

De OR en invloed op roosters en werkplezier

Op weg naar een succesvolle samenwerking met de achterban
Amersfoort, 19 mei 2026

Welkom!

Steek je hand op, ik werk voor:

- Een zorggroep
- Een medisch centrum of ziekenhuis
- De thuiszorg
- Anders (ouderenzorg, Humanitas, GGZ, etc.)



Bespreek met je buurman/vrouw in een paar minuten: *heb jij als OR-lid regelmatig overleg over roosterproblemen en werkdruk en zo ja wat is het terugkerende probleem dat maar niet wordt opgelost?*

Doel van deze workshop



- Wat is het probleem?
- Een krachtige positionering als OR
- Welke onderwerpen zijn voor de OR en wat zijn de mogelijkheden voor succesvolle invloed?
- Succesvolle invloed: een voorbeeld uit de praktijk
- Behandeling van een casus
- Ingangen voor een succesvolle samenwerking met de achterban

Dagelijkse realiteit

Zomaar wat krantenkoppen...



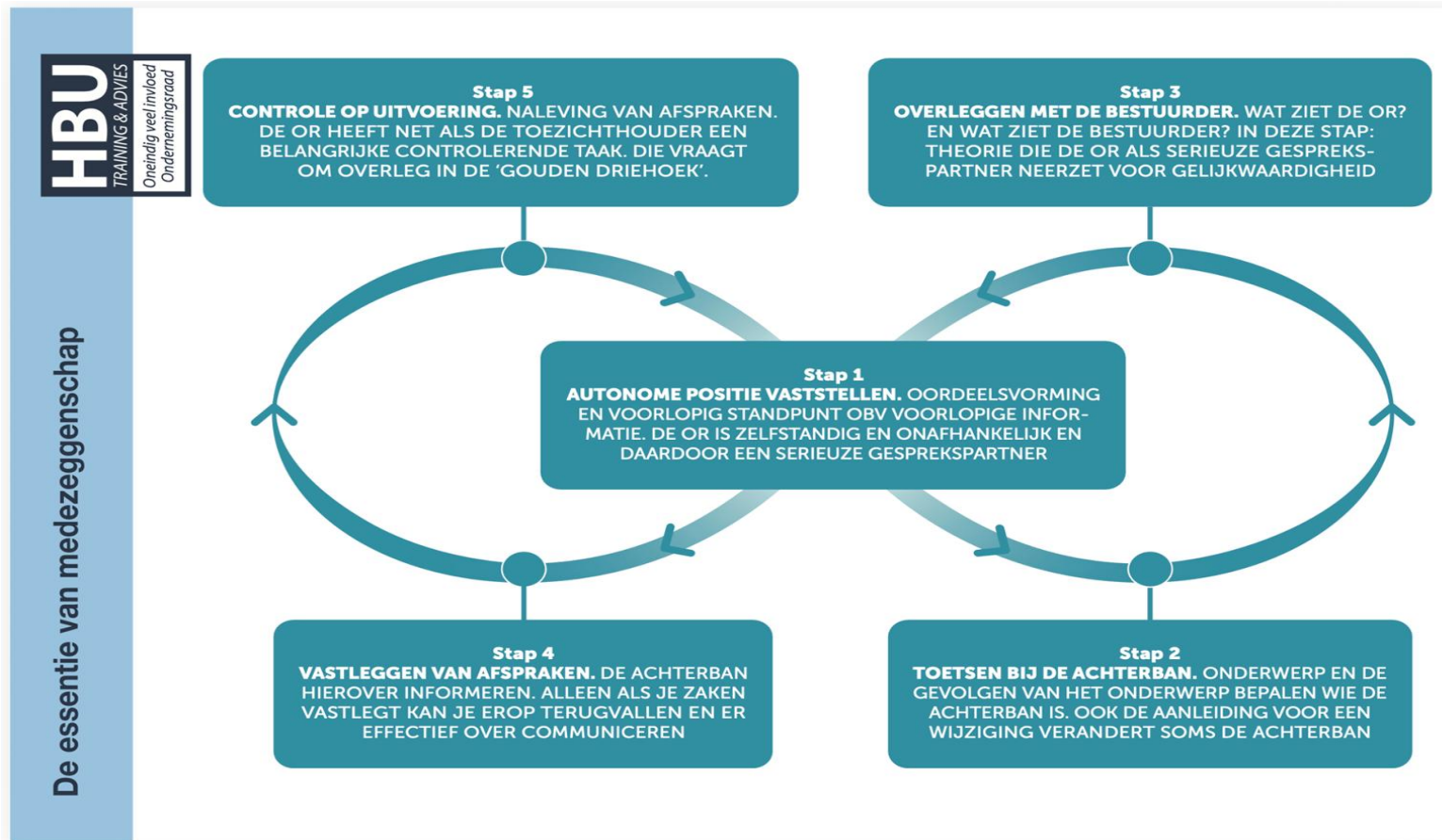
“Het wordt steeds lastiger om de gaten in het rooster te vullen”

“Grote problemen om roosters rond te krijgen door tekort aan personeel”

“Stil drama in de ouderenzorg”

“In de zorg is het rooster vaak een bron van stress. Voor planners, voor medewerkers, voor cliënten”

Positionering OR: betekenis en werkvloer



Positionering OR: betekenis en werkvloer

- Positionering is belangrijk om van betekenis te zijn: een OR die proactief en resultaatgericht is en 'werkvloerwijsheid' toevoegt aan de plannen van de bestuurder (of de vakbond)
- De positionering kan wijzigen afhankelijk van het te behandelen onderwerp
- Wat helpt: werken met een jaarplan en prioritering > een gestructureerde OR is koersvast en heeft 'houvast'
- Macht vraagt om tegenmacht: oftewel, organiseer als OR democratische tegenspraak > focus op samenwerking met de achterban

Roosters > Onderwerpen voor de OR



- Werkdruk en werkplezier
- Arbeidsomstandigheden: werktijden, RI&E's (zowel de uitvoering als het plan van aanpak)
- Een roosterregeling - als dat niet per Cao is vastgelegd
- Vanuit roosterafspraken op Cao-niveau > de lokale uitwerking
- Het instellen van een flexpool
- Veiligheid en gezondheid op de werkvloer
- Ziekteverzuim en re integratie

Mogelijkheden voor invloed

WOR artikel 28



Zorgplicht vanuit de Cao:

1. De ondernemingsraad **bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van** de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de **voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.**

Mogelijkheden voor invloed



WOR artikel 27

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

b. een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;

d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;

e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;

Mogelijkheden voor invloed

Neem als OR zelf het initiatief voor een voorstel, bij voorkeur samen met de achterban:

Het initiatiefrecht (Artikel 23 lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden, of WOR) geeft de Ondernemingsraad (OR) het recht om ongevraagd concrete voorstellen te doen over het bedrijfsbeleid. De bestuurder is verplicht om dit voorstel serieus te nemen en er binnen een redelijke termijn schriftelijk en gemotiveerd op te reageren

Maar vooral: focus op de achterban



- Structureer/integreer de samenwerking met de achterban. Hanteer richtlijnen over ‘de basis’: wat, wanneer, wie. Leg de groepen ‘stakeholders’ vast en koppel deze aan de te behandelen thema’s en werk dat jaarlijks bij.
- Informeer de collega’s op regelmatige basis over wat er speelt binnen de organisatie en de OR en wat de OR doet.
- Timing en gezamenlijk optrekken is belangrijk als het om urgente, onderwerpen gaat die actie behoeven
- Investeer in de relatie (ook van toepassing op de bestuurder en HR)

Praktijkvoorbeeld van een proactieve OR

De OR stemt niet in met een adviesaanvraag voor 2 teamleiders voor diverse teams met planners omdat hij anders denkt over het oplossen van de roosterproblematiek:

- De bestuurder de OR-evaluatie heeft laten liggen van 1 jaar terug > opgehaald bij de achterban: informatie over redenen van verzuim, verloop en klanttevredenheid
- De OR staat stevig: de evaluatie is gemaakt met de kennis van 3 planners, Financiën en IT en de medewerkersenquête als input voor de evaluatie had een hoge respons

→ resultaat: de bestuurder is terug naar de tekentafel

Nu jullie!

Overleg met je buurman/vrouw
en bedenk in 3/5 minuten:



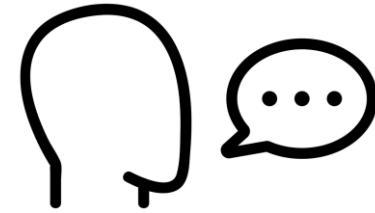
De achterban in een verpleeghuis komt in verzet tegen de overuren die zij maken door onderbezetting. Ze organiseren een sit-in actie en leggen een aantal uur het werk stil. Er wordt in de ochtend niet gewassen na de maaltijden, de dagbesteding komt te vervallen etc. Wat doe je als OR?

Een pleidooi voor aandacht

Uit 'Zullen we nu weer aan het werk gaan' van Peter Ros over aandacht anders dan focus:

'Ons onbewuste doet veel meer dan we denken. Wanneer we niet bewust nadenken, verwerkt ons brein indrukken, ruimt het tijdens onze slaap afvalstoffen op en legt het nieuwe verbanden. Juist in momenten van mijmeren ontstaan frissen ideeën. Daar ontstaan creatieve sprongen. En wanneer we onze aandacht richten op elkaar groeien begrip, verbinding en vertrouwen terwijl frictie afneemt.'

Relatie, gedrag en communicatie



- Wat kom je halen, wat kom je brengen? Bij elk gesprek, formeel of informeel. Ben je klant of ben je leverancier?
- Aandacht en het goede gesprek.
- Liever live dan een 'e-mail
- Liever pull dan push

Matrix

gedragsbeïnvloeding:

<i>Middel/resultaat</i>	<i>Weten</i>	<i>Mening</i>	<i>Actie</i>
<i>Weten</i>	informereren	alternatieven	aanprijzen/veroordelen
<i>Mening</i>	overtuigen	dialogoog	dreigen
<i>Actie</i>	tonen	verwarren	dwingen

Ter afsluiting

Wat neem jij meer naar het eerstvolgende OR-overleg?

Dank je wel voor jouw aandacht en tot ziens!

Marion van Geest - 06 441 31 861

