

Hoe proactief is de ondernemingsraad?

Neem het heft in handen!

Wie proactief is, heeft vaak meer controle, voelt zich zelfverzekerder en krijgt meer invloed. Eigenlijk moet je als ondernemingsraad zo zijn als je goed wilt functioneren. In dit artikel wordt uitgelegd hoe je dat kunt doen.

WANNE VAN DEN BIJLLAARDT

Veel ondernemingsraden zien zichzelf het liefst als proactief. Wie proactief is, heeft vaak meer controle, voelt zich zelfverzekerder en krijgt meer invloed. Eigenlijk moet je als ondernemingsraad zo zijn als je goed wilt functioneren. Je wacht dan niet of de bestuurder met plannen komt, maar je neemt zelf het initiatief. In de praktijk valt het vaak tegen. Een proactieve ondernemingsraad moet hard werken om zelf initiatieven te nemen. Het is voor veel ondernemingsraden eenvoudiger om te reageren op de plannen van de bestuurder dan om zelf met ideeën en voorstellen te komen. Daar is ook niets verkeers aan maar toch kan iedere OR proactiever worden. In dit artikel wordt uitgelegd hoe je dat kunt doen.

Debat

Een proactieve OR is voor iedere ondernemingsraad iets anders. Iedere ondernemingsraad heeft zijn eigen invulling. Proactief wordt hier omschreven als het heft in eigen handen nemen, de regie pakken, vooruitkijken en er naar handelen. Maatregelen nemen zonder dat je door anderen wordt aangezet om dit te doen. De eerste stap om proactiever te kunnen worden, is het debat in eigen kring. Wat willen de OR-leden bereiken met het OR-werk en hoe willen ze dat doen? Is de

ondernemingsraad meer controlerend of meer een meedenkend orgaan? Sta tijdens een OR-vergadering of cursus stil bij de richting en opstelling van de ondernemingsraad. Als de neuzen dezelfde kant uit staan dan kun je aan de slag. Als dat niet het geval is, dan levert dat een verdeelde OR op. Het wordt dan lastiger opereren en de kans is groot dat er OR-leden zullen afhaken.

Prioriteiten

Proactief zijn is een houding, een manier van werken en dat kost tijd en flexibiliteit. Als de ondernemingsraad het eens is over de koers dan is het handig om een analyse te maken. Wat speelt er in de sector? Welke wetgeving gaat veranderen? Welke onderwerpen hebben voor de ondernemingsraad prioriteit en wat staat er op de agenda van de bestuurder? Richt je daarbij niet te veel op de bestuurder, want je wilt immers zelf de agenda bepalen en niet alleen reageren op de bestuurder. Wees daarbij wel realistisch. De OR kan natuurlijk niet de hele organisatie veranderen. Betrek ook de achterban bij de prioriteiten van de ondernemingsraad. Met een enquête of bezoek aan werkoeverleggen weet de OR wat leeft in de organisatie. De OR krijgt input en kan zo ideeën ontwikkelen.



Deze ideeën wil je op de agenda krijgen. Leg de gezamenlijke ideeën, doelen en prioriteiten vast in een werkdocument. Dit kost tijd, maar het helpt je wel op de richting vast te houden.

De bestuurder

Een proactieve OR werkt veel meer samen met de bestuurder dan dat je hem controleert. Soms zien OR-leden hiertegen op. Het is makkelijker om te reageren op plannen dan om mee te denken met de bestuurder. OR-leden kijken ook soms een beetje op tegen de bestuurder. Daardoor lopen zij niet zo makkelijk even binnen of zeggen weinig tijdens de overlegvergadering. Bestuurders merken ook dat OR-leden zich niet gelijkwaardig voelen en dat de relatie daardoor wat stroef verloopt. Probeer naast de overlegvergadering ook op een informele manier elkaar te leren kennen. Dat zorgt ervoor dat de afstand kleiner wordt. Als je je gelijkwaardig ziet aan de bestuurder dan kun je je ook gelijkwaardig gedragen. Dat is soms niet makkelijk maar het is de moeite waard om het eens uit te proberen.

Artikel 24-overleg

Als je als proactieve ondernemingsraad wilt opereren dan is het artikel 24-overleg van groot belang. Artikel 24 uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR) gaat over het bespreken van de algemene gang van zaken in de onderneming. Dit artikel geeft aan dat iedere OR met zijn bestuurder en één of meer leden van de raad van commissarissen of raad van toezicht minimaal twee keer per jaar met elkaar in gesprek gaan over de grote lijnen, de strategie en de ondernemingsvisie.

Is jouw ondernemingsraad een proactieve of een reactieve ondernemingsraad? Kijk naar de hiernavolgende lijstjes en je weet het.

Proactief

- Wij gebruiken het initiatiefrecht regelmatig;
- Wij kijken vooruit;
- We kunnen een bijdrage leveren;
- We anticiperen op de komende ontwikkelingen in de organisatie;
- We willen optrekken met de bestuurder;
- We willen wat veranderen;
- We maken keuzen;
- We voelen ons ook verantwoordelijk;
- Wanneer we ECHT iets willen, dan zullen we er alles aan doen dat het gebeurt.

Reactief

- Wij gebruiken het initiatiefrecht vrijwel nooit;
- We kijken niet te ver vooruit, want je moet het leven maar nemen zoals het is;
- We worden niet serieus genomen;
- Het is niet anders;
- We kunnen er niets aan doen;
- Zo zijn we nu eenmaal;
- Als zij dit of dit niet hadden gedaan of als er dat niet was gebeurd dan.....
- Wij zijn niet verantwoordelijk;
- Je weet hoe de bestuurder is: dat veranderen we toch niet.



Daar hoort de ondernemingsraad wat de bestuurder de komende periode van plan is. De OR kan hierover eigen voorstellen ontwikkelen. Dat helpt als je een advies- of instemmingsaanvraag krijgt. Je kunt tijdens dit overleg ook enkele proefballonnetjes oplaten zonder meteen concrete voorstellen te doen. Je weet dan of de ideeën een kans van slagen hebben.

Initiatiefrecht

Het initiatiefrecht is een belangrijk recht voor een proactieve ondernemingsraad. Het staat in artikel 23 van de WOR, maar hoe vaak maak je er gebruik van? De Wet op de ondernemingsraden maakt onderscheid tussen het doen van voorstellen tijdens en buiten de overlegvergadering. Het eerste wordt het mondeling initiatiefrecht genoemd. Dat doe je als je tijdens de overlegvergadering met ideeën, suggesties of alternatieve voorstellen komt. Het doen van voorstellen buiten het overleg is dan het schriftelijk initiatiefrecht. De ondernemingsraad dient zijn voorstel toegelicht in. Het voorstel wordt in tenminste één overlegvergadering besproken.

De bestuurder laat vervolgens schriftelijk en gemotiveerd weten of, en in welke mate hij het voorstel van de ondernemingsraad overneemt. Je kunt naar de kantontrechter stappen als de bestuurder weigert serieus in te gaan op het initiatiefvoorstel van de OR. Als de bestuurder wel serieus omgaat met het voorstel van de ondernemingsraad, maar het niet overneemt, heb je geen mogelijkheid om in beroep te gaan bij de rechter.

Aanpak

Niemand heeft zin in rechtszaken en conflicten. Je wilt dat de bestuurder de initiatieven en ideeën overneemt. Wees realistisch en ga niet trekken aan een dood paard. Om succesvol te zijn moet de ondernemingsraad vroegtijdig betrokken zijn. Hoe eerder, hoe beter. Sluit goed aan op de ideeën en prioriteiten van het management. Stem bovendien de eigen investering af op de verwachte opbrengst van het voorstel. Daarmee

bedoelen we dat de ondernemingsraad geen uitgewerkt plan moet opstellen als de bestuurder niet eerst heeft laten weten dat hij graag meer wil horen. De OR verzet dan veel werk, terwijl het hoogst onzeker is of daar ook iets uit zal voortkomen. Dat levert misschien zo'n teleurstellende ervaring op dat je daarna geen initiatieven meer neemt.

Strategie

Om de bestuurder enthousiast te maken voor de ideeën van de ondernemingsraad moet je een slimme strategie volgen. Je begint met het thema eerst eens op de agenda van de overlegvergadering te zetten. Daar peil je de bereidheid van de bestuurder om er iets mee te doen. Is zijn belangstelling gering, breng dan een aangepast voorstel uit. Kies dan liever voor een voorstel waarin je de bestuurder vraagt om een prioriteitenlijst voor de verdere ontwikkeling van het (personeels)beleid of de organisatie.

Je kunt dan later kijken of jouw thema in deze prioriteitenlijst aan bod kan komen, maar je kunt het later ook opnieuw aankaarten. Om het voorstel van de ondernemingsraad kracht bij te zetten, schakel je de achterban in. Als het thema gedragen wordt door de achterban dan heb je een krachtig pressiemiddel. Het duurt dan wat langer, maar het resultaat komt er waarschijnlijk op deze manier wel.

Communicatie

Het is mooi als het lukt om proactief te zijn naar de bestuurder, maar vergeet de communicatie met de achterban niet. De achterban zal de ondernemingsraad 'afrekenen' op de resultaten en zichtbaarheid. Dat vraagt ook een proactieve houding naar de achterban. Laat weten wat de speerpunten van de ondernemingsraad zijn en wat de ondernemingsraad heeft bereikt, en niet heeft bereikt. Communiceer niet alleen dat je advies of instemming hebt gegeven maar wat en waarom je dat hebt gedaan.

INFO

Wanne van den Bijlaardt is mede-auteur van "De OR in 153 vragen & antwoorden" en opleidingscoördinator van OR Academy.

www.or-academy.nl