

JOhan Berends



Goedemiddag, wat hebben we in de zaal?

Even inventariseren:

1. Ambtelijk secretaris/secretaris OR
2. OR-lid
3. (vice)-Voorzitter OR
4. Rol 'elders'

Ook de OR neemt 'voorgenomen' besluiten

- Artikel 2
- Artikel 11
- Artikel 14
- Artikel 17
- Artikel 18
- Artikel 23
- Artikel 24
- Artikel 28



Ook de OR neemt 'voorgenomen' besluiten

- Artikel 2 functioneren onderneming
- Artikel 11 uitslag verkiezingen
- Artikel 14 agenda en verslagen
- Artikel 17 faciliteiten & achterbanraadpleging
- Artikel 18 vrijgestelde tijd & scholingsrechten
- Artikel 23 overleg & initiatiefrecht
- Artikel 24 Algemene gang van zaken Overleg
- Artikel 28 Speciale taken OR

Wie stelde voor om 75 jaar geleden - medezeggenschap bij wet te regelen?

www.WORonline.nl

De geschiedenis van de lage landen wijst uit

- 1842 België - vereniging van onderlinge hulp (2022: 54%)
- 1871 Nederland - eerste sector fondsen – ondersteuning bij ziekte/arbeidsongeschiktheid en of werkloosheid
- 1894 eerste **vakbondsvormen**: ziektegeld, arbeidsomstandigheden, loonverbetering, afschaffing kinderarbeid en kortere werkdagen
- 2^e helft 19^e eeuw en 1^e helft 20^e eeuw (voor WO II): industrialisatie – repeterend werk in gesloten omgevingen
- **1923 1^e wetsvoorstel Medezeggenschap (vakbondslijsten)**
- Wereldoorlog II
- **1950 Wet op de Ondernemingsraden**
- 1959 Algemene Weduwen en Wezen wet
- **2010** Broodfondsen – arbeidsongeschiktheid ZZP-ers en MKB-ers, **BBB**, Omtzigt, Extinction Rebellion (A12, Rabobank), PVV - protestpolitiek

*De bekendste voorbeelden van vroege medezeggenschap zijn ‘de kern’ van de **Gist en Spiritusfabriek te Delft** onder leiding van J.C. van Marken opgericht in 1878 en ‘de kern’ van de **Stork machinefabriek te Hengelo** opgericht in 1883. Van Marken was de eerste die voor zijn personeel een pensioen- en ziekenfonds opzette. **Hij besepte dat hij dit het beste in overleg met zijn personeel kon doen.** In 1889 kwamen de eerste arbeidsvoorwaarden in een arbeidsreglement terecht.*

*Uit ‘**de kern**’ van het vaste personeel koos hij er **drieëntwintig**, die “door hun meerdere kennis, door hun uitgebreider werkkring en door hun grotere verantwoordelijkheid kunnen geacht worden een ruimere blik te hebben op de algemene belangen van personeel en fabriek”*

1886

Parlementaire enquête

In de industrie was het weinig beter. In 1886 kwam er een parlementaire enquête naar de arbeidsomstandigheden in de Nederlandse fabrieken. De uitkomsten waren schokkend. Vrouwen en kinderen moesten in de fabrieken dertig tot veertig uur aan één stuk doorwerken. Mannen moesten zo hard werken, dat ze soms dood neervielen. Ondernemers sloegen hun arbeiders. Hun bazen verwierpen aanzien en rijkdom over de

1874

Kinderwetje van Houten

De schrikbarende uitkomsten van de parlementaire enquête naar de arbeidsomstandigheden leidden tot de Arbeidswet van 1889. Vrouwen en kinderen mochten maximaal elf uur per dag werken en er kwam een arbeidsinspectie. Sindsdien werd de sociale wetgeving zodanig uitgebreid, dat Nederland zich in de jaren zestig een verzorgingsstaat kon noemen. Niemand hoefde zich meer zorgen te maken over slechte arbeidsomstandigheden of een leven in armoede.

Wat beoogt medezeggenschap?
Welk **doel** moet er mee worden bereikt?

Doel, opbrengst, rol van de medezeggenschap:

- **Zorgvuldiger** tot een besluit komen, met **betere onderbouwing** (niet over 1 nacht ijs)
- **Belangen afweging** tussen continuïteit onderneming en medewerkers **expliciet** maken
- **Extra toets** op belang en urgentie (waarom) van veranderingen
- Bevordering, monitoring **arbeidsomstandigheden**, naleving wet- en regelgeving
- **Betrokkenheid** (binden en boeien) medewerkers faciliteren
- **Breed draagvlak** in de organisatie voor noodzakelijke veranderingen verhogen
- Met een kleine vertegenwoordiging van al het personeel de regelingen - die voor iedereen gelden – **vroegtijdig** kunnen afstemmen
- Een **vroege toets** op nieuw beleid voor hen die het dagelijks moeten gaan uitvoeren

Toekomstbestendigheid & belangen medewerkers

- Artikel 2. Instelling van de OR

De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is **in het belang van het goed functioneren van die onderneming** in al haar doelstellingen **verplicht** om ten behoeve van **het overleg met en de vertegenwoordiging van** de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen en jegens deze raad de voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet, na te leven.

Slechts 69% van de ondernemingen in Nederland die daartoe verplicht zijn heeft een OR.

3) Hoe vaak staat in de WOR de woordcombinatie
'de ondernemer is **verplicht**'?

A. 4x

B. 9x

C. 17x

3) Hoe vaak staat in de WOR de woordcombinatie ‘de ondernemer is verplicht’?

Een verplichting aan de ondernemer, is de ruimte voor de OR om proactief te zijn!

A. 4x

- **Artikel 2 – Instellen** van een ondernemingsraad bij ≥ 50 werknemers.

B. 9x

- **Artikel 17** – De ondernemer is verplicht te faciliteren in **achterbanraadpleging**

- **Artikel 18** - Verplicht **uren** voor **overleg** en **dagen** voor **scholing** te bepalen

C. 17x

- **Artikel 24** – Minimaal twee keer per jaar **overleg**vergaderingen met de ondernemingsraad en Raad van Commissarissen (governance)
- **Artikel 25** – **Advies vragen** aan de ondernemingsraad bij belangrijke besluiten.
- **Artikel 27** – **Instemming vragen** bij bepaalde personele regelingen.
- **Artikel 31** – Verstrekken van **informatie en gegevens** aan de ondernemingsraad.
- **Artikel 32** – **Faciliteiten** bieden aan de ondernemingsraad.
- **Artikel 36** – **Kosten** van de ondernemingsraad vergoeden.

wat zegt de WOR over 'communicatie' door de OR?

- Artikel 11, lid 2
- Artikel 14, lid 2 f, h
- Artikel 17

Zichtbaarheid:

- OR-leden
- Agenda en verslagen
- Achterban raadplegen



Artikel 11. Bekendmaking van **de verkiezingsuitslag** en vermelding van de OR-leden

1. De ondernemingsraad draagt er zorg voor, dat de uitslag van de verkiezingen bekend wordt gemaakt aan de ondernemer, aan de in de onderneming werkzame personen, alsmede aan degenen die kandidatenlijsten hebben ingediend.
2. Hij draagt er zorg voor, dat **de namen en de functies** in de onderneming van de leden van de ondernemingsraad **blijvend worden vermeld op een plaats die vrij toegankelijk is** voor alle in de onderneming werkzame personen, op zodanige wijze dat daarvan gemakkelijk kennis kan worden genomen.

agenda en verslagen van de OR-vergaderingen

Artikel 14. Regeling van de werkwijze

1. De ondernemingsraad regelt in zijn reglement zijn werkwijze.
2. Het reglement bevat in ieder geval voorschriften omtrent:
 - f. het opmaken en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en aan de andere in de onderneming werkzame personen van de agenda van de vergaderingen van de ondernemingsraad;
 - h. het opmaken en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en aan de andere in de onderneming werkzame personen van de verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad en van het jaarverslag van de ondernemingsraad.

Artikel 17. Faciliteiten en doorbetaling van loon

1. De ondernemer is **verplicht** de ondernemingsraad en de commissies van die raad, en, indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, de secretaris van die raad **het gebruik toe te staan van de voorzieningen waarover hij als zodanig kan beschikken** en die de ondernemingsraad, de commissies en de secretaris van die raad voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben.

De ondernemer stelt de ondernemingsraad en de commissies van die raad in staat de in de onderneming werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in de gelegenheid hieraan hun medewerking te verlenen, een en ander voor zover dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van de taak van de raad en de commissies.

Artikel 18, lid 1

- De ondernemer is **verplicht** de leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad, **gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden voor onderling beraad en overleg met andere personen** over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.

Artikel 18, lid 2

- De ondernemer is **verplicht** de leden van de ondernemingsraad en de leden van een vaste commissie of onderdeelcommissie, bedoeld in artikel 15, tweede lid, onderscheidenlijk derde lid, **gedurende een door de ondernemer en de ondernemingsraad gezamenlijk vast te stellen aantal dagen per jaar, in werktijd en met behoud van loon dan wel bezoldiging de gelegenheid te bieden de scholing** en vorming van voldoende kwaliteit te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen.



Artikel 18, lid 3

- De ondernemer en de ondernemingsraad stellen het aantal uren, bedoeld in het eerste lid, en het aantal dagen, bedoeld in het tweede lid onderscheidenlijk derde lid, vast op een zodanig aantal als de betrokken leden van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben. **Daarbij wordt in acht genomen dat het aantal uren niet lager vastgesteld kan worden dan zestig per jaar** en het aantal dagen: voor scholing OR minimaal **vijf** en aanvullend voor de commissies minimaal **drie** (totaal dus 8 dagen per jaar!)

<https://www.woronline.nl/qanda/107/60-uur-voor-het-OR-werk-op-jaarbasis>

Het is gewoon goed geregeld in deze wet

▪ Hoofdstuk III Samenstelling en werkwijze van de OR

- Artikel 6. Samenstelling van de OR
- Artikel 7. De voorzitter van de OR
- Artikel 8. Het reglement van de OR
- Artikel 9. De verkiezing van de OR
- Artikel 10. Nadere regeling over de verkiezing OR
- Artikel 11. Bekendmaking verkiezingsuitslag en vermelding van de OR-leden
- Artikel 12. Zittingsduur van de OR-leden
- Artikel 13. Uitsluiting van een OR-lid
- ✓ Artikel 14. Regeling van werkwijze
- ✓ Artikel 15. Instelling commissies
- ✓ Artikel 16. Inschakelen extern deskundigen
- ✓ Artikel 17. Faciliteiten en doorbetaling loon
- ✓ Artikel 18. Vrijgestelde tijd, scholingsrechten
- ✓ **Artikel 19. Vervallen**
- ✓ Artikel 20. Geheimhouding
- ✓ Artikel 21. Bescherming tegen benadeling en het bijzonder ontslagverbod
- ✓ Artikel 22. Kosten, Proceskosten

Aan de
Ondernemingsraaad:
(Bedrijfsnaam)

Datum

Betreft: Voorgenomen besluit – geen wijziging.

Geachte leden van de ondernemingsraad,
Ik informeer u hierbij over mijn voornemen om geen
wijzigingen door te voeren in de huidige organisatie,
structuur of beleid. Na zorgvuldige afweging zie ik op
dit moment geen aanleiding tot aanpassing.

Conform de Wet op de ondernemingsraden vraag ik u
vriendelijk om advies over dit voorgenomen besluit. Ik
ontvang uw reactie graag uiterlijk op (datum).

Met vriendelijke groet,



Hoofdstuk IV 'Het Overleg'

Het overleg met de ondernemingsraad

- Artikel 23. Het overleg: onderwerpen, initiatiefrecht, wie overlegt
- Artikel 23a. Quorum, voorzitter, secretaris, agenda, uitnodigen van deskundigen
- Artikel 23b. Besluiten en schorsing
- Artikel 23c. Het overleg van de onderdeelcommissie
- Artikel 24. Algemene gang van zaken, belangrijke onderwerpen, aanwezigheid commissarissen

Initiatiefrecht. Maar dan wel op grond van onderzochte signalen van wat er leeft in de organisatie

- **Artikel 23. Het overleg: onderwerpen, initiatiefrecht, wie overlegt**

1. De ondernemer en de ondernemingsraad komen met elkaar bijeen **binnen twee weken** nadat hetzij de ondernemingsraad hetzij de ondernemer daarom onder opgave van redenen heeft verzocht

In de in het eerste lid bedoelde overlegvergaderingen worden de aangelegenheden, de onderneming betreffende, aan de orde gesteld, ten aanzien waarvan hetzij de ondernemer, hetzij de ondernemingsraad overleg wenselijk acht of waarover ingevolge het bij of krachtens deze wet bepaalde overleg tussen de ondernemer en de OR moet plaatsvinden.

De OR is bevoegd omtrent de bedoelde aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

Artikel 23 Initiatiefvoorstel OR

- Wat is de aanleiding?
- Waarom dit onderwerp?
- Hoe kom je eraan als OR? (*achterban betrokken?*)
- Waarom breng je dit nu in?
- Waarover gaat het precies?
- Wat lost het op?
- Waarom kies je voor deze oplossing?
- Wiens belang is ermee gediend?
- Wat moet het de organisatie opleveren?
- Wat kost het initieel en operationeel jaarlijks?
- Hoe wil de OR betrokken zijn?
- Welke implementatievoorwaarden stelt de OR?
- Wat is een haalbare planning?

Demotie
Pensioen
Arbeidsomstandigheden
(RI & E)
Functiehuis (onderhoud)
SPP

**Oh ja en vraag het ff aan je
achterban (artikel 17)**

CHECKLIST



De logische **proactieve** volgorde in de WOR



Artikel 17	Artikel 20	Artikel 23	Artikel 24	Artikel 25	Artikel 27	Artikel 28	Artikel 31
Achterban raadpleging	Geheim houding	Initiatief OR 	Halfjaarlijks werkoverleg OR en bestuurder	Advies op organisatie verandering	Instemming op wijziging regelgeving	Speciale taken OR VGWM	Informatie recht
Signalen Betrokkenheid Binden & Boeien Evaluatie Implementatie Thema's OR Zichtbaarheid Wat leeft er bij degene die je vertegenwoordigt	Vertrouwelijk karakter Opgelegde geheim- houding <i>Elkaar geen loer draaien</i>	Elk onderwerp Met redenen omkleed (signalen met onderbouwing) Voorstellen Standpunten	Trends, ontwikkelingen Wetgeving Voorgenomen besluiten Advies eo Instemming Scenario's en alternatieven Afspraken!	Voorgenomen besluiten die de organisatie inrichting, indeling wijzigen Taken, Bevoegdheden , Verantwoorde- lijkheden (TBV) die wijzigen	Alle regelingen, systemen, processen die de wijze waarop (arbo) en onder welke voorwaarden (regeling) er gewerkt wordt wijzigen voor groepen medewerkers	Veiligheid, naleving wet- en regelgeving Arbo, RI&E Duurzaam inzetbaar , vitaliteit, werkdruk, gehoord worden en voelen, milieu, etc	Strategisch, Financieel, Sociaal En alles waar informatie bij nodig is om het samen zinnig te kunnen bespreken (artikel 24)

Artikel 24, lid 1, Het halfjaarlijks **werkoverleg**

In de overlegvergadering wordt ten minste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken.

De ondernemer doet in dit kader mededeling over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot de aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 25 en 27.

Daarbij worden afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken.

Het grote halfjaarlijkse **werkoverleg** van de (mede)zeggenschap: **3 –raden!**

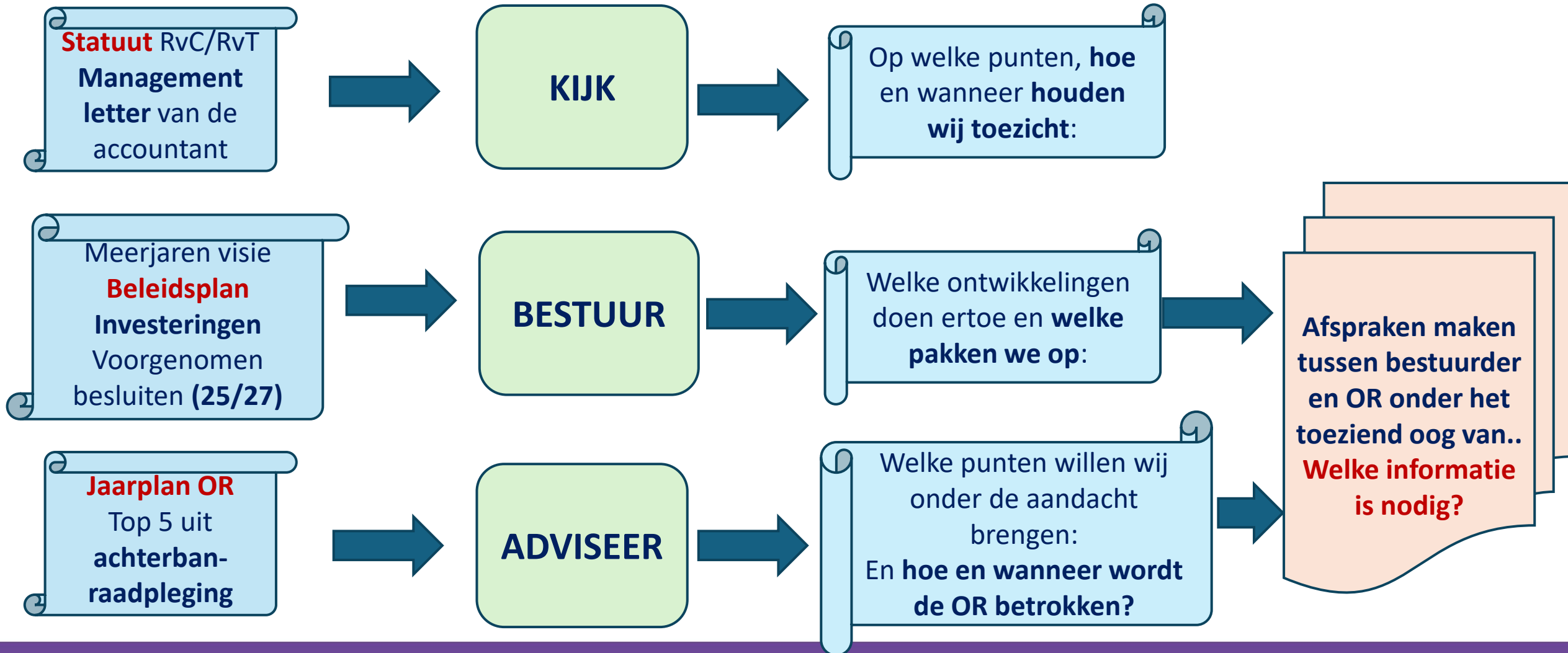
**Trends
Ontwikkelingen**

**Situatie in
de eigen
onder-
neming**

**Voorgenomen
besluiten (25/27)**

**Afspraken wanneer en
hoe de OR betrokken
wordt**

Een drie-raden overleg: evenwichtig en vanuit eigen positie, rol en verantwoordelijkheid



Demografisch

Leeftijdsopbouw
Groei en Omvang
Grootte van de huishoudens
Mate van urbanisatie

Economisch

Conjunctuur van een land, v.b. het BNP
Koopkracht, vb. gemiddeld salaris
Import/export
Werkloosheid

Sociaal-cultureel

Levensstijl, vb. sporten en gezond eten
Vrijtijdsbesteding
Opleidingsniveau
Aantal tweeverdieners

Technologisch

Informatievoorziening bijvoorbeeld internet
Nieuwe producten
Veranderingen in levensstijl door tech.
De mate van adoptie van tech.

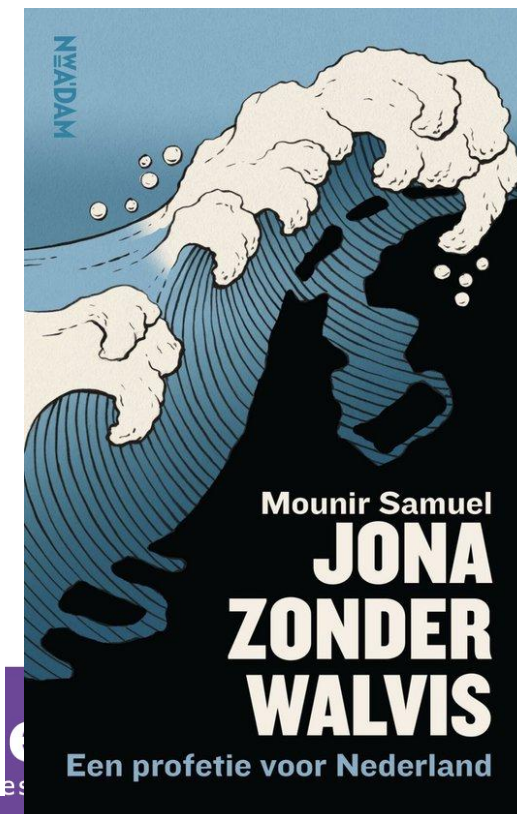
Ecologisch

Het klimaat.
Het weer
Milieutechnologie
Zorg voor het landschap

Politiek-juridisch

Wetgeving
Mate van interventie in economie
Invloed van de overheid op bedrijfsleven
Politieke invloeden

Trends
Ontwikkelingen



DESTEP – analyse

DESTEP	Ontwikkelingen, trends	Hoe/waar/waarın die ons kunnen raken
D emografisch		
E conomisch		
S ociaal- Cultureel		
T echnologie		
E cologisch		
P olitiek - Juridisch		

DESTEP – analyse

DESTEP	Ontwikkelingen, trends	Hoe/waar/waarom die ons kunnen raken
D emografisch	Dubbele vergrijzing Waar, wat en wanneer gaan we bouwen Wie gaat er voor wie zorgen (mantelzorg, kosten van de zorg)	NOS 107 11:00:53 Meer ouderen dan jongeren in NL ■ Voor het eerst wonen er in Nederland meer ouderen dan jongeren. Volgens cijfers van het CBS zijn ongeveer 3,76 miljoen mensen 65 jaar of ouder en zijn circa 3,72 miljoen mensen onder de 20. Dat Nederland steeds meer ouderen telt, heeft te maken met de stijgende levensverwachting, mensen leven steeds langer. Ook worden er steeds minder kinderen geboren. In 2002 werden nog ruim 200.000 kinderen geboren, vorig jaar waren dat er 166.000. Het statistiekbureau heeft ook een halve eeuw vooruit gekeken. Volgens de prognose heeft Nederland over 50 jaar meer dan 20 miljoen inwoners en zijn er dan nog meer ouderen dan jongeren.
E conomisch	Rente ontwikkelingen Inflatie blijft hoog Faillissementen, stakende ZZP-ers	
S ociaal- Cultureel	Oorlog arbeidsmigratie, asiel Meertaligheid in organisaties	
T echnologie	Social media, macht IT, globalisatie, Open AI, ChatGPT, robotisering, digitalisering	
E cologisch	Klimaat- opwarming- Pfas, Stikstof, Tata steel, fossiele brandstoffen Gas-Electrisch- Waterstof Waterkwaliteit	
P olitiek - Juridisch	verkiezingen, Politieke instabiliteit (BBB), polarisatie, Besluiteloosheid, minderheidsregering Uitbreiding Europa of juist niet	

SWOT-analyse

	Positieve punten	Negatieve punten
Interne factoren Denk hierbij aan: eigen marktpositie, logistiek, financiën, personeelsmanagement, service, producten, marketingstrategie	Sterktes (Strengths) S <ul style="list-style-type: none">• Wat zijn je krachten?• Wat doe je beter dan anderen?• Hoe onderscheid je je van de concurrentie?• Welke unieke vaardigheden en middelen heb je tot je beschikking?	Zwaktes (Weaknesses) W <ul style="list-style-type: none">• Wat zijn je valkuilen?• Wat doet de concurrentie beter dan jij?• Over welke processen en/of resultaten ben je minder tevreden?• Waar kun je je in verbeteren?
Externe factoren Denk hierbij aan: economische, technologische, sociaal-culturele, politiek-juridische of ecologische ontwikkelingen, of een concurrentieanalyse	Kansen (Opportunities) O <ul style="list-style-type: none">• Welke ontwikkelingen hebben mogelijk een positieve impact op jou?• Welke kansen liggen er voor je open?• Wat is je concurrentie aan het doen dat jou mogelijk positief beïnvloedt?	Bedreigingen (Threats) T <ul style="list-style-type: none">• Welke ontwikkelingen hebben mogelijk een negatieve impact op jou?• Welke valkuilen door externe factoren liggen er op de loer?• Wat is je concurrentie aan het doen dat jou mogelijk negatief beïnvloedt?

**Breng
gestructureer
d de situatie
in de eigen
onderneming
in beeld**

STERKTES

- ✓ Waar zijn wij goed in?
- ✓ Wat loopt nu goed?
- ✓ Welke doelen in 2025 hebben we ruim gehaald?
- ✓ Waarin hebben wij onszelf verrast?

ZWAKTES

- ✓ Waar zijn wij niet goed in?
- ✓ Wat loopt nog niet echt zoals bedacht?
- ✓ In welke onderdelen van ons proces zijn nog verbeteringen nodig?
- ✓ In welke functies missen wij nog key-medewerkers?
- ✓ Is het geplande groot onderhoud uitgevoerd?

KANSEN

- ✓ Zijn er externe ontwikkelingen die voor onze diensten/producten ruimte bieden?
- ✓ Is er een goede mogelijkheid om te innoveren?
- ✓ Is er nieuwe wet of regelgeving die in ons voordeel is?

BEDREIGINGEN

- ✓ Zijn er ontwikkelingen in de markt of politiek die onze manier van werken nadelig kunnen beïnvloeden?
- ✓ Is er een verhoogde kans op vertrek van medewerkers door de veranderde arbeidsmarkt?
- ✓ Welke nieuwe wetgeving belemmert ons?

STERKTES

ZWAKTES

KANSEN

BEDREIGINGEN

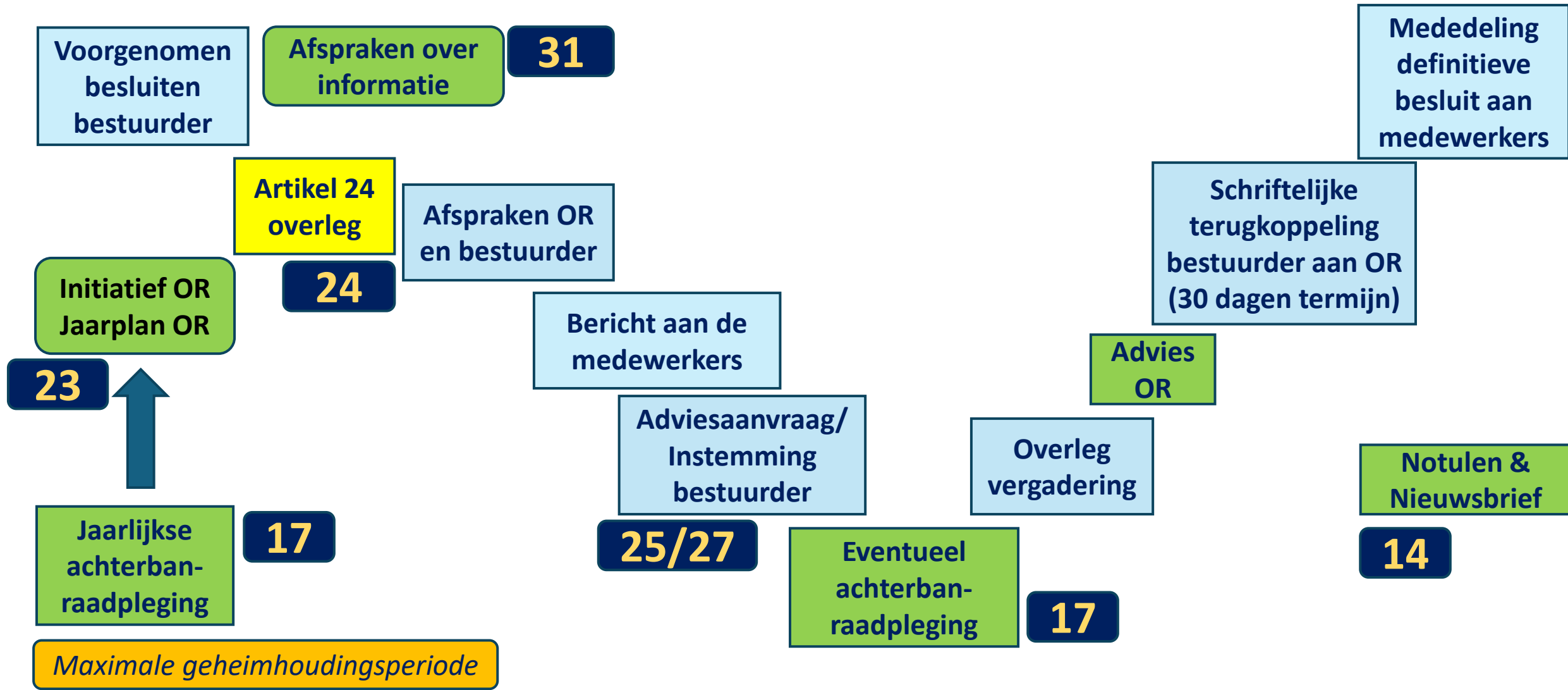
Artikel 28 Speciale taken van de OR

HNW, zelfsturende teams, discrimineren, pestprotocol, milieu en omgeving



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.
2. De ondernemingsraad **bevordert** voorts naar vermogen het **werkoverleg**, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.
3. De ondernemingsraad **waakt** in het algemeen **tegen discriminatie** in de onderneming en **bevordert** in het bijzonder **de gelijke behandeling** van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.
4. De ondernemingsraad **bevordert** naar vermogen **de zorg** van de onderneming **voor het milieu**, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.

Adviseren naar de geest van de WOR



Prijsuitreiking Hallootjes



Kies voor proactief, professioneel en vertegenwoordigend zijn. Neem contact op:

Metamorfase

Professionaliseert medezeggenschap



OR-DIALOOG
weten wat er leeft



woronline

Kennisplatform
Ondernemingsraden

Meld je aan voor de nieuwsbrief op
www.WORonline.nl

1 oktober 2026 : 11^e Landelijke WORdag
Spreker: **Brankele Frank** – slimste mens 2025

JOhan Berends

06 – 83 56 18 29

JOhan@metamorfase.nl

13 april 2026: cursus Voorzitter OR

- Technisch voorzitten
- Regie in de overleggen
- Interventies gepast gebruiken
- Effectiviteit in overleggen verhogen