

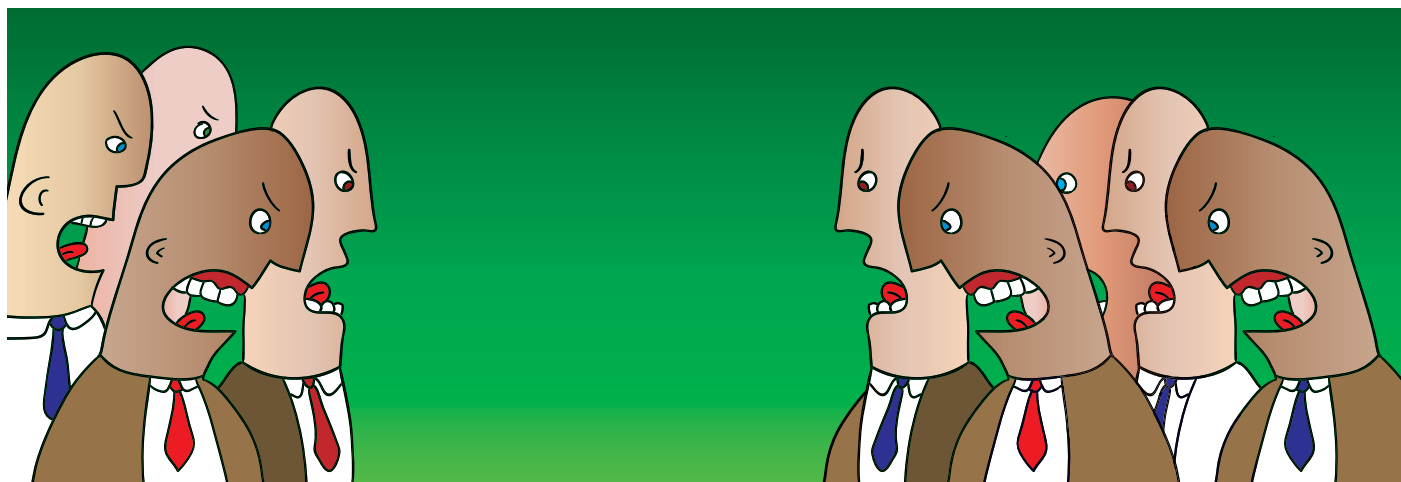


# DE KROMME RIJN

Moet u samen met de directie in een werkgroep gaan zitten?

## Herrie in de OR-tent!

Als het niet goed gaat met uw bedrijf, stelt de directie vroeg of laat vast dat een reorganisatie noodzakelijk is. Vaak krijgt u dan als ondernemingsraad het voorstel om zitting te nemen in de werkgroep die de reorganisatie gaat uitdenken. En dan wordt het spannend, want dat loopt binnen de OR bijna altijd uit op een felle discussie, waarbij de voor- en tegenstanders elkaar bijkans de hersens inslaan. Wat moet u dan doen om intern de rust te bewaren?



*De voorstanders zien een uitgelezen mogelijkheid om vroegtijdig bij het beleid betrokken te raken, terwijl de tegenstanders de uitnodiging van de directie vooral zien als een poging om de OR medeplichtig te maken. De emoties kunnen dan hoog oplopen. Hoe zorgt u dat dit niet uit de hand loopt?*

### Checklist

De voor- en tegenstanders zouden beiden wel eens gelijk kunnen hebben. De voorstanders hebben gelijk dat dit een prachtige kans kan zijn, maar de beren op de weg die de tegenstanders zien, kunnen er ook echt zijn. U kunt aan de hand van een eenvoudige checklist bepalen of het verstandig is om in de werkgroep zitting te nemen. Als u de zes vragen van deze checklist allemaal met ja kunt beantwoorden, is de belangrijkste horde genomen. Wel dient u eerst nog met de directie een aantal spelregels

af te spreken. Als dat allemaal goed verloopt, zijn alle voorwaarden voor succes aanwezig en kan de werkgroep met frisse moed aan de slag! De checklist bestaat uit de volgende vragen:

### 1. Zijn beide partijen bereid om hun standpunten ter discussie te stellen?

Directie en OR dienen beiden bereid te zijn om hun standpunten ter discussie te stellen. Als beide partijen alleen maar hun – uiteenlopende – opvattingen willen handhaven, is een werkgroep zinloos.

### 2. Bent u ervan overtuigd dat de directeur te vertrouwen is en bereid is om serieus met uw inbreng om te gaan?

U moet als ondernemingsraad de ervaring hebben dat uw directeur te vertrouwen is. Het mag best een spijkerharde vent zijn, als u er

maar zeker van kunt zijn dat hij zich aan zijn woord houdt. En als hij een keer een brief niet beantwoordt, wordt hij daar echt niet onbetrouwbaar van. Verder is van belang dat u de ervaring heeft dat uw directeur echt aandacht besteedt aan de suggesties van de OR en er iets mee doet.

### 3. Is het mogelijk om afspraken te maken waarmee u voorkomt dat u in de 'fuik' terecht komt?

U loopt het risico dat u niet kunt leven met het eindresultaat van de werkgroep of met de gang van zaken, maar gevangen zit omdat u hieraan immers zelf heeft meegewerkt. U zit dan in de fuik. U kunt dit dreigende gevaar voor een groot deel wegnemen door vooraf de volgende afspraken te maken:

- Aan het eind van het traject blijft het adviesrecht gewoon van toepassing.

- Ondernemingsraad én directie kunnen altijd uit de werkgroep stappen en terugvallen op de 'gewone' adviesprocedure.
- Tijdens het functioneren van de werkgroep gaat de directie niet alvast reorganiseren.

Als u deze afspraken kunt maken, is er slechts een kleine kans dat u in de geschetste fuik belandt. U kunt er in elk geval uit, als u dat wilt.

#### **4. Bent u ervan overtuigd dat er bij gedwongen ontslagen goed gezorgd wordt voor de mensen die buiten de boot vallen?**

Gelukkig gaat niet iedere reorganisatie ten koste van de werkgelegenheid. Vaak is het vragen om een sociaal plan dan ook niet nodig. Toch kan het zijn dat de situatie zo ernstig is dat u bijna zeker weet dat er wel gedwongen ontslagen vallen, en dat u in alle eerlijkheid moet concluderen dat dit ook echt nodig is.

De eerste vraag die u dan van uw achterban krijgt, is of er een sociaal plan is. Als u dan moet bekennen dat u geen idee heeft wat er gebeurt met de mensen die eruit moeten, wordt u gelyncht door uw eigen achterban. En dat is dan nog terecht ook. Daarom: als u kunt weten dat er geen sociaal plan klaarligt, terwijl het er dik inzit dat er mensen ontslagen gaan worden, moet u geen zitting nemen in een werkgroep. Hierop zijn twee uitzonderingen mogelijk, namelijk als uw bedrijf altijd heel goede regelingen heeft getroffen óf als u een sterke vakbond achter u heeft staan.

#### **5. Is het mogelijk om een aantal belangrijke spelregels af te spreken over het functioneren van de werkgroep?**

Veel werkgroepjes beginnen vol enthousiasme aan hun taak, maar veranderen in no-time in leuterclubjes. Daarom moeten spelregels worden vastgelegd voor het functioneren van de werkgroep. Als dat niet lukt, moet u er niet aan beginnen. De volgende spelregels zijn erg belangrijk:

**Regel 1:** Voor iedereen moet duidelijk zijn wat het doel is van de werkgroep.

**Regel 2:** Er moet een heldere inventarisatie

plaatsvinden van de op te lossen problemen. Het is erg belangrijk om overeenstemming te bereiken over wat nu eigenlijk het probleem is. Want zonder probleemdefinitie is het zinloos om te praten over oplossingen.

**Regel 3:** Er mag geen sprake zijn van informatieverschillen, waarbij de leden van het managementteam over meer info beschikken dan de OR-leden.

**Regel 4:** Er moet een duidelijk vergaderschema met een heldere agenda worden opgesteld, zodat iedereen zich goed op de besprekingen kan voorbereiden.

**Regel 5:** Er moeten goede notulen worden gemaakt van het werk van de werkgroep.

**Regel 6:** De OR-leden moeten de informatie uit de werkgroep kunnen delen met de andere leden van de ondernemingsraad, desnoods onder geheimhouding.

#### **6. Gaat de ondernemingsraad zelf serieus met de werkgroep om?**

De OR zal zijn eigen deelname aan de werkgroep bloedserieus moeten nemen. Het zou vreemd zijn om de directie allerlei verplichtingen op te leggen en uzelf er met een jantje-van-leiden af te maken. Voor u als ondernemingsraad gelden daarom de volgende regels:

**Regel 1:** Vaardig mensen af die verstand van zaken hebben, hun mening durven te geven én in staat zijn om de ideeën van de OR helder over te brengen.

**Regel 2:** Zorg ervoor dat u als ondernemingsraad verstand krijgt van de materie waarover het in de werkgroep gaat.

**Regel 3:** Leg uw probleemstellingen en mogelijke oplossingen helder en gestructureerd op tafel.

**Regel 4:** Deze regel heeft u eerder gezien: wees bereid om uw eigen standpunten ter discussie te stellen.

**Regel 5:** Ga niet onderling in discussie over de vraag of OR-leden slechts als waarnemer in de werkgroep moeten gaan zitten of dat ze namens de OR spreken. Het is namelijk praktisch niet te doen om alleen maar voor waarnemer

te spelen. Ze moeten gewoon kunnen meepraten en als u geen vertrouwen in hen heeft, moet u hen niet sturen.

**Regel 6:** Als de OR-vertegenwoordigers in de werkgroep zien aankomen dat de ondernemingsraad zich absoluut niet kan vinden in de resultaten van de werkgroep, moeten zij dit melden in de werkgroep en in de OR. Iedereen weet dan alvast dat dit tot uiting zal komen in het OR-advies. Dit hoort bij eerlijk overleg.

**Regel 7:** Stuur niet steeds andere mensen naar de werkgroep.

**Regel 8:** Laat uw vertegenwoordigers in de werkgroep regelmatig verslag uitbrengen aan de OR. U kunt dan vaststellen of de werkgroep een kant opgaat waarin u zich kunt vinden.

#### **Het gaat ook wel eens mis**

Ondanks alle goede afspraken kan het toch misgaan. Soms wordt dit veroorzaakt door een klunzige leiding van de werkgroep. Veel vervelender is het als de directie alvast aan het uitvoeren slaat. U krijgt hierdoor terecht het gevoel dat uw directeur de OR alleen maar als excuus-Truus gebruikt en dat hij alleen tegen iedereen wil kunnen zeggen dat de OR het ermee eens is en dat de OR overal heeft bijgezet toen de knopen werden doorgehakt. Als hij niet op uw waarschuwing reageert kunt u maar beter terugvallen op de ontsappingsclausule die u van tevoren heeft afgesproken, namelijk dat u zich tijdens de rit kunt terugtrekken uit de werkgroep (zie punt 3 van de checklist). Er volgt dan een 'gewone' adviesprocedure.

#### **Ultieme kans**

Als u de mogelijkheid krijgt om deel te nemen aan een werkgroep, zijn er altijd veel beren op de weg. Dit kan een reden zijn om er niet aan te beginnen. Realiseert u zich echter wel dat als u tot nu toe altijd het gevoel had dat u overal te laat bij betrokken wordt en dat er niet naar u geluisterd wordt, dat dit uw ultieme kans is om dit te doorbreken!