

DE KROMME RIJN

‘Ik wil binnen een week uw advies!’

Een dag die zo alledaags begon - compleet met uw vertrouwde krant, muesli-ontbijt en een vertraagde trein – krijgt een onverwachte wending: de bestuurder kondigt een ingrijpende reorganisatie aan en dient bij de OR een adviesaanvraag in, met het verzoek om binnen een week te adviseren. Zo, dat is niet niks. De aanvraag gaat ook nog eens vergezeld van een dwingende tijdsplanning en de bestuurder zet de OR-leden onder druk om toch vooral haast te maken, met argumenten als: ‘als we dit niet snel doen, gaan er nóg meer mensen uit’. Wat moet u dan doen?

Bovenstaande situatie kan bij de OR-leden nogal wat emoties losmaken. U wordt onder druk gezet en dat is niet prettig. Allerlei tegenstrijdige gevoelens kunnen dan de kop opsteken, zoals:

- Verantwoordelijkheid: ‘stel je voor dat de directie gelijk heeft en er gaan nog meer mensen uit doordat wij als OR te lang over ons advies doen; zijn wij dan als OR eigenlijk niet verantwoordelijk?’
- ‘Als we nu omwille van de snelheid ja zeggen, vindt onze achterban waarschijnlijk dat we alles hebben weggegeven. En daar hebben ze eigenlijk wel gelijk in.’
- De directie op je nek; het is lastig om een directeur van u af te houden die meteen allerlei uitspraken van u wil hebben.
- Woede: ‘als de directie eerder ingegrepen had, was zo’n zware maatregel niet nodig geweest’, ‘Wat een flutbesluit, dit lost de echte problemen helemaal niet op’, ‘Ze nemen ons niet serieus: ze willen ons oordeel binnen een week terwijl ze er zelf een half jaar over hebben gedaan.’



**Spoeisende adviesaanvraag?
Laat u niet opjutten!**

Extreme haast

In de praktijk blijkt dat de druk die op de ondernemingsraad wordt gelegd, niet bevorderlijk is voor het onderlinge overleg en de besluitvaardigheid. Binnen de OR golven de hierboven genoemde meningen en gevoelens op en neer. Bovendien vindt de één dat de raad maar gewoon in een week moet adviseren, terwijl de ander vindt dat de OR zich niets van de gestelde termijn moet aantrekken en dat hij alle tijd moet nemen.

Houd in het achterhoofd dat het aantal gevallen waarin er werkelijk extreme haast is omdat anders het bedrijf omvalt, heel klein is. Als dat écht zo is, wordt dat meestal vooraf - op informele wijze - aan de OR kenbaar gemaakt.

Do's tijdens de eerste 48 uur

1. Maak meteen duidelijk dat u de eerste 48 uur wilt nadenken en in deze periode geen enkele toezegging kunt doen.
2. Als de spanning groot is en het probleem ingewikkeld of erg belangrijk is, schakel dan externe hulp in.
3. Als er een sociaal plan is, schakel dan de vakbonden in.
4. Kom snel met uw eerste vragenset.
5. Probeer afstand te nemen van woede en andere emoties.
6. Formuleer een standpunt over de verdere aanpak naar de directie.

Veel gestelde vragen

Is er een wettelijke termijn waarbinnen we advies moeten uitbrengen?

Neen, de wet spreekt slechts over een redelijke termijn. Een maand wordt, afhankelijk van allerlei omstandigheden, veelal als redelijk gezien.

Kan de bestuurder het besluit gewoon zonder ons advies uitvoeren als hij vindt dat het te lang duurt?

Als de bestuurder al na tien dagen zonder aankondiging het besluit uitvoert, zal de Ondernemingskamer hem in het ongelijk stellen, en moet hij alles terugdraaien.

Als hij na een week zegt dat hij een week later zijn besluit gaat nemen, zult u moeten adviseren. Als u dan te weinig informatie heeft om te kunnen adviseren, bent u in feite gedwongen om negatief te adviseren. Wel kunt u de bestuurder daarvoor waarschuwen in de hoop dat hij zijn besluit opschort. Als u niet adviseert heeft u geen beroepsmogelijkheden meer en kan de bestuurder zijn besluit uitvoeren zonder advies.

Gewapend

Soms is de grote haast bedoeld om een besluit er doorheen te jagen en snel een akkoord te krijgen. In die gevallen is de verstandhouding tussen bestuurder en OR vanaf het begin gespannen. Het is belangrijk dat u daartegen gewapend bent. Dat kunt u doen door:

- In de eerste 48 uur en tijdens de eerste vergadering geen enkele toezegging te doen. Geef hierover een duidelijk statement af.
- Schakel een deskundige in die u door deze spannende en emotionele periode heen kan helpen en tevens de reorganisatie inhoudelijk kan beoordelen. Zoek iemand uit die vaker met dit bijltje heeft gehakt.
- Schakel de vakbonden in waar het om een sociaal plan gaat.

Niet laten opjagen

In de eerste 48 uur na de ontvangst van de adviesaanvraag is het belangrijk om u niet te laten opjagen. U heeft altijd wel twee dagen om alles eens rustig op een rijtje te zetten, ondanks het dwingende schema van de bestuurder. Het allerbelangrijkste is om in deze 48 uur geen enkele toezegging te doen. Laat de bestuurder weten dat u graag alle informatie tot zich neemt en dat u na 48 uur zult laten weten of u de termijn haalt en welke afspraken u wilt maken. Laat tevens weten welke faciliteiten u nodig hebt, zoals vrijstelling van het 'gewone' werk of het inschakelen van een deskundige. Ga even niet in op argumenten van de directie. Zeg op alles dat u er na 48 uur op terugkomt.

Deze rol is wel lastig, want de ander wil voortdurend toezeggingen horen. Maar de rol kunt u eenvoudiger maken door met een duidelijk statement te komen en uzelf daaraan te houden.

Organiseren

Verder moet u in de eerste 48 uur de volgende acties ondernemen:

- Bepaal of het voorgenomen besluit werkelijk zwaar is.
- Als het probleem ingewikkeld, ingrijpend of erg emotioneel is, schakel dan een deskundige in
- Dien zo snel mogelijk uw eerste vragenlijst in.
- Verstrek uw achterban een notitie zonder standpunten, tenzij het meteen oorlog is.
- Vorm nog geen oordeel, maar organiseer eerst het proces en verzorg de benodigde faciliteiten.
- Gebruik de eerste 48 uur vooral om uzelf te organiseren.

Redelijke termijn

Anders dan vaak gedacht wordt, is er geen wettelijke termijn waarbinnen u een advies moet uitbrengen. Hiervoor geldt een 'redelijke termijn'. De lengte hiervan is afhankelijk van complexiteit, echte haast, etc. In de praktijk wordt een maand meestal als redelijk beschouwd. U kunt echter niet een paar weken niets doen en dan plotseling roepen dat het u niet lukt om tijdig advies te geven, omdat de gestelde termijn niet redelijk zou zijn. U moet dus meteen aan de slag. En mocht u merken dat u de termijn niet haalt, moet u dit zo snel mogelijk melden.

Don'ts tijdens de eerste 48 uur

1. Leg uzelf in geen geval vast op een termijn waarbinnen u advies zult uitbrengen.
2. Neem nog geen standpunten in over de inhoud van de adviesaanvraag.
3. Laat u niet gek maken en/of intimideren.
4. Discussieer niet te lang over alle dreigingen: ga aan de slag!