

DE KROMME RIJN

Hoe moet uw OR omgaan met informeel overleg?

“Heb je even voor mij?”

Veel OR-en voeren naast formeel overleg met hun bestuurder ook nog informeel overleg. Meestal loopt dit prima, maar informeel overleg kan ook voor problemen zorgen, vooral als u dit wordt opgedrongen door een directeur die alleen maar zijn zin wil doordrijven bij een belangrijke adviesaanvraag. Wat u dan moet doen? Ervoor zorgen dat u zélf de regels vaststelt!



Stel: uw ondernemingsraad is druk bezig een belangrijke adviesaanvraag te behandelen. Dan belt de bestuurder de voorzitter van de OR. Of u even tijd voor hem heeft. Nieuwsgierig – en ook wel een beetje gevlaid – belandt u op zijn kamer. Het informeel overleg is begonnen...

De rol van de directeur

Stel: u bent zelf directeur. U heeft samen met het management team (MT) een plan voor een reorganisatie bedacht. U heeft de goedkeuring van de Raad van Commissarissen (RVC) al op zak. MT en RVC gaan nu rustig toekijken hoe u uw plan erdoor krijgt bij de ondernemingsraad. Maar de OR kan dwars gaan liggen en het personeel mobiliseren.

Dat zou niet goed zijn voor uw plan én voor uw reputatie. Dus wat doet u? U probeert het hele proces onder controle te krijgen. U wilt weten waar de weerstanden van de OR liggen én wie de smaakmakers binnen de OR zijn. Vervolgens probeert u de smaakmakers te overtuigen door hen persoonlijk te benaderen. Zó zou u het waarschijnlijk doen als u directeur zou zijn. U bent echter geen directeur, maar OR-lid, met andere verantwoordelijkheden. En als OR-lid moet u zich realiseren dat er – naast de vele directeuren die het goed doen – altijd wel bestuurders zijn die het spel minder prettig spelen.

‘Ontwikkelingen’

Het minder prettige spel ziet er nog wel eens

als volgt uit. De bestuurder probeert maatjes te worden met de smaakmakers binnen de OR. Hij spreekt u persoonlijk aan en lijkt u in vertrouwen te nemen. Hij toont waardering en begrip voor uw inzet en aanpak. Vervolgens dringt hij aan op een spoedig en positief advies, want de goede werknemers dreigen weg te lopen en de klanten ook. Als hij die toezegging niet onmiddellijk krijgt omdat u hem duidelijk maakt dat u het advies zorgvuldig wilt voorbereiden, zijn er ‘ontwikkelingen’. Die zijn niet officieel – en dus geheim – en mogen niet aan de OR verteld worden. De ‘ontwikkelingen’ zijn dat de aandeelhouder erover denkt om de aangevraagde investeringen niet te doen als de OR niet snel met een advies komt. Hij wil een gemotiveerde onderneming, zonder gezeur.

Informeel toezegging

De directeur wil van u een uiterste datum horen waarop u met uw advies komt. Als hem dat niet lukt, probeert hij nogal eens om een deel van de plannen alvast te mogen uitvoeren. Hij kan vragen: “Mogen we de sleutelfiguren in de nieuwe organisatie alvast benoemen?” Hij probeert dan informeel een toezegging van u te krijgen. Als u hem niet tegenspreekt, blijkt hij dit later gemakkelijk als een toezegging op te vatten. Toestemming voor het uitvoeren van een detail vat hij veel breder op. Als hij onder voorwaarden toestemming heeft gekregen, zal hij de voorwaarden vergeten. Ook werkt hij met vage beloftes.

Moeilijke situatie

Voor de voorzitter of het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad is dit een moeilijke situatie. U voelt zich best wel geveild dat de directie speciaal met u wil praten. Het is niet alleen maar onzin waar de directie mee komt. U krijgt het vervelende gevoel dat u tussen directie en OR in komt te staan. Toch wilt u het beste voor de mensen.

Als u echter geen barst van de dreigementen van uw directeur gelooft, kunt u hem dat niet makkelijk in zijn gezicht zeggen. Het is ook lastig om keihard te stellen dat u geen toestemming voor onderdelen van de reorganisatie wilt geven omdat u daarmee de positie van de ondernemingsraad verzwakt. Tot slot is het ook lastig om ter plekke alle consequenties te overzien van wat er gezegd en gevraagd wordt.

Onvermijdelijk

Informeel overleg is – zeker in spannende situaties onder tijdsdruk – vrijwel onvermijdelijk. Er moeten dingen geregeld worden, er

moet extra informatie komen én u kunt niet voor elk detail

een voltallige overlegvergadering bijeenroepen. U moet als OR ook het een en ander aan het dagelijks bestuur kunnen overlaten.

Sommige OR-leden zullen zeggen: “Als de directeur wat te melden heeft, komt hij dat maar aan de hele OR vertellen.” Hiermee houdt u echter niet tegen dat de directie het dagelijks bestuur bij zich roept. U kunt een gesprek met uw directeur nu eenmaal niet weigeren. Als u geen informeel overleg wilt, gebeurt dit uiteindelijk toch als de directie het wil. Wat u wél kunt doen, is duidelijke regels stellen. Doe dat dan ook.

Bepaal de regels

Bepaal vooraf welke spelregels u wilt hantieren: “Wie gaat het doen?” en “Wat is het mandaat?” Meestal gebeurt het informeel overleg door de voorzitter en de secretaris. Het is altijd beter om sámen te gaan. U hoort soms verschillende dingen; dan kunt u elkaar corrigeren. En het risico dat u dingen in de mond krijgt

gelegd, is bij twee personen veel minder groot dan wanneer u alleen zou gaan.

Geef als OR geen mandaat om voor bepaalde zaken toestemming te geven. Niet voor het uitvoeren van delen van de reorganisatie, maar ook niet voor de mededeling dat er voldoende informatie is. Accepteer niet dat ‘geheimen’ informeel aan het dagelijks bestuur worden meegedeeld.

Regels mededelen

Deel in een overlegvergadering duidelijk aan de directeur mee wat de regels zijn. Maak hem duidelijk dat het de ondernemingsraad als geheel is die de besluiten neemt en dat u elk besluit schriftelijk zult mededelen om misverstanden te voorkomen. Maak hem ook duidelijk dat dit inhoudt dat het dagelijks bestuur geen toezeggingen kan doen. Zorg ervoor dat datgene wat u meedeelt ook wordt vastgelegd in de notulen of in een brief. Bij een dergelijke aanpak wordt het risico op onaangename verrassingen vrijwel nihil.