

# OR kan bijdragen aan oplossing personeelstekort



**In Nederland is sprake van een enorm personeelstekort. Grote kans dat er in uw organisatie ook vacatures moeilijk te vervullen zijn. Als dat lang aanhoudt, loopt de werkdruk op en ontstaan er risico's op burn-out en uitval, of kiezen collega's voor een andere baan waardoor de werkdruk nog meer toeneemt. Uw OR kan die problemen met de bezetting niet oplossen, maar wel bijdragen aan de oplossing.**

Het zorgen voor een voldoende omvangrijk personeelsbestand is in de meeste organisaties een taak van de HR-afdeling. Die moet ervoor zorgen dat de vacatures in uw organisatie gevuld worden met capabele en gemotiveerde werknemers.

Uw OR kan daar een bijdrage aan leveren. Uw OR weet tenslotte waar werknemers in uw organisatie behoefte aan hebben en heeft – tenzij hierover afspraken staan in de cao – instemmingsrecht op regelingen die betrekking hebben op het aantrekken, behouden en laten gaan van werknemers.

## Het inschakelen van een recruitmentbureau is instemmingsplichtig

### Onderscheidend zijn als werkgever

Bij het zoeken naar kandidaten vist uw organisatie in dezelfde vijver als andere organisaties met een personeelstekort. Het is de kunst om onderscheidend te zijn met een aantrekkelijk aanbod voor nieuwe werknemers; dat geeft vaak de doorslag om wel of niet te solliciteren.

Slaagt uw organisatie er niet in om geschikt personeel te vinden, dan kan uw bestuurder hierbij de hulp inroepen van een gespecialiseerd recruitmentbureau. Het inschakelen van een recruitmentbureau valt onder het aanstellingsbeleid en is dus instemmingsplichtig ([artikel 27, lid 1e WOR](#)).

Ook het instellen van een zogenoemde aanbrengr premie is een optie. Een werknemer die een nieuwe werknemer aanbrengt, ontvangt dan een bonus, meestal als de nieuwe werknemer de proeftijd succesvol heeft doorlopen. Ook het invoeren van zo'n aanbrengr premie is instemmingsplichtig.

### Behouden van goede krachten

Het vinden van goede werknemers is één, het behouden van goede krachten is nog belangrijker. Houd daarbij rekening met de 'binders' en 'boeiers' onder de werknemers. De binders voelen zich betrokken bij de organisatie, zijn trots dat zij er werken en zullen niet snel vertrekken.

Bij de boeiers is dat niet zo zeker. Deze werknemers zijn voortdurend op zoek naar nieuwe kansen en uitdagingen. Kan uw werkgever die niet bieden, dan gaan zij verder kijken. Het is dus vooral een opgave om de boeiers binnenboord te houden. Daar hoort passend personeelsbeleid bij.

## Neem als OR het huidige personeelsbeleid eens goed onder de loep

### Verbeteringen personeelsbeleid

Met een goed personeelsbeleid kan uw organisatie zich onderscheiden als aantrekkelijke werkgever. Neem als OR het huidige personeelsbeleid eens goed onder de loep en kijk waar verbeteringen mogelijk zijn.

Denk bijvoorbeeld aan:

- imago: werknemers identificeren zich met de organisatie waar zij werken; die moet positief en maatschappelijk relevant zijn. Besteed aandacht aan het imago van uw organisatie, maar zorg voor realistische verwachtingen,
- drie P's: maatschappelijk verantwoord ondernemen en een inclusieve bedrijfscultuur dragen bij aan de zingeving van het werk en brengen de drie P's (people, planet en profit) in balans.
- goede arbeidsvoorwaarden en faciliteiten: marktconforme beloning, een duidelijk belonings- en functiewaarderingsstelsel, een goede pensioenregeling en bij voorkeur vaste arbeidscontracten. In veel cao's zijn deze zaken al geregeld. Is er geen cao, dan moet uw bestuurder deze regelingen zelf opstellen en heeft uw OR instemmingsrecht.
- scholing: stimulerende taken, opleidingsplannen en periodieke ontwikkelingsgesprekken. Elke werknemer moet minimaal de scholing volgen die (wettelijk) nodig is voor zijn functie. Jongeren kunnen ook veel leren van hun ervaren collega's, oftewel meester-gezel. Een praktische en prettige vorm van training on the job!
- arbeidstijden en autonomie: zorg voor een goede thuiswerkregeling en -vergoeding en maak werknemers zelf verantwoordelijk voor hun arbeidstijden. Met gezonde en voorspelbare roosters (voorwaarts roterend) kunnen werknemers hun werk en privé tijdig plannen. Stimuleer dat werknemers op tijd vakantie opnemen om een stuwmeer aan vakantiedagen en uitgeput personeel te voorkomen.
- taakrotatie en jobcarving: het rouleren van taken zorgt voor afwisseling in het werk en voorkomt sleur en verveling. Bij jobcarving wordt de baan afgestemd op de fysieke en mentale mogelijkheden van de werknemer, om uitval en een hogere werkdruk bij collega's te voorkomen.
- ziekteverzuim: een laag ziekteverzuim voorkomt oplopende werkdruk en de inzet van uitzendkrachten, en het is goed voor de werksfeer. Voor uw OR is vooral het arbeidsgerelateerd verzuim relevant: is dat verzuim te voorkomen? Denk daarbij niet alleen aan veiligheid en gezondheid, maar ook aan het welzijn van uw achterban.
- vitale werknemers: een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) of Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), bedrijfsfitness of technische hulpmiddelen kunnen overbelasting voorkomen. Stimuleer werknemers die hiertoe in staat zijn om meer uren of langer door te werken om de werkdruk bij collega's te verlagen.
- klachtenbehandeling: pesten, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag komen helaas vaak voor op de werkvloer. Zorg dat slachtoffers weten waar zij terecht kunnen: is er een vertrouwenspersoon of een klachtenprocedure en -commissie die de klacht in behandeling neemt?
- administratieve rompslomp: te veel regeltjes, formulieren en procedures maken de werkprocessen nodeloos ingewikkeld en tijdrovend. Beperk deze tot wat echt nodig is.
- retentiebonus: een bonus voor 'onmisbare' werknemers als zij schriftelijk toezeggen dat zij een bepaalde tijd in de organisatie werkzaam blijven. Bij eerder vertrek moet de premie (deels) worden terugbetaald.

## Gebruik het exitgesprek

Hoe goed een werkgever ook voor zijn werknemers zorgt, het is niet altijd te voorkomen dat een werknemer voor een functie elders kiest. Een werknemer die ontslag neemt, is voor uw bestuurder een belangrijke bron van informatie. 'Wat had de werkgever anders moeten doen om de werknemer voor de organisatie te behouden?' is dé kernvraag in het exitgesprek. Daaruit kan uw bestuurder afleiden wat hij kan verbeteren.

Het is van belang dat het vertrek van de werknemer positief verloopt. Een werknemer die met een goed gevoel de organisatie verlaat, is tenslotte een toekomstige positieve ambassadeur voor uw organisatie. Spreek met de HR-afdeling af dat u periodiek een geanonimiseerd overzicht krijgt van de vertrekredenen. Noteer dit als agendapunt voor de overlegvergadering met uw bestuurder en bespreek met hem de gewenste maatregelen.

### **OR als drijvende kracht achter goed personeelsbeleid**

Goed werkgeverschap komt tot uiting in het personeelsbeleid. In dit artikel leest u wat belangrijke aandachtspunten hierbij zijn. Wat kunt u als OR nog meer doen?

- Zorg ervoor dat nieuwe werknemers een warm welkom krijgen, bijvoorbeeld met bloemen, en daarnaast een goede introductie, inwerkperiode en coaching.
- Vraag aan collega's die recent in dienst zijn gekomen waarom zij voor uw organisatie hebben gekozen.
- Organiseer een brainstormsessie om ideeën uit te wisselen hoe uw organisatie een aantrekkelijke werkgever wordt.
- Uw OR kan zijn invloed vergroten als OR-leden deelnemen aan werkgroepen die met nieuwe voorstellen aan de slag gaan.
- Uw OR heeft een kort lijntje met uw bestuurder. Door het onderwerp te agenderen voor de overlegvergadering kunt u de drijvende kracht zijn achter verbeteringen in het beleid.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Radboud Hafkenscheid, opleider/adviseur/redacteur medezeggenschap, e-mail: [rh@mzleeuw.nl](mailto:rh@mzleeuw.nl), [www.mzleeuw.nl](http://www.mzleeuw.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)