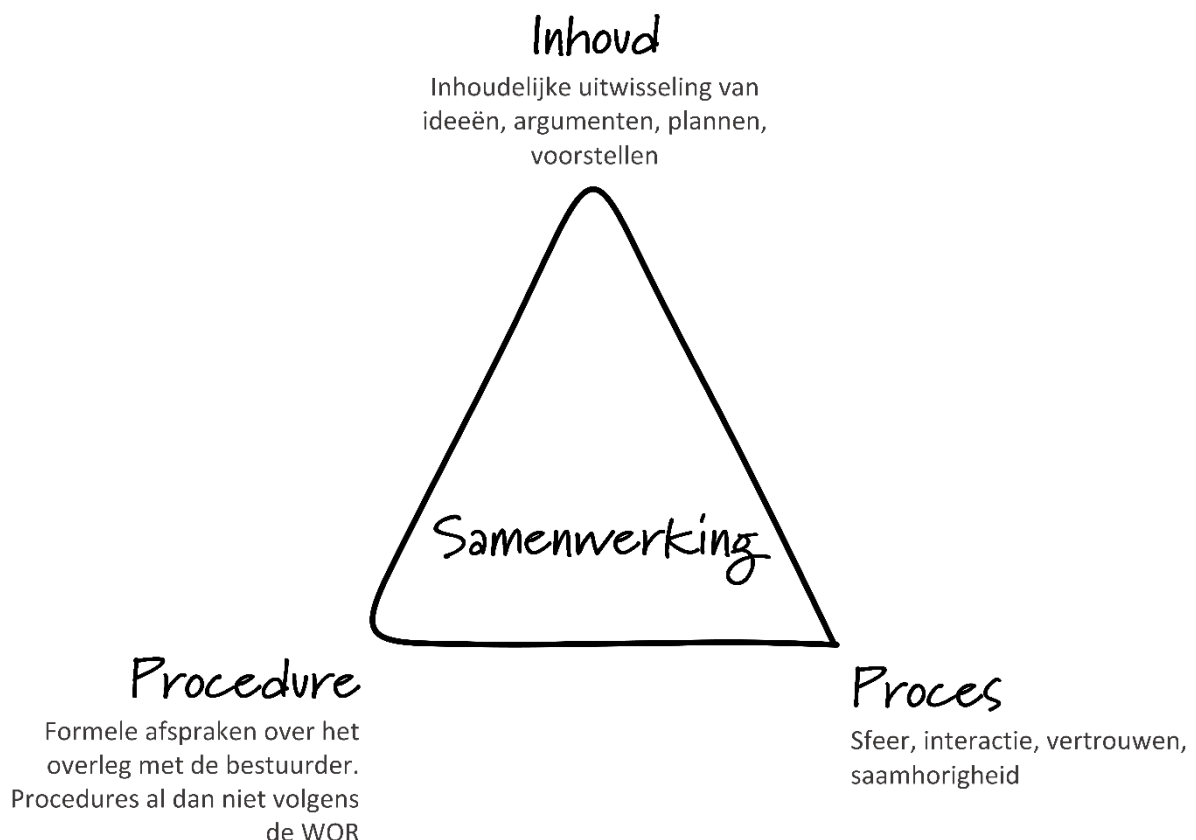


## OR en bestuurder naar de knoppen



Het met elkaar samenwerken in de ondernemingsraad valt niet altijd mee. Dat geldt vaak ook voor de samenwerking tussen OR en bestuurder. Op tal van manieren kan de samenwerking worden bemoeilijkt door samenwerkingsproblemen. Die zijn – grofweg – in drie oorzaken in te delen. Voor het oplossen van problemen is het vervolgens zaak om te weten aan welke knoppen gedraaid moet worden.



### Inhoud

Er worden inhoudelijke verschillen vastgesteld. OR-leden denken bijvoorbeeld verschillend over de adviezen die door de OR uitgebracht worden. Dat vraagt om een inhoudelijke discussie, voorzien van valide argumenten (vooral met feiten en niet met meningen) om op die manier de keuzes voor alle OR-leden helder te krijgen. Denk daarbij vooral niet in oplossingen, maar juist aan de criteria waaraan

de oplossing moet voldoen. Van oplossingen is bekend dat daar het eenvoudigst conflicten over ontstaan; ook met uw bestuurder. Maak dus geen strijd van de keuze voor een arbodienst door voor de ene of de andere te willen zijn (oplossing), maar stel gezamenlijk vast aan welke eisen die dienst moet voldoen om passende arbodienstverlening voor organisatie of bedrijf te bieden. En bekijk daarna welke arbodienst aan die criteria voldoet, deze werkwijze levert ongetwijfeld minder onderlinge conflicten op.

## **Procedure**

Een OR die zich drukker maakt over het de adviesplichtigheid of instemmingsplichtigheid van een onderwerp is vooral met de procedure bezig. In de praktijk ligt daar vaak een verschil van inzicht tussen OR en bestuurder aan ten grondslag. Natuurlijk heeft de OR het doel om – met behulp van een adviesaanvraag – zich met de inhoud te bemoeien, maar vaak blijft die inhoud erbij. Dat is onnodig, want de OR kan te allen tijde ongevraagd adviseren; daar is geen adviesaanvraag voor nodig. Besef dat de WOR de spelregels voor de medezeggenschap bevat en dat die daarmee een middel zijn om een doel te bereiken. Het naleven van de WOR is geen doel, maar een middel. Als de medezeggenschapsprocedures niet lekker lopen, dan is het zaak om daar werk van te maken, zodat de OR daardoor aan de inhoud toekomt.

## **Proces**

Samenwerken is soms een subtiel proces, waarin sfeer, vertrouwen, feedback, dynamiek of saamhorigheid een rol spelen. Ondernemingsraden die maar blijven investeren in een goede overlegrelatie met de bestuurder zijn vooral met het proces bezig en minder met de procedure of de inhoud. Het informeel overleg heeft een belangrijke plaats in de samenwerking met de bestuurder, vooral omdat het gericht is op het soepel houden van de samenwerking en 'on speaking terms' te blijven met elkaar. Maar uiteindelijk is het maar een onderdeel van de samenwerking. Ook hier is het samenwerkingsproces een middel en geen doel.

## **De juiste knop**

Bekijk eens aan welke knop gedraaid moet worden om de samenwerking tussen OR en bestuurder te verbeteren. Veel ondernemingsraden zijn vooral druk met de procedures en proces. Het antwoord op de vraag of een besluit wel of niet advies- of instemmingsplichtig is lijkt belangrijker dan het bepalen van inhoudelijk onderbouwde mening over wat besloten gaat worden. De inhoud komt er dan bekaaid af en de bestuurder vraagt zich mogelijk af wat de OR nu eigenlijk van zijn plannen vindt in plaats van antwoord te moeten geven op veel vragen en formele brieven met verzoeken om informatie.

De oplossing voor samenwerkingsproblemen is simpel: draai aan de knop die in de samenwerking te kort komt. Versterk dat onderdeel van de samenwerking; het zal de resultaten van de OR ten goed komen.

Radboud Hafkenscheid  
*Opleider/adviseur/redacteur medezeggenschap*