

Hoe krijgt u een inclusieve OR?



U bent waarschijnlijk al bekend met diversiteit en inclusiviteit (D&I) binnen uw organisatie. Maar ook binnen uw OR kan inclusiviteit een belangrijk thema zijn. In de eerste plaats zorgt u zo voor een samenstelling van de OR die zo veel mogelijk een afspiegeling is van de organisatie. Ten tweede zet u zich zo in om een inclusieve organisatie te stimuleren. In dit artikel leest u hoe u hiermee aan de slag kunt gaan.

Vanuit twee invalshoeken is inclusiviteit interessant voor uw OR: als medezeggenschapsorgaan voor de hele organisatie en ook voor de samenstelling van uw OR. Beide invalshoeken hebben natuurlijk direct invloed op elkaar. Door aandacht aan het vraagstuk inclusiviteit te besteden, wordt de kans op een diverse samenstelling van uw OR groter. En als uw OR in de samenstelling representatief is, kunt u beter inspelen op de vragen van verschillende doelgroepen.

Inclusie betekent dat iedereen in een organisatie kan meedoen

Invalshoeken inclusiviteit

Uw OR kan als volgt aan de slag gaan met inclusiviteit binnen uw OR en binnen de organisatie:

- Als medezeggenschapsorgaan: op basis van het advies-, instemmings-, initiatief- en informatierecht kan uw OR in overleggen en voorstellen aandacht vragen voor diversiteit en inclusiviteit in de organisatie. Uw OR heeft zelfs de taak om discriminatie tegen te gaan en een gelijke behandeling en de inschakeling van minderheidsgroepen te bevorderen ([artikel 28, lid 3 WOR](#)). U kunt dus via verschillende wegen bijdragen aan een inclusieve organisatie.
- Samenstelling OR: uw OR moet een representatieve vertegenwoordiging zijn van de hele organisatie. Denk aan verschillende afdelingen, man-vrouwverhouding of leeftijd. Draag uit dat de OR aandacht heeft voor die diversiteit. Het maakt het bovendien makkelijker om aandacht aan bepaalde doelgroepen te geven, als die vertegenwoordigd zijn in de OR. Bedenk ook dat uw OR, en dus de samenstelling ervan, zichtbaar is voor de organisatie.

Waar gaat inclusie over?

Simpel gezegd betekent inclusie dat iedereen in een organisatie kan meedoen. Het gaat erom dat mensen zichzelf kunnen zijn in hun verscheidenheid. Mogelijk denkt uw OR of uw bestuurder daarbij aan aanpassingen voor arbeidsgehandicapten, maar het vraagstuk is veel breder dan dat.

Voorbeelden van vraagstukken over inclusie

Om wat voor vraagstukken in uw organisatie kan het gaan bij inclusie en diversiteit? Denk hierbij aan:

- Krijgen vrouwen voor hetzelfde werk hetzelfde betaald?
- Krijgen niet-westerse allochtonen bij werving en selectie dezelfde kansen op een baan?
- Hoe kan iemand in een rolstoel zich verplaatsen? Welke delen van de organisatie zijn niet of lastig toegankelijk?

Maak werk van een inclusieve organisatie

Uw OR kan bijdragen aan een inclusieve(re) organisatie. Denk aan het opstellen van antidiscriminatiebeleid, specifieke voorzieningen voor diversiteitsgroepen, feestdagenbeleid, maar ook aan gedragsregels ter voorkoming van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Een heel concreet voorbeeld: een inclusieve organisatie geeft werknemers de keuze om bijvoorbeeld door te werken met Pasen en met Keti Koti of het Suikerfeest vrij te zijn.

Winst van het werken met diversiteit en inclusie

De winst van diversiteit bestaat deels uit maatschappelijke winst. Met een succesvol diversiteitsbeleid draagt uw organisatie bij aan kansengelijkheid, integratie en verbinding in de samenleving. Met andere woorden: een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt.

Diversiteit in de top kan leiden tot betere financiële prestaties, meer kwaliteit van de bestuurders, minder fraude en minder beloningsverschillen. Daarnaast blijkt diversiteit ook een positief effect te hebben op innovatie en productiviteit. Werknemers die zich op hun plek voelen, gezien en gehoord worden en zichzelf kunnen zijn in de organisatie zullen beter presteren. Ten slotte kan het imago van een diverse en inclusieve organisatie nieuwe werknemers eerder naar uw organisatie toetrekken. Dat is net zo belangrijk in tijden van arbeidskrapte.

Wet- en regelgeving

Welke wetten en regelgeving zijn relevant bij het thema diversiteit en inclusiviteit? Wat zegt de WOR en wat zegt de Arbowet? De gelijkebehandelingswetgeving bestaat uit:

- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB);
- Wet verbod onderscheid arbeidsduur (WOA);
- Wet verbod onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT);
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ);
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).



De AWGB is de meest omvangrijke wet en verbiedt discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

WOR

Artikel 28 van de WOR noemt als taakgebied van de ondernemingsraad het waken tegen discriminatie in de onderneming en het stimuleren van gelijke behandeling. De WOR benoemt daarbij expliciet de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.

Arbowet

Bij discriminatie op de werkvloer, ofwel arbeidsdiscriminatie, wordt er ongeoorloofd onderscheid tussen werknemers gemaakt. In de Arbowet staat dat de werkgever beleid moet vaststellen om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan. Doet de werkgever dat niet, dan kan de Nederlandse Arbeidsinspectie maatregelen nemen.

Beleid tegen arbeidsdiscriminatie ontwikkelt uw bestuurder op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het bijbehorende plan van aanpak. Bij zowel de RI&E als het plan van aanpak heeft uw OR instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1d WOR](#)).



In het [Stappenplan RI&E opstellen](#) vindt u meer informatie over het opstellen van een RI&E. De [infographic RI&E beoordelen voor instemming](#) helpt om de RI&E te beoordelen op basis van het instemmingsrecht.

Vrouwenquotum

In grote Nederlandse organisaties werken relatief weinig vrouwen in de top. Daarom is op 1 januari 2022 de Wet ingroeiquotum en streefcijfers ingevoerd. De wet, ook wel aangeduid als het 'vrouwenquotum', moet zorgen voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in de top van het bedrijfsleven.

Ook hierbij kan uw OR zijn invloed laten gelden. Zo heeft uw OR instemmingsrecht bij het aanstellings- en bevorderingsbeleid van de organisatie ([artikel 27, lid 1e WOR](#)) en adviesrecht bij de benoeming van een bestuurder ([artikel 30 WOR](#)). Tot slot heeft uw OR een voordrachtsrecht ten aanzien van de samenstelling van de raad van commissarissen (RvC). De OR heeft het recht op voordracht van een derde van de leden van de RvC ([artikel 2:268, lid 6 BW](#)).

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn lang niet voor iedereen vanzelfsprekend. Vooral voor mensen met een migratieachtergrond en ouderen geldt dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het voorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie verplicht organisaties om beleid te voeren dat gelijke kansen bij werving en selectie bevordert.

Organisaties met meer dan 25 mensen in dienst, moeten die werkwijze schriftelijk vastleggen. De Arbeidsinspectie zal hierop gaan toezien. Het voorstel ligt bij het verschijnen van dit artikel nog bij de Eerste Kamer. Als de wet wordt aangenomen, valt de discriminatievrije werkwijze bij werving en selectie onder het instemmingsrecht van de OR (aanstellingsbeleid volgens [artikel 27, lid 1e WOR](#)).

Stel een OR samen die zo veel mogelijk een afspiegeling is van de organisatie

Wat zegt de WOR?

Het klinkt misschien logisch: een OR samenstellen die zo veel mogelijk een afspiegeling is van de organisatie. Maar wat zegt de WOR hierover en hoe kunt u zorgen voor een inclusieve en representatieve ondernemingsraad? In [artikel 2 van de WOR](#) staat dat iedere onderneming waar ten minste 50 personen werkzaam zijn een eigen OR moet hebben. Hier staat ook dat de OR een vertegenwoordiging moet zijn van de in de onderneming werkzame personen.

In [artikel 9, lid 4 WOR](#) (over de verkiezing van de OR) staat de representativiteit van de OR toegelicht. Daar staat: 'de ondernemingsraad treft voorzieningen in zijn reglement opdat de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk in de OR vertegenwoordigd kunnen zijn.'

Verdere uitleg geeft de WOR niet over die voorzieningen, maar u kunt denken aan het instellen van kiesgroepen. Er staat in de wet ook niet aangegeven voor welke groepen werknemers uw OR voorzieningen moet treffen. Wel kunt u op basis van de uitgangspunten van het diversiteitsbeleid en op basis van wat uw OR belangrijk vindt werk maken van die vertegenwoordiging.



Uw OR kan betrokkenheid van werknemers uit diversiteitsgroepen ook indirect stimuleren door gebruik te maken van het recht op het instellen van vaste commissies die nodig zijn om OR-taken te vervullen. Stel dus een vaste commissie in voor het bevorderen van D&I

In kaart brengen waar uw OR nu staat

Welke doelgroepen zijn er in de organisatie en welke zijn er vertegenwoordigd in uw OR? En welke dus niet? Wat is daar mogelijk de oorzaak van? Door het onderstaande stappenplan kunt u hiermee aan de slag. Het begint met het in kaart brengen van de doelgroepen in uw organisatie. Aansluitend staat u stil bij een ideale samenstelling van uw OR. En vervolgens benoemt uw OR aandachtspunten en maakt een plan van aanpak.

Huidige situatie in beeld brengen

Welke doelgroepen zijn er in uw organisatie te onderscheiden? Er zijn namelijk een hoop verschillende soorten diversiteit: cultureel, nationaal, religieus, seksueel, sociaal, etnisch, in talenten of in taal bijvoorbeeld. Welke doelgroepen zijn van daaruit in uw organisatie te onderscheiden en om welke aantallen en percentages gaat het? Waarschijnlijk heeft de HR- of ICT-afdeling hier informatie over.

Inzicht in personeelssamenstelling

Uw bestuurder moet uw OR op de hoogte houden van de samenstelling van het personeelsbestand naar sekse, leeftijd, migratieachtergrond en arbeidsbeperking ([artikel 31b WOR](#) over sociale informatie). Deze informatie moet voldoen aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Normaal gesproken verstrekt een werkgever deze informatie twee keer per jaar, voorafgaand aan het artikel-24-overleg over de algemene gang van zaken van de onderneming. De gegevens kunnen aanleiding zijn om diversiteit binnen de organisatie te agenderen.

Ideaalplaatje OR maken

Maak een 'ideaalplaatje' voor de samenstelling van uw OR. Denk daarbij onder andere aan: afdelingen, man-vrouw, leeftijd, contract en bijvoorbeeld cultuur of afkomst. Wat is haalbaar en waar legt uw OR de prioriteiten? Op die manier brengt u ook in beeld welke doelgroepen niet zijn vertegenwoordigd in de OR. Wat is bijvoorbeeld de gemiddelde leeftijd in de organisatie, en hoe is dat in uw OR? In de OR kunt u bespreken wat mogelijk de oorzaak daarvan is.

Benoem aandachtspunten per doelgroep

Bekijk met uw OR welke aandachtspunten er zijn per doelgroep. Hierbij kunt u eventueel ook uw achterban betrekken: welke doelgroepen onderscheiden zij en hoe kunt u die het beste benaderen? Welke vraagstukken spreken hen aan? Op die manier ontstaat er een soort communicatiematrix (zie de tabel hieronder): doelgroepen, interesses en hoe te benaderen: de communicatiekanalen.

Doelgroepen	Vraagstukken	Hoe benaderen?
Flexkrachten	Rechten voor flexwerkers	Poll of themagroep over rechten flexwerkers

Vrouwen	Gelijk loon	E-mailnieuwsbrief, poll of themagroep over gelijke beloning, medewerkersnetwerk
Jongeren	Doorgroeimogelijkheden	Sociale media, Kahoot over duurzaamheid of rol OR, medewerkersnetwerk
Moslims	Gebedsmogelijkheden	E-mailnieuwsbrief, poll of themagroep over Ramadan en werk, medewerkersnetwerk
...

U kunt natuurlijk ook een combinatie van deze doelgroepen maken, denk bijvoorbeeld aan 'hoog opgeleide vrouwen' of aan 'jonge flexkrachten'.

Plan van aanpak maken

Op welke manier gaat uw OR de doelgroepen benaderen? Wat gaat u organiseren? Denk bijvoorbeeld aan specifieke bijeenkomsten voor jongeren of een achterbanraadpleging voor de flexibele krachten. Er zijn enkele doelgroepen als voorbeeld in de matrix hierboven uitgewerkt. Maar u kunt natuurlijk zelf bepalen welke doelgroepen (of mix daarvan) u in de matrix benoemt. Vervolgens vult u de matrix met de OR-leden in.

Op basis van de communicatiematrix werkt u alles verder uit en maakt u een plan van aanpak. Het plan van aanpak bestaat in elke geval uit een beschrijving van het doel en daarnaast uit een planning (wie doet wat en wanneer?).

Medewerkersnetwerken vormen een gemeenschap binnen de organisatie

Samenwerking met medewerkersnetwerken

In veel organisaties zijn medewerkersnetwerken actief. Een medewerkersnetwerk staat meestal voor een specifieke groep werknemers. Denk aan een jongerennetwerk, een netwerk voor werknemers met een arbeidsbeperking of een netwerk gericht op sekse of seksuele oriëntatie.

Medewerkersnetwerken vormen een gemeenschap binnen de organisatie en geven een stem aan hun leden. Ze kunnen aandacht vragen voor hun specifieke ervaringen en positie en functioneren als lobby richting management, bestuurders en overige collega's. Zo dragen ze bij aan de zichtbaarheid en inclusie van werknemers.

Inventarisatie SER

In 2022 inventariseerde de SER Diversiteit in Bedrijf een grote groep van medewerkersnetwerken ('Medewerkersnetwerken in het vizier'). In veel organisaties zijn er medewerkersnetwerken voor vrouwen, jongeren, naar arbeidsvermogen of voor de LHBTI+-gemeenschap. Er zijn ook heel specifieke netwerken, zoals hoogbegaafden (Nationale Politie), Black Employees Association (Boeing), Working Parents (Accenture), Neurodiversiteitsnetwerk (Achmea) en Leidinggevende Vrouwen (Hogeschool InHolland).

Versterken

Medewerkersnetwerken kunnen uw OR voorzien van belangrijke informatie op het gebied van D&I. Zo kan uw OR vanuit zijn wettelijke rol D&I op de agenda van de bestuurder krijgen.

Medewerkersnetwerken hebben die formele rol niet. Door samen te werken kunnen uw OR en de medewerkersnetwerken elkaar versterken.

Bij de medewerkersnetwerken kan uw OR informatie ophalen over wensen, signalen en ervaringen van werknemers. Deze informatie kan uw OR helpen als vertegenwoordiger van werknemers, als sparringpartner voor de organisatieleiding en als brug tussen medewerkersnetwerken en management.

Anderzijds kan een medewerkersnetwerk door samenwerking met uw OR profiteren van de formele OR-bevoegdheden, zoals het advies-, instemmings- en initiatiefrecht en via uw OR meer dwingend behoeften en signalen onder de aandacht van de bestuurder brengen.

Samenwerking OR en jongerennetwerk

Bij ABN AMRO werken het jongerennetwerk en de centrale OR (COR) samen: OR-leden sluiten aan bij activiteiten van het jongerennetwerk en de OR werft leden op basis van motivatie en talent in plaats van op basis van werkervaringsjaren. Ook gebruikt de COR het jongerennetwerk als klankbord voor het overleg met de Raad van Bestuur, onder andere door vragenlijsten af te nemen onder jongere werknemers. Zo neemt de organisatie hun behoeften mee in het strategisch personeelsbeleid en blijft de organisatie voor jongeren een aantrekkelijke werkgever.

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