**Het medewerkersonderzoek en de rol van de OR**

**Betrokkenheid en rol OR**

Een veel gestelde vraag is of de ondernemingsraad (OR) betrokken *moet* worden bij het organiseren van een medewerkersonderzoek.

Een wettelijke plicht om de OR bij een medewerkersonderzoek te betrekken is er niet.

Dit is anders als een medewerkersonderzoek in het kader van een risico-inventarisatie en

-evaluatie wordt gedaan om specifiek de arbeidsrisico’s in beeld te brengen. In dat geval heeft de OR instemmingsrecht (keuze instrument en uitvoerder).

Bij het uitvoeren van een medewerkersonderzoek zoals die in het kader van de benchmark van ActiZ wordt aangeboden, is er dus geen formele instemming van de OR nodig. Maar het is een gemiste kans als de OR buiten het traject gelaten wordt.

Bij het medewerkersonderzoek komt het gemeenschappelijke belang van de OR en de werkgever naar voren. Beide partijen willen weten wat er onder medewerkers leeft, hoe ze denken over de organisatie en over het werk.

Ook het draagvlak in de organisatie en daarmee de respons op het onderzoek zal groter zijn of kunnen toenemen als de OR actief is betrokken. Denk daarbij ook aan het privacy-aspect dat onder medewerkers altijd vragen oproept: in hoeverre zijn de antwoorden anoniem? De OR kan medewerkers wellicht beter overtuigen dan de werkgever.

Hoe en in welke mate de OR betrokken is, verschilt per organisatie. Het is aan te raden dat de OR in ieder geval een actieve rol heeft bij de communicatie met de medewerkers.

Ook kan de OR worden betrokken bij de keuze voor extra vragen die de organisatie aan de medewerkers wil stellen naast de basisvragenlijst. Het ligt voor de hand om de OR ook bij de rapportages en de vervolgacties te betrekken.