



HBU: auteur 'Oneindig veel invloed'

Als OR zelf je controle organiseren waarom zou je dat doen?

Controle op de OR? Hoe zit dat dan?

Een nieuwe aanpak met dezelfde bevoegdheden, met ander gereedschap waarmee de medezeggenschap zijn rol beter kan invullen. In het boek 'Oneindig veel invloed' beschrijft Hielke Boersma deze gereedschappen waarmee OR's de eigen kwaliteit van werken kunnen verbeteren.

Waar gaat het eigenlijk over?

Behalve het, vertegenwoordigende werk, heeft een OR ook een belangrijke controlerende taak in en voor de organisatie, die vaak onderbelicht wordt. Maar: wie houdt controle op de OR zelf? Vraagt Boersma zich af? Een OR heeft geen vast kader, waarbinnen hij mag of moet werken. Elke OR moet het wiel zelf uitvinden. Maar wat als de OR dat gewoon niet goed doet en geen verantwoordelijkheid neemt voor hun belangrijke taak, hoe kan je dan - als medewerker - de OR controleren, ter verantwoording roepen? Hoe zorg je er dan voor dat de controlerende taak van de OR geborgd blijft?

Checks and balances

De controlerende taak van de OR is een onderbelichte taak waarvan we kunnen vaststellen dat die hard nodig is. Denk aan misstanden uit afgelopen jaren op gebied van fusies, megalomane bestuurders, 'me-too-affaires, stelende en frauderende bestuurders of slechte omstandigheden (voor patiënt of personeel) in zorginstellingen. Maar zelden verneem je dat de OR deze soort zaken naar buiten brengt. De vuile was buitenhangen daar is de OR niet voor kan je verdedigen. Toch is, volgens Boersma, toezien op welzijn van mens organisatie een belangrijk doel van de OR. De OR gaat over georganiseerde tegenspraak en 'checks and balances'. En als er dus zaken niet goed gaan, dit melden via toezichthouders en als uiterst middel, de buitenwereld op zoeken.

Een praktijkvoorbeeld: OR in gebreke

In mijn praktijk als adviseur ontmoet ik OR's die hun taak ongewenst en onbewust zeer matig uitvoeren. Wie moet hen dan serieus nemen? Of het loopt in een organisatie niet lekker (voortrekken van mensen, onverklaarbare ontslagen, bewust onduidelijkheid zaaien, vriendjespolitiek, micromanagement, intimidatie) en de OR is volledig onzichtbaar en meldt zich ook niet bij de toezichthouder? Die OR-leden besteden wel 5 dagen per maand aan het OR werk. Maar ze doen niks aan de misstanden. Wat kan je dan als achterban? Op dit moment helemaal niets. Overigens ook tot mijn frustratie, als trainer en adviseur. Want een OR die niets doet wil vaak wel meer kennis en vaardigheden maar doen er niets mee.

Hoe zit het ook alweer?

De OR heeft de verplichting om één per jaar een jaarverslag uit te brengen waaraan vanuit de wetgever geen nadere eisen zijn gesteld. Dus een A4 met Jaarverslag OR is voldoende. Kortom als achterban sta je met lege handen. Er was groot ongenoegen, angst en onzekerheid bij de achterban over de situatie in de organisatie, over deze falende OR omdat één van de OR-leden mij hierover in vertrouwen informeerde. Wat zou je kunnen doen als achterban om te voorkomen dat je een te maken krijgt met een niet functionerende OR. De formule 'comply or explain' of ook wel pas toe of leg uit is hiervoor uitermate geschikt. Dit is mijn favoriete formule die ook in mijn boek veel aandacht krijgt. De OR uit deze casus heeft dus letterlijk een brief gekregen van de achterban waarin ze ter verantwoording zijn geroepen, namens een tiental collega's, want niet iedereen durfde zijn naam er onder te zetten.

Dossiervorming

Terug naar de OR die in gebreke bleef. De verantwoordelijkheid werd na de brief enorm gevoeld door deze OR. Die ging daarna tot actie over. Een aantal OR-leden heeft zich teruggetrokken. Met de resterende leden is op basis van stap 4 (dossiervorming) uit het 5-stappenplan begonnen met het

Dit materiaal is onderdeel van het Boek 'Oneindig veel Invloed' geschreven door adviseur en entertrainer Hielke Boersma. De OR-expert voor elke OR, PVT en COR. www.hbuor.nl



HBU: auteur 'Oneindig veel invloed'

verzamelen van concreet bewijs. Na aanleiding daarvan hebben zij een stap gezet richting de toezichthouder, die totaal niet op de hoogte was van de situatie in de organisatie. Na enkele begeleide gesprekken heeft de toezichthouder stappen ondernomen die geleid hebben tot een voor iedereen passende oplossing. Waarna de OR mee mocht praten over een nieuwe bestuurder.

Wat kunnen we hier nu van leren?

Mijn advies aan ondernemingsraden is om een 'Privaat Sociaal Contract' (PSC) op te stellen. Het sociaal contract stamt uit de middeleeuwen. Het bestond uit de afspraak dat de koning de burgers verdedigde in ruil voor geld of voedsel. Destijds tussen overheid en burger, mijn versie is dus privaat, dat wil zeggen tussen burgers, in casu werknemers onderling. Wat belooft je dan aan elkaar als OR, de beschermheer om de werknemers te verdedigen? Hieronder enkele zaken die je kan benoemen waar de OR verantwoordelijkheid voor neemt en de collega's de OR op kunnen aanspreken.

1. De OR heeft het recht zonder last en ruggenspraak beslissingen te nemen. Maak hier zo min mogelijk gebruik van, door de belofte voorgenomen besluiten te toetsen bij de collega's. Geef terugkoppeling/uitleg aan de achterban waarvoor je er wel en niet bent als OR. (stap 2 uit mijn stappenplan).
2. Stel een concreet jaarplan op met onderwerpen die de OR (deels) opgehaald heeft bij de achterban. Geef jezelf als OR duidelijke doelen waar je naar toe gaat werken.
3. Stel als OR voorwaarden vast waarmee de collega's de autonome positie (Stap 1 van mijn 5-stappenplan) kunnen innemen die er nodig.
4. Leg uit dat de OR verantwoording gaat afleggen voor hun keuzes en dat je als achterban de OR mag aanspreken middels pas toe of leg uit.
5. Stel een professionele werkwijze en overlegstructuur vast en leg die uit naar de bestuurder en de rest van de organisatie. Dan weten je collega's en de bestuurder hoe je als OR werkt.
6. Leg vast in het PSC dat binnen de Gouden Driehoek (overleg tussen OR-Toezichthouder-Bestuurder) de medezeggenschapsverhoudingen twee keer per jaar worden geëvalueerd samen met een onafhankelijke partij.
7. Stel binnen de OR een achterban-ambassadeur aan die zorg draagt voor de relatie achterban-OR en daarvoor ook speciale taken en verantwoordelijkheden krijgt.
8. Zorg dat de OR een aparte paragraaf in het openbare sociaal jaarverslag krijgt waarin jullie weergeven:
 - a. Op welke manier de werknemer afgelopen jaar ervaren heeft
 - b. Op welke wijze de OR zijn taken heeft vervuld.
 - c. Wat het jaarplan van de OR is en wat daaruit is voortgekomen
 - d. Het aantal keren dat de OR de achterban geraadpleegd heeft
 - e. Uitkomsten van de Gouden Driehoek evaluaties.
9. Het OR werk is vrijwillig maar niet vrijblijvend zoals regelmatig geroepen wordt. Neem je eigen OR-werk dus serieus zodat jullie als OR ook serieus bij de directeur bekend staan.

Door bovenstaande punten helder vast te leggen kunnen achterban en OR het werk serieuzer oppakken, elkaar aanspreken en draagvlak ervaren bij bestuurder en achterban. Hierdoor kan een werkklimaat ontstaan waarbinnen de medewerkers (belangen) oprecht centraal staan als grootste kapitaal van de onderneming. In het boek 'Oneindig veel Invloed' worden stappen en veel slimme zetten uitgelegd om het dagelijks OR-werk serieuzer en leuker te maken.

Het doel zou vooral niet beperkend moeten zijn maar meer ruimte moeten geven aan de OR voor meer professionaliteit ten behoeve van succesvolle samenwerking binnen de organisatie.

Dit materiaal is onderdeel van het Boek 'Oneindig veel Invloed' geschreven door adviseur en entertrainer Hielke Boersma. De OR-expert voor elke OR, PVT en COR. www.hbuor.nl