

Uw achterban hoeft het niet altijd met uw OR eens te zijn



Uw OR zet zich in om de belangen van de achterban goed te behartigen, maar dat wil niet zeggen dat uw collega's het ook altijd met uw OR eens zijn. Dat kan wel eens tot pittige gesprekken leiden in de wandelgangen of bij het koffieapparaat. Hoe gaat u ermee om als een collega u aanspreekt en niet zo'n fan van uw OR(-werk) blijkt te zijn...?

Als u spontaan met collega's in gesprek raakt over de ontwikkelingen binnen uw organisatie en uw OR-werk, hoeft het niet altijd te gaan over de inhoud van wat er speelt binnen uw organisatie, zoals de pensioenwijzigingen, het beloningsbeleid of het thuiswerkbeleid. Soms gaat het ook over de rol van de OR en de standpunten die uw OR inneemt.

Blijkt uw collega de aanpak van uw OR niet zo te waarderen of te begrijpen, dan kan het wel eens een lastig gesprek zijn. Een aantal tips om zulke gesprekken in goede banen te leiden en voor uw aanpak in de periode die aan zo'n gesprek vooraf gaat.

Het is van belang dat uw OR heel helder communiceert wat de standpunten van de OR zijn

Standpunten OR communiceren

Stel, uw bestuurder presenteert binnen de organisatie een (noodzakelijke) aanpassing in de pensioenregeling. Uw OR is bij de wijzigingen nauw betrokken geweest middels een uitvoerig instemmingstraject ([artikel 27, lid 1a WOR](#)).

De aankondiging leidt echter tot onvrede. Er klinkt nogal wat protest vanuit een deel van uw achterban en de gemoederen lopen hier en daar hoog op. Uw OR heeft zich echter uitstekend voorbereid op de instemming van de wijziging en is ervan overtuigd dat de nadelen onvermijdelijk zijn, maar ook dat ze tot een minimum beperkt zijn en daardoor meevallen. Een alternatief is er bovendien niet.

In zo'n geval is het van belang dat uw OR heel helder communiceert wat de standpunten van de OR zijn, waarom en hoe uw OR tot daartoe gekomen is. Het kan daarbij helpen om een aantal opties of scenario's te schetsen, waarmee voor de achterban duidelijker wordt dat de eventuele alternatieven veel nadeliger zouden zijn en dat de gemaakte keuze dus de beste is.

Uw OR kan er bijvoorbeeld een helder bericht aan wijden in de nieuwsbrief, daarbij de achterban uitnodigen om te reageren of vragen te stellen en door eventueel in een aantal persoonlijke gesprekken het OR-standpunt kernachtig uit te leggen.

OR gaat niet in discussie

Wat daarbij ook van belang is, is dat u duidelijk bent in wat uw OR voor uw achterban kan betekenen. Stel daarin duidelijke grenzen. Zo kunt u uw collega's uitnodigen om bij uw OR aan te kloppen voor vragen, maar moet het duidelijk zijn dat uw OR niet in discussie gaat. Het besluit is immers genomen.

Doe dus ook tijdens gesprekken geen toezeggingen over het alsnog bespreken van andere scenario's met uw bestuurder en beloof ook niet om er nog eens over na te denken, maar hou vast aan de standpunten van uw OR en blijf die toelichten.

Uitgangspunten voor individuele gesprekken met collega's bij onvrede of onrust

Stel, uw organisatie krijgt te maken met een reorganisatie waarbij een deel van de werkplekken een andere locatie krijgt. Dat is voor de werknemers natuurlijk even schrikken. Uw OR was echter goed en tijdig betrokken bij het adviestraject, heeft zich er goed in verdiept en alternatieven bekeken, de achterban geraadpleegd en is overtuigd van de noodzaak van de reorganisatie en de invulling ervan.

Om gesprekken met individuele collega's die zich zorgen maken, in goede banen te leiden, is het slim om te bepalen met welke uitgangspunten OR-leden die gesprekken aangaan. Een aantal tips en voorbeelden:

- Geef de collega's de ruimte om hun onrust en boosheid te uiten.
- Toon begrip voor hun emoties.
- Vat samen.
- Leg uit dat de OR ook rekening houdt met het belang van de organisatie en vooral het belang van de werknemers gezamenlijk en dat in dit geval de OR vindt dat het voorgenomen besluit in essentie het juiste is.
- Leg uit dat de OR vindt dat de negatieve gevolgen van de reorganisatie voor de betrokken werknemers tot een minimum beperkt moeten worden en dat er goed gekeken moet worden naar alternatieven en waar nodig compensatie.
- Leg uit dat dit ook de strekking van het advies zal worden.
- Vraag expliciet of de werknemer het hiermee eens is of er in elk geval begrip voor kan hebben.

Uitspraken

Doe tijdens zo'n gesprek dus geen uitspraken zoals:

- 'We hebben alleen maar adviesrecht.'
- 'De rest van de OR is voor, maar ik ben tegen, dus ik kan daar niets aan doen.'
- 'Als je het zo goed weet, ga dan zelf in de OR.'
- 'Je hebt helemaal gelijk, we gaan ervóór liggen.'

Reorganisatie op komst

In een situatie waarbij er ook voor uw OR nog veel onduidelijk en onzeker is, is weer een andere aanpak nodig. Stel, er is een reorganisatie op komst, maar uw OR weet ook nog niet wat de concrete gevolgen daarvan zullen zijn en er is inmiddels behoorlijk wat onrust. Uw achterban weet uw OR ineens opvallend goed te vinden en onderwerpt OR-leden regelmatig aan een spervuur aan vragen, maar ook met tips, aandachtspunten en wensen.

Zorg voor juiste verwachtingen

Hoewel uw OR op zo'n moment nog niet veel duidelijkheid kan bieden en ook nog niet veel kan met de signalen vanuit de achterban, is het belangrijk om uw collega's wel te woord te staan. Hou de boot dus niet af, maar laat weten dat uw OR ieders reactie en bijdrage waardeert.

Geef vervolgens aan wat de procedure in een situatie als deze is en schets daarbij voorzichtig een tijdlijn. Zo weet uw achterban beter wat er ongeveer speelt achter de schermen en wanneer ze eventueel wat meer duidelijkheid mogen verwachten. Beloof uw collega's om hen goed op de hoogte te houden van de ontwikkelingen en te raadplegen waar nodig en doe dat ook!

Zorg wel dat uw achterban de juiste verwachtingen heeft. Maak dus duidelijk dat u de input waardeert en serieus neemt, maar dat dit niet wil zeggen dat ook overal rekening mee gehouden kan worden of dat de standpunten van uw achterban dus ook automatisch de standpunten van uw OR zijn.

Werknemers willen even uitvaren en hun hart luchten

Luisterend oor

Soms is een luisterend oor alleen ook al genoeg. Ook daarvoor weet de achterban de OR of OR-leden soms te vinden. Werknemers willen dan bijvoorbeeld even (emotioneel) uitvaren en hun hart luchten over bijvoorbeeld de leiderschapsstijl, de periodiekenronde of de nieuwe voorstellen voor de organisatie-indeling. Ze willen dan vooral gehoord en serieus genomen worden en niet zozeer een inhoudelijk debat of informatie.

Tips voor gesprek

Hieronder vindt u een aantal tips op een rij voor een gesprek waarbij uw collega vooral zijn hart wil luchten en een luisterend oor nodig heeft:

- Luister aandachtig en oprecht.
- Neem de emotionele lading, het gekruide taalgebruik en het volume voor lief en luister naar wat uw collega zegt.
- Probeer ook de emotionele lading in het betoog 'terug te geven', bijvoorbeeld door te zeggen: 'Dat frustrert je' of: 'En dat vind je onrechtvaardig'.
- Toon eventueel begrip voor die emotie: 'Ik snap dat' of: 'Dat zou ik in jouw positie ook vinden'. Dat kost niets en het betekent nog niet dat u het ermee eens bent. Sterker nog, doorgaans helpt het u als u uw eigen mening even buiten het gesprek houdt. U kunt beter luisteren en de aandacht bij de ander houden.
- Vat samen.
- Vraag – als uw collega zich in uw samenvatting herkent – wat u kunt doen. Geef aan dat het alleen 'even delen' soms ook al voldoende kan zijn.
- Hoed u voor vage toezeggingen zoals: 'Ik neem het mee' of: 'Ik breng dat in de vergadering in', want dan volgt de vraag wat u daarmee bedoelt en is het afwachten wat uw collega voor verwachtingen houdt.
- Doe een concrete toezegging óf geef aan niks te doen. Laat dat dus niet in het midden, dat zal uw collega nóg meer frustreren en de zaak mogelijk doen escaleren.

Hulp bij een individuele zaak of probleem

Individuele zaken

Wat voor menig OR-lid herkenbaar zal zijn: een collega klopt bij u aan voor hulp bij een individuele zaak of probleem. Blijkt dat het echt geen OR-kwestie is, dan moet u uw collega dus (mogelijk) teleurstellen. Bied in zo'n geval in elk geval erkenning met een reactie zoals: 'Dat is lastig, ja' of: 'Nou, dat is niet niks'.

Vraag vervolgens wat uw collega zelf heeft ondernomen om de situatie te verbeteren of om het probleem op te lossen. Geef aan welke indruk u krijgt en ga na of die klopt. Leg daarna uit wat de procedures in zulke gevallen normaal gesproken zijn, bij wie hij wel moet wezen en waarom het geen OR-zaak is.

Gesprek als signaal

Het kan gebeuren dat een collega, ondanks uw duidelijke uitleg en advies blijft volharden. Op een gegeven moment zal het gesprek dan een herhaling van zetten worden. Benoem dat en geef aan dat u wilt afronden. Vat samen: 'Ik pak de kwestie nu niet op en raad je aan in overleg te gaan met...'. 'Ik kom graag volgende week even bij je terug om te kijken hoe het dan gaat'.

Neemt uw collega ook daar geen genoegen mee, dan zit er helaas niets anders op dan het gesprek abrupt te beëindigen. Hou het gesprek wel in gedachte voor het geval u mogelijk meer signalen over de situatie opvangt en het toch een groter probleem en dus een OR-zaak blijkt te zijn.

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl