

## ONDERSCHIED VAR EN OR

**Uit: Handboek verpleegkundige en verzorgende adviesraden, ISBN: 9789035227903**

### 1.7 Onderscheid tussen VAR en OR

De VAR en de ondernemingsraad (OR) verschillen wezenlijk van elkaar wat betreft doel, samenstelling, wettelijke positie en activiteiten.

#### **Doel**

Het doel van een VAR is om vanuit een beroepsinhoudelijke optiek bij te dragen aan het beleid van de organisatie. Het bevorderen van beroeps(inhoudelijke) ontwikkelingen is bovendien een doelstelling die onderscheidend werkt ten opzichte van de OR. Het doel van de OR is de belangen van alle medewerkers te behartigen bij de Raad van Bestuur.

De OR 'vertegenwoordigt' de medewerkers. Individuele en collectieve belangenbehartiging behoren daarmee tot het domein van de OR en niet tot dat van de VAR. Arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en personeelsbeleid bepalen dan ook een groot deel van de activiteiten van de OR. De VAR concentreert zich op zaken die de professie aangaan en vertegenwoordigt de beroepsinhoud.

Ter verduidelijking: het invoeren van een nieuw functiewaarderingssysteem is een onderwerp dat het belang van iedere werknemer aangaat. De inhoud en/of organisatie van de beroepsinhoud staat niet centraal. Daarmee is het een zaak voor de OR. Er zijn echter ook 'grijze gebieden'. Functiedifferentiatie is hiervan een voorbeeld. Dit onderwerp betreft de verpleegkundige of verzorgende beroepsinhoud en hoort daarmee bij de VAR. De OR zal betrokken zijn bij dit onderwerp omdat er sprake is van nieuwe functies en wellicht een andere organisatiestructuur.

#### **Wettelijke positie**

De VAR heeft geen wettelijke positie. Hoewel de bijdrage door professionals aan de centrale besluitvorming redelijk gemeengoed is binnen veel organisaties, is er op wettelijk niveau niets geregeld.

Wel is de VAR recent opgenomen als aanbeveling in diverse CAO's. De legitimatie van de adviesraden is dan ook vooral gelegen in de kwaliteit van de adviezen die worden gegeven. Om de VAR goed te doen 'wortelen' in de organisatie kan gebruik worden gemaakt van het Stappenplan gedragen positioneren (zie bijlage 1). Het resultaat na het doorlopen van het stappenplan wordt in een commitmentnotitie geschreven en ondertekend door de Raad van Bestuur. De commitmentnotitie heeft een (ver)bindende functie en kan gezien worden als document voor legitimering. Door goed te wortelen als VAR kan het accent van de VAR vanaf het prille begin gelegd worden op verdere professionalisering in plaats van op 'overleven'. Van het laatste is sprake wanneer de VAR niet voldoende verankerd is. Om allerlei redenen kan het bestaansrecht van de VAR dan voortdurend ter discussie staan.

De relatie van een VAR met de Raad van Bestuur speelt een grote rol. De VAR brengt immers adviezen uit aan de Raad van Bestuur. 'Beïnvloeding door kwaliteit' zou het motto van een VAR kunnen zijn.

De OR heeft een wettelijke positie. Deze is vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van 1984. Deze wet verplicht een Raad van Bestuur om aan een OR toestemming te vragen wanneer nieuw beleid ingrijpende gevolgen heeft voor het personeel. Tussen de OR en de Raad van Bestuur bestaat door de WOR in elk geval een formele juridische relatie.

### **Samenstelling**

De VAR is samengesteld uit verpleegkundige of verzorgende beroepsbeoefenaren. Het is dus een orgaan van professionals met een sterke beroepsinhoudelijke oriëntatie. De OR is een vertegenwoordiging van alle medewerkers van de organisatie.

### **Activiteiten**

Naast de samenstelling, het doel en de wettelijke positie bepalen ook de activiteiten het verschil tussen VAR en OR. Een VAR draagt in veel gevallen op pro-actieve wijze bij aan het beleid van de organisatie. Vanuit de beroepsinhoudelijke deskundigheid worden adviezen gegeven en voorstellen gedaan als bijdrage voor beleidsontwikkeling. Veel adviesraden zijn dan ook al in een vroeg stadium betrokken bij de beleidsvoorbereiding.

Nieuwe - niet zelden premature - ideeën kunnen op een constructieve manier worden besproken met een VAR, zonder dat dit zwaarwegende consequenties hoeft te hebben. Omdat de leden van de VAR een grote betrokkenheid hebben bij het primaire proces van de organisatie - de kerntaken van het bedrijf - kan zo'n bespreking voor een Raad van Bestuur een groot voordeel zijn.

Een OR toetst het geformuleerde beleid op de consequenties voor de medewerkers. Dit betekent dat de OR dikwijls in een later stadium wordt betrokken bij de totstandkoming van het beleid. Kant-tekening hierbij is dat steeds meer OR's zich oriënteren op de vraag hoe de formele toetsende rol zich kan verhouden tot vroegtijdig meepraten.

**Samengevat:** de OR vertegenwoordigt vanuit een wettelijke (machts)positie binnen een organisatie de belangen van de medewerkers, terwijl een VAR zijn invloed ontleent aan de kwaliteit van de adviezen die vanuit een specifieke beroepsdeskundigheid totstandkoming.