

## Enkele tips voor een succesvolle achterbanbijeenkomst

# Oog in oog met de achterban

Stel: er zijn plannen voor een reorganisatie en nu ligt er een zware adviesaanvraag bij de ondernemingsraad. U besluit een achterbanbijeenkomst te houden, maar dit is niet uw dagelijks werk, dus wellicht ziet u zo'n bijeenkomst zwetend tegemoet. Want hoe pakt u dit aan? Hoe spreekt u zo'n volle zaal toe?

Vaak wordt als voornaamste reden voor het houden van een achterbanbijeenkomst genoemd dat u "de gevoelens van de achterban wilt peilen". Dat klinkt mooi, maar in de praktijk heeft de OR een veel concreter doel voor ogen: het verkrijgen van steun voor uw standpunten en het creëren van een draagvlak voor een goede onderhandelingspositie ten opzichte van de directie. Hoe bereikt u dit?

### Wel of niet doen?

Om te beginnen: houd uitsluitend een achterbanbijeenkomst als u zeker weet dat het onderwerp uw achterban ook echt raakt. Bijvoorbeeld bij een grote reorganisatie, een fusie of als men wil overstappen op een ander functiewaarderingssysteem. Maar zeker niet bij een conflict met de bestuurder over een procedurekwestie.

### Maak uw huiswerk!

Zorg er altijd voor dat u vooraf weet wat u kunt verwachten aan reacties, vragen en wensen. Loop rond in uw organisatie en leg overal uw oor te luisteren. Bereid u goed voor op mogelijke vragen; schrijf deze vooraf op en probeer het antwoord van te voren te verzinnen. U bent dan voorbereid op wat komen gaat en hierdoor kunt u met een gerust hart aan de vergadering beginnen.

### Drie soorten

We kennen drie soorten achterbanbijeenkomsten: startbijeenkomst, eisenbijeenkomst en verantwoordingsbijeenkomst.

#### 1. Startbijeenkomst

Als u er rekening mee houdt dat u onderhandelingen moet gaan voeren, organiseer dan zo vroeg mogelijk een startbijeenkomst. Hierin geeft u aan wat er speelt, hoe u een en ander gaat aanpakken én wanneer u denkt klaar te zijn. Zorg er wel voor dat de directie de plannen bekendmaakt. Als u dit als OR doet, krijgt u meestal ook de klappen van de achterban.

### Aandachtspunten

We zetten nog een aantal aandachtspunten voor u op een rij:

- Als het gaat om een kwestie waarbij ook de vakbonden een rol gaan spelen –



zoals bij een sociaal plan – geef dan aan wat de taakverdeling is tussen OR en bonden.

- Neem nog geen standpunten in en laat u hiertoe ook niet verleiden. Geef wel duidelijk aan welke punten van belang zijn en dat u die als OR gaat onderzoeken.
- Geef aan dat iedereen vragen en suggesties mag indienen.
- Geef alle aanwezigen de gelegenheid om vragen te stellen.

### Schande

Tijdens een startbijeenkomst is het altijd afwachten hoe men reageert. Soms blijft het stil, maar het kan ook gebeuren dat één of meer mensen flink van leer trekken, en dingen roepen als "Het is een schande", "De directie snapt er niets van", "We gaan op die manier naar de kloten", etc. Reageer hier rustig op en maakt duidelijk dat u álles gaat uitzoeken. Want als u uw huiswerk heeft gedaan en uw pappenheimers kent, weet u of de 'schande-roeper' dit uit persoonlijke emoties doet of dat hij werkelijk 'zegt wat de zaal denkt'.

Dan zijn er nog de mensen zijn die wat dichterbij de directie zitten of daar een wit voetje willen halen. Van hen kunt u teksten verwachten als: "Dit moet écht gebeuren", "De ondernemingsraad houdt de boel op", etc. Ook hierbij moet u zich afvragen of zij de mening van de hele zaal verwoorden.

#### 2. Eisenbijeenkomst

Het kan gebeuren dat u tijdens de behandeling van een adviesaanvraag ontdekt dat de geplande ingreep misschien wel goed is voor de onderneming, maar niet voor de werknemers. Dan wordt soms – lang niet

altijd – een eisenbijeenkomst belegd. Die eisenbijeenkomst wordt meestal door de vakbonden georganiseerd, maar als de bonden niet betrokken zijn, moet de OR dit doen. In zo'n bijeenkomst vraagt u steun voor de eisen die u aan de directie wilt stellen voordat u een advies uitbrengt.

### Monster

Let op: vraag nooit aan de achterban wat uw eisen moeten zijn!. De achterban kan dan een verscheurend monster worden; als het tegenzit, zadelt men u op met een gigantisch eisenpakket waarvan u vooraf weet dat u dit er nooit doorheen krijgt. Als u dan toch alle eisen in ontvangst neemt en daarmee naar de directie gaat, krijgt u eerst bij de bestuurder het deksel op de neus en wordt u vervolgens afgebrand door uw eigen achterban.

Formuleer daarom vooraf uw eisen. Deze moeten reëel en haalbaar zijn én rekening houden met de continuïteit van de onderneming. Vraag in algemene termen steun voor uw aanpak en zorg ervoor dat u zich niet te veel vastlegt omdat u anders ten opzichte van de directie geen enkele onderhandelingsruimte meer heeft.

#### 3. Verantwoordingsbijeenkomst

In de verantwoordingsbijeenkomst – die in de praktijk vaak gehouden wordt – legt u uit wat de OR gedaan heeft en wat voor advies u heeft uitgebracht. Vraag niet aan de zaal of men instemt met de tekst van uw (concept-)advies, want hiermee lokt u eindeloze discussies uit én een stapel van verlangens die niet haalbaar zijn. U heeft uw eigen verantwoordelijkheid. Verschuil u daarom nooit achter uw achterban.