



DE KROMME RIJN

Waarop moet u letten bij het houden van een enquête?

Het woord is aan de achterban!

Stel: uw ondernemingsraad moet advies uitbrengen over een reorganisatie. Omdat u zelf eigenlijk ook wel vindt dat dit noodzakelijk is, is de vraag niet óf het moet gebeuren, maar hóe. Want de wijze waarop de reorganisatie wordt uitgevoerd, is bepalend voor de gevolgen voor de werknemers en voor het voortbestaan van de organisatie. Als u hierover de achterban wilt raadplegen, kunt u een enquête houden. Hoe moet u dit aanpakken?



Uw OR heeft diverse goede ideeën over de te volgen aanpak. U wilt ervoor zorgen dat collega's van wie de functie verdwijnt, zo goed mogelijk wordt herplaatst. U vindt het belangrijk dat uw collega's de juiste scholing krijgen voor een nieuwe functie én voldoende tijd krijgen om zich in te werken. Ook wilt u dat de collega's die de organisatie moeten verlaten, niet de dupe worden. Maar omdat u ook wel weet dat er keuzes gemaakt moeten worden, is het belangrijk om te weten wat de prioriteiten van uw achterban zijn. Om dit te achterhalen, zult u de achterban moeten raadplegen. Maar hoe moet u dit dan doen?

Keukentafel

Het ligt voor de hand om een achterbanbijeenkomst te houden. Dit middel is echter niet altijd geschikt. Want in de praktijk wordt in zo'n bijeenkomst vooral lucht gegeven aan de opkomende emoties, zoals woede en onzekerheid. Op zo'n moment en in zo'n setting

hebben mensen geen zin om na te denken over hun plek in de nieuwe organisatie. Dan zou u beter bij hen thuis aan de keukentafel kunnen gaan zitten. Want daar worden zorgen uitgesproken over de toekomst: "Wat kunnen we doen om ervoor te zorgen dat we de hypotheek kunnen blijven betalen?" Daar worden alternatieven tegen elkaar afgewogen en vragen gesteld: "Kan ik die andere baan binnen ons bedrijf wel aan?" "Zal ik voor mezelf beginnen?" "Wil ik eigenlijk niet al jaren ergens anders werken?" Nu is het ondoenlijk om met alle medewerkers persoonlijk te praten, maar u kunt al die mensen wel raadplegen door middel van een enquête. Hiermee kunt u achterhalen wat er bij de individuele werknemers leeft en wat hun voorkeuren zijn.

Nek uitsteken

Als u een enquête organiseert over een reorganisatie die volgens u noodzakelijk is, moet u eerst heel duidelijk communiceren dat de

enquête niet gaat over de vraag of de reorganisatie moet plaatsvinden. Geef duidelijk aan dat de OR van mening is dat een reorganisatie noodzakelijk is en dat u van uw achterban wilt weten hóe een en ander moet plaatsvinden. U steekt uw nek dan wel behoorlijk ver uit. Maar als u niet duidelijk bent, krijgt u alsnog onhaalbare verlanglijstjes én een stapel klachten op uw bureau. En dan loopt u bovendien het risico dat men u later verwijt dat u niets met de verlanglijstjes heeft gedaan!

De enquête zelf

Het heeft geen zin om vragen te stellen als: "Als er gereorganiseerd wordt, wat wilt u dan dat er voor u geregeld wordt?" Dan krijgt u weer onhaalbare verlanglijstjes. Werk daarom met keuzevragen, waarbij u eerst zelf nadenkt over de mogelijke maatregelen en de achterban vervolgens laat aangeven wat de prioriteiten zijn. Geef uw achterban daarnaast wel de mogelijkheid om concrete suggesties te doen. Er kunnen immers altijd opties zijn waaraan u zelf niet heeft gedacht.

Machtsmiddel

Ook moet uw enquête eerlijk en objectief zijn. De directeur moet bij het zien van de enquête denken: "Deze enquête is niet gemanipuleerd en geeft een goed inzicht in wat de mensen werkelijk belangrijk vinden." Hij zal daarmee de enquête erkennen als belangrijke informatiebron. Bovendien wordt het voor de directie heel moeilijk om niets met die verlangens te doen. Daarmee wordt uw enquête ook een machtsmiddel, een factor van betekenis in uw besprekingen met de directie.

Moment

Het moment waarop u een enquête verzendt, is van groot belang. Soms heeft u het geluk dat de directie voorafgaand aan de adviesaanvraag eerst met een schets of een 'visiedocument' komt. Want als u dan zo snel mogelijk een enquête verstuurt en de directie in de resultaten geconfronteerd wordt met verlangens waar hij niet omheen kan, kan hij zijn adviesaanvraag zonder gezichtsverlies aanpassen.

Als u niet vroegtijdig geïnformeerd wordt, zult in de enquête in elk geval moeten versturen voordat u uw advies uitbrengt. Want als u dit niet doet, dan geeft u hiermee het signaal af dat u de achterban niet serieus neemt. Dat is dodelijk voor uw relatie met de achterban.

Bestuurder

Het is niet verstandig om de enquête samen met de directie te houden, want dat kan het vertrouwen van uw achterban in de ondernemingsraad aantasten. Het is echter wel zo netjes om aan de directie te melden dat u de achterban middels een enquête gaat raadplegen. Als u een goede relatie met uw bestuurder heeft, kan het verstandig zijn om hem te vertellen hoe de vragenlijst eruitziet. Misschien heeft hij zelfs wel goede suggesties die de enquête nog waardevoller kunnen maken. Geef echter wel duidelijk aan dat u zelf bepaalt of u iets met zijn suggesties doet. Mocht uw bestuurder er bezwaar tegen maken dat u een enquête wilt houden, geef dan aan dat u niet vanuit een ivoren toren wilt

opereren en dat u zich als ondernemingsraad verplicht acht om de achterban te raadplegen.

Terugkoppelen

Na afloop van de enquête zult u de resultaten bekend moeten maken, ook aan uw bestuurder. Het kan niet zo zijn dat hij de uitslag uit de wandelgangen verneemt, want dat doet uw relatie met hem bepaald geen goed. Wat u verder nooit mag vergeten, is om na het uitbrengen van het advies naar de achterban terug te koppelen wat u met de resultaten van de enquête heeft gedaan.