

'De or is er niet voor individuele kwesties!'

Waar of niet waar?

Bestuurders en HRM stellen vaak dat de or er niet is voor individuele kwesties. Wat denk jij: klopt dit?

Over deze stelling lopen de meningen uiteen, maar wat is het goede antwoord? Met #Boos en #Metoo is het een actueel thema voor iedere ondernemingsraad.

Waarom krijgt de or individuele vragen?

Versnippering en verschuiving van verantwoordelijkheden zijn de oorzaken. Het bedrijfsmaatschappelijk werk bestaat nauwelijks meer en heeft een beperkte rol (bij privéproblemen). Ook de vertrouwenspersoon is er voor specifieke thema's (ongewenst gedrag). Het oude vertrouwde Personeelszaken bestaat niet meer. Tegenwoordig is er Human Resource Management (Hrm). Daar loop je niet zo snel naar binnen met een persoonlijke vraag. En als je verwacht dat Hrm onvoorwaardelijk aan de kant van de medewerker gaat staan, dan kom je bedrogen uit. Hrm is tegenwoordig een strategisch managementtool. Hrm-adviseurs maken personeelsbeleid en stimuleren leidinggevenden dit beleid goed uit te voeren. Dit is integraal management. Vanwege hun coachende rol naar het management kunnen Hrm-medewerkers niet belangeloos naast een collega staan. Dit is geen kwestie van onwil, maar een gevolg van een geleidelijke rolverandering in de afgelopen decennia.

Mag de or aan de slag met individuele kwesties?

In de Wet op Ondernemingsraden (WOR) staat niet dat een or zich niet bezig mag houden met individuele kwesties. Ga het maar zoeken, het is niet te vinden. Wat staat er wel in de WOR?

- Belangrijke bevoegdheden zoals het advies- en het instemmingsrecht (artikel 25 en 27 WOR) zijn alleen aan de orde als het voorgenomen besluit meerdere collega's raakt. Maar er staat meer in de WOR dan alleen advies- of instemmingsrecht.
- Het overlegrecht (artikel 23 lid 2 van de WOR) geeft de mogelijkheid heeft om alle "aangelegenheden die de onderneming betreffen" aan te kaarten in de overlegvergadering. De wetgever bedoelt daarmee dat het wel een

kwestie moet zijn die speelt binnen de onderneming en niet daar buiten. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen individuele of collectieve onderwerpen.

- In artikel 28 WOR staat dat de or een stimulerende taak heeft om te waken tegen discriminatie en om een zevental thema's te bevorderen. Nergens wordt gerept dat de or dit pas mag doen als er een groep collega's wordt getroffen of benadeeld. Dit artikel geeft de or een soort gewetens- en signaalfunctie.

Kortom, uit artikel 23 en 28 van de WOR blijkt dat de or respectievelijk de wettelijk ruimte en de wettelijke taak heeft om individuele kwesties aan te kaarten. Dus als de bestuurder stelt: "De or is er niet voor individuele kwesties!" ... dan weet je nu het juiste antwoord.

Bij twijfel niet inhalen?

Waarom dan toch die terughoudendheid bij de or en bestuurders? Waarschijnlijk komt dit door het alom geaccepteerde integraal management. Daarmee liggen alle organisatorische verantwoordelijkheden in de hiërarchische lijn.

Soms loopt het contact tussen een medewerker en diens leidinggevende niet lekker. Volgens het integraal management bespreek je verschillen van inzicht "in de lijn". Dus eerst met je direct leidinggevende en als je er niet uit komt is de tweede stap de leidinggevende daarboven etc. Met name het "escaleren" via de tweede stap is voor veel collega's een brug te ver, en onpartijdige hulp van HRM is niet mogelijk. In dergelijke situaties zitten medewerkers klem en zoeken zij steun. Bijvoorbeeld door de or te vragen als toehoorder aan te sluiten bij zo'n moeilijk gesprek.

Dit is een dilemma voor de or. Integraal management is in alle ondernemingen een feit. De or heeft als gelijkwaardige overlegpartner van de bestuurder een stevige positie om zijn stimulerende taak (WOR 28) uit te voeren. De or zet die positie op het spel door een rol als toehoorder op zich te



nemen. Maar als de or die rol weigert, ervaart de collega in kwestie nog steeds geen steun.

Hoe nu verder?

Bij enkele ministeries is een Personeelsraadgever die onvoorwaardelijk naast de collega staat. (In een volgend artikel meer over de Personeelsraadgever van het ministerie van VWS.) Zo lang er nog geen volledige oplossing voorhanden is, kan de or zijn verantwoordelijkheid nemen door aandacht te vragen voor prangende individuele kwesties.

Tips voor de or en het omgaan met individuele kwesties:

1. Bespreek met je bestuurder en met HRM de stelling: "De or is er ook voor individuele kwesties!" Wat vinden en willen zij? De ervaring leert dat zij dergelijke signalen graag informeel willen horen. Doe dit vertrouwelijk, zonder de naam van de individuele collega te noemen.
2. Is er een regeling voor een vertrouwenspersoon en/of bedrijfsmaatschappelijk werk? Zo niet, pols dan of de bestuurder hiervoor open staat. In de arbowet staat dat beleid over Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) verplicht is.
3. Sowieso vallen "klachtenregelingen" onder het instemmingsrecht. Dit geldt voor klachten van medewerkers onderling, maar ook voor klachten van klanten, bewoners etc. Denk hierbij aan het inrichten van een "eerste

loket". Soms is er een wildgroei aan mogelijkheden en zien collega's door de bomen het bos niet meer.

4. Vraag je collega altijd wat hij/zij zelf al heeft gedaan om de kwestie op te lossen. Een eerste gesprek met de eigen leidinggevende moet wel hebben plaatsgevonden.
5. Denk mee en verwijfs je collega naar de juiste persoon/plek. Vraag enige tijd later altijd naar de stand van zaken. Hou de vinger aan de pols, zo voelt de collega zich gesteund. Mogelijk kan de or alsnog of nogmaals een (informeel) signaal geven aan de bestuurder.
6. Koppel altijd persoonlijk terug naar je collega die de vraag gesteld heeft. 'Nee' is ook een antwoord.
7. Hebben meerdere collega's dezelfde klacht over eenzelfde persoon? Probeer feiten en omvang te bundelen om dit vervolgens aan te kaarten.
8. Is de or op intranet te vinden? Meld dat alle vragen welkom zijn en wat de werkwijze van de or hierbij is.

Gooi het kind niet met het badwater weg!

De meeste or's willen meer contact met collega's. Grijp die kans, nu je weet wat de or met individuele kwesties kan en mag doen. Omarm *iedere* individuele vraag, en wijs je collega naar het juiste loket. Bundel alle reële signalen tot een waardevol gesprek met de bestuurder.

Wees daarbij vasthoudend. De or heeft een bijzondere positie met zijn rechtstreekse ingang bij de hoogst leidinggevende. Want als je denkt aan de recente kwesties over grensoverschrijdend gedrag bij #boos, dan is het schokkend te constateren dat de signalen al wel bekend waren. **7**

Machtig Mooie Medezeggenschap

Katrien publiceert in mei 2022, samen met Annette Terpstra (van Sprengers Advocaten), het boek:

Machtig Mooie Medezeggenschap

Speel het spel en vergroot het effect van jouw ondernemingsraad.

KATRIEN HUGENHOLTZ

SENIOR OR-TRAINER EN ADVISEUR
MAATSCHAP VOOR MEDEZEGGENSCHAP
WWW.MVMZ.NL