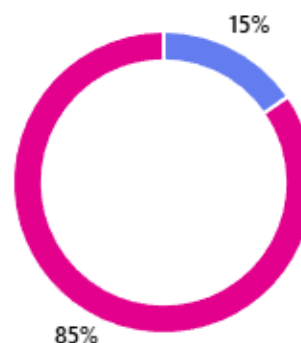
De OR zou halfjaarlijks een bijeenkomst voor de medewerkers kunnen organiseren. Goed voor de binding én het 'smoel' geven van de OR.
n.v.t.
Regelmatig via een nieuwsbrief waarin staat waar de OR zich mee bezig houdt enz.
Bericht op intranet
het invullen van enquêtes of het geven van advies
Per mail en via T-dielt
Geïnformeerd blijven wat de OR doet
Nieuwsbrief, zichtbaarheid en toegankelijkheid leden voor een praatje
Niet
Niet
meer informierend, wat speelt er?, misschien ook soms een raadpleging wat moet er gedaan worden? gekozen worden?
Relevante berichtgeving op het intranet.
Tav manier van advisering of op bepaalde inhoudelijke thema's (die niet conflicterend zijn) zou ik best mee willen denken.
Af en toe een nieuwsbrief zou ik leuk vinden
nieuwsbrief
nvt
Informatie via intranet zoals notulen of besproken onderwerpen.
Ik heb mij vooreerst niet verdiept in mogelijkheden hiertoe.
niet
niet
Een periodieke nieuwsbrief met informatie.
Info op website is afdoende.
Op de hoogte gehouden worden van wat er speelt
klankbord groep oid
bericht op T-dielt of via de mail.
Een nieuwsbrief zou fijn zijn
inlezen van verslagen en voortgang ontwikkeling
via info op intranet, mis handig vinden wanneer vergaderingen te zijn en terugkoppeling of nieuwsbrief
Berichtgeving op intranet over waar de OR mee bezig is en welke besluiten genomen zijn.
Geïnformeerd en geraadpleegd worden.
Intranet met 1x in de zoveel tijd een korte update waar OR mee bezig is.

## Bijlage 2 uitwerking enquête gemeente Achtkarspelen

### Vraag 1: Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld?

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

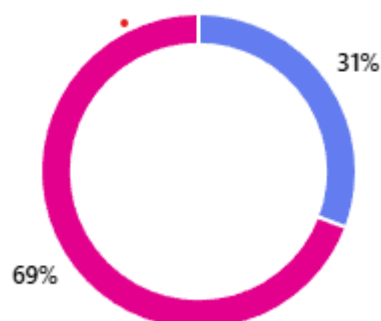
Ja: 2 (15%)  
Nee: 11 (85%)



### Vraag 2: Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen?

Meerkeuze vraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

Ja: 4 (31%)  
Nee: 9 (69%)



### Vraag 3: Wat is uw belangrijkste reden waarom u zich wel of niet kandidaat heeft gesteld/ gaat stellen voor de OR?

Vraag beantwoord: 13 keer

extra verplichtingen en tijd
Ik zie het belang van de OR heel goed in. Het is ook een goed controlemiddel en je bent ook op de hoogte van wat er in de organisatie speelt.
Wel kandidaat stellen, omdat naar mijn mening een Ondernemingsraad in een organisatie een belangrijke rol (kan) spelen.
droge en moeilijke materie
Tijd
Ik werk binnen het team HRM en vindt het vanuit mijn rol niet zuiver om dan in de OR te gaan. Soms heb je informatie vanuit de OR die je niet met het team HR kunt delen, maar ook andersom. Dus de dubbele petten houden mij tegen.
Rolzuiverheid
Ik vind de OR belangrijk en zou hierin wel mee willen praten als dat nodig is. Maar als er genoeg andere kandidaten zijn, zie ik het niet zitten om aan een verkiezing mee te doen.
Te druk met mijn werkzaamheden
Ik wil graag meepraten over de ontwikkelingen in de organisatie en iets willen betekenen voor de collega's in de organisatie, rechtvaardigheidsgevoel.
Niet te combineren met mijn dagelijks werk
Ik zou het te druk vinden om naast mijn reguliere werkzaamheden de verantwoordelijkheid te dragen voor nog een extra takenpakket
ik heb het nu niet gedaan omdat ik zwanger ben en de combinatie reguliere werkzaamheden/OR en een jong gezin niet zien zitten. Als de kinderen ouder zijn (basisschoolleeftijd) dan ga ik overwegen mij aan te melden voor de OR.

**Vraag 4: Wat houdt jou tegen om jezelf kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 13 keer

Tijd en geen behoefte aan overleggen.
n.v.t.
Op dit moment zijn gebeurtenissen in het verleden nog te vers.
teveel uren wat ten koste gaat van je eigen werk daarnaast lijkt het mij stoffig en moeilijk
Tijd
Dubbele pet: HR-rol vs. OR-lid.
Rolzuiverheid
De tijd die erin gaat zitten (kunnen mijn reguliere taken wel opgevangen worden?) en het 'verkiezingsproces'.
Werk nog niet lang genoeg bij de gemeente
Ik hoor om mij heen dat teamleiders het vervelend vinden dat medewerkers uit hun team in de OR gaan ivm de tijdsbesteding.
De werkdruk die oploopt. Mijn team moet eerst op de rit na ontvlechting.
Zie punt 3
Zie hierboven

**Vraag 5: Wat zou jou stimuleren om de stap te maken om jouzelf wél kandidaat OR-lid te stellen?**

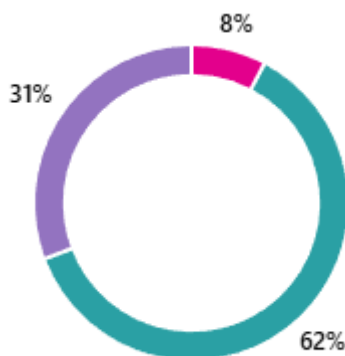
Vraag beantwoord: 13 keer

<u>Niks</u>
<u>n.v.t.</u>
<u>Een aantal wijzigingen in de organisatie.</u>
<u>extra uren</u>
<u>Meerdere collega's op mijn functies.</u>
<u>Mocht ik intern een andere functie krijgen, zou ik het zeker overwegen. Maar voor nu werk ik met veel plezier binnen het HR-vakgebied.</u>
=
<u>Goede opvang van reguliere taken. Noodzaak (als een ander het niet doet, wil ik wel).</u>
<u>Meer informatie over de tijdsbesteding</u>
<u>Ik denk dat compensatie voor de OR-tijd de stap eenvoudiger zou maken, daarmee belast je niet het team als je in de OR gaat.</u>
<u>Zekerheid dat het dagelijks werk goed kan worden opgevangen.</u>
<u>Op dit moment is er niets dat hier verandering in zou brengen</u>
<u>Zie antwoord vraag 3</u>

**Vraag 6: Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

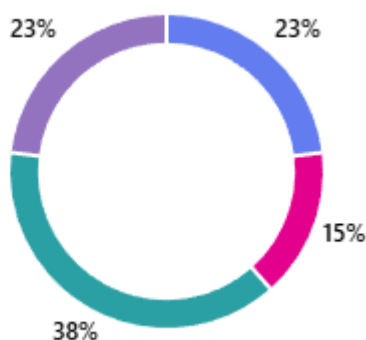
● Niet tot nauwelijks	0
● Matig	1
● Redelijk	8
● Goed	4
● Uitstekend	0



**Vraag 7: Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

● Niet tot nauwelijks	3
● Matig	2
● Redelijk	5
● Goed	3
● Uitstekend	0



**Vraag 8: Op welke wijze zou jij betrokken willen worden bij de OR als jij je niet kandidaat stelt voor de OR?**

Vraag beantwoord: 13 keer

Ontvangen van verslagen vanuit de OR. Wat speelt er en wat wordt er zoal besproken.
Ik zou op de hoogte gehouden willen worden, niet alleen door bijv. jaarverslagen maar juist ook op het moment dat zaken spelen. Ook OR-leden kunnen bijvoorbeeld tijdens het teamoverleg lopende dossiers bespreken en input ophalen. Nu is het voor velen toch een soort geest, en weet niet iedereen het fijne ervan.
Een goede communicatie richting de achterban.
dat we de hoogtepunten krijgen gepresenteerd via een halfjaarlijkse nieuwsbrief
Nieuwsbrief oid
Vaker nieuwsbrieven, informatie op intranet etc.
Communicatie/transparantie over de actuele dossier van de OR.
Dat de OR ons op de hoogte houdt van wat er speelt, wat ze doen. Dat ze ook input vragen aan werknemers. Eigenlijk gewoon dat ze wat zichtbaarder en meer betrokken zijn.
Nieuwsbrief en enquêtes
Regelmatige terugkoppeling van hetgeen is behandeld en behaald op belangrijke dossiers.
Daar heb ik niet goed zicht op

Ik zou wel graag op de hoogte willen zijn van wat er speelt, bijv. middels een nieuwsbrief per e-mail of een bericht op het intranet.

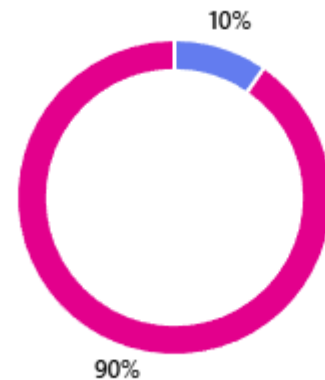
vragenlijsten invullen / geïnterviewd worden over bepaalde onderwerpen / updates ontvangen per mail of plenaire sessies

### Bijlage 3 uitwerking enquête Arriva Nederland BV modaliteit Trein

#### Vraag 1: Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld?

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104

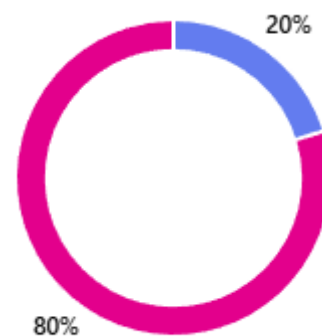
Ja: 10 (10%)  
Nee: 94 (90%)



#### Vraag 2: Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen?

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104

Ja: 21 (20%)  
Nee: 83 (80%)



#### Vraag 3: Wat is jouw belangrijkste reden waarom jij je wel of niet kandidaat hebt gesteld/ gaat stellen voor de OR?

Vraag beantwoord: 103 keer

Ik vind het belangrijk invloed te hebben op de arbeidsomstandigheden van de werknemers. Verder vind ik het belangrijk dat de OR bewaakt dat gemaakte afspraken ook worden nageleefd.
Geen centrale plek voor mensen uit limburg zuid. Kosten voor auto qua brandstof worden wel vergoed maar slijtage en onderhoud etc niet.
Wou eerst ervaring doen in de rc
Geen interesse
Nieuw in het bedrijf.
Ik heb een leidinggevende functie binnen Arriva
je krijgt er niks voor betaald
Ik zit in de OR, het is leuk om je met dingen te mogen bemoeien, en ervoor te zorgen dat werkomstandigheden beter worden
Zolang eigen belang en poespas (bijvoorbeeld kledingkeuze) belangrijker zijn dan het vertegenwoordigen van het personeel, kan en wil ik geen lid van deze club worden.
Geen interesse
Het klinkt heel egoïstisch, maar her is niet iets waar ik mijn tijd en energie in wil steken.
OR heeft m.i. weinig toegevoegde waarde
Invloed kunnen uitoefenen op beleidszaken binnen mijn organisatie
Druk genoeg

Geen interesse
in verband met indirecte functie
Ik denk nu ik wat langer in het openbaar vervoer zit. Als jonge medewerker meer toekomst gericht kan kijken.
Ooit in een OR gezeten, en daar werd de relatie met de manager niet beter van
Heb dat werk bij mij vorige werkgever gedaan met veel plezier maar het kostte me ook erg veel tijd en energie. En dat wil ik niet meer
Geen interesse
Heb een functie in het management, dit is niet te verenigen met OR werk omdat er soms verschillende belangen zijn.
Rust in mijn leven.
Omdat ik simpelweg geen behoefte heb om naast het rijden van treinen nevenactiviteiten op mij te nemen.
geen interesse
Je moet bij voorkeur lid zijn van een vakbond, tevens nauwelijks het gevoel dat OR voor de indirecten opkomen. Alleen directen doen er toe. Zie je ook al hoe de CAO is opgebouwd.
ik vind mezelf niet geschikt
Eerder op persoonlijk afgefallen in een soort gelijke groep. Hier heb ik geen zin meer in.
Leeftijd
Omdat ik denk dat ik nog te kort bij Arriva ben.
Zaken veranderen binnen arriva met oog op de werknemer maar ook de werkgever
Ik werk nog maar 2 jaar bij Arriva. Ik wil eerst mijn tijd en energie steken in mijn werk, ik ben nog volop aan het leren en in ontwikkeling.
Kost te veel tijd en het gevoel dat er weinig met gedachtengang wordt gedaan
Mijn functie laat een rol in de organisatie niet toe. Dan vooral vanwege de tijd.
Geen interesse
Past mijn inziens niet bij mijn functie
Nog niet aan toe.
Wil niet energie stoppen in zaken die je toch niet kan veranderen
Er zit een beroeps OR, dus op dit moment geen optie. Democratie is ver te zoeken.
Geen interesse
Ik vind het belangrijk dat onze regio (Limburg) in de toekomst beter vertegenwoordigd gaat worden.
Tijdsgebrek
Ik was nog niet in dienst
Ik ben relatief nieuw, en wil eerst ligging vinden in het team en bedrijf.
Ik ben nu RC-lid, dat wil ik blijven doen
dat de vergaderingen allemaal in Heerenveen eo zijn. vanuit Heerlen is dat bijna een dagreis!
niet meer werkzaam
In verleden al 10 jaar in een OR gezeten bij andere vervoerder/concessie
Ik hou niet van vergaderen
Te complexe materie
Weet er nog te weinig van af
Dat je namens een vakbond moet opereren
Langdradig

betrokken bij veiligheid op de werkvloer
Te weinig kennis vond ik
Structuur overleg, zou OR per concessie moeten zijn.
Ben al RC lid
Zit al in zoveel commissies
Tijd
Denk niet dat mensen daar blij van worden
Vanaf 2007 tot begin 2020 in de OR gezeten ( Connexxion), ben sinds december 2025 wegens concessie wisseling in dienst bij Arriva. Moet nog maar paar jaar werken, vandaar dat ik mij in de toekomst niet meer verkiesbaar stel.
Omdat je vanaf de werkvloer invloed kunt hebben op de hele organisatie, daarom ben ik lid geweest.
Omdat ik zie dat er een vast groepje is dat altijd samen de meerderheid heeft. Dus al zou ik OR lid worden en input geven, blijf ik altijd in de minderheid tenzij ik mijn oren laat hangen naar het vaste klikje! Dus het is verloren energie om hieraan deel te nemen zolang dit klikje instand gehouden blijft !
Leeftijd, geen gevoel bij OR en ik ben al lid van Regio commissie.
Omdat ik de indruk heb geen verschil te kunnen maken in het vaste groepje wat nu alles bepaalt
Omdat ik de indruk heb geen verschil te kunnen maken in het vaste groepje wat nu alles bepaald
Gaat veel tijd in zitten
bij mijn vorige baan genoeg verantwoordelijkheid gehad 20 jaar lang.
Tijd
Ik ben reeds bij een vorige werkgever lid geweest van de OR. Super leuke ervaring, maar voor mij hoeft dit niet meer
Het lijkt erop dat de vaste or-klik de dienst uit maakt en weinig waarde hecht aan de Limburgse wensen en belangen.
Lijkt me niet geschikt voor mij
Vergaderingen veel te ver uit de buurt, ben werkzaam in Limburg
Reisafstand en het gevoel van "vechten tegen de bierkaai"
Heb het momenteel te druk ervoor en teveel andere zaken waardoor het er niet bij past.
Te weinig info betreft taken en werkzaamheden
Om een impact te kunnen maken, binnen het bedrijf
Om het bedrijf vooruit te helpen.
Mijn leeftijd, ik ben bijna 67 jr
Geen interesse
Mee kunnen praten
De indruk is dat de plaats van de kandidaten lijst vaak tussen de al bestaande leden geregeld is
Momenteel ben ik voorzitter van de Regio Commissie en ben ik de TCO van Limburg noord. Dat is voor mij voldoende, ik heb er wel over nagedacht om in de OR te gaan.
Op te komen voor de belangen van personeel
ik ben machinist geworden om te rijden, niet om te typen en te vergaderen.
Op dit moment vond ik rust belangrijker na 10 jaar RC/VC werk
geen tijd
Ben leidinggevende daarom stel ik mij niet beschikbaar
Op het moment heb ik nog te weinig ervaring- en kennis.

Ik werk bij Arriva via Locoflex.
Tijd
Interesse in gang van zaken
Ik ben liever uitvoerende in mijn werk dan bepalen wat het bedrijf moet gaan uitvoeren
Ik heb dat tot nu toe nog niet gedaan, omdat ik eerst meer werkervaring bij Arriva wilde opdoen. In de toekomst zou ik graag de werkvloer willen vertegenwoordigen in de OR.
Als je een mening hebt moet je de kans aangrijpen die de werkgever je biedt om die mening officieel te ventileren naar het management
Ik heb er geen zin in
Zo goed mogelijk op komen voor je collega's
Afbouwen carrière.
Kost teveel tijd
De benodigde tijd die het kost
nauwelijks effect, te stroperig orgaan
Geen tijd voor
Niet te combineren met het huidige werk als Machinist, ik werk in de late diensten!
Teveel werk.

**Vraag 4: Wat houdt jou tegen om jezelf kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 103 keer

n.v.t.
reisijd/voldoening
Zie vraag hier boven
Mij lijkt het niet leuk
Weinig ervaring binnen de organisatie.
De huidige werkdruk en dus de gelegenheid om tijd vrij te maken en ik heb de indruk dat een leidinggevende in de OR als niet wenselijk wordt ervaren.
Geen loon dat er tegenover staat
nvt
OR organisatie is meer met zich zelf bezig dan met de belangrijke taken
Neemt teveel tijd in beslag
Ik heb niet het karakter en overredingskracht om iets te kunnen betekenen voor de OR.
Zie vorig antwoord
Tijd die ervoor nodig is en de wijze waarop kandidaten vanuit de bond in volgorde op de lijst worden gezet.
Genoeg werk
Geen interesse
huidige functie
Dacht dat dit niks voor mij was. Maar nu steeds meer aan het denken om te doen.
Zie 3
Heb het buiten mijn werk om te druk
Geen interesse
Heb een functie in het management, dit is niet te verenigen met OR werk omdat er soms verschillende belangen zijn.

Er lopen te veel mensen rond in dit land die een mening hebben maar niet weten waar ze het over hebben.
Zie vraag 3
geen interesse
Niet het gevoel dat je een verschil gaat maken.
ik vind mezelf niet geschikt
zie antwoord 3
Heb het 12 jaar gedaan bij vorige werkgever, tijd voor de jonge generatie om het stokje over te nemen.
Dat weet ik eigenlijk niet...want het zou best wat voor mij kunnen zijn.
Geen
Werk te kort bij Arriva. (Zie vraag 1)
Tijd en gevoel dat het nut heeft
De werkdruk en de verantwoordelijkheden in mijn functie.
Geen interesse
Past mijn inziens niet bij mijn functie
Privé
Wil geen energie stoppen om te trekken aan een dood paard
Kliek vorming, iemand van Zuid Nederland zou nooit in DB terecht kunnen komen, alles is van te voren al geregeld (in kannen en kruiken) met beroepsclubje van 6 a 7 OR leden.
Teveel andere hobby's
De afstand en het veel reizen
Tijdsgebrek
Nvt
Geef het wat tijd. Bij de volgende ronde ben ik erbij.
Leeftijd. nog maar ong 3,5 jaar te gaan tot pensioen
dat de vergaderingen allemaal in Heerenveen eo zijn. vanuit Heerlen is dat bijna een dagreis!
zie 3
Inrichting medezeggenschap binnen Arriva niet goed voor personeel. Per regio een OR en vandaaruit een COR. RC voegen niks toe en maakt de OR zwakker. Well slim van Arriva natuurlijk.
Ik hou niet van vergaderen
Te complexe materie
Bovengenoemde
Tijd en kennis over het bedrijf
Geen meerwaarde
angst voor tijdgebrek
Onvoldoende kennis
Zie 3, in huidige OR ontbreekt samenhang, betrokkenheid stimuleren door decentraliseren overleg en WOR.
Lange reistijd locatie vergaderingen. Daarbij kom je later in de avond thuis en dag erna eventueel al vroege dienst.
Geen tijd

Tijd
Denk dat ik er niet genoeg verstand van heb
Zie antwoord vraag 3.
De houding van de huidige bestuurders houden mij tegen. Valt niet inhoudelijk op niveau mee te praten.
Door een numerieke minderheid OR LEDEN van Limburg kunnen we geen invloed uitoefenen op het beleid, dit is in handen van een veel te lang zittende klikje met een ruime meerderheid in de OR en teveel eigen belang, en mijns inziens met een tunnelvisie!
Teveel tijd kwijt, geen gevoel bij landelijke zaken.
Zie vorige
Zie hierboven
* houdt *
geen interesse op dit moment. zie antwoord 3
Tijd
Zie antwoord bij vraag 3
Zie vraag 3. Om deze reden denk ik dat het geen zin heeft.
Zie 3
Reis Afstanden
de mogelijke frustratie voorkomen van veel praten, weinig bereiken
Te druk en teveel andere dingen te doen.
Niets
De precieze inhoud van het werk
N.v.t
Zie vraag 3
Heb jn kijnt vorig betoep al veel te lang en verlt te vaak tijd in vergaderingen gestoken. Blij dat ik daar vanaf ben.
Leeftijd
Zie punt 3
Voldoende andere verplichtingen RC TCO en mentor-machinist
niet
ik ben machinist geworden om te rijden, niet om te typen en te vergaderen.
Zie boven
geen tijd
Nvt
Zie voorgaande antwoord vraag 4
Zie vraag 3
Tijd
Pensioenleeftijd
Ik houd mij liever bezig met eigen taken. Bovendien is zorg thuis al druk genoeg om ook nog zorg voor werkgever te dragen
Te weinig werkervaring tot nu toe. Ik vind dat je eerst een paar jaar moet mee draaien "in het vel.
De volgende rond mag een ander zijn verantwoordelijkheid nemen. Ik vind ook dat zulke posities niet altijd te lang door dezelfde personen bezet moeten zijn.
Een hoop gepraat weinig om handen.

Ben nog niet zo lang in dienst
Zie vraag 3
Tijd
Geen idee
te weinig effort, te veel gezeik,
Tijd
Dat de vergaderingen allemaal overdag zijn, niet te combineren met werk in late diensten.
Ik vind het fijn na de werktijden, tijd voor mijzelf over te hebben.

**Vraag 5: Wat zou jou stimuleren om de stap te maken om jouzelf wél kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 101 keer

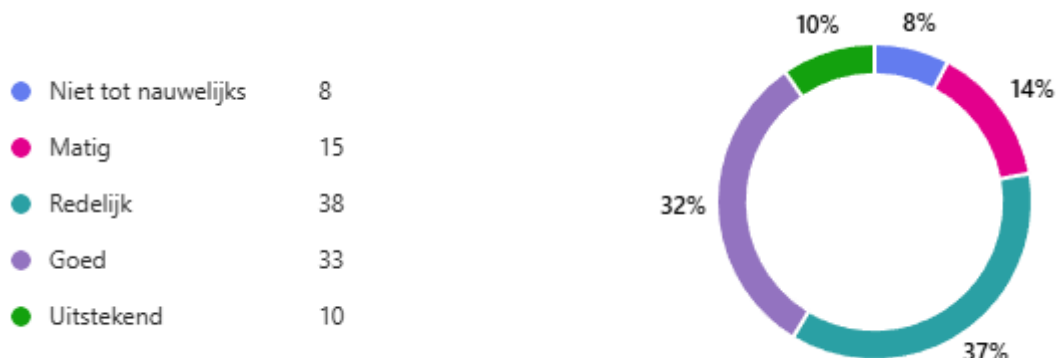
n.v.t.
centrale plek, goed te doen met de trein, kosten voor auto/reistijd beter vergoed
Eerst in de rc
Meer informatie wat het precies inhoudt
Meer kennis van de organisatie.
Zie punt 4
loon
nvt
Meer focus op het belang van het personeel en de problemen die er in het bedrijf bestaan
Niets
Ook dit is een egoïstisch antwoord, maar ik zou niet iets weten wat mij over zou kunnen halen.
Niets
Duidelijkheid vooraf wat in grote lijnen de rol van een Or is en welke rol ik daar in zou kunnen spelen. Nu veelal regionale uitvoering
n.v.t
Niets
geen
Aanbeveling van collega's.
Niets
Niets
Geen stimulans
Zoals hierboven
Geen
Eigenlijk niks omdat ik die behoefte niet heb
Geen verplichting tot vakbond en meer betrokkenheidsgevoel.
niks
geen idee
Niets
Als mensen mij vragen me kandidaat te stellen.
Geen

Wil het bedrijf eerst beter leren kennen. Ik heb nog onvoldoende overzicht over alle afdelingen binnen ons bedrijf.
Nvt
Geen punten.
Geen idee
Geen
Meer ruimte in gezinsleven.
Dat er daadwerkelijk wat gedaan wordt met de ingezonden punten
Zonder reorganisatie OR geen lid, wel een OR reorganisatie, dan volgt een aanmelding.
Geen
Meer werken met teams, en niet altijd zover hoeven te reizen
Niets
Zie bovenstaande.
niks
Dat men rekening houdt dat Arriva ook in het zuiden v h land zit
zie3
Momenteel niets.
Niets
Veel langer het vak machinist uitoefenen
Dat ik iets meer werkervaring heb
Waardering
Niets
gevraagd worden door mijn vakbond om op de kieslijst te komen
Workshop wat doet een or
Bij invulling antwoord vraag 3 en 4. Overleg krijgt dan ook meer betekenis voor de werkvloer!
Niet alleen boven in het land vergaderingen.
geen
Als kinderen groot zijn
Zou het niet kunnen benoemen
De enige reden zou zijn als ik gevraagd zou worden.
Andere bestuurder
Als er een eerlijke kans bestaat dat je invloed kunt krijgen op het beleid,dan zou ik overwegen om me kandidaat te stellen.
Niets.
Zie vorige
.
Dan moet de poep wel heel erg de ventilator raken
zeg nooit nooit. maar op dit moment niets. zie antwoord 3
Veel geld
Zie antwoordt bij vraag 3
-
Nvt
vergaderen in midden van het Land

Reis balans waar vergaderingen gehouden worden. Niet alleen aangehoord worden, er moet ook iets mee gebeuren.
Nvt heb er momenteel geen interesse in en heb me er ook niet in verdiept.
Benadering tot de persoon ipv opgeven en dan verkozen worden
Vergadering bijwonen
Goede voorwaarden.
Zie vraag 3
Ik ben niet te stimuleren.
Niets
Onbekend
Mij stimuleren is daarvoor is niet nodig.
iets kunnen betekenen voor personeel
1.000.000 euro
Mogelijk op den duur zie ik wel mogelijkheden
niks
Niet
N.v.t.
Als ik er meer tijd voor vrij zou kunnen maken.
Niet, geen interesse
Zie 4
Niet. Ik bemoei mij liever niet met hoe anderen hun werk dienen uit te voeren
Als ik het gevoel krijg dat ik van toegevoegde waarde zou kunnen zijn.
Betaalde functie van maken
Niets, ik. Vind het nutteloos, iedereen weet wat de problemen
Als ik iets meer ervaring heb
Niets
Dubbele uitbetaling
Duidelijke taakomschrijving
geen idee
N.v.t
Vergaderingen organiseren in de avonden.
Meer tijd.

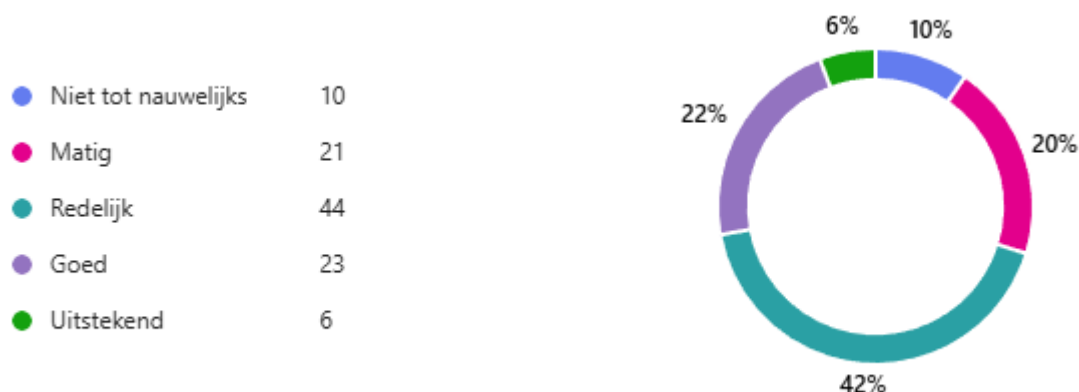
**Vraag 6: Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104



**Vraag 7: Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104



**Vraag 8: Op welke wijze zou jij betrokken willen worden bij de OR als jij je niet kandidaat stelt voor de OR?**

Vraag beantwoord: 95 keer

Regelmatig geïnformeerd worden d.m.v. OR-verslagen en nieuwsbrieven via mail.
Werk in de Regio (Regio Commissie)
Niet
Polls om de mening van collega's te horen.
Inhoudelijk geïnformeerd worden (dat gebeurt al) en meer instemming op onderwerpen mail verkeer
nvt
Zolang er niets veranderd, helemaal niet.
Zoals het nu al gaat, dmv een mail met de notulen van de vergaderingen

Niet
Niet
in een regionaal orgaan van de Mz plaatsnemen
Gelijk aan huidige werkwijze
niet
Ik denk dat ik als S&V medewerker, jonge frisse blik kan zorgen voor verandering.
Door vaker en meer in begrijpelijke taal te worden geïnformeerd over wat er speelt en wat er besloten wordt
Nieuwsbrief, actieve benadering door OR-lid omtrent lopende zaken binnen organisatie
Niet.
Verlag in de mail met betrekking tot de zaken die spelen die in het belang zijn voor het rijdend personeel
Ik vind de nieuwsberichten die we van de OR voldoende om op de hoogte te zijn van het OR werk.
nieuwsbrieven van de OR
meer info krijgen die up to date is.
Regio commissie.
Weet ik niet.
Nieuwsbrieven
Klankbord achterban en het verzamelen van signalen van collega's,
Nvt
We krijgen nu verslagen en dat is fijn. Echter mis je de kern, de inhoud waar ze echt mee bezig zijn.
Geen idee
Ik vind de huidige informatie via de mail
Makkelijker lezen notulen.
Niet
RC/OC in de Regio
Niet
Mail is op zich al prima
Nieuwsbrief
Getekende verslagen en regelmatige updates.
Ik lees verslagen
zie 3
Regelmatig nieuwsbrieven en verslagen. Deze mogen wel wat uitgebreider. Vind ze nu vooral een agenda met klein beetje uitleg.
Niet
Geen mening
Duidelijk zijn waar ze voor staan en wat ze doen

Communicatie
Niet
Er zijn genoeg nieuwsbrieven. Het is niet genoeg duidelijk wat de mogelijkheden zijn om vragen te stellen of om onderwerpen aan te brengen.
Denk niet dat dat kan wegens te hogere besluiten
In principe mag iedereen een OR vergadering bijwonen, dat zou ik misschien nog wel eens doen, en misschien meerderen als deze in de regio zijn.
geen mening
Niet
Polls
Mischien berichten in de nieuwsbrief of in de kantine
Eventueel in toekomst bij werkgroep van de or.
OR Nieuwsbrief kan interessant zijn voor mensen die een inkijkje willen
Ook dit ligt aan de samenstelling van de OR, bij de huidige samenstelling zou ik niks willen betekenen omdat dit wederom verloren energie zou zijn,ze luisteren toch niet!!!!
Ik ben al betrokken bij OR dankzij Regio commissie.
Niet
Niet
ze mogen altijd om mijn mening vragen. ze zullen ook altijd een antwoord krijgen.
E mail en nieuwsbrief
Niet, ik lees de verslagen dat is voor mij voldoende.
Rondvraag naar wat wij als personeel willen.
Nieuwsbrief ontvangen
meer en open communicatie
Via enquête uitvraag bij veranderingen
Dezelfde manier als nu via een mail met wat er besproken is.
Overleg personeel
.
Dat er informatie word gedeeld intern
Zie vraag 3
Verslagen per mail die wij al krijgen vind ik voldoende.
Informatie van vergadering
NVT
Ik heb vis mijn voorzitterschap al contact met de OR.
input vragen vanuit personeel en het bespreken in de OR als dat mogelijk is
-
Geïnformeerd blijven
niet
Ik wil niet betrokken worden
Informatie bijeenkomsten met mondeling toelichting
Geen idee.
Meer en sneller verspreiden van informatie uit de vergaderingen naar de medewerkers
Goede communicatie
Weet niet of OR werk mij meer werkgeluk geeft, ik houd het liever zo.
Misschien toch meer openheid van zaken en resultaten delen.

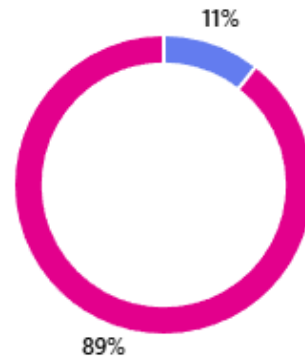
Notulen van vergaderingen geven een goed beeld.
Ik wil niet betrokken zijn, management doet toch wat het zelf wil.
Dmv nieuwsbrieven
Niet
Niet
Op de hoogte gehouden worden van wat er speelt
echte info. geen saaie verslagen waarin eigenlijk niet staat wat er echt gezegd is, maar vervolgens niet op papier komen mag
Geen enkele wijze
Zoals Wilbert ons nu op de hoogte brengt van informatie, uitstekend doet hij dit, Top!
?

## Bijlage 4 analyse enquête gemeente Tytsjerksteradiel

### **Vraag 1: Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld?**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 38

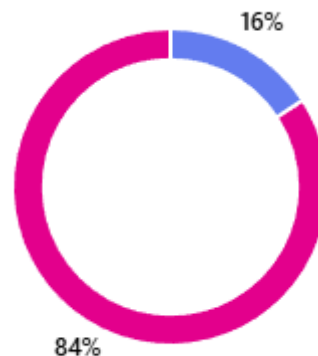
Ja: 4 (11%)  
Nee: 34 (89%)



### **Vraag 2: Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen?**

Meerkeuze vraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 38

Ja: 6 (16%)  
Nee: 32 (84%)



### **Vraag 3: Wat is uw belangrijkste reden waarom u zich wel of niet kandidaat heeft gesteld/ gaat stellen voor de OR?**

Vraag beantwoord: 37 keer

#### **Niet kandidaat gesteld:**

##### Kennis:

- geen goed beeld van wat de OR doet en wat het inhoudt om deel te nemen aan de OR
- Te weinig kennis van zaken
- Tijd, ontbreken van kennis en ontbreken van interesse
- Ik denk dat ik dat niet kan.

##### Werkdruk:

- Niet: Als ik zou worden verkozen als lid van de OR, kan ik minder uren aan de werkzaamheden die bij mijn functie horen besteden.
- Het is druk met de reguliere werkzaamheden. Een combi met de OR zie ik niet zitten.

##### Functie:

- Ik vind dat lastig vanwege mijn leidinggevende functie. Ik ben in het verleden (bij een andere gemeente) wel lid geworden van de (toen nog) MZC en heb daar de transitie naar de OR actief meegemaakt en vormgegeven. Vervolgens ben ik daar voorzitter van de eerste OR geworden.
- Voelt dan als '2-petten', zowel lid van MT als lid OR.
- Conflicterende functie
- Gezien de uitoefening van mijn functie vind ik dat niet passend.

- Geen tijd door drukte in eigen functie
- Al veel jaren achter de rug in de OR bij andere gemeenten. Ik wil me nu op de vak inhoud richten.
- Werkzaam bij HRM-PSA, waardoor je vaak al betrokken ben bij voorstellen richting OR. Lastig om de rollen werknemer en werkgever te scheiden.
- Als bestuur secretaresse werk ik voor het bestuur/directie. Dat vind ik niet te rijmen.
- Nog niet zo lang in dienst, vanwege mijn functie niet handig

#### Tijdsinvestering:

- De tijd nodig voor het op goede wijze vervullen van een OR-lidmaatschap.
- Tijd, ontbreken van kennis en ontbreken van interesse
- Ik ben net gestart met een nieuwe functie. Mijn tijd en energie ga ik eerst hierin steken.
- De tijd die erin gaat zitten naast de huidige werkload/werkzaamheden. En niet goed weten wat de OR precies doet. Een ver-van-mijn-bed-show.
- Tijdgebrek, kost ook te veel tijd voor het team.
- De tijd die het kost. Ik heb de weinig uren om daarvan ook nog een deel te besteden aan de OR
- Te druk met eigen werkzaamheden (is maar 1 FTE voor mijn specifieke functie, kan werkzaamheden niet verdelen met collega's)
- Ik heb gemerkt bij collega dat het veel tijd in beslag neemt naast de werkzaamheden die je al hebt.
- Het kost meer tijd dan ervoor staat. Heb het van dichtbij meegemaakt omdat ik de OR-uren van collega heb opgevangen

#### OR structuur:

- Niet, Omdat er met de verkiezingen op een ouderwetse manier de stemmen worden geteld. Er wordt niet gekeken naar wie de meeste stemmen heeft
- Niet het idee dat de OR invloed heeft

#### Overig:

- Geen interesse
- Ouderdom ;)
- Het lijkt me veel gedoe
- Geen echte reden, dat het niet bij mij past
- Ik denk niet dat ik hier geschikt voor ben.
- Ligt mijn interesse niet

#### **Wel kandidaat:**

- (Wel) Het lijkt me leuk om meer betrokken te zijn bij de organisatie, anders dan in mijn reguliere functie.
- Omdat ik graag wil bijdragen aan een gezonde organisatie met medewerkers die zich gezien en gewaardeerd voelen.
- Omdat ik het belangrijk vind dat collega's eerlijk behandeld worden en van zowel werkgever als werknemer voldaan wordt aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgesteld.
- Ben pas begonnen als werknemer bij de gemeente Tytsjerkstradiel. Voor de toekomst zou ik me best kandidaat willen stellen omdat je veel van de organisatie leert en het is zeer leerzaam voor jezelf goed voor de eigen ontwikkeling
- Ik heb mij kandidaat gesteld omdat ik door mijn collega's werd aangesproken dat zij dachten dat ik wel geschikt ben. Ik mij toen verdiept in wat de OR inhield en dat paste prima bij mij en leek heel interessant,

#### **Vraag 4: Wat houdt u tegen om uzelf kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 36 keer

##### **Geen kandidaat:**

###### Kennis:

- Niet het idee dat de OR invloed heeft.

###### Werkdruk:

- Nog meer taken erbij.
- Te druk met eigen werkzaamheden (is maar 1 FTE voor mijn specifieke functie, kan werkzaamheden niet verdelen met collega's).
- Mijn werk, er is dan meteen een vervolgvraag: hoe komt het met onze uren en werkverdeling.
- Ben 1-pitter en vervanging van uren is niet gemakkelijk, werk blijft dan liggen.

###### Functie:

- Zie antwoord op vorige vraag. Ik vind dat leidinggevenden een taak hebben aanvullend op de taken van de OR. Verder committeer je je als leidinggevende ook aan de besluiten van Directie en MT, terwijl die soms haaks kunnen staan op de belangen van een OR.
- Onafhankelijkheid functie komt in gevaar.
- Omdat ik het niet passend vind bij de functie die ik doe.
- De eerdergenoemde reden, maar mijn fulltime functie(inhoud) biedt ook geen ruimte voor een nevenfunctie qua uren.

###### Tijdsinvestering:

- Ik heb begrepen dat je voor de uren (één dag per week) 'vrijgespeeld' wordt van de werkzaamheden die bij je functie horen. Dat zou voor mij betekenen dat ik 3 dagen per week met mijn functie bezig ben en dat vind ik te weinig. Ik denk ook dat ik deze werkzaamheden leuker vind dan de werkzaamheden bij de OR.
- Op dit moment de intensiteit van het OR-lidmaatschap.
- De tijd die erin gaat zitten naast de huidige werkload/werkzaamheden.
- Kost tijd en energie die dan niet meer in mijn team worden besteed.
- Tijd.
- De tijdsdruk, maar ook de verwachting dat ik inhoudelijk niet voldoende kan bijdragen.
- De privé tijd die het neemt om je overal goed in te kunnen verdiepen zodat je weet waar je het over hebt. Met 2 kleine kinderen is dit voor mij niet haalbaar.
- Past niet bij mij en denk dat het veel tijd neemt.

###### Overig:

- Nog maar korte werkervaring bij deze gemeente.
- Zie 3.
- Zie hierboven
- Niet de juiste eigenschappen
- Voornamelijk het ontbreken aan interesse
- Geen interesse
- Ik ben pas 3 maanden in dienst, dus ik vind het nu nog te vroeg.
- Zie hierboven
- Ouderdom ;)
- Zie vraag 3.
- Zie 3
- Was nog geen werknemer
- Zie antwoord vraag 3

- Zie antwoord 3
- Mijn interesse
- Zie 3
- Zie vraag 3

**Wel kandidaat:**

- N.v.t.

**Vraag 5: Wat zou u stimuleren om de stap te maken om uzelf wél kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 34 keer

Informatievoorziening:

- Meer informatie of beeld bij wat de OR doet en wat het betekent als je lid bent.
- Daadwerkelijk zichtbare beslissingsbevoegdheid.
- Duidelijke voorwaarden en mogelijkheden communiceren m.b.t. uren en combineren twee functies.

Beeldvorming:

- Duidelijker beeld van wat de OR precies doet. Misschien dat ik dan beter kan beoordelen of het klopt dat de werkzaamheden die bij mijn functie horen leuker zijn, of dat ik er helemaal naast zit.
- Wellicht ontwikkelingen in de werksfeer.

Verkiezingen:

- Andere manier van stemmen, en om de drie jaar oude leden eruit en nieuwe leden erin.

Tijd:

- Betere tijdsverdeling zodat mijn collega's niet te zwaar belast raken door mijn keuze.
- Vervanging op mijn eigen functie en letterlijk afschaling van taken en verantwoordelijkheden daarin.
- Vrije tijd extra.
- Als de kinderen ouder zijn wil zou ik mezelf wel kandidaat willen stellen.
- Extra FTE's beschikbaar stellen voor mijn functie, zodat er lucht ontstaat om OR-werkzaamheden erbij te kunnen doen.
- Eventueel vervanging op de werkvloer.
- Ruimte/tijd om dit te doen.

Geen stimulans:

- Niets
- Die stap zal ik niet snel zetten.
- Niets; ik heb geen stimulans nodig. Ik vind het werk van een OR belangrijk en nuttig, maar kan daar gezien mijn functie (mijns inziens) niet actief bij betrokken zijn. Wel stimuleer ik collega's deze stap te zetten, omdat het OR-lidmaatschap je heel veel brengt en een organisatie beter doet leren begrijpen.
- Niets.
- Geen, zie hierboven
- N.v.t.
- Niks, heb momenteel de ambitie niet.
- Geen motivatie nodig dit in het kader van de wal keert het schip.
- Niets.
- Nvt.
- Dat weet ik niet goed.

- Geen.
- Dat weet ik niet precies.
- Niet meer mogelijk.
- Weet ik niet.
- Niets.
- In mijn geval niet van toepassing.

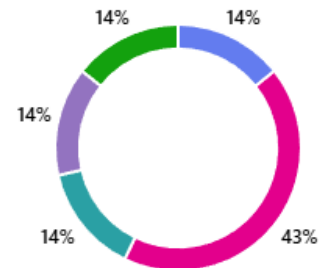
In overweging nemend:

- Mocht ik na mijn eerste jaar een vaste aanstelling krijgen, dan zou ik het serieus gaan overwegen.
- Heb ervaring bij andere werkgever dus intrinsieke motivatie is er wel.
- Als ik een andere functie zou hebben, zou ik best in de OR willen. Maar ik vind mijn werk leuk, dus een andere functie zit er niet in.

**Vraag 6: Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 7

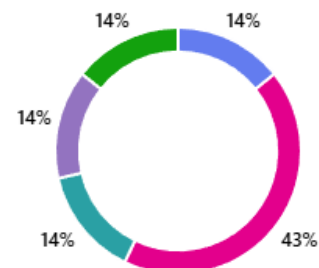
● Niet tot nauwelijks	1
● Matig	3
● Redelijk	1
● Goed	1
● Uitstekend	1



**Vraag 7: Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 7

● Niet tot nauwelijks	1
● Matig	3
● Redelijk	1
● Goed	1
● Uitstekend	1



**Vraag 8: Op welke wijze zou u betrokken willen worden bij de OR als u zich niet kandidaat stelt voor de OR?**

Vraag beantwoord: 37 keer.

Verslag/ nieuwsbrief:

- Via een periodiek verslag/nieuwsbrief.
- Regelmatig via een nieuwsbrief waarin staat waar de OR zich mee bezig houdt enz.

- Nieuwsbrief, zichtbaarheid en toegankelijkheid leden voor een praatje
- Af en toe een nieuwsbrief zou ik leuk vinden
- Nieuwsbrief
- Informatie via intranet zoals notulen of besproken onderwerpen.
- Een periodieke nieuwsbrief met informatie.
- Op de hoogte gehouden worden van wat er speelt
- Een nieuwsbrief zou fijn zijn
- Inlezen van verslagen en voortgang ontwikkeling

#### Update intranet:

- Beter op de hoogte gehouden worden van waar de OR zich mee bezig houdt. Bijvoorbeeld middels (duidelijke) updates via Tdielt.
- Als medewerker regelmatig een e-mail met de zaken die in de OR spelen en wat de OR heeft gedaan en doet.
- Belangrijk nieuws via T-dielt, ander nieuws via Yammer of eigen pagina.
- Bericht op intranet
- Per mail en via T-dielt
- Geïnformeerd blijven wat de OR doet
- Relevante berichtgeving op het intranet.
- Info op website is afdoende.
- Bericht op T-dielt of via de mail.
- Via info op intranet, mis handig vinden wanneer vergaderingen te zijn en terugkoppeling of nieuwsbrief
- Berichtgeving op intranet over waar de OR mee bezig is en welke besluiten genomen zijn.
- Intranet met 1x in de zoveel tijd een korte update waar OR mee bezig is.

#### Participatie:

- Mee stemmen met belangrijke beslissingen binnen de organisatie
- De OR zou halfjaarlijks een bijeenkomst voor de medewerkers kunnen organiseren. Goed voor de binding én het 'smoel' geven van de OR.
- Het invullen van enquêtes of het geven van advies
- Meer informerend, wat speelt er? Misschien ook soms een raadpleging wat moet er gedaan worden? Gekozen worden?
- Tav manier van advisering of op bepaalde inhoudelijke thema's (die niet conflicterend zijn) zou ik best mee willen denken.
- Klankbordgroep oid
- Geïnformeerd en geraadpleegd worden.

#### Niet:

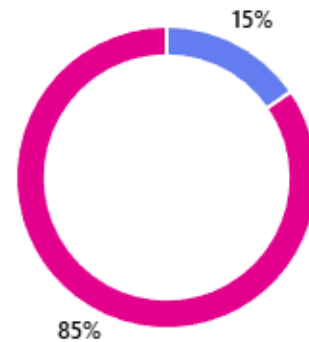
- Geen interesse
- Niet
- Niet
- Nvt
- Ik heb mij vooreerst niet verdiept in mogelijkheden hiertoe.
- Niet
- Niet

## Bijlage 5 analyse enquête gemeente Achtkarspelen

### **Vraag 1: Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld?**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

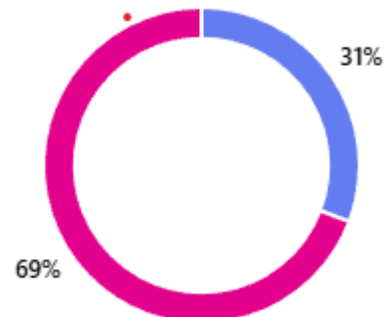
Ja: 2 (15%)  
Nee: 11 (85%)



### **Vraag 2: Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen?**

Meerkeuze vraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

Ja: 4 (31%)  
Nee: 9 (69%)



### **Vraag 3: Wat is uw belangrijkste reden waarom u zich wel of niet kandidaat heeft gesteld/ gaat stellen voor de OR?**

Vraag beantwoord: 13 keer

#### **Niet kandidaat gesteld:**

##### Kennis:

- Droge en moeilijke materie.

##### Werkdruk:

- Extra verplichtingen en tijd.
- Te druk met mijn werkzaamheden.
- Niet te combineren met mijn dagelijks werk.
- Ik zou het te druk vinden om naast mijn reguliere werkzaamheden de verantwoordelijkheid te dragen voor nog een extra takenpakket.

##### Functie:

- Ik werk binnen het team HRM en vindt het vanuit mijn rol niet zuiver om dan in de OR te gaan. Soms heb je informatie vanuit de OR die je niet met het team HR kunt delen, maar ook andersom. Dus de dubbele petten houden mij tegen.
- Rolzuiverheid.

##### Tijdsinvestering:

- Tijd.

##### Overig:

- Ik heb het nu niet gedaan omdat ik zwanger ben en de combinatie reguliere werkzaamheden/OR en een jong gezin niet zie zitten. Als de kinderen ouder zijn (basisschoolleeftijd) dan ga ik overwegen mij aan te melden voor de OR.

**Wel kandidaat:**

- Ik zie het belang van de OR heel goed in. Het is ook een goed controlemiddel en je bent ook op de hoogte van wat er in de organisatie speelt.
- Wel kandidaat stellen, omdat naar mijn mening een Ondernemingsraad in een organisatie een belangrijke rol (kan) spelen.
- Ik vind de OR belangrijk en zou hierin wel mee willen praten als dat nodig is. Maar als er genoeg andere kandidaten zijn, zie ik het niet zitten om aan een verkiezing mee te doen.
- Ik wil graag meepraten over de ontwikkelingen in de organisatie en iets willen betekenen voor de collega's in de organisatie, rechtvaardigheidsgevoel.

**Vraag 4: Wat houdt jou tegen om jezelf kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 13 keer

Werkdruk:

- De werkdruk die oploopt. Mijn team moet eerst op de rit na ontvlechting.

Functie:

- Dubbele pet: HR-rol vs. OR-lid.
- Rolzuiverheid.

Tijdsinvestering:

- Tijd en geen behoefte aan overleggen.
- Te veel uren wat ten koste gaat van je eigen werk daarnaast lijkt het mij stoffig en moeilijk
- Tijd.
- De tijd die erin gaat zitten (kunnen mijn reguliere taken wel opgevangen worden?) en het 'verkiezingsproces'.
- Ik hoor om mij heen dat teamleiders het vervelend vinden dat medewerkers uit hun team in de OR gaan ivm de tijdsbesteding.

Overig:

- N.v.t.
- Op dit moment zijn gebeurtenissen in het verleden nog te vers.
- Werk nog niet lang genoeg bij de gemeente
- Zie punt 3
- Zie hierboven

**Vraag 5: Wat zou jou stimuleren om de stap te maken om jouzelf wél kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 13 keer

Organisatie:

- Een aantal wijzigingen in de organisatie.

Werkdruk:

- Goede opvang van reguliere taken. Noodzaak (als een ander het niet doet, wil ik wel).
- Zekerheid dat het dagelijks werk goed kan worden opgevangen.

Tijd:

- Extra uren.
- Meerdere collega's op mijn functies.
- Meer informatie over de tijdsbesteding.

Geen stimulans:

- Niks
- N.v.t.
- Niks
- Op dit moment is er niets dat hier verandering in zou brengen.
- Zie antwoord vraag 3

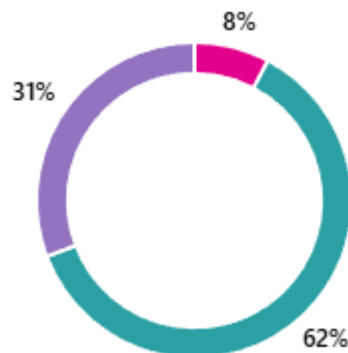
In overweging nemend:

- Mocht ik intern een andere functie krijgen, zou ik het zeker overwegen. Maar voor nu werk ik met veel plezier binnen het HR-vakgebied.

**Vraag 6: Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

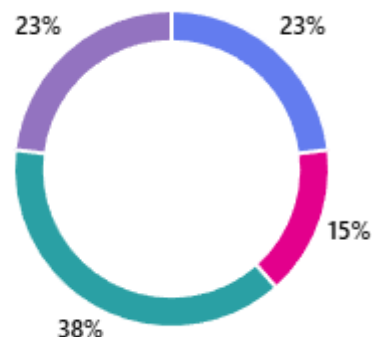
● Niet tot nauwelijks	0
● Matig	1
● Redelijk	8
● Goed	4
● Uitstekend	0



**Vraag 7: Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 13

● Niet tot nauwelijks	3
● Matig	2
● Redelijk	5
● Goed	3
● Uitstekend	0



**Vraag 8: Op welke wijze zou jij betrokken willen worden bij de OR als jij je niet kandidaat stelt voor de OR?**

Vraag beantwoord: 13 keer

Verslag/ nieuwsbrief/ enquête/ intranet:

- Ontvangen van verslagen vanuit de OR. Wat speelt er en wat wordt er zoal besproken.
- Dat we de hoogtepunten krijgen gepresenteerd via een halfjaarlijkse nieuwsbrief.
- Nieuwsbrief o.i.d.
- Vaker nieuwsbrieven, informatie op intranet etc.
- Nieuwsbrief en enquêtes.
- Ik zou wel graag op de hoogte willen zijn van wat er speelt, bijv. middels een nieuwsbrief per e-mail of een bericht op het intranet.

Participatie:

- Vragenlijsten invullen / geïnterviewd worden over bepaalde onderwerpen / updates ontvangen per mail of plenaire sessies.

Anders:

- Ik zou op de hoogte gehouden willen worden, niet alleen door bijv. jaarverslagen maar juist ook op het moment dat zaken spelen. Ook OR-leden kunnen bijvoorbeeld tijdens het teamoverleg lopende dossiers bespreken en input ophalen. Nu is het voor velen toch een soort geest, en weet niet iedereen het fijne ervan.
- Een goede communicatie richting de achterban.
- Communicatie/transparantie over het actuele dossier van de OR.
- Dat de OR ons op de hoogte houdt van wat er speelt, wat ze doen. Dat ze ook input vragen aan werknemers. Eigenlijk gewoon dat ze wat zichtbaarder en meer betrokken zijn.
- Regelmatige terugkoppeling van hetgeen is behandeld en behaald op belangrijke dossiers.

Niet:

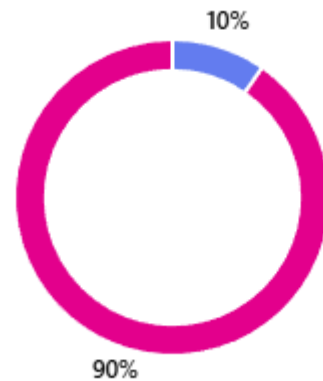
- Daar heb ik niet goed zicht op.

## Bijlage 6 analyse enquête Arriva Nederland BV

### **Vraag 1: Heeft u zich tijdens de laatste OR-verkiezing kandidaat gesteld?**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104

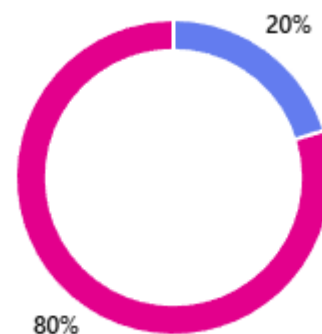
Ja: 10 (10%)  
Nee: 94 (90%)



### **Vraag 2: Bent u van plan zich in de toekomst kandidaat te stellen?**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met ja/nee.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104

Ja: 21 (20%)  
Nee: 83 (80%)



### **Vraag 3: Wat is jouw belangrijkste reden waarom jij je wel of niet kandidaat hebt gesteld/ gaat stellen voor de OR?**

Vraag beantwoord: 103 keer

#### **Wel kandidaat:**

- Ik vind het belangrijk invloed te hebben op de arbeidsomstandigheden van de werknemers. Verder vind ik het belangrijk dat de OR bewaakt dat gemaakte afspraken ook worden nageleefd.
- Ik zit in de OR, het is leuk om je met dingen te mogen bemoeien, en ervoor te zorgen dat werkomstandigheden beter worden.
- Invloed kunnen uitoefenen op beleidszaken binnen mijn organisatie.
- Ik denk nu ik wat langer in het openbaar vervoer zit. Als jonge medewerker meer toekomst gericht kan kijken.
- Zaken veranderen binnen Arriva met oog op de werknemer maar ook de werkgever.
- Betrokken bij veiligheid op de werkvloer.
- Omdat je vanaf de werkvloer invloed kunt hebben op de hele organisatie, daarom ben ik lid geweest.
- Om een impact te kunnen maken, binnen het bedrijf.
- Om het bedrijf vooruit te helpen.
- Mee kunnen praten.
- Op te komen voor de belangen van personeel.
- Interesse in gang van zaken.
- Ik heb dat tot nu toe nog niet gedaan, omdat ik eerst meer werkervaring bij Arriva wilde opdoen. In de toekomst zou ik graag de werkvloer willen vertegenwoordigen in de OR.

- Als je een mening hebt moet je de kans aangrijpen die de werkgever je biedt om die mening officieel te ventileren naar het management.
- Zo goed mogelijk op komen voor je collega's.

### **Niet kandidaat:**

#### Regionaal/ reisafstand:

- Geen centrale plek voor mensen uit limburg zuid. Kosten voor auto qua brandstof worden wel vergoed maar slijtage en onderhoud etc niet.
- Ik vind het belangrijk dat onze regio (Limburg) in de toekomst beter vertegenwoordigd gaat worden.
- Dat de vergaderingen allemaal in Heerenveen eo zijn. Vanuit Heerlen is dat bijna een dagreis!
- Structuur overleg, zou OR per concessie moeten zijn.
- Vergaderingen veel te ver uit de buurt, ben werkzaam in Limburg

#### Toegevoegde waarde:

- OR heeft m.i. weinig toegevoegde waarde.
- Je moet bij voorkeur lid zijn van een vakbond, tevens nauwelijks het gevoel dat OR voor de indirecten opkomen. Alleen directen doen er toe. Zie je ook al hoe de CAO is opgebouwd.
- Kost te veel tijd en het gevoel dat er weinig met gedachtegang wordt gedaan.
- Wil niet energie stoppen in zaken die je toch niet kan veranderen.
- Er zit een beroeps OR, dus op dit moment geen optie. Democratie is ver te zoeken.
- Langdradig.
- Omdat ik zie dat er een vast groepje is dat altijd samen de meerderheid heeft. Dus al zou ik OR lid worden en input geven, blijf ik altijd in de minderheid tenzij ik mijn oren laat hangen naar het vaste klikje! Dus het is verloren energie om hieraan deel te nemen zolang dit klikje in stand gehouden blijft!
- Omdat ik de indruk heb geen verschil te kunnen maken in het vaste groepje wat nu alles bepaalt.
- Omdat ik de indruk heb geen verschil te kunnen maken in het vaste groepje wat nu alles bepaald.
- Het lijkt erop dat de vaste or-klik de dienst uit maakt en weinig waarde hecht aan de Limburgse wensen en belangen.
- Reisafstand en het gevoel van "vechten tegen de bierkaai".
- De indruk is dat de plaats van de kandidaten lijst vaak tussen de al bestaande leden geregeld is.
- Nauwelijks effect, te stroperig orgaan.

#### Kennis/ ervaring:

- Nieuw in het bedrijf.
- Heb dat werk bij mij vorige werkgever gedaan met veel plezier maar het kostte me ook erg veel tijd en energie. En dat wil ik niet meer.
- Ooit in een OR gezeten, en daar werd de relatie met de manager niet beter van.
- Eerder op persoonlijk afgevallen in een soort gelijke groep. Hier heb ik geen zin meer in.
- In verleden al 10 jaar in een OR gezeten bij andere vervoerder/concessie.
- Te complexe materie.
- Weet er nog te weinig van af.
- Te weinig kennis vond ik.
- Vanaf 2007 tot begin 2020 in de OR gezeten (Connexxion), ben sinds december 2025 wegens concessie wisseling in dienst bij Arriva. Moet nog maar paar jaar werken, vandaar dat ik mij in de toekomst niet meer verkiesbaar stel.
- Bij mijn vorige baan genoeg verantwoordelijkheid gehad 20 jaar lang.

- Ik ben reeds bij een vorige werkgever lid geweest van de OR. Super leuke ervaring, maar voor mij hoeft dit niet meer.
- Te weinig info betreft taken en werkzaamheden.
- Op het moment heb ik nog te weinig ervaring- en kennis.

#### Lid onderdeelcommissie:

- Ik ben nu RC-lid, dat wil ik blijven doen.
- Wou eerst ervaring doen in de rc.
- Ben al RC lid.
- Zit al in zoveel commissies.
- Leeftijd, geen gevoel bij OR en ik ben al lid van Regio commissie.
- Momenteel ben ik voorzitter van de Regio Commissie en ben ik de TCO van Limburg noord. Dat is voor mij voldoende, ik heb er wel over nagedacht om in de OR te gaan.

#### Geen interesse:

- Geen interesse.
- Geen interesse.
- Het klinkt heel egoïstisch, maar her is niet iets waar ik mijn tijd en energie in wil steken.
- Geen interesse.
- Geen interesse.
- Geen interesse.
- Geen interesse.
- Geen interesse.
- Heb het momenteel te druk ervoor en teveel andere zaken waardoor het er niet bij past.
- Geen interesse.
- Ik ben machinist geworden om te rijden, niet om te typen en te vergaderen.
- Op dit moment vond ik rust belangrijker na 10 jaar RC/VC werk.
- Ik heb er geen zin in.
- Teveel werk.

#### Functie:

- Ik heb een leidinggevende functie binnen Arriva.
- Druk genoeg.
- In verband met indirecte functie.
- Heb een functie in het management, dit is niet te verenigen met OR werk omdat er soms verschillende belangen zijn.
- Omdat ik simpelweg geen behoefte heb om naast het rijden van treinen. nevenactiviteiten op mij te nemen.
- Omdat ik denk dat ik nog te kort bij Arriva ben.
- Ik werk nog maar 2 jaar bij Arriva. Ik wil eerst mijn tijd en energie steken in mijn werk, ik ben nog volop aan het leren en in ontwikkeling.
- Mijn functie laat een rol in de organisatie niet toe. Dan vooral vanwege de tijd.
- Past mijn inziens niet bij mijn functie.
- Ik was nog niet in dienst.
- Ik ben relatief nieuw, en wil eerst ligging vinden in het team en bedrijf.
- Ben leidinggevende daarom stel ik mij niet beschikbaar.
- Ik werk bij Arriva via Locoflex.
- Ik ben liever uitvoerende in mijn werk dan bepalen wat het bedrijf moet gaan uitvoeren.
- Niet te combineren met het huidige werk als Machinist, ik werk in de late diensten!

#### Faciliteiten:

- Je krijgt er niks voor betaald.

#### Tijd/ overig:

- Ik vind mezelf niet geschikt.
- Leeftijd.
- Nog niet aan toe.
- Tijdsgebrek.
- Niet meer werkzaam.
- Ik hou niet van vergaderen.
- Dat je namens een vakbond moet opereren.
- Tijd.
- Denk niet dat mensen daar blij van worden.
- Tijd.
- Lijkt me niet geschikt voor mij.
- Mijn leeftijd, ik ben bijna 67 jr.
- Geen tijd.
- Tijd.
- Afbouwen carrière.
- Kost teveel tijd.
- De benodigde tijd die het kost.
- Geen tijd voor.
- Zolang eigen belang en poespas (bijvoorbeeld kledingkeuze) belangrijker zijn dan het vertegenwoordigen van het personeel, kan en wil ik geen lid van deze club worden.
- Rust in mijn leven.
- Gaat veel tijd in zitten.

#### **Vraag 4: Wat houdt jou tegen om jezelf kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 103 keer

#### **Wel kandidaat:**

- Dacht dat dit niks voor mij was. Maar nu steeds meer aan het denken om te doen.
- Dat weet ik eigenlijk niet...want het zou best wat voor mij kunnen zijn.
- Geef het wat tijd. Bij de volgende ronde ben ik erbij.
- De volgende rond mag een ander zijn verantwoordelijkheid nemen. Ik vind ook dat zulke posities niet altijd te lang door dezelfde personen bezet moeten zijn.

#### **Niet kandidaat:**

##### Regionaal/ reisafstand:

- Reistijd/voldoening.
- De afstand en het veel reizen.
- Dat de vergaderingen allemaal in Heerenveen eo zijn. Vanuit Heerlen is dat bijna een dagreis!
- Lange reistijd locatie vergaderingen. Daarbij kom je later in de avond thuis en daarna eventueel al vroege dienst.
- Reis Afstanden.

##### Toegevoegde waarde:

- OR organisatie is meer met zich zelf bezig dan met de belangrijke taken
- Tijd die ervoor nodig is en de wijze waarop kandidaten vanuit de bond in volgorde op de lijst worden gezet.
- Er lopen te veel mensen rond in dit land die een mening hebben maar niet weten waar ze het over hebben.
- Niet het gevoel dat je een verschil gaat maken.

- Tijd en gevoel dat het nut heeft.
- Wil geen energie stoppen om te trekken aan een dood paard.
- Kliek vorming, iemand van Zuid Nederland zou nooit in DB terecht kunnen komen, alles is van te voren al geregeld (in kannen en kruiken) met beroepsclubje van 6 a 7 OR leden.
- Inrichting medezeggenschap binnen Arriva niet goed voor personeel. Per regio een OR en vandaaruit een COR. RC voegen niks toe en maakt de OR zwakker. Well slim van Arriva natuurlijk.
- Geen meerwaarde.
- Zie 3, in huidige OR ontbreekt samenhang, betrokkenheid stimuleren door decentraliseren overleg en WOR.
- De houding van de huidige bestuurders houden mij tegen. Valt niet inhoudelijk op niveau mee te praten.
- Door een numerieke minderheid OR LEDEN van Limburg kunnen we geen invloed uitoefenen op het beleid, dit is in handen van een veel te lang zittend kliekje met een ruime meerderheid in de OR en teveel eigen belang, en mijns inziens met een tunnelvisie!
- Zie vraag 3. Om deze reden denk ik dat het geen zin heeft.
- De mogelijke frustratie voorkomen van veel praten, weinig bereiken
- Een hoop gepraat weinig om handen.
- Te weinig effort, te veel gezeik,
- Dat de vergaderingen allemaal overdag zijn, niet te combineren met werk in late diensten.

#### Kennis/ ervaring:

- Weinig ervaring binnen de organisatie.
- Heb het 12 jaar gedaan bij vorige werkgever, tijd voor de jonge generatie om het stokje over te nemen.
- Te complexe materie.
- Tijd en kennis over het bedrijf.
- Onvoldoende kennis.
- Denk dat ik er njet genoeg verstand van heb.
- De precieze inhoud van het werk.
- Heb jn kijjn vorig betoep al veel te lang en verl te vaak tijd in vergaderingen gestoken. Blij dat ik daar vanaf ben.

#### Werkdruk/ functie:

- De huidige werkdruk en dus de gelegenheid om tijd vrij te maken en ik heb de indruk dat een leidinggevende in de OR als niet wenselijk wordt ervaren.
- Neemt teveel tijd in beslag.
- Genoeg werk.
- huidige functie.
- Heb het buiten mijn werk om te druk.
- Heb een functie in het management, dit is niet te verenigen met OR werk omdat er soms verschillende belangen zijn.
- Werk te kort bij Arriva. (Zie vraag 1)
- De werkdruk en de verantwoordelijkheden in mijn functie.
- Past mijn inziens niet bij mijn functie.
- Te druk en teveel andere dingen te doen.
- Voldoende andere verplichtingen RC TCO en mentor-machinist.
- Ik houd mij liever bezig met eigen taken. Bovendien is zorg thuis al druk genoeg om ook nog zorg voor werkgever te dragen.
- Te weinig werkervaring tot nu toe. Ik vind dat je eerst een paar jaar moet mee draaien "in het vel.

- Ben nog niet zo lang in dienst.
- Ik vind het fijn na de werktijden, tijd voor mijzelf over te hebben.

Faciliteiten:

- Geen loon dat er tegenover staat.

Verwijzing vraag 3:

- Zie vraag hier boven.
- Zie vorig antwoord.
- Zie 3.
- Zie vraag 3.
- zie antwoord 3.
- zie 3.
- Bovengenoemde .
- Zie antwoord vraag 3.
- Zie vorige.
- Zie hierboven.
- Zie antwoordt bij vraag 3.
- Zie 3.
- Zie vraag 3.
- Zie punt 3.
- Zie boven.
- Zie voorgaande antwoord vraag 4.
- Zie vraag 3.
- Zie vraag 3.

Geen interesse:

- Mij lijkt het niet leuk.
- Geen interesse.
- Geen interesse.
- Geen interesse.
- geen interesse.
- Geen.
- Geen interesse.
- geen interesse op dit moment. zie antwoord 3.
- Niets.
- Niet.
- ik ben machinist geworden om te rijden, niet om te typen en te vergaderen.
- Geen idee.

Overig:

- N.v.t.
- nvt
- Ik heb niet het karakter en overredingskracht om iets te kunnen betekenen voor de OR.
- ik vind mezelf niet geschikt
- Privé
- Teveel andere hobby's
- Tijdsgebrek
- Nvt
- Leeftijd. nog maar ong 3,5 jaar te gaan tot pensioen
- Ik hou niet van vergaderen
- angst voor tijdgebrek
- Geen tijd
- Tijd

- Teveel tijd kwijt, geen gevoel bij landelijke zaken.
- houdt \*
- Tijd
- N.v.t
- Leeftijd
- geen tijd
- Nvt
- Tijd
- Pensioenleeftijd
- Tijd

**Vraag 5: Wat zou jou stimuleren om de stap te maken om jouzelf wél kandidaat OR-lid te stellen?**

Vraag beantwoord: 101 keer

Informatievoorziening:

- Meer informatie wat het precies inhoudt
- Meer kennis van de organisatie.
- Duidelijkheid vooraf wat in grote lijnen de rol van een Or is en welke rol ik daar in zou kunnen spelen. Nu veelal regionale uitvoering.
- Wil het bedrijf eerst beter leren kennen. Ik heb nog onvoldoende overzicht over alle afdelingen binnen ons bedrijf.
- Workshop wat doet een or.
- Vergadering bijwonen.

Beeldvorming:

- Dat er daadwerkelijk wat gedaan wordt met de ingezonden punten.
- Als er een eerlijke kans bestaat dat je invloed kunt krijgen op het beleid, dan zou ik overwegen om me kandidaat te stellen.

Organisatie/ Structuur/ Verkiezingen:

- Centrale plek, goed te doen met de trein, kosten voor auto/reistijd beter vergoed
- Geen verplichting tot vakbond en meer betrokkenheidsgevoel.
- Zonder reorganisatie OR geen lid, wel een OR reorganisatie, dan volgt een aanmelding.
- Meer werken met teams, en niet altijd zover hoeven te reizen.
- Dat men rekening houdt dat Arriva ook in het zuiden v h land zit.
- Bij invulling antwoord vraag 3 en 4. Overleg krijgt dan ook meer betekenis voor de werkvloer!
- Niet alleen boven in het land vergaderingen.
- Andere bestuurder.
- Vergaderen in midden van het Land.
- Reis balans waar vergaderingen gehouden worden. Niet alleen aangehoord worden, er moet ook iets mee gebeuren.
- Benadering tot de persoon ipv opgeven en dan verkozen worden.
- Duidelijke taakomschrijving.
- Vergaderingen organiseren in de avonden.

Faciliteiten:

- Loon.
- Aanbeveling van collega's.
- Als mensen mij vragen me kandidaat te stellen.
- Meer ruimte in gezinsleven.
- Gevraagd worden door mijn vakbond om op de kieslijst te komen.
- De enige reden zou zijn als ik gevraagd zou worden.

- Veel geld.
- Goede voorwaarden.
- 1.000.000 euro.
- Betaalde functie van maken.
- Dubbele uitbetaling.

Ervaring opdoen:

- Eerst in de rc.
- Veel langer het vak machinist uitoefenen.
- Dat ik iets meer werkervaring heb.
- Als ik iets meer ervaring heb.

Tijd:

- Als ik er meer tijd voor vrij zou kunnen maken.
- Als kinderen groot zijn.
- Meer tijd.

Geen stimulans:

- n.v.t.
- Zie punt 4.
- Nvt.
- Niets.
- Ook dit is een egoïstisch antwoord, maar ik zou niet iets weten wat mij over zou kunnen halen.
- Niets.
- n.v.t.
- Niets.
- geen.
- Niets.
- Niets.
- Geen stimulans.
- Zoals hierboven.
- Geen.
- Eigenlijk niks omdat ik die behoefte niet heb.
- Niks.
- geen idee.
- Niets.
- Geen.
- Nvt.
- Geen punten.
- Geen idee.
- Geen.
- Geen.
- Niets.
- Zie bovenstaande.
- Niks.
- zie3.
- Momenteel niets.
- Niets.
- Niets.
- Geen.
- Zou het niet kunnen benoemen.
- Niets.
- Zie vorige.
- Dan moet de poep wel heel erg de ventilator raken.

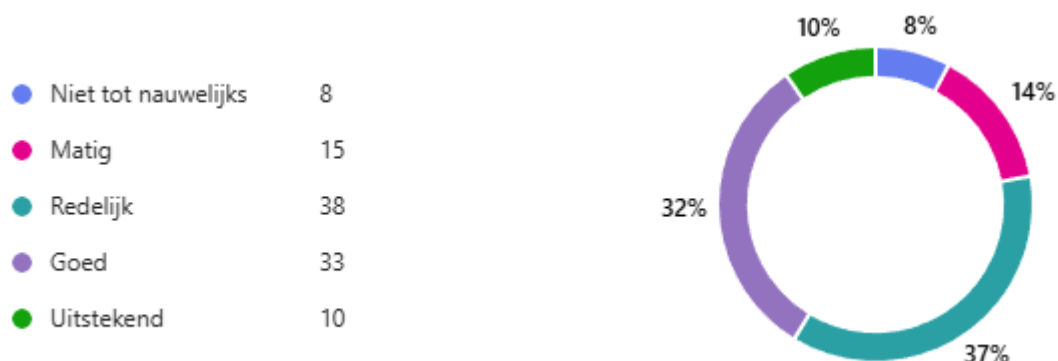
- zeg nooit nooit. maar op dit moment niets. zie antwoord 3.
- Zie antwoordt bij vraag 3.
- Nvt.
- Nvt heb er momenteel geen interesse in en heb me er ook niet in verdiept.
- Zie vraag 3.
- Ik ben niet te stimuleren.
- Niets.
- Onbekend.
- Mij stimuleren is daarvoor is niet nodig.
- Niks.
- Niet.
- N.v.t.
- Niet, geen interesse.
- Zie 4.
- Niet. Ik bemoei mij liever niet met hoe anderen hun werk dienen uit te voeren.
- Niets, ik. Vind het nutteloos, iedereen weet war de problemen.
- Niets.
- Geen idee.
- N.v.t

In overweging nemend:

- Meer focus op het belang van het personeel en de problemen die er in het bedrijf bestaan.
- Waardering.
- iets kunnen betekenen voor personeel.
- Mogelijk op den duur zie ik wel mogelijkheden.
- Als ik het gevoel krijg dat ik van toegevoegde waarde zou kunnen zijn.

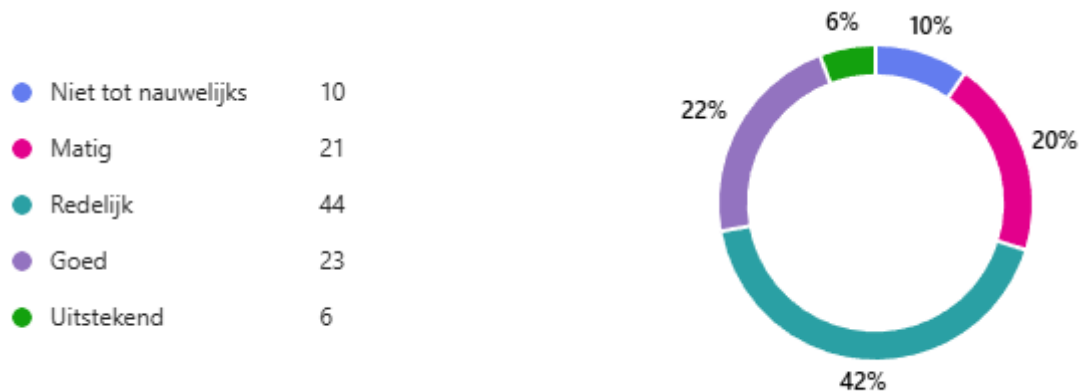
**Vraag 6: Ik ben op de hoogte van wat het OR-werk inhoudt**

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104



### Vraag 7: Ik ben op de hoogte van wat er speelt binnen de OR van mijn organisatie

Meerkeuzevraag te beantwoorden met niet tot nauwelijks/ matig/ redelijk/goed/uitstekend.  
Totaal aantal keer ingevuld: 104



### Vraag 8: Op welke wijze zou jij betrokken willen worden bij de OR als jij je niet kandidaat stelt voor de OR?

Vraag beantwoord: 95 keer

#### Verslag/ nieuwsbrief/ e-mail:

- Regelmatig geïnformeerd worden d.m.v. OR-verslagen en nieuwsbrieven via mail.
- mail verkeer.
- Zoals het nu al gaat, dmv een mail met de notulen van de vergaderingen.
- Gelijk aan huidige werkwijze.
- Door vaker en meer in begrijpelijke taal te worden geïnformeerd over wat er speelt en wat er besloten wordt.
- Nieuwsbrief, actieve benadering door OR-lid omtrent lopende zaken binnen organisatie.
- Verslag in de mail met betrekking tot de zaken die spelen die in het belang zijn voor het rijdend personeel.
- Ik vind de nieuwsberichten die we van de OR voldoende om op de hoogte te zijn van het OR werk.
- nieuwsbrieven van de OR.
- meer info krijgen die up to date is.
- Nieuwsbrieven.
- We krijgen nu verslagen en dat is fijn. Echter mis je de kern, de inhoud waar ze echt mee bezig zijn.
- Ik vind de huidige informatie via de mail.
- Makkelijker lezen notulen.
- Mail is op zich al prima.
- Nieuwsbrief.
- Getekende verslagen en regelmatige updates.
- Ik lees verslagen.
- Regelmatig nieuwsbrieven en verslagen. Deze mogen wel wat uitgebreider. Vind ze nu vooral een agenda met klein beetje uitleg.
- Er zijn genoeg nieuwsbrieven. Het is niet genoeg duidelijk wat de mogelijkheden zijn om vragen te stellen of om onderwerpen aan te brengen.
- Misschien berichten in de nieuwsbrief of in de kantine.
- OR Nieuwsbrief kan interessant zijn voor mensen die een inblikje willen.
- E mail en nieuwsbrief.

- Niet, ik lees de verslagen dat is voor mij voldoende.
- Nieuwsbrief ontvangen.
- Dezelfde manier als nu via een mail met wat er besproken is.
- Dat er informatie wordt gedeeld intern.
- Verslagen per mail die wij al krijgen vind ik voldoende.
- Informatie van vergadering.
- Misschien toch meer openheid van zaken en resultaten delen.
- Notulen van vergaderingen geven een goed beeld.
- Dmv nieuwsbrieven.
- echte info. geen saaie verslagen waarin eigenlijk niet staat wat er echt gezegd is, maar vervolgens niet op papier komen mag.

#### Bericht van de onderdeelcommissie

- Werk in de Regio (Regio Commissie).
- in een regionaal orgaan van de Mz plaatsnemen.
- Regio commissie.
- RC/OC in de Regio.
- Ik ben al betrokken bij OR dankzij Regio commissie.
- Ik heb via mijn voorzitterschap al contact met de OR.

#### Participatie:

- Polls om de mening van collega's te horen.
- Inhoudelijk geïnformeerd worden (dat gebeurt al) en meer instemming op onderwerpen.
- Klankbord achterban en het verzamelen van signalen van collega's.
- In principe mag iedereen een OR vergadering bijwonen, dat zou ik misschien nog wel eens doen, en misschien meerderen als deze in de regio zijn.
- Polls.
- Eventueel in toekomst bij werkgroep van de or.
- ze mogen altijd om mijn mening vragen. ze zullen ook altijd een antwoord krijgen.
- Rondvraag naar wat wij als personeel willen.
- Via enquête uitvraag bij veranderingen.
- Overleg personeel.
- input vragen vanuit personeel en het bespreken in de OR als dat mogelijk is.
- Informatiebijeenkomsten met mondeling toelichting.

#### Niet:

- Niet.
- Nvt.
- Zolang er niets veranderd, helemaal niet.
- Niet
- Niet.
- niet.
- Niet.
- Nvt.
- Niet.
- Niet.
- Niet.
- Niet.
- Niet.
- Niet.
- Ook dit ligt aan de samenstelling van de OR, bij de huidige samenstelling zou ik niks willen betekenen omdat dit wederom verloren energie zou zijn, ze luisteren toch niet!!!!
- Niet.

- Niet.
- NVT.
- Niet.
- Ik wil niet betrokken worden.
- Weet niet of OR werk mij meer werkgeluk geeft, ik houd het liever zo.
- Ik wil niet betrokken zijn, management doet toch wat het zelf wil.
- Niet.
- Niet.
- Geen enkele wijze.

Overig:

- Ik denk dat ik als S&V medewerker, jonge frisse blik kan zorgen voor verandering.
- Geen idee.
- zie 3.
- Geen mening.
- Duidelijk zijn waar ze voor staan en wat ze doen.
- Communicatie.
- Denk niet dat dat kan wegens te hogere besluiten.
- geen mening.
- meer en open communicatie.
- Zie vraag 3.
- Geïnformeerd blijven.
- Geen idee.
- Meer en sneller verspreiden van informatie uit de vergaderingen naar de medewerkers.
- Goede communicatie.
- Op de hoogte gehouden worden van wat er speelt.
- Zoals Wilbert ons nu op de hoogte brengt van informatie, uitstekend doet hij dit, Top!

## **Bijlage 7: Interview met: B. Postma**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Ik denk dat het beeld van de organisatie nog een beetje onwennig is met de nieuwe stijl van deze OR. De OR die recent in mei geboren is. Dat heeft te maken met het verleden en dat we nu dingen anders zijn gaan doen daar moeten organisaties echt nog aan wennen. Natuurlijk staat iedereen er nog wel wat verder van af dan wanneer je in OR zit.

*Wat is de nieuwe stijl volgens jou?*

De nieuwe stijl volgens mij is op het strategisch niveau acteren. En het hebben over het "Wat" en minder over het "Hoe". Waar de OR in het verleden toch vaak de diepte in gingen op stukken en veel te veel over de uitwerking. Nu zitten we toch veel meer op een strategisch vlak. Binnen de organisatie krijg ik dan ook terug, omdat mensen nou spontaan langslopen soms van hé Bernard ik heb er wel oren naar om in die OR de participeren. Vorig jaar was het beeld nog van "Het is lastig, het is moeilijk, het is vervelend, het is gedoe", vind ik wel hoopgevend. Ik hoop ook oprecht dat het toch wel gezien wordt dat het nu een constructieve OR is dat meedenkt.

Dus feitelijk zit de OR in een overgangsvorm.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Met de nieuwe leden erbij hebben we binnen de OR een hele enthousiaste groep die heel erg nieuwsgierig is, die zich echt wil ontwikkelen en daar ook voor open staat. Een OR dat ook iedere keer aangeeft en die echt op een strategisch niveau constructief wil meewerken om de organisatie zo goed mogelijk te laten verlopen. Dat is mijn beeld.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Ik ben bij de OR ben gekomen vanuit participatie in het BHG toen de veiligheidsregio's een OR ontwikkelden voor de brandweer. Toen heb ik daaraan meegedaan en heb me beschikbaar gesteld voor de ondernemingsraad. Dat is geweest rond 2015. Dat is de aanleiding geweest voor mij. Ik vond het ook leuk werk en ik hou ervan om gewoon dingen te regelen, ergens grip op te kunnen hebben en mee te kunnen praten. Maar voornamelijk om dingen te kunnen regelen en dit vooral constructief te kunnen regelen. Vervolgens waren er toen verkiezingen en werd ik binnen Tytjerksteradiel met stemmen verkozen. Omdat we toen in een samenwerkingsverband zaten met Achtkarspelen ben ik op een later moment ook vicevoorzitter geworden. Dat is ongeveer mijn route geweest.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Kennis van de OR is redelijk groot en daar moet je in groeien en onderzoeken. Het is een medezeggenschapsorgaan en je moet in de rol groeien. Met kennis van de WOR ben ik als voorzitter blij met de kennis van een ambtelijk secretaris die de bagage van de WOR meeneemt. Ik wil mij niet in detail verdiepen in de WOR, omdat die kennis elders ligt. Ik probeer OR-leden mee te nemen en ben op zoek naar de ruimte waarin ik mensen meeneem om hun mening te uiten.

Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Het OR-lid krijgt volgens convenant 8 uur en dat is nodig. Dit kan variabel per week zijn. De ene week 12 uur de andere week 6 uur. De OR moet vrijgemaakt worden om kennis te nemen van stukken, kennis om mee te doen in besluitvorming.

*Is dat tijdens werktijd of ook privé-tijd?*

Werktijd, tijd die beschikbaar gesteld wordt door de werkgever. Als voorzitter heb ik nog wel eens contacten buiten werktijden om. In verband met de werk-privé balans zou ik de zaak zakelijk houden.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Dat is op het moment lastig. Dat heeft de maken met de ontvlechting van de gemeenten. Als voorzitter met extra uren is dat onder druk komen te staan, omdat er op onderdelen te weinig wordt geïnvesteerd in het werk.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages "Tijdsbesteding" en "Overleg OR-lid en leidinggevende" voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Ja.

*Wat vind je ervan?*

Daar zijn stappen in te maken. Er is te vaak dat mensen die participeren binnen de OR zelf op zoek moeten naar oplossingen binnen hen eigen team om de werkzaamheden op te vangen. Dit zou eigenlijk bij de TM moeten liggen. Of dat OR-leden hetzelfde blijven doen in minder tijd.

*Wat zou hierin een oplossing kunnen zijn?*

Een oplossing zou zijn om vanuit het MT een goed gesprek aan te gaan met het MT om met pragmatische oplossingen te komen om de achtergelaten werkzaamheden anders op te vangen, als de werkzaamheden van het teamlid door de rol van een OR-lid veranderd.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

## **Bijlage 8: Interview met: J. Melessen**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

De OR hoort net als de bestuurder de belangen van de organisatie voorop te stellen. Met de insteek dat de OR ook kijkt naar de medewerker. De OR kijkt naar het algemene belang van de organisatie en niet naar het individuele belang.

Er zijn bepaalde instrumenten zoals het adviesrecht, instemmingsrecht en daarnaast 1 x per jaar een art. 24 overleg met de bestuurder om als vertegenwoordiging van de medewerkers mee kunt denken in het belang van de organisatie.

Het is daarmee een belangrijk orgaan binnen de organisatie om tot afwegingen, belangen en besluitvorming te komen. De keuzes dienen altijd in het belang van de organisatie te zijn.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Eerlijk moet ik bekennen dat ik niet veel zie van de OR. Er wordt wel het een en ander gedeeld vanuit de OR. Maar het is niet rechtstreeks wat er met je gedeeld wordt. Wanneer je het wil zoeken dan vind je het wel, maar het is jammer dat er geen directe bijeenkomsten worden georganiseerd. Als medewerker moet je nu zelf meer op zoek in plaats van dat de OR actief naar de medewerker toe gaat.

Hierdoor mis je wat een OR doet of heeft gedaan. Je mist hierdoor het begrip waarom een OR-lid werk heeft en daarmee werktijd van het reguliere werk bij collega's legt.

De OR doet zichzelf te kort door te weinig zichtbaar te zijn. Laat dit letterlijk zien. Kom bij teambesprekingen zitten wat je als OR doet en waar het werk in zit. Maak het daarmee iets persoonlijker, leeft het meer en wordt het onderdeel van de organisatie.

Hoe je je achterban betreft, dat is een belangrijke factor.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je tot die kennis gekomen?*

Door persoonlijke interesse. Ik ben op gegeven moment gevraagd om voor een medezeggenschapscommissie aan de slag te gaan. Toen ik in aanraking kwam met de WOR merkte ik hoe zwaarwegend de onderdelen instemmingsrecht en adviesrecht zijn en welke invloed je kan hebben binnen de organisatie. Wanneer je actief bij kan dragen is dat beter dan vanaf de zijkant wat zeggen en vervolgens niks doen.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben?*

Ik weet voldoende van de OR en wat het inhoudt. Ik stimuleer collega's ook om zich kandidaat te stellen. Het is een verbreding van de kennis van de organisatie en van jouw eigen ontwikkeling.

Goed om een brede blik te krijgen. Je moet goed in tijd worden gecompenseerd. Dat moet goed afgescheiden worden.

Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Per week voor een gewoon OR lid 4 tot 6 uur. Voorzitter 8 tot 10 uur. Daarnaast volwaardig ambtelijke ondersteuning (24 uur).

*Is dat tijdens werktijd of ook privétijd?*

Je ontkomt er niet aan dat je ook wat privétijd investeert. Je doet het niet alleen voor de organisatie maar ook voor jezelf. Logisch dat je eigen tijd investeert. Als je 4 tot 6 uur gecompenseerd wordt in werktijd, mag je verwachten dat een OR lid de helft ervan in eigen tijd doet. Dan laat je ook het commitment zien als OR-lid.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages “Tijdsbesteding” en “Overleg OR-lid en leidinggevende” voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Nee, hier was ik niet van op de hoogte.

*Wat vind je ervan?*

Ik vind het aantal uren prima. Het toont dat de organisatie de OR op waarde stelt. Ik vind het gezond dat een OR-lid zelf tijd in de OR stopt. Goed om het met een leidinggevende af te stemmen hoe de werkdruk verdeeld wordt.

Ook goed dat er een mogelijkheid is om op te schalen naar 40 uur, hoewel dit niet altijd mogelijk is.

*Wat zou een oplossing zijn om bestaande werkzaamheden goed onder te brengen wanneer je OR-lid wordt?*

Een pot met geld ter beschikking stellen voor de TM's die OR-leden in de afdeling hebben.

*Hoe zou je dit willen compenseren?*

Wanneer OR-leden regulier werk achterlaten kan er een project opgezet worden om mensen (tijdelijk) in te huren en het achtergelaten werk op te vangen. De pot geld zou dit mogelijk kunnen maken.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

### **Bijlage 9: Interview met: P. van Noort**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

#### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Ik weet uit het verleden dat de OR ging over de opheffing van de gemeente. Directie en college luisteren goed naar de OR. Daarmee kon de OR een substantiële bijdrage leveren. In het dagelijks werk van de gemeente komt de OR aan bod, welke systemen zijn er, welk beleid is er en daar kan de OR een bijdrage leveren. De directie kan en moet er goed naar luisteren. Het beste is als de OR vertegenwoordigd is uit alle geledingen. De OR betekent ook nieuwe contacten voor je.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Heb ik weinig beeld van. Ken enkel de voorzitter. Ik weet niet wat de OR precies doet.

#### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Ik had de kennis over de wettelijke achtergronden van de OR, omdat ik zelf in de OR heb gezeten. Dat is weggezaakt, omdat ik sinds 2019 niet meer in de OR zit. Ik wist de rol van de OR, bestuurder en o.a. het initiatiefrecht.

Voorzitter van de OR was een ambtenaar en vond het fijn dat de voorzittersrol niet de gemeentesecretaris was.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben?*

Vind het belangrijk dat de OR een rondje doet binnen de organisatie om meer te weten wat er speelt om zaken verder te brengen.

Op de softe kant informeren. Dit kan informeel via gesprekjes. Maak het niet te formeel. Iedereen van de OR heeft de taak om informatie op te halen, dus de OR moet juist informatie ophalen.

Het is belangrijk dat OR wat op de hoogte zijn van de wettelijke regelingen.

Ik zou graag op de hoogte worden gebracht wat de OR momenteel doet. Ik moet hiervoor erg zoeken. De OR mag hier een actievere rol in spelen. Via mail, stand van zaken of nieuwsbrief. Ik merk er nu weinig van.

*Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Mail, nieuwsbrief is voor mij voldoende.

#### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

8 uur per week.

*Is dat tijdens werktijd of ook privé-tijd?*

Werk-tijd.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Dat is lastig. De uren die je erin steekt moet gecompenseerd worden met het reguliere werk. Dan moet iemand anders die 8 uur oppakken. Dit mag geen extra belasting worden.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages "Tijdsbesteding" en "Overleg OR-lid en leidinggevende" voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Nee.

*Wat vind je ervan?*

Hij klinkt redelijk.

*Niet overal is het even makkelijk om regulier werk over te hevelen naar andere collega's. Heb jij een idee wat een oplossing hierin zou kunnen zijn?*

Dat is tijdelijke inhuur (extern) voor de meer routinematige klussen. Waar het minder belangrijk is is dat de kennis beschikbaar is/ blijft. Als het OR-lid weer terugkomt moet het ook geen probleem zijn en moet het OR-lid weten wat er in de tussentijd is gedaan.

Of er komt een specifiek project ter vervanging van die uren.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

## **Bijlage 10: Interview met: R. van der Laan**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Een OR behartigt de belangen van de werknemers door in overleg te gaan met de directie over de beslissingen die moeten worden genomen. Als OR-lid kan je invloed uitoefenen over de beslissingen die worden genomen. De OR is eerder op de hoogte van het beleid dan de rest van de organisatie.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Hetzelfde. Dat je de belangen van de werknemers behartigt. Mijn algemene beeld komt overeen met de huidige OR. Dit kreeg ik terug van de voorzitter, AS en het intranet.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Ik denk dat het goed is dat ik een cursus volg waarin mijn rol, taken en plichten duidelijk worden. Ik heb verder nog geen kennis van de OR, behalve dan een paar vergaderingen. Het aantal uurtjes dat ik bij de OR ben geweest daar kan ik niet mee zeggen dat ik een volwaardig OR-lid ben.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Ik kijk uit naar de training die ik ga krijgen. Ik ben ook benieuwd naar de boeken die de bestuurder ons heeft gegeven. Ik wil graag een OR-lid zijn waarvan de mensen denken dat als er iets is dat ze bij mij aan kunnen kloppen. En ik wil iets betekenen voor de organisatie en de medewerkers. Ik hoop dat ik daar goed tussenin kan zitten en goede beslissingen kan nemen. Dat wanneer iets je wordt voorgelegd dat je weet waar je het over hebt.

### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Je hebt de vergadering an sich, dat is 3 uur per week. Ik heb begrepen dat er 8 uur in totaal voor staat. Ik heb nog niet het gevoel dat ik die tijd ervoor nodig heb gehad. Dat komt misschien door de onderwerpen die nog niet heel complex zijn geweest. Ik kan op dit moment het allemaal snel doornemen en de stukken goed voorbereiden. Ik vind het moeilijk om een inschatting te maken. Daar zit ik nog te kort voor in de OR.

*Is dat tijdens werktijd of ook privétijd?*

Dat maakt mij niet uit. Dat mag ook privétijd zijn. Omdat ik het belangrijk genoeg vind.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Dat is goed verenigbaar. Ik heb nog 2 collega's waar er veel overlap is in ons werk. Ik heb de mogelijkheid gekregen om de tijd te besteden aan de OR. Binnen het team is de mogelijkheid om

mijn taken te verdelen binnen het team, omdat er ruimte is om te schuiven. Het is wel druk, maar ik ervaar het niet als werkdruk. Ik hou er zelf ook wel van om het druk te hebben.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages “Tijdsbesteding” en “Overleg OR-lid en leidinggevende” voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Ja, behalve de uitbreiding van 40 uur.

*Wat vind je ervan?*

Dat is wel ok. Daar mogen we heel blij mee zijn.

*Je hebt zojuist iets verteld over hoe het geregeld is binnen jouw team wat betreft overhevelen van het reguliere werk. Dit voorbeeld van hoe het komt niet binnen elk team voor. Heb jij een idee wat een oplossing hierin zou kunnen zijn?*

Uiteindelijk is een oplossing om het werk wellicht op te plussen. Ik kan niet inschatten hoe druk iemand anders het heeft. Wanneer iemand voor 100% wordt ingezet voor eigen uren, wordt dat lastig. Ik moet het antwoord schuldig blijven.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

## **Bijlage 11: Interview met: S. Kort**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

De OR is een belangrijk orgaan met daarin mensen die binnen de organisatie zichtbaar zijn. Het liefst met mensen die verspreid zijn vanuit de organisatie en het belang van de medewerkers in het oog houden. Een OR die goed communiceert naar de collega's over wat er speelt, besproken is, besloten wordt en wat er op de agenda staat.

*Gebeurt dat voor jou op dit moment voldoende?*

Op dit moment heb ik te weinig inzicht in wat de OR doet. Hier heb ik te weinig van gezien.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Ik heb niet echt een beeld. Ik ken 2 mensen uit de OR. Dat zijn directe collega's van de afdeling. Verder heb ik er geen gevoel bij.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR? En hoe ben je tot die kennis gekomen?*

Zoals eerder gezegd is mijn kennis over de OR vooral waar de OR voor is en voornamelijk het belang voor de medewerkers. Heb bij een vorige werkgever een sollicitatiegesprek gehad om bij de OR te komen. Ben er voor mijn werk een paar keer mee in aanmerking gekomen. Dit was vooral bij andere werkgevers. Heb zelf niet hele specifieke kennis van de OR.

Wanneer ik meer informatie zou krijgen, zou ik een beter beeld kunnen krijgen van de OR.

*Wat voor informatie zou je willen krijgen?*

Meer algemene informatie over waar een OR voor is, hoe vaak ze samen komen en waar ze precies over gaan.

*Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Het lijkt mij dat het leuk is dat de OR langs de afdelingen komt. Of dat informatie via T-dielt (intranet) of een mailtje met informatie wordt gedeeld. Face-to-face is wel het leukste.

*Kijk jij regelmatig op T-dielt (intranet)?*

Ja, maar heb niet het idee dat het heel actief gedeeld/ gebruikt wordt.

### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Moeilijk om te beantwoorden. Geen idee wat ze (OR-leden) precies doen of wat het werk van een OR lid vraagt. Kijkend naar mijn eigen werkzaamheden denk ik niet dat ik nu er ruimte voor heb.

*Is OR werk tijd dat tijdens werktijd of ook privétijd moet plaatsvinden?*

Tijdens het functiegesprek voor de OR bij de andere organisatie (gemeente Joure) destijds (ongeveer 4 jaar geleden) stond er wel salaris voor. Wanneer het OR werk boven op de reguliere uren komt, dan zou het wel kunnen.

*Bedoel je daarmee dat wanneer een medewerker een contract heeft van 32 uur en je zou voor 4 uur OR werk doen dat je in totaal naar 36 uur wordt gebracht?*

Ja.

*Is het reel om extra werk te doen boven op het reguliere werk om OR-werk te doen?*

Ja, of het zou binnen reguliere werk moeten vallen. Het moet wel betaald zijn en naar rato.

*Op welke wijze is dat verenigbaar met een reguliere functie?*

Zie bovenstaand antwoord.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages "Tijdsbesteding" en "Overleg OR-lid en leidinggevende" voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Ja, het klinkt bekend.

*Wat vind je ervan?*

De regeling klinkt logisch. Spoort mensen wellicht aan om sneller OR-lid te worden.

Het lijkt logisch om het zo in te richten, want het is lastig om werkzaamheden elders kwijt te kunnen.

*Wat zou een oplossing zijn om bestaande werkzaamheden goed onder te brengen wanneer je OR-lid wordt?*

Aan de ene kant wil je niet het bestaande werk uitkleden. Daarbij heb je je uren nodig voor de OR. Om van mensen te vragen om van 36 contracturen naar 44 te gaan is ook wat veel. Wellicht meer mensen in de OR aannemen om de taken meer onderling te verdelen?

*Dank je voor deelname aan het interview!*

## **Bijlage 12: Interview met: S. Visser**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Mijn idee bij de OR was dat men indirect en direct met de directie van een organisatie mee mocht beslissen en input kan geven aan wat een organisatie wil veranderen of inbrengen.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Een hele fijne groep.

*Waar blijkt dat uit?*

Directie geeft goede beantwoording op vragen en neemt je mee in informatie. Het is eerlijk, iedereen laat elkaar uitspreken en iedereen is open naar elkaar.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Er was een prijsvraag door de OR uitgezet en die heb ik geprobeerd te beantwoorden. Ik heb m niet ingeleverd, want ik wist een aantal vragen niet en had dat opgezocht. Want ik wil wel weten waar het voor is.

Als je tijdens de vergadering agendapunten hebt waarvan ik niet weet wat het is zoek ik uit wat het betekent. Vervolgens kijk ik weer naar de vraag hoe ze het hebben gegeven.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Vind ik heel lastig. Ik doe dit nog niet zo lang en als ik dingen niet weet dan zoek ik dat op. Dan probeer ik de informatie te vinden. Ik vind het lastig aan te geven welke kennis is wil hebben. Ik stel mij open voor alle dingen die op mij af komen en ik zie mijzelf meer als groeiende met kennis die ik gaandeweg opdoe.

### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Er staan 8 uren voor. Als je ergens wat langer in zit en je bent ergens echt mee bezig dan denk ik dat je er automatisch meer tijd in gaat steken.

Ik denk dat wanneer je er echt aandacht aan besteed dat je thuis 4 tot 6 uur kwijt bent.

Soms rol je in dingen die uitgevoerd moeten worden en taken die je als groep verdeeld.

*Is dat tijdens werktijd of ook privétijd?*

Het voelt voor mij niet als werk en thuis de stukken lezen ook niet. Ik ben een informatiedier en mag graag dingen uitzoeken en lezen. Dus daardoor ervaar ik dat niet zo. Het voelt dus niet thuis als een verplichting.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Het is op dit moment prima te doen. Ik heb het besproken met de uitvoerder hoe de uren in te zetten en daar een goede afspraak in gemaakt. Mijn uren worden geclusterd en die worden omgezet in geld (een potje) en dat wordt uitbesteed.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages “Tijdsbesteding” en “Overleg OR-lid en leidinggevende” voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Nee.

*Wat vind je ervan?*

Heel netjes.

*Niet overal is het even makkelijk om regulier werk over te hevelen naar andere collega's. Heb jij een idee wat een oplossing hierin zou kunnen zijn?*

Op dezelfde manier zoals ik dat net heb besproken. En dat zal met een andere uitvoerder niet anders zijn.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

### **Bijlage 13: Interview met: P. Kooistra**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 3 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding

#### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Een onmiskenbare schakel tussen management en medewerkers. Ze zijn onafhankelijk en het is zeer belangrijk voor de medewerkers. Ze gaat in gesprek met de directie.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Volgens mij hebben wij een prima functionerende OR die oprecht bezig is met alle thema's zijn die spelen. Wat transparantie betreft zijn er wel verslagen, maar de verslagen mogen in Jip en Janneke taal waarin beschreven staat wat er besproken en besloten is. Ik denk dat dat meer draagvlak geeft voor het werk wat ze doen en waarom het belangrijk is.

*Één van de beelden die uit de enquête naar voren komt is dat de OR niet het verschil kan maken, een stroperig en langdradig orgaan is. Hoe ervaar jij dit?*

Zo komt het soms wel over, maar dat heeft te maken met besluitvorming en procedures die erbij horen. Ik ken het dus ik begrijp dat wel. Maar ik snap dat mensen dat zo ervaren. Misschien moet de OR meer hun successen vieren, om aan de medewerkers laten zien wat ze hebben gedaan, wat er is besloten en in positieve zin is geslaagd. Nu loopt er veel op de achtergrond en krijg je er weinig van mee.

*Wat zou een OR hieraan kunnen doen?*

Ik denk dat ze in verslaglegging in taal te formeel schrijven. Het mag meer begripvol voor de lezer waardoor het herkenbaar is. De verslagen zijn ze kort en zakelijk. Je moet wel wat kennis hebben wil je weten waar het over gaat. Een nieuwsbrief eens in de zoveel tijd.

*Wat denk jij dat de OR kan doen om zichzelf aantrekkelijker te maken?*

Dat is een lastige vraag. Het is natuurlijk is wat een persoon zelf interessant vindt wil deze zich bij de OR aanmelden. Misschien iets meer laten zien waar ze mee bezig zijn, zodat je meer begrip krijgt. Misschien moeten ze juist uitleggen hoe de procedures in z'n werk gaan, langs welke schijven het gaat zodat het inzichtelijk wordt. Dat kan bijvoorbeeld in een nieuwsbrief.

#### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR? En hoe ben je tot die kennis gekomen?*

Ik heb zelf in een OR gezeten bij een vorige organisatie en heb cursussen gevolgd over onder andere de WOR. Inmiddels is er wel wat kennis verwaterd en dus op de achtergrond beland.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

In die zin niet, want ik zit niet in de OR en heb ook niet de ambitie om erin te gaan.

*Waarom heb je ambitie niet?*

Dit heb ik bij de vorige werkgever al gedaan en heb dat niet altijd als positief ervaren. Je wordt toch aangekeken wanneer je een besluit neemt dat niet in het voordeel van collega's is. Ik zit momenteel goed op mijn plek en dat is voldoende zo.

Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Geen idee, een paar uur per week buiten je werk om. Dit afhankelijk van de casussen die je hebt lopen.

*Is OR werk tijd dat tijdens werktijd of ook privétijd moet plaatsvinden?*

Beide. Je zal er wel privé tijd in moeten steken. Daar ontkom je niet aan, want het hoort bij de functie.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Dat kan prima. Je wordt er voor vrij geroosterd als dat nodig is en dat valt prima te combineren. Het hangt misschien af van de functie die je hebt. Als machinist moet dat in ieder geval prima kunnen.

*Is er nog iets wat jij zou willen toevoegen?*

Nee.

*Dank je voor jouw deelname aan het interview!*

#### **Bijlage 14: Interview met: R. Heijkens**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 3 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding

#### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Het beeld is dat ik had verwacht dat er meer en sneller te bereiken zou zijn. En dat het niveau wat hoger zou liggen. Het tempo blijft vaak achter. Vanuit het bedrijf kreeg ik het gevoel dat het meer een moetje was dan dat er iets mee gebeurt.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Eerder gezegd hou ik er niet zo veel van bij. Geen idee wat er speelt en waar ze zich mee bezig houden. Af en toe krijg ik iets mee over de cao-onderhandelingen, maar dat staat los van de OR.

*Één van de beelden die uit de enquête naar voren komt is dat de OR niet het verschil kan maken, een stroperig en langdradig orgaan is. Hoe ervaar jij dit?*

Ja, dat ervaar ik ook zo. Wanneer je met gerichte vragen komt richting bijvoorbeeld een bestuurder, dan verwacht ik er inhoudelijk meer van dan wat ik tot nu toe heb ervaren.

*Wat zou een OR hieraan kunnen doen?*

Het lastige is dat je afhankelijk bent van de OR-leden die erin zitten. Daarmee dus ook van de kennis en kwaliteit van de mensen die erin zit. Je kan proberen om via een cursus de kennis kan vergrootten.

Hoe tastbaarder het OR-werk voor de collega's is, hoe meer mensen zich zullen aansluiten in de toekomst. Dat vermoed ik. Collega's ervaren het als een politiek spel en het duurt te lang. Er moet gecommuniceerd worden wat de OR doet en wat ze voor elkaar hebben gekregen.

*Wat denk jij dat de OR kan doen om zichzelf aantrekkelijker te maken?*

Ik heb de indruk dat de OR op de werkvloer wat onzichtbaar is. Soms benaderen OR-leden collega's persoonlijk. Voor mij was het toen pas dat ik erover na ging denken om te kijken of je bij wil dragen. Anders is het een onzichtbaar orgaan waarbij je niet weet of zij het verschil gaan maken.

#### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR? En hoe ben je tot die kennis gekomen?*

Toen ik er destijds aan begon had ik nul kennis. In grote lijnen weet ik ongeveer wat het is. Dat betekent dat je mee mag praten over bedrijfslijnen en daar heb je inspraak op. Je spreekt met een bestuurder. In overleg met de secretaris destijds heb ik begrepen dat er meer aan hangt en wat van meerwaarde van de OR is/ kan zijn. De OR is een serieuze aangelegenheid.

De afstand is een probleem voor een landelijk bedrijf. Een centrale vergaderplek is niet gegarandeerd en dat is een serieuze drempel voor personeel om mee te doen in de OR.

*Welke theoretische kennis heb je over de medezeggenschap bijvoorbeeld kennis van de WOR en of processen?*

Mijn kennis is nooit op het punt gekomen van topniveau. Ik zou mijzelf inschatten als iets meer dan een beginner, omdat ik het meegemaakt en heb ervaren. Ik zou nu met een andere houding aanschrijven, omdat ik beter weet wat ik kan verwachten en meer in processen denken in plaats van jouw verhaaltje doen.

Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

2 x per maand een hele dag zou ik prima vinden. Zo kan je vaart achter de zaak houden. Als het bedrijf niet om je heen kan, dan moet je wel die tijd eraan spenderen.

Als je het hebt over de uren die je moet spenderen dan is het naast de dag die je aan de OR besteed ook nog 4 uur aan reistijd. Dat wordt erg veel. Daarnaast moet je je eigen werk op de trein ook oppakken en rekening houden met de rij- en rusttijden.

*Is OR werk tijd dat tijdens werktijd of ook privétijd moet plaatsvinden?*

Ik vind het grotendeels wel onder werktijd vallen. Het is werk gerelateerd. Anderzijds sta ik er wel zo in om een verdieping te maken. Dat het ook deels in privétijd gebeurt hoort er bij. Voor mij zou het 80% werktijd zijn en 20% privétijd. Je kan niet alles tijdens werktijd doen.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Je wordt vrij geroosterd om naar de OR te mogen. Dus dat is goed geregeld alleen kom je in de knoei wanneer je er lang voor moet reizen ervoor. Verenigbaar op inhoud staan veel topics ver af van de gemiddelde machinist.

*Op welke manier zou personeel te motiveren zijn om deel te nemen in de OR?*

De meeste vinden dat het 100% onder werktijd moet en niet met het reizen erbij. Ze willen er niet te veel voor hoeven te reizen. Daarbij willen ze er vergoedingen voor krijgen en dan willen ze er wel naar komen kijken. Tot slot willen ze willen gewoon dat het kan bijdragen.

*Dank je voor jouw deelname aan het interview!*

### **Bijlage 15: Interview met: S. Antonides**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

#### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Mijn beeld is dat een groep mensen uit de organisatie de hele medewerkersgroep vertegenwoordigt en zich bezighoudt met ontwikkelingen in de COA en arbeidsvoorwaarden. Neem bijvoorbeeld de reiskostenregeling, dat de OR zich daar mee bezig houdt in dat de organisatie het oppakt en uitvoert.

Daarnaast dat de OR de medewerkers vertegenwoordigt. Wanneer er collega's zijn die vragen hebben over bijvoorbeeld het personeelshandboek dat men terecht kan bij de OR ter ondersteuning.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Mijn beeld is dat het onstabiel is. Ik weet dat er in 2025 een deel van de leden was opgestapt is, omdat het rommelig was ook in verband met de ontvlechting. Er is een oproep geweest voor het vinden van nieuwe OR-leden. Maar dit was niet genoeg, omdat er nog steeds zetels over zijn. Dus als je OR-lid wil worden kan het hier. Het lijkt ook niet echt te leven hier ook.

*Waar blijkt het uit dat het niet echt leeft?*

Als er maar een paar mensen zich kandidaat stellen terwijl er meerdere oproepen zijn geweest om je aan te melden. Als er weinig gehoor aan wordt gegeven geeft dat weinig blijk van bereidwilligheid. Ook hoor en zie ik weinig van de OR wat er speelt via JIP(intranet).

#### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR? En hoe ben je tot die kennis gekomen?*  
Niet. Geen kennis van.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Ik heb in de enquête aangegeven dat ik in de toekomst zou willen deelnemen in de OR. Mocht ik op het punt komen daadwerkelijk te willen deelnemen aan de OR dan zal ik mij op voorhand verdiepen in de rechten en plichten van de OR.

*Waar denk je dan aan bij het voorbijkomen van punten?*

Ik zie het wel als iets dat veel tijd kost. Daar heb ik nu geen ruimte voor. Wanneer er meer ruimte voor komt dan zou ik willen kijken wat voor rechten, plichten en verantwoordelijkheden er bij komen. Waar verbind je je dan aan, omdat ik dan wel commitment wil kunnen leveren.

*De ruimte die je nu mist is dat werk gerelateerd?*

Ja en privé. In verband met onder andere mijn zwangerschap en toekomstig zwangerschapsverlof. Wanneer ik terugkom na mijn zwangerschapsverlof ga ik niet eerst nieuwe dingen oppakken, terwijl ik het wel interessant vind.

Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Dat vind ik een mooie maar ook moeilijke vraag, omdat ik niet weet wat de taken zijn en wat realistisch is. Ik denk dat je met enige regelmaat elkaar in een vergadering treft. Dat je stukken moet lezen. Dan kom je denk ik snel op 2 à 3 uur per week.

*Is OR werk tijd dat tijdens werktijd of ook privétijd moet plaatsvinden?*

Werktijd.

*Waarom?*

Omdat het bijdraagt aan een stabiele en rechtmatige organisatie

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Ik denk dat dat in elke functie verenigbaar is. Misschien dat het ergens met belangenverstrengeling te maken kan hebben. Ik denk dat het in 99% van de gevallen met de functie verenigbaar is. Je zal er tijd voor moeten krijgen. En commitment voor willen leveren. Deels moet het gefaciliteerd worden door de werkgever en deels moet jij je in willen zetten.

Werkdruk:

*Ben je op de hoogte van een bestaande regeling om in de tijdsbesteding van OR-leden en OR werk te voorzien?*

Ik heb een collega die in het verleden deelgenomen heeft in de OR en die heeft toen die uren in werktijd gedaan. Voor zover mij bekend viel dat binnen de contracturen. Maar ik ben niet op de hoogte van een bestaande regeling.

*Hoe denk je dat bestaande werkzaamheden op een goede manier onder kan brengen wanneer je OR-lid wordt?*

Dat hangt af van het aantal uren dat je kwijt bent aan de OR. Als het 2 uur per week is denk ik dat je het erbij kan doen. Misschien is dat een valkuil. Als je het niet naast je werk kan doen en je wil in de OR blijven en je overlegt dat met de TM dan moeten de werkzaamheden vervangen worden door een collega.

*Is er iets wat je wil toevoegen.*

Nee.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

## **Bijlage 16: Interview met: Anoniem 1**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Mijn beeld is een actieve betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie in beweging, besluitvorming van de organisatie en daarmee invloed kunnen en uit willen oefenen. Betrokkenheid bij besluitvorming en ontwikkeling binnen een organisatie.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Eigenlijk heb ik daar nog niet een beeld bij. Ze zijn relatief kortgeleden gestart. Heb nog weinig gehoord, gelezen en gezien waar de huidige OR mee bezig is. Het enige waar ik van weet waar betrokkenheid is geweest is de Extra gewerkte uren. Ik heb dit niet teruggekregen vanuit de OR. Ze mogen wat zichtbaarder worden.

*Hoe zou die zichtbaarheid eruit mogen zien?*

Op communicatief vlak via berichtgeving op intranet als eerste stap. Ik heb dat altijd open staan. Dit kan via korte berichten en of nieuwsberichten. Dit zou voor mij positief werken. Tijdens de verkiezingen is er meer aandacht geweest, maar voor het overige zou ik daar meer van willen zien. Ik zie wel besluitvorming voorbijkomen, maar niet dat de OR daar zich over gebogen heeft.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Ik zie mezelf niet als kampioen als kennis hebben over de OR. De kennis die ik heb is kennis van de WOR en de processen.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Ik heb zelf geen behoefte aan extra kennis. Ik zou meer willen weten waar is de OR mee bezig of bij welke besluitvorming is de OR betrokken.

### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Het hangt af van de structuur van de OR. Ik ben van mening dat het werken met commissies waarin het verdelen van onderwerpen qua tijdsinvestering een voordeel kunnen zijn. Ik weet niet of het tegen gaat werken wanneer een commissie een gedegen instemming of advies kan geven. Wanneer een onderwerp groot is kan er meer tijd in gestoken worden. 8 uur per week vind ik een reële tijdsinvestering. Dit is inclusief de wekelijkse vergadering, inlezen, mening vormen, overleggen etc.

*Is dat tijdens werktijd of ook privétijd?*

Werktijd. Er kunnen uitzonderingen zijn. Maar de basis hoort bij jouw werk.

*Op welke wijze is dat verenigbaar met een reguliere functie?*

De uren die gemist worden door OR-werk opgevangen kunnen worden door vervanging. Risico dat er knelpunten ontstaan door werkzaamheden die ophopen. Het moet naast elkaar bestaan en niet dat het werk opgevangen moet kunnen worden. Anders krijg je je collega's niet mee als die er last van hebben dat jij als OR-lid jouw werk aan de collega's geeft. Collega's moeten weten dat een OR-lid ook werk voor jou verricht in de OR.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages "Tijdsbesteding" en "Overleg OR-lid en leidinggevende" voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Ja, het is mij bekend en ik sta er achter wat erin staat. Vraag is of het ook zo wordt uitgevoerd in de praktijk. Voor de TM kan hier een knelpunt liggen.

*Wat vind je ervan?*

Ik vind het een basisgegeven. Wanneer er in de uitvoering knelpunten ontstaan en kan je terugvallen op het convenant.

*Niet overal is het even makkelijk om regulier werk over te hevelen naar andere collega's. Heb jij een idee wat een oplossing hierin zou kunnen zijn?*

Convenant zegt dat de formatieruimte verstrekt moet worden, dus waarom zou een TM geen ruimte hebben om de formatie op te vangen als het OR lid voor 8 uur aan werkzaamheden verdeeld over andere collega's. Het kan niet als een mogelijkheid worden gebruikt om te bezuinigen op formatie. Dat zou een oneigenlijk besluit zijn. Er staat zwart op wit en is budgettair geregeld dat dit opgevangen wordt. Daarmee zou het geen probleem mogen zijn.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

## **Bijlage 17: Interview met: Anoniem 2**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 4 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding
- Werkdruk

### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Als het goed is, is het een vertegenwoordiging van alle geledingen van de organisatie. Dat er vanuit elke vakindeling wat in zit. Die kijkt niet naar incidenten, maar naar het grotere geheel voor het personeel en zich daar hard voor maken.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Dat is heel lastig. Ik ken een aantal leden zoals de voorzitter. Ik heb nog niet een goed beeld van de huidige bezetting. Wie wat doet en hoe zij zich opstellen. Deze OR setting is nog maar een jaar actief. Dus ik denk dat ze zich nog aan het profileren zijn. Dat maakt dat ik wel een beeld heb van de vorige OR en de werkmaatschappij van nog niet van deze OR.

### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR en hoe ben je daartoe gekomen?*

Ik weet dat er wekelijkse vergaderingen zijn op donderdag. Dat ze voorbereidingstijd hebben. Ik weet dat ze zaken moeten uitzoeken bij afdelingen of wat waar speelt. En dat ze er op bezoek gaan en input ophalen. Vaak waren het dezelfde OR-leden die dat in het verleden deden.

Naast de OR heb je een LO. Dat weet ik door de ontvlechting van de werkmaatschappij. Ik weet dat de OR ook op trainingen gaat.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Ik mis een nieuwsbrief of informatie wat ze in het jaar doen. Ik snap dat je niet overal publiciteit aan kan geven, omdat het soms binnenkamers moet. Ik zou wel meer willen weten wat ze in een jaar hebben gedaan. Ik pluis zelf intranet uit op info. Het af en toe flink zoekwerk om informatie te vinden op het intranet.

Ik zou de informatie niet te uitgebreid geven, makkelijk in te zien op 1 A-4tje met tekst en plaatjes zodat je op een makkelijke manier de informatie tot je kan nemen. Misschien dat je een link in de mail kan krijgen dat er iets nieuws is gepubliceerd.

### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Volgens mij stond er 8 uur per OR-lid voor en voor de voorzitter iets meer. Ik vind dat redelijk normaal. Ik weet dat het meer tijd vergt dan er voor staat. Wanneer je bij een vergadering bent, naar een afdeling gaat of naar een training gaat dan gaan de uren snel op.

*Is dat tijdens werktijd of ook privétijd?*

Dat vind ik lastig. Het hangt ervan af hoe vaak iets voor komt. Wanneer je kijkt naar de ontvlechting dan was de tijdsbesteding hoog en dan kan je dat niet alleen in privétijd zetten. Het zijn vaak

dezelfde mensen die op pad gaan. Als iemand niet meer dan zijn gebruikelijke OR taken doet dan is het redelijk om ook wat in privé-tijd te doen. De balans hierin moet niet doorschieten. Het is aan OR-leden zelf om te bepalen hoe ze hier in staan.

Het kan een mentale kwestie zijn door de drukte van het werk in combinatie van de problemen die in de organisatie spelen. De één kan dat meer loslaten en de ander neemt dat wellicht mee naar huis.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Ik denk dat het in de meeste gevallen verenigbaar is. Voor “éénpitters” is het lastig, omdat er geen collega is om het reguliere werk op te vangen. Als ik dat als referentiekader neem is niet elke functie verenigbaar om deel te nemen in de OR. Wanneer je collega’s hebt op een afdeling wordt het makkelijker om de taken te verdelen.

*Op welke wijze zou je als “éénpitter” betrokken willen worden bij de OR?*

Dat vind ik lastig. Ik denk dat men het oor te luisteren moet leggen en af en toe eens langs moet komen. OR-leden mogen zich vaker laten zien. Het is voor hen denk ik ook moeilijk, omdat OR-leden hebben hen eigen werk en het OR-werk. Dus verdeel dat maar eens. OR-leden mogen zich dus vaker laten zien. Of dat OR-leden bekend maken wanneer ze een moment hebben als een “inloopspreekuur” dat mensen langs kunnen komen om te praten. Ik zou zelf de boer op gaan en langs de afdelingen gaan om mensen te spreken. Of aansluiten bij een teamoverleg.

Werkdruk:

De interviewer leest de passages “Tijdsbesteding” en “Overleg OR-lid en leidinggevende” voor uit het convenant OR Tytsjerksteradiel 2025-2028.

*Ben je op de hoogte van deze regeling?*

Ja.

*Wat vind je ervan?*

Het kinkt heel mooi op papier. Het mag niet voor negatieve gevolgen hebben voor het werk dat nog opgevangen moet worden. Dat is makkelijk gezegd, dat er bijvoorbeeld ondersteuning zou zijn. In de vorige periode heb ik ervaren dat het soms te druk wordt voor OR-leden en dat collega’s eerst intern de reguliere werkzaamheden moet opvangen. In alle functies is dit niet zo makkelijk om dat op te vangen. Zeker niet omdat het ondersteunen vanuit een eventuele externe medewerker niet altijd lukt. Dit maakt het soms dat je binnen een afdeling taken van een OR-lid overneemt en een andere collega neemt jouw taken over omdat het anders niet kan. Ook het inwerken van tijdelijk ondersteuning vergt tijd investering.

*Niet overal is het even makkelijk om regulier werk over te hevelen naar andere collega’s. Heb jij een idee wat een oplossing hierin zou kunnen zijn?*

Hoe kleiner de organisatie is hoe lastiger het is om een back-up te hebben zeker voor éénpitter. Het blijft een krappe arbeidsmarkt dus de kwalitatief goede mensen zijn al lastig om te vinden. En degene die kwaliteit goed zijn, zijn duur. Als je bijvoorbeeld voor mijn functie een externe in zou huren dan kost dat veel geld. Dus ik zou het niet weten.

*Wil je naar aanleiding van het interview nog iets toevoegen van wat je nog niet eerder besproken hebt?*

Nee.

*Dank je voor deelname aan het interview!*

### **Bijlage 18: Interview met: Anoniem 3**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 3 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding

#### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Ik denk dat dat een brug is tussen het management/ directie en de werkvloer.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Daar heb ik niet echt een beeld van. Ik ken de mensen in kwestie niet of nauwelijks. Als de verslagen worden gepubliceerd vind ik het vaak zeer onduidelijk. Er is een enorme reeks aan afkortingen en dat geeft mij geen goed beeld van wat er nu concreet voor ons uit komt.

*Één van de beelden die uit de enquête naar voren komt is dat de OR niet het verschil kan maken, een stroperig en langdradig orgaan is. Hoe ervaar jij dit?*

Eigenlijk wel hetzelfde. Ik krijg niet de indruk dat er concreet dingen voor ons uit komen. Bijvoorbeeld het uniform voor de stewards. Daar werd 3 jaar geleden al over gesproken. Er zou een nieuw uniform komen. In het laatste verslag las ik dat ze er nog steeds mee bezig zijn. Dus er worden voor mijn gevoel geen spijkers met koppen geslagen.

*Wat zou een OR hieraan kunnen doen?*

Ze mogen meer besluitvaardiger zijn en niet zo lang er over vergaderen. Neem vooral sneller besluiten.

*Wat denk jij dat de OR kan doen om zichzelf aantrekkelijker te maken?*

Door iets meer de werkvloer erbij te betrekken. Op het moment dat er iets is, het personeel iets sneller inlichten, waar de OR mee bezig is. Zodat er ook meer input komt vanuit de werkvloer. Ze zitten er voor ons.

*Op welke manier zou je input willen leveren?*

Een simpele e-mail eruit met de vraag wat de OR voor het personeel kan bewerkstelligen.

#### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR? En hoe ben je tot die kennis gekomen?*

Ik lees altijd de verslagen en het is voor mij een groot abracadabra. Al die afkortingen zijn vreselijk en niemand wil zich erin verdiepen om te zien wat dat betekent. Een afkortingenlijst zou fijner zijn. Misschien in Jip en Janneke taal uitleggen waar ze zich mee bezig houden. Misschien is het wel te log hoor. Als het over zoveel vestigingen gaat zou je je misschien kunnen beperken tot de 3 noordelijke provinciën.

*Welke theoretische kennis heb je over de medezeggenschap bijvoorbeeld kennis van de WOR en of processen?*

Ik weet dat het wettelijk bepaald is dat een bedrijf met meer dan 50 mensen een OR verplicht is. Het niet zo'n clubje is dat in het leven is geroepen, maar dat het een wettelijke verplichting is. En dat je 1 keer in de 4 jaar verkiezingen moet hebben. Dat er een voorzitter is en een notulist. Er moet een agenda worden opgezet met agendapunten enzo.

Er moet een terugkoppeling zijn naar boven. Ze zijn verplicht om de verslagen openbaar te maken naar de werknemers. De exacte regels ken ik niet.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Als ik echt de kennis wil hebben dan zoek ik zelf op, want dat kan je googelen. Dat hoef ik niet per se te weten.

Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

We hebben één of twee steward in de OR zitten en één daarvan zien we nooit. In hoeverre heb je dan nog affiniteit met de werkvloer als je alleen maar met de OR bezig bent. Als je niet op de werkvloer bent hoe weet je dan wat er speelt. Ik heb hem 3x gezien, dus wat weet hij wat er nu speelt bij ons als hij er nooit is.

*Is OR werk tijd dat tijdens werktijd of ook privétijd moet plaatsvinden?*

Dat moet tijdens werktijd gebeuren. Er zal natuurlijk altijd wat dingen in de vrije tijd gebeuren. Maar dit is arbeid gerelateerd.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Stel je voor dat je 8 uur per week zou besteden aan OR-werk, dan gaat er 8 uur van je werktijd af. Het kan niet zo zijn dat dit je volledige werktijd in de OR zou zitten, want dan mis je de affiniteit met de werkvloer en kan je dat niet vertalen naar de OR.

*Is er nog iets wat jij wil toevoegen of wat je kwijt wil?*

Wat ik al zei dat ze wat toegankelijker zijn over wat er speelt in de OR? Voor mijn functie speelt er wel wat, maar zie ik dit niet in de OR terugkomen. Ik vraag me af of ze weten wat er speelt op de werkvloer. Ik zou willen zien dat ze meer met ons in gesprek gaan en dit meenemen naar een vergadering. Het is een landelijk orgaan, maar de dingen die in Limburg spelen, spelen niet in noordelijke provincies. Misschien is het beter dit regionaal te houden. Dat de lijntjes wat korter zijn.

*Dank je voor jouw deelname aan het interview!*

#### **Bijlage 19: Interview met: Anoniem 4**

De onderwerpen en vraagstellingen in dit interview zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de respons op de enquête binnen de desbetreffende organisatie.

De 3 thema's die tijdens het interview aan bod komen zijn:

- Beeld van de OR
- Kennis van de OR
- Tijdsbesteding

#### Beeld van de OR:

*Wat is jouw beeld van de OR in z'n algemeenheid?*

Ik zie OR als een gezant van het personeel naar het bedrijf toe om te weten wat er leeft op de werkvloer en dit te melden aan het bedrijf. En het opkomen voor de werknemers. Dat zijn de 2 belangrijkste taken. En ik denk dat dat de bedoeling is.

*Wat is jouw beeld van de huidige OR?*

Ik denk dat de leden van de OR proberen om weer te geven wat er leeft onder het personeel. Dat ze opkomen voor het personeel en dat ze daarmee goed hun werk doen. Het is natuurlijk lastig, omdat wij geen professionals zijn op dat gebied. We doen dit natuurlijk op amateuristisch niveau naast ons werk. Daartegenover zitten mensen (bestuurder/ gesprekspartner) die dit voor hun werk doen en dit beter kunnen. Dit kan een discrepantie geven. Ik heb soms het gevoel dat daar gebruik van wordt gemaakt. Je krijgt bijvoorbeeld niet alles te horen wat van belang is.

*Één van de beelden die uit de enquête naar voren komt is dat de OR niet het verschil kan maken, een stroperig en langdradig orgaan is. Hoe ervaar jij dit?*

Ja, dat beeld klopt wel. Ik denk wel dat er een degelijk verschil gemaakt wordt. Wanneer het bedrijf er geen belang bij heeft of er niet extra kosten voor hoeft te maken dan gaan ze mee. Wanneer het extra zou gaan kosten dan wordt het moeilijker.

Dat het stroperig is, ja als je elke 2 maanden bij elkaar komt met de bestuurder dan zit er zoveel tijd tussen en kan er zoveel gebeuren. Er gebeurt ook vaak wel veel en als OR loop je vaak achter de zaken aan en kun je niet veel meer doen. Volgens mij maakt het bedrijf daar her en der ook wel gebruik van.

*Wat zou een OR hieraan kunnen doen?*

Kijk als je een beetje ervaring hebt dan kan je zien of het proces verloopt zoals een vorige keer en hoe dat gegaan is. Dan kan je daar eerder op in spelen. Ervaring is dus heel belangrijk. Ik denk dat er ook echt dingen zijn waar je niks aan kan doen. Hoe de structuur is opgetuigd. In de vaste commissie kan er bijvoorbeeld veel meer wel. Ik heb het idee dat in het gesprek met de gesprekspartners daar meer kan dan met de bestuurder tijdens een OR-OV. Dat gevoel heb ik met meerdere commissies. Maar ook bij commissies merk je dat je soms achter de zaken aanloopt, dat de continuïteit mist. Dit komt niet altijd door onwil vanuit het bedrijf. Vanuit gesprekspartners merk je ook wel eens dat ze niet alles kunnen delen, omdat teveel tijd tussen vergaderingen zit. Daar wordt de input vanuit de werkvloer als waardevol gezien - althans, dat gevoel krijg ik.

*Waar zit het verschil in met de commissies en de OR?*

In de commissies ben je projectmatig bezig. Over hoe je in detail iets kan oplossen. Wat is het probleem, waar willen we naar toe en wat kan je eraan doen. Bij de OR is het meer hoog over. Dus jij vertelt wat en wij luisteren. Dat is meer éénrichtingsverkeer.

Het DB van de OR bestuurt ook en bepaald daarmee ook veel. Dat is ook goed. Dan zit daar meer de kern van de OR.

#### Kennis van de OR:

*Over welke kennis beschik je momenteel van de OR? En hoe ben je tot die kennis gekomen?*

Veel kennis over planning en matching, CAO's, wat wel en niet mag. Dat komt doordat je er werkt en ervaring opdoet. Dat haal ik bij de RC vandaan. Dat komt, omdat je met de neus er boven op zit. Daar krijg je veel kennis van.

Wat ik gemist heb is het idee wat je als OR nu eigenlijk allemaal kan als het bedrijf elk jaar dezelfde fouten maakt en wat voor gewicht je dan in de schaal kan leggen als drukmiddel. Het enige wat je kan doen is dan afkeuren en stagneren. Dat vindt het bedrijf niet leuk en dan hoop je maar dat het het jaar erop beter gaat, maar dat gebeurt vaak niet.

*Welke theoretische kennis heb je over de medezeggenschap bijvoorbeeld kennis van de WOR en of processen?*

Ik denk dat ik redelijk aardige kennis heb. Ik heb de wet ooit eens helemaal doorgelezen. Maar met de meeste artikelen doen we heel weinig mee. Art. 25 en art. 27 daar werken we het meeste mee. Dat is denk ik het belangrijkste wat je als OR hebt. Vooral de instemmingen.

*Welke kennis van de OR zou je willen hebben? Op welke manier zou je die kennis willen krijgen?*

Hoe je meer druk kunt uitoefenen zonder meteen naar de rechter te stappen.

#### Tijdsinvestering:

*Hoeveel tijd vind je redelijk dat een OR-lid in het OR werk zou moeten investeren?*

Dat verschilt heel erg. Je mag erg blij zijn dat er mensen zijn die zich aanmelden. Dus of je daar veel van moet vragen? Ik zou zeggen een uurtje in de week. Als je gewoon OR-lid bent en je zit in een commissie dan ga je niet op alle onderwerpen precies het fijne weten. Dan pak je er een aantal onderwerpen uit waar jij je op focust.

*Is OR werk tijd dat tijdens werktijd of ook privétijd moet plaatsvinden?*

Allebei wel. Sommige voorbereidingen en onderwerpen doe je in privétijd.

*Op welke wijze is het OR-werk verenigbaar met een reguliere functie?*

Het is met de functie redelijk verenigbaar. Soms besluit je als OR iets wat invloed heeft op de werkvloer en dat krijg je dan terug wanneer je aan het werk bent. Bij sommige functies moet je er goed opletten dat een besluit van de OR niet strookt met de uitoefening van de functie waar je in werkt en dat het niet eigen belang wordt. Dus je moet het goed scheiden.

*Denk je dat de OR momenteel aantrekkelijk is om als OR-lid in te stappen?*

De OR is niet voor iedereen. Ik denk dat driekwart van het personeel er geen trek in heeft. Het is inderdaad stroperig en je moet je realiseren dat je niet alles kan bewerkstelligen in de OR en dat dat daarmee frustrerend gaat zijn.

*Hoe zou je het aantrekkelijk kunnen maken?*

Voor de 25% waar het wel voor het wel wat zou kunnen zijn? Geen idee. Ik weet niet of het aantrekkelijk moet zijn. Het is misschien goed zoals het nu is als je maar mensen kunt krijgen. Het is niet de bedoeling om drie keer per jaar op een snoepreisje te gaan.

*Hoe zou je personeel wel kunnen motiveren?*

Beter laten zien wat je als OR doet en waar de invloed sfeer wel zit. Bij Arriva is dat denk ik vooral bij de RC. Dat is voor de mensen veel leuker, omdat het concreter is. Dat gaat meer over de onderwerpen die mensen echt raken zoals roosters en diensten. Als je kan laten zien dat dat meer interessant is voor de mensen. Wanneer er een uitvraag komt over een dienstoverleg dan komen er juist veel reacties op. Dus dan zijn mensen betrokken en kunnen iets bewerkstelligen.

*Dank je voor deelname aan het interview!*