

De OR gedijt in een sfeer van vertrouwen

Hoe kun je ervoor zorgen dat de ondernemingsraad in jouw bedrijf optimaal werkt? Die vraag staat centraal tijdens de bdKO workshop 'Hoe professionaliseer jij jouw medewerkersinspraak' door Dorothy van Slooten van 14 maart 2019. De rode draad? 'Zorg dat je dezelfde taal spreekt.'

'Ik heb iemand die al vijftien jaar in de ondernemingsraad zit', vertelt één van de aanwezigen. 'Dat vind ik jammer, want ik zou er graag wat fris bloed in willen.' Haar reactie laat één van de vele 'problemen' zien waar bestuurders mee kampen. In de workshop van Dorothy van Slooten krijgen zij uitgebreid de kans om die verhalen te delen. Zij leidt de middag vanuit haar kennis als opleider op het gebied van medezeggenschap en begeleider van ondernemingsraden.

Dorothy meldt eerst dat ze het niet te lang over de wet wil hebben. Met de zeven aanwezigen wil ze vooral ingaan op de kansen van medezeggenschap. Vooral wanneer een nieuwe ondernemingsraad start. 'Besef je dat nieuwe OR-leden vaak zenuwachtig zijn en net zijn volgestopt met kennis over de wet', vertelt ze. 'Bij veel medewerkers zijn dat geen onderwerpen waar zij dagelijks mee bezig zijn. Dat moeten bestuurders zich realiseren. En al zijn deze medewerkers niet hetzelfde als jij, probeer altijd op een gelijkwaardige manier met ze te praten.' Het helpt volgens haar enorm als de OR-leden zich vanaf de eerste dag serieus genomen voelen.

Autonomie van de OR

Ze vertelt dat de bestuurder de plicht heeft om inspraak en medezeggenschap te organiseren en te faciliteren. Maar ook dat de raad tijdig geïnformeerd moet worden, dat er overlegrecht is en dat de bestuurder om advies en instemming hen moeten vragen. Aan de andere kant is het zo dat de OR op haar beurt informatierecht, overlegrecht en advies- en instemmingsrecht heeft. En dat de raad mag weten, praten en beslissen en een verplichting heeft tot vertegenwoordiging van de achterban. Daarbij is het belangrijk dat hun inspraak ook in het belang van de organisatie is. Iedere ondernemingsraad vult dat anders in.

Zo vertelt één van de aanwezigen dat haar ondernemingsraad ieder jaar alle zestig locaties wil bezoeken. Een nobel streven, maar wel een actie die veel tijd kost. Bovendien hebben de kleinere locaties volgens haar niet altijd tijd voor zo'n bezoek. 'Kun je niet eens voorstellen of ze bijvoorbeeld willen vergaderen op de wat grotere locaties?', stelt een andere bestuurder voor. 'Dan kunnen andere medewerkers tijdens die vergadering even naar binnen wippen om eventuele vergaderpunten aan te dragen.' Er wordt instemmend geknikt. Wel laat Dorothy van Slooten weten dat de bestuurder niet veel te zeggen heeft. 'Je kunt het als idee voordragen, maar uiteindelijk besluit de ondernemingsraad zelf of ze doorgaan met de bezoeken.'

Late reactie

Eén van de aanwezigen merkt op dat sommige OR-leden een scheef beeld hebben van hun werkzaamheden. 'Zij hebben het idee dat ze enkel moeten opletten op dingen die niet goed gaan. Terwijl een OR veel meer zou kunnen zijn.' Een actieve raad kan een belangrijke rol spelen in de besluitvorming. Zij vertegenwoordigen immers alle medewerkers en handelen niet in het individuele belang, maar in het groepsbelang. Daar gaat het nog weleens mis. De bestuurders merken dat er regelmatig leden in de OR komen die gaan voor het individuele belang. Hoe je daar mee om moet gaan volgens Dorothy? 'Vraag ze wat ze willen, hoe ze het willen en waarom. Daarmee help je hen om na te denken over hun eisen.'

Een probleem wat de bestuurders nogal eens treffen, is dat OR-leden hun afspraken niet nakomen. Door bijvoorbeeld de ontvangen stukken slecht te lezen. Dorothy: 'Je kunt hen er op wijzen dat bij een gelijkwaardig overleg het ook past je je voorbereidt. Zodat ze echt begrijpen wat er van ze wordt verwacht als OR-lid.' Een andere aanwezige laat weten dat haar OR vaak laat reageert. 'Vaak neem ik ze al heel vroeg mee in een proces. Waarbij ik uitleg dat ze op dat moment nog hun inbreng kunnen geven. Regelmatig komt er dan niets. Maar als we dan bij de tactische fase zijn, is er toch opeens commentaar. Hoe kan ik dat voorkomen?' Volgens Dorothy is het belangrijk om daar over te communiceren. Om duidelijk aan te geven hoe de werkwijze is. Helaas soms steeds opnieuw.

Sfeer van vertrouwen

Na het eerste deel van de presentatie gaat de groep uiteen in tweeën. Iedere bestuurder wordt gevraagd om een zogenoemde 'PIN-analyse' te maken. Deze PIN-analyse kunnen ondernemingsraden gebruiken als handvat om besluiten te nemen. Hierbij schrijven ze op wat de Positieve punten zijn, de Interessante en de Negatieve punten. Door die op te schrijven, wordt het gemakkelijker om als raad te bepalen wat de algehele mening is over een bepaald voorstel. In de workshop schrijven de aanwezigen op wat er positief en negatief is bij hun OR. Er wordt geschreven dat de 'intentie goed is om te komen tot een positief resultaat' en dat de OR 'in staat is om te gaan voor het collectieve belang' en 'heel bereidwillig en meewerkend is'. Negatieve punten zijn er ook. Zo is er bij sommige raden een 'kern van wantrouwen' en hebben medewerkers het gevoel niet serieus genomen te worden. Bij sommige punten kan het volgens Dorothy helpen om hen hulp van buitenaf aan te bieden. Door bijvoorbeeld een trainer of coach op dit gebied. 'De toegevoegde waarde van de OR gedijt in een sfeer van vertrouwen. Zorg daarom dat je dezelfde taal spreekt.'

Daarmee bedoelt ze dat je als bestuurder toegankelijk moet zijn. En je moet realiseren dat sommige ingewikkelde beleidsplannen wellicht niet gemakkelijk te begrijpen zijn voor medewerkers. Volgens Dorothy is het aan de bestuurder om dan een stap te zetten, naar de OR-leden toe. Na de PIN-analyse vertelt ze over de Navigator-methode. Daarin wordt de metafoor van een autorally gebruikt. De bestuurder is ook hier de bestuurder, terwijl de ondernemingsraad navigator is. Ze hebben elkaar nodig om het einddoel te behalen.

Bril van de medewerker

Voor de bestuurder is het dus essentieel dat hij/zij luistert naar de navigator en durft te vertrouwen op diens visie. 'Als je dat op een organisatie plakt, hoort een OR van de bestuurder dat een herinrichting van de organisatie verwacht kan worden', vertelt Dorothy. 'De OR gaat daar mee aan de slag in de eigen vergadering. Ze toetsen het idee aan een aantal punten en bepalen wat er wel/niet mag veranderen en welke randvoorwaarden er zijn. Deze criteria sturen zij vervolgens naar de bestuurder. Met de boodschap: als je de organisatie opnieuw wil inrichten, moet je hier rekening mee houden.' Vanaf dat moment gaat het bestuur aan de slag. 'Al is natuurlijk niets in beton gegoten', geeft Dorothy toe. 'Het is mogelijk dat er veranderingen zijn tijdens het traject of dat de OR zijn criteria moet aanpassen. Maar door deze werkwijze is er een grote kans dat er overeenstemming ontstaat en op de juiste manier bij het eindpunt komen.'

Aan het einde van de middag gaan alle aanwezigen met veel relevante informatie naar huis. En zijn ze weer even aan het denken gezet over hun eigen ondernemingsraad of raden en de manier waarop die werken. Of zoals één van hen zegt: 'Ik ga wat vaker de bril van de medewerker opzetten. Die gedachte neem ik mee na vandaag.'