



HBU: auteur 'Oneindig veel invloed'

## De escalatieladder voor de OR.

Wanneer komt iets op de escalatieladder? Een onderwerp dat al (in)formeel is afgegeven aan de bestuurder maar dat nog niet is opgelost.

De stappen in dit proces zijn dus als volgt;

- 1) De OR onderzoekt en stelt vast dat van een uitdaging (iets dat wel moet gebeuren maar wat nog niet gebeurd is, naar aanleiding van een signaal/ballon naar de bestuurder) sprake is.
- 2) De OR moedigt betrokken medewerkers aan in de lijn te escaleren. Eventueel bijgestaan door een OR-lid.
- 3) Pogingen, om dit te escaleren in de lijn, falen.
- 4) De OR meldt de uitdaging (informeel) bij de betreffende verantwoordelijke.
- 5) De OR meldt (formeel, email of printje) bij de betreffende verantwoordelijke dat de zaak op bestuurders niveau geagendeerd gaat worden en wanneer (lange tenen melding)
- 6) De OR agendeert het punt schriftelijk en gedocumenteerd bij de bestuurder.
- 7) De OR stelt dat er een oplossing moet komen en dat er een schriftelijke uitleg moet komen waarin helder is uitgelegd waarom dat de gekozen oplossing is of waarom er geen oplossing wordt geboden.

Vervolgens kan het twee kanten opgaan:

- 8) Twee scenario's
  - a) De bestuurder doet een uitspraak waarmee de OR akkoord is.
  - b) De bestuurder doet een uitspraak waarmee de OR niet akkoord is.

Indien de OR niet akkoord is:

- 9) De OR doet een melding dat hij dit gaat voor leggen aan de toezichthouder (lange tenen melding)
- 10) De OR agendeert het punt schriftelijk en gedocumenteerd bij de toezichthouder.
- 11) De OR stelt dat er een oplossing moet komen of dat er een schriftelijke uitleg moet komen waarin helder wordt wat de gekozen visie van de toezichthouder in relatie tot het besluit van de bestuurder.
- 12) Twee scenario's
  - a) De toezichthouder doet een uitspraak waar de OR akkoord mee is.
  - b) De toezichthouder doet een uitspraak waar de OR niet akkoord mee is
- 13) Twee scenario's
  - a) De OR laat het erbij en legt helder vast dat hij niet akkoord is met de situatie zoals die bestaat en dat alle betrokkenen ervan hoogte zijn dat dit zo is
    - i) De OR doet hierover uiteraard intern verslag richting de achterban
- 14) De OR besluit een externe objectieve bron te benaderen en een oordeel te vragen (arbeidsinspectie, deskundige, ander toezichthoudend instituut)
- 15) Tot zover mijn escalatiemodel want het vervolg is onderdeel van de normale WOR-procedures.

Naleving van de WOR en de bijbehorende procedures kan ik jullie uiteraard wel bij helpen. Maar in het kader van Don't mention de WOR.... Vermeld ik die stappen hier niet. Heb je hier toch vragen over? [Hielke@hbuor.nl](mailto:Hielke@hbuor.nl) of 0615189257

Dit materiaal is onderdeel van het Boek 'Oneindig veel Invloed' geschreven door adviseur en entertrainer Hielke Boersma. De OR-expert voor elke OR, PVT en COR. [www.hbuor.nl](http://www.hbuor.nl)