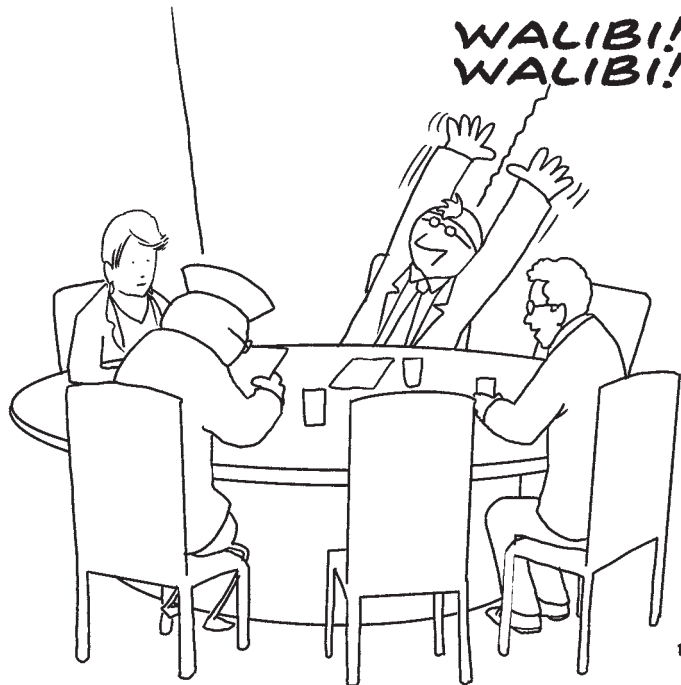


STARTENDE OR

Van sterke start tot strategische invloed

LATEN WE OM TE BEGINNEN
HET EERSTE OR-UITJE PLANNEN...

**WALIBI!
WALIBI!**



STARTENDE OR

Themadossier OR Rendement verschijnt periodiek, gaat over medezeggenschap en is bedoeld voor leden van de (centrale) ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs

Hoofdredacteur Muriël Simons

Eindredactie Justin Verbeek

Auteur René van Oorschot, HRD Groep

Medewerkers

Bastiaan Geleijnse, Nanny Maat, John Reid, Ramses Reijerman, Jean-Marc van Tol

Algemeen hoofdredacteur

Robert Hiemstra

Uitgever Marnix Hoogerwerf

Opmaak Pre Press Media Groep

Druk Ten Brink, Meppel

Abonnementen

Themadossier OR Rendement verschijnt 6x per jaar. De prijs voor een abonnement op Themadossier OR Rendement bedraagt voor abonnees op OR Rendement € 218,28 per jaar, exclusief het Premium-account à € 85 per jaar. Losse nummers: € 49. Alle prijzen zijn inclusief verzendkosten en exclusief BTW. (Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts wor-

den beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het (proef)abonnement in alle gevallen automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zake-lijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt onze volledige algemene voorwaarden en ons privacybeleid nalezen op www.rendement.nl/av.

ISSN 1871-6350

© 2019 Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam
tel: (010) 243 39 33
e-mail: info@rendement.nl
website: www.rendement.nl

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

STARTENDE OR

Van sterke start tot strategische invloed



MAAK DE HOGE
VERWACHTINGEN
VAN UW
ACHTERBAN
WAAR!

HOUD UW OR-KENNIS OP PEIL MET EEN BEZOEK AAN HET NATIONAAL **OR** CONGRES

Donderdag 23 mei 2019 Postillion Hotel in Bunnik *Dagvoorzitter: Jo Weerts*

MET DIT JAAR AANDACHT VOOR:

- Arbeidsvoorwaarden
- Samenwerking met bestuurder
- WAB
- Scrum
- Eigenrisicodragerschap ZW en WGA
- Werkstress
- Pensioenen
- Privacywetgeving (AVG)

Er staan weer veel wetswijzigingen in de planning die ingrijpend zijn voor uw achterban. **Het is daarom van groot belang dat u op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen.** Dus of u nu werkstress wilt aanpakken of optimaal gebruik wilt maken van uw OR-rechten, wij zorgen ervoor dat u helemaal wordt bijgepraat over het laatste OR-nieuws!



Rendement

Congressen & Opleidingen

In één dag weer helemaal op de hoogte!

SCHRIJF U IN VIA [RENDEMENTCO.NL/NORCS](https://www.rendementco.nl/norcs)

Voorwoord

Een OR die goed wil functioneren, moet daarin flink investeren. Dat geldt niet alleen voor de allereerste OR van een organisatie die alles zelf moet ontdekken, maar ook voor een nieuw gekozen OR die een zittende OR opvolgt. Die investering beslaat verschillende terreinen. Niet alleen moet de OR zichzelf kritisch analyseren en de sterke en zwakke punten in kaart brengen, ook de invulling van de relatie met de bestuurder en die met de achterban en de inrichting van processen zoals een instemmings- of adviestraject horen daarbij.

Het startschot klinkt natuurlijk bij de OR-verkiezingen en de voorbereidingen daarop. Daarbij geldt: een goed begin is het halve werk. Een OR die de verkiezingen goed afstemt op de organisatie en de specifieke omstandigheden, speelt zichzelf al goed in de kijker, zowel bij de bestuurder als bij de achterban. Dat schept vertrouwen! Dat vertrouwen is alvast een goede basis voor de samenwerking. Het is echter ook zaak om misverstanden te voorkomen. Dat doet u door duidelijke afspraken te maken. Niet alleen maakt u als OR-leden onderling afspraken, bijvoorbeeld over welk OR-lid welke taken oppakt of over welke doelen u wilt behalen en op welke manier. Ook met de bestuurder maakt u afspraken, bijvoorbeeld over hoe u concreet invulling geeft aan de verplichtingen uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR), zoals bij een instemmingstraject op een adviesaanvraag.

Natuurlijk heeft uw OR niet alleen te maken met de bestuurder en achterban. Er zijn nog heel wat partijen direct en indirect betrokken bij uw OR-werk, denk aan: de toezichthouder, de HR-afdeling, de arboprofessional, de vertrouwenspersoon, leidinggevendenden binnen uw organisatie en vakbonden. Om echt invloed uit te kunnen oefenen, is het zaak dat

al dit soort partijen tot uw netwerk behoren en dat u goede samenwerkingen met ze aangaat.

Uiteindelijk wilt u doorgroeien naar een sterke vertegenwoordiger van uw achterban én een strategisch overlegpartner van uw bestuurder. Dit dossier biedt u de nodige handvatten om als nieuwe OR goed uit de startblokken te komen én om invloed uit te kunnen oefenen op strategisch niveau.

Muriël Simons

Hoofredacteur OR Rendement

Een praktische aanvulling op uw themadossier

De redactie heeft bij dit themadossier een aantal relevante tools en modeldocumenten voor u geselecteerd. Deze tools bieden u een praktische aanvulling op de theorie die in het themadossier wordt behandeld. U vindt het complete overzicht op rendement.nl/ORdossier.

Met Rendement.nl het beste antwoord op uw vraag

Op Rendement.nl krijgt u snel antwoord op al uw vakinhoudelijke vragen. Naast de tools vindt u er een enorme database aan nieuws, vraag & antwoorden en e-learning-cursussen die u verder helpen.

Heeft u een specifieke, op uw eigen praktijk gerichte vraag, stel uw vraag dan aan één van de tientallen adviseurs van de adviesdesk, die altijd voor u klaar staan. U ontvangt binnen één werkdag reactie en binnen vijf werkdagen een antwoord op maat.

Ga snel naar Rendement.nl en maak gebruik van de grootste zakelijke database van Nederland.

Zijn er geen bij het dossier passende tools voorhanden, gebruik dan het volgende kader.

Inhoudsopgave

- 1 Startschot: instellen OR 9**
 - 1.1 Als er geen OR is 10
 - 1.2 Stappenplan instellen OR 10
 - 1.3 Medezeggenschapsstructuur kiezen 12
 - 1.4 Vier inrichtingen 14

- 2 OR op de kaart met de verkiezingscampagne 23**
 - 2.1 Stappenplan verkiezingscampagne 23
 - 2.2 Het campagneplan 25
 - 2.3 Eerste campagnefase: OR-profiel 26
 - 2.4 Eerste campagnefase: kwaliteitenscan 29
 - 2.5 Eerste campagnefase: verkiezingsportal 29
 - 2.6 Tweede campagnefase: individuele campagne 30
 - 2.7 Vervanging van zittende OR-leden 31
 - 2.8 Benadeling en geheimhouding 32

- 3 Start OR-zittingstermijn: goede kaders scheppen 33**
 - 3.1 Rol van uw OR 33
 - 3.2 Adviseren over organisatieveranderingen 34
 - 3.3 Onderhandelen over voorwaarden en welzijn 35
 - 3.4 OR als controleur 36
 - 3.5 Initiatiefrecht van de OR 37
 - 3.6 Meerwaarde van de OR 38
 - 3.7 Werkafspraken en procedures 40

- 4 Vliegende start met uw eigen OR-jaarplan 45**
 - 4.1 Ontwikkelingen met impact op personeel 45
 - 4.2 Doelen stellen 47
 - 4.3 Perspectieven vergelijken 48
 - 4.4 Kern van het probleem 49
 - 4.5 Actie ondernemen 50
 - 4.6 Overdrachtsdocument 52

5	Samenwerken vanuit de ondernemingsraad	55
5.1	De spelers	55
5.2	Wettelijke basis	56
5.3	De belangrijkste contactpersonen	57
5.4	In vijf stappen naar resultaat	61
6	Samenwerken binnen uw ondernemingsraad	67
6.1	Kwaliteiten in kaart brengen	67
6.2	Werkgroepen	69
6.3	Rolverdeling	71
6.4	Samenwerkingsafspraken	73
7	Doorgroeien in uw rol: leidinggeven aan de OR	75
7.1	Individuele OR-leden activeren	75
7.2	Teamanalyse en -aansturing	76
7.3	Continu leren en scholingsrecht	79
7.4	Het scholingsplan	80
8	Naar strategisch advies	83
8.1	Aanvragen structureren	83
8.2	Reorganisaties beïnvloeden	86
8.3	Kernkwaliteit van uw organisatie centraal	88
8.4	Menselijk kapitaal is leidend	89
8.5	Betrek werknemers	90
8.6	Geef een baangarantie	91
8.7	Scholing achterban	92
	Register	93

Startschot: instellen OR

Werkgevers die voor het eerst een ondernemingsraad instellen, doen dat soms omdat het een ‘moetje’ is en niet omdat ze daarin kansen zien. Vaak is de OR in hun ogen een bemoeial; een dure (last)post die flink wat administratieve rompslomp meebrengt. Dat is jammer, want de bedoeling van een OR is juist om het functioneren van de organisatie te stimuleren. En dat kunt u laten zien!

Twee op de drie organisaties die volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een OR moeten instellen (bij vijftig werknemers of meer), doen dat ook. Dat heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2017 onderzocht. Deze organisaties profiteren van alle voordelen van een OR. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat een OR de volgende positieve impact heeft:

- Werknemers zijn vaker tevreden over hun werk, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.
- Werknemers zijn autonomer, krijgen meer steun en hebben minder vaak een arbeidsconflict.
- Het verzuim en het verloop in een organisatie neemt af.
- Organisaties mét OR zijn productiever en winstgevender.

voordelen

steun

Organisaties zonder OR missen deze voordelen én hebben meer moeite bij het organiseren van draagvlak voor instemmingsplichtige besluiten over arbeidsvoorwaarden. De bestuurder moet dan namelijk toestemming hebben van alle individuele werknemers.



1.1 Als er geen OR is

draagvlak Een bestuurder die geen ondernemingsraad heeft, moet zelf draagvlak creëren onder werknemers om voor – instemmingsplichtige – voorgenomen besluiten van iedere werknemer afzonderlijk toestemming te krijgen. Ook heeft hij bijvoorbeeld het advies van de OR nodig voordat hij een vergunning krijgt van UWV voor (collectief) ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Nieuwe regels ontslag per 1 augustus 2018

uitvoerings-
regels

Een bestuurder moet volgens nieuwe uitvoeringsregels voor ontslag via UWV de personeelsvergadering (PV) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) raadplegen als hij 25% van de werknemers (of meer) wil ontslaan. UWV neemt een aanvraag zonder raadpleging van de PV of PVT niet in behandeling. In organisaties met vijftig werknemers of meer was de bestuurder al verplicht om de OR om advies te vragen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen.

strafbaar Hoewel er geen toezichthouder is die organisaties zonder OR opspoor, is het ontbreken van een OR wel strafbaar. Er is dan een overtreding op basis van de Wet economische delicten. Daar staat een boete of zelfs een taakstraf op.

1.2 Stappenplan instellen OR

voorfase De eerste fase voor het oprichten van een OR is de voorfase. Als u de oprichting vergelijkt met het bouwen van een huis, is de voorfase het bouwplan. In het bouwplan legt u vast aan welke behoeften uw huis moet voldoen. Dat doet u voordat de bouw begint. U onderzoekt wat voor soort mensen erin gaan wonen, wat zij willen bereiken en zo verder. Dezelfde activiteiten zijn nodig voor het instellen van een OR.

In de voorfase heeft u twee mogelijkheden: u stelt voor het eerst een OR in óf u zit met een OR waarvan de zittingstermijn eindigt en er via verkiezingen een nieuwe OR komt.

Let op: tips voor de oprichting van een nieuwe OR gelden ook als er al een OR is, maar een dochteronderneming of bv van uw organisatie bijvoorbeeld overweegt om een eigen OR in te stellen.



Eerste instelling

Als uw organisatie voor het eerst een OR instelt, speelt uw bestuurder een belangrijke rol. Er zijn tenslotte geen OR-leden die de organisatie van een OR op zich kunnen nemen. Uw bestuurder doet er in zo'n geval verstandig aan om:

- het initiatief te nemen tot oprichting. Overigens kunnen ook vakbonden of werknemers dit initiatief nemen. Mocht het nodig zijn, dan kunnen zij de bedrijfscommissie of de kantonrechter vragen om een OR in te stellen.
- een voorbereidingscommissie in te stellen. Dat is een groep werknemers uit uw organisatie die de verdere voorbereiding voor zijn rekening neemt.
- een voorlopig OR-reglement op te stellen. In het reglement staat de interne organisatie van de nieuwe OR beschreven, zoals de structuur, het vergaderen, stemmen en het houden van verkiezingen. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft een voorbeeldreglement dat u kunt gebruiken. Om een reglement te maken, moet u eerst onderzoeken wat een passende medezeggenschapsstructuur is (zie paragraaf 1.3 en 1.4).
- vakbonden te horen over het reglement. De vakbonden beoordelen dan in hoeverre de werknemersbelangen zijn beschermd in het reglement.
- een verkiezingscampagne op te starten. Daarover leest u meer in hoofdstuk 2.
- OR-verkiezingen te houden op basis van het voorlopige OR-reglement.

bestuurder

voorbereidingscommissie

voorlopig OR-reglement

vakbond



Als de OR-verkiezingen zijn geweest, is één van de eerste taken van de nieuwe OR om een definitief OR-reglement op te stellen. Dat heeft geen bloedspoed: het is goed om eerst uw draai te vinden, maar wacht er niet te lang mee.

Voordat u daadwerkelijk aan de slag gaat met de organisatie van de OR-verkiezingen kunt u een aantal stappen ondernemen om een goede basis te leggen, namelijk:

verkiezings-
commissie

- 1 Stel een verkiezingscommissie in. Die commissie bestaat voor meer dan de helft uit OR-leden. Zij neemt de verdere voorbereiding van de verkiezingen voor haar rekening.
- 2 Controleer het huidige OR-reglement. Vergelijk het met het voorbeeldreglement van de Sociaal-Economische Raad (SER) en ga na of uw huidige medezeggenschapsstructuur nog bij de tijd is. Hierover leest u meer in paragraaf 1.3 en 1.4.
- 3 Stel het OR-reglement vast. Als u dat wijzigt, moet u uw bestuurder eerst de kans geven om zijn mening over het reglement te geven.

verkiezings-
campagne

- 4 Start de verkiezingscampagne op. Daarover leest u meer in hoofdstuk 2.
- 5 Organiseer de OR-verkiezingen.

1.3 Medezeggenschapsstructuur kiezen

Om een passende OR-structuur te krijgen, moet u twee vragen beantwoorden: hoe wilt u werknemers betrekken bij de besluitvorming? en: welke vorm van medezeggenschap draagt bij aan de gewenste cultuur in uw organisatie?

1.3.1 Slecht passende structuren

tekenen

Het kiezen van de juiste zeggenschapsstructuur is erg belangrijk. Dit zijn tekenen van een slecht passende structuur:

- De kloof tussen collega's en de medezeggenschappers is te groot.
- De leden zijn gedemotiveerd of in conflict met elkaar.

- Er staan onderwerpen op de agenda die erg verschillen in abstractieniveau of aandachtsgebied.
- Belangrijke projecten en besluiten worden buiten het bereik van de medezeggenschap genomen.

Voorbeeld: te veel op de agenda

Een OR van een overheidsinstantie telt vijftien leden. De groep is regelmatig in conflict. De leden die van de werkvloer komen, voelen zich niet gehoord door OR-leden van de stafafdelingen. De stafleden vinden dat zij te weinig aandacht krijgen voor de onderwerpen die voor hen belangrijk zijn. Ondertussen is de achterban ontevreden, omdat de OR ver van hen af staat. Managers zijn druk bezig met organisatieveranderingen die nauwelijks op de agenda staan van het OR-overleg. Ondertussen probeert de OR uit alle macht om structuur aan te brengen in zijn eigen werk. Dat lukt maar beperkt, omdat de raad zowel over de leaseregeling, de stand van zaken bij twaalf vestigingen als de strategie moet adviseren. De bestuurder vindt het niet effectief om met de OR te vergaderen, omdat de agenda ervan te veel onderwerpen bevat.

1.3.2 Goed passende structuren

Voor een goed functionerende OR-structuur is het belangrijk om het doel van medezeggenschap scherp te houden: de werknemers invloed geven. Eén van de manieren om daarop te sturen, is het ontwerpen van een passende OR-structuur. Doe dat aan de hand van de volgende zes criteria:

- Laat de OR-structuur aansluiten bij de organisatievisie op leiderschap en de werknemers. Die visie hangt sterk samen met wat de omgeving van uw organisatie verwacht.
- Laat medezeggenschap de zeggenschap volgen door altijd een OR-lid (of de hele ondernemingsraad) betrokken te laten zijn als een functionaris uit uw organisatie beleid voorbereidt, vastlegt of uitvoert.

OR-structuur

criteria

Register

- Achterban 60
- Achterbancommunicatie 53, 60
- Actorenanalyse 62, 65
- Adviesaanvraag 57, 83
- Adviesrecht 34, 35
- AIDA-model 56
- Algemene gang van zaken 84
- Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) 25
- Ambtelijk secretaris 42, 52
- Analysefase 85
- Arbeidstijden 35

- Baanverlies 91
- Bedrijfsonderdelen 17
- Beloningsregelingen 35
- Besluitvorming 35
- Bestuurder 57
- Blogs 30
- Buddysysteem 54

- Campagneplan 23, 25
- Campagneteam 23, 24
- Centrale ondernemingsraad 17
- Coachingsvaardigheden 27
- Commissielid 70, 72
- Commissies 53, 68, 69
- Communicatiekanalen 60
- Communicatiemiddelen 42
- Competentieniveaus 76
- Competentieprofiel 72

- Competentietest 29
- Contact- en contractfase 84

- Dagelijks bestuur (DB) 52, 75
- Centrale organisatie 14, 18
- Definitief OR-reglement 12
- Discriminatie 36
- Duokandidaten 32

- Faciliteiten 41, 43
- Faciliteitenregeling 52
- Flexibele werkgroep 70
- Functieprofiel OR-lid 26
- Functionele drijfveren 64

- Geheimhouding 58
- Geheimhoudingsovereenkomst 64
- Gesprekstechnieken 65

- Halfjaarlijkse overlegvergadering 35, 47
- Handcompetenties 28
- Hartcompetenties 27
- Hoofdcompetenties 27
- HR-manager 59

- Individuele campagne 30
- Informatierecht 37
- Informatievoorziening 53
- Initiatiefrecht 37
- Initiatiefvoorstel 63
- Instellen OR 9, 10

- Instellingsbesluit 53, 70
 Instemmingsaanvraag 36, 57, 83
 Integraal systeem 22

 Jaarplanning 41

 Kandidaatstelling 24
 Kandidatenlijst 24
 Kennismakingsgesprek 56
 Kiesgroepen 16, 21, 22
 Kiesregister 24
 Kiesstelsel 21
 Kwaliteitscan 29

 Lijstenstelsel 17, 22, 32
 Loopbaanscan 29

 Medewerkerstevredenheids-
 onderzoek 60
 Medezeggenschapsstruc-
 tuur 12, 15
 Mentorsysteem 54

 Netwerk 33, 39, 55
 Notulen 42

 Onderdeelcommissie 18
 Ondernemingsovereen-
 komst 53
 Onderzoeksfase 84
 Ontslag 10
 Ontslagbescherming 71
 OR-archief 53
 Organisatiestrategie 15
 OR-jaarplan 45, 80
 OR-loopbaan 44
 OR-missie 39

 OR-reglement 12, 16, 20, 25,
 42, 52
 OR-secretariaat 42
 OR-structuur 13
 Overdrachtmiddelen 53
 Overdrachtsbijeenkomst 54
 Overdrachtsdocument 52
 Overlegrecht 71
 Overzichtelijke organisatie
 14, 15

 Paraplu-organisatie 14, 16
 Participatieparadox 46
 Pensioen 35
 Personenstelsel 22
 Persoonlijke drijfveren 64
 Planningscyclus 40, 53
 Privacy 25
 Probleemanalyse 50
 Procedures 40
 Projectorganisatie 14, 19
 Projectplanning 84

 Reflectiefase 86
 Reorganisatie 86, 91
 Reservelijst 32
 Rolverdeling 28, 73

 Samenwerking 67
 Samenwerkingscyclus 73
 Scholing 70
 Scholingsbehoefte 81
 Scholingsplan 80
 Scholingsrecht 71, 80
 Scholingsvorm 82
 Secundaire arbeidsvoor-
 waarde 35
 Sluitingsdatum 24

- Sluitingstermijn 21
- SMART 48, 82
- Sociaal jaarverslag 40
- Stembiljetten 24
- Stembureau 24
- Stemrecht 21
- Stemwijzer 30
- Strategische doelen 40

- Taakverdeling 77
- Teamoverleg 15
- Tertiaire arbeidsvoorwaarde 35
- Toeziethouder 37, 57-59
- Tussentijdse vacature 21

- Uitvoeringsfase 86

- Vakbond 11, 25
- Vaste commissie 70
- Vaste werkgroep 69
- Verkiezingen 12
- Verkiezingscampagne 12, 23
- Verkiezingscommissie 12, 23
- Verkiezingsdatum 20, 24
- Verkiezingsdebat 30
- Verkiezingsportal 29, 30
- Verkiezingsprotocol 24
- Verkiezingsreglement 22
- Verkiezingsuitslag 24
- Vervangende instemming 36
- Vestigingen 18
- Vlogs 30
- Voorbeeldreglement 11
- Vorbereidingscommissie 11, 23, 71
- Voorfase 83

- Voorlopig OR-reglement 11
- Vrije lijst 24

- Werkafspraken 40
- Werkgroep 69
- Werkoverleg 36
- Winstdeling 35

- Zeggenschapsstructuur 12
- Zittingsduur 21
- Zittingstermijn 11, 21, 40
- Zorgtaken 36

Van sterke start tot strategische invloed

Startende ondernemingsraden zijn vaker aan de hand dan u denkt. Dat is namelijk het geval als een organisatie van de wet een OR moet instellen, maar ook als uw onderneming een nieuwe bv opricht die een eigen OR krijgt. Of wat veel vaker voorkomt: als een zittingsperiode afloopt en er verkiezingen plaatsvinden voor een nieuwe OR. Bij de start van zo'n nieuwe OR komt heel wat kijken: rollen en taken verdelen, netwerk versterken, opstellen van een OR-jaarplan en scholingsplan, aansturen van commissies, voeren van overleg, maar bovenal de ontwikkeling van een orgaan met goede bedoelingen naar een sterke vertegenwoordiger en strategische gesprekspartner. Heeft u dat allemaal al in de vingers?

Dit themadossier reikt u de handvatten aan om vanuit het wettelijke én het praktische kader aan de slag te gaan met de nieuwe OR en te komen tot duidelijke afspraken, concrete doelen en sterke resultaten, tot op strategisch niveau.

Dit themadossier is tot stand gekomen in samenwerking met René van Oorschot, Human Capital & OR-expert bij HRD Groep, e-mail: rene@hrdgroep.nl, www.hrdgroep.nl