

Deel 3 van 6: informatiemacht

Van vragen naar vinden

Informatiemacht is een gevoelig onderwerp voor ondernemingsraden. Meestal vindt de or de informatievoorsprong van de bestuurder lastig in te halen. Toch liggen er meer kansen voor de or dan je misschien denkt. Lees hoe de or zijn informatie-afhankelijkheid kan verkleinen en zijn informatiemacht kan vergroten.

Natuurlijk heeft de bestuurder de beste toegang tot de financiële informatie, en die voorsprong is maar deels "in te halen" met de Wet op de Ondernemingsraden. Gelukkig is het artikel 31 over het informatierecht ruimhartig. In principe heb je als or recht op alle informatie die je nodig hebt, om naar behoren (lees gelijkwaardig) te kunnen functioneren. Deze juridische volzin helpt enorm. Zodra je als or kan motiveren dat je bepaalde informatie nodig hebt, dan heb je er recht op. Dit dankt de or aan zijn *positiemacht*.

Ongevraagd basisinformatie

Het is daarom goed te weten dat het informatierecht vrij gedetailleerd beschreven staat. Wist je bijvoorbeeld dat de or aan het begin van iedere zittingsperiode ongevraagd basisinformatie dient te ontvangen? Daarnaast staan zowel de financiële, de organisatorische en de sociale informatiebronnen expliciet beschreven. Artikel 31 geeft de or de gelegenheid om, waar nodig, de informatievoorsprong van de bestuurder in te lopen. Let wel op dat het telkens blijven *vragen om informatie* de machtsongelijkheid vergroot. De or wordt immers steeds afhankelijker van de welwillendheid van de bestuurder.

Van vragen naar vinden

Bij langdurige gebrekkige informatievoorziening kan de or de wet benutten. Hoe dit kan lees je in de volgende drie rubrieken over legitieme macht, belonen en straffen. Los hiervan kan de or in plaats van blijven vragen (beeldvormend) beter [curs] iets vinden [/] (oordeelsvormend). Door een standpunt in te nemen op basis van eigen informatie, creëer je vanzelf een dialoog. Benut hierbij de informatie-

voorsprong van de or. Dit komt voort uit [curs] persoonsmacht [/] van de leden van de or. De or heeft (deels) andere informatiebronnen binnen en buiten de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan alle contacten met collega's en externe klanten, bewoners/burgers etc. Bovendien is het collectieve geheugen van een or vaak groter dan dat van een net aangetreden bestuurder.

Twee mooie voorbeelden

1. Een organisatie kreeg steeds slechter de bezetting van het nachtrooster rond. De or attendeerde de nieuwe bestuurder op een fijne (maar eerder wegbezuinigde) regeling. De taxivergoeding in de nachtelijke uren werd hersteld.
2. Een or die zelf onderhandelt over arbeidsvoorwaarden, hoorde via een collega over een onderzoek met een marktvergelijking van salarissen. Bij navraag en verwijzing naar artikel 31 ontving de or het rapport alsnog. Dit rapport vormde uiteindelijk de gezamenlijke basis waarop de onderhandelingen plaatsvonden.

Kortom: door te geloven in de eigen, unieke en waardevolle informatie van de or, positioneer je de ondernemingsraad gelijkwaardig(er) in het overleg. Oftewel: vraag om informatie en vind je eigen informatie. **I**

KATRIEN HUGENHOLTZ, MAATSCHAP VOOR MEDEZEGGENSCHAP
WWW.MVMZ.NL. SAMEN MET ANNETTE TERPSTRA AUTEUR VAN
"MAGTIG MOOIE MEDEZEGGENSCHAP
SPEEL HET SPEL EN VERGROOT HET EFFECT VAN JOUW ONDERNEMINGSRAAD".
ISBN 9789493277199