

BOB en or-commissies - aflevering 3 van 6

Zichtbare zinvolle invloed

Het besluitvormingsmodel BOB wordt gebruikt in advies- of instemmingstrajecten. Het thema gaat via Beeldvorming naar Oordeelsvorming en eindigt in Besluitvorming. In dit artikel gaat het BOB-model over vroegtijdige invloed dankzij het contact met de achterban.

Vroegtijdige betrokkenheid is fijn voor or en bestuurder. De or vergroot zijn invloed en de bestuurder staat niet voor verrassingen. De or kan zijn proactieve werkwijze in gang zetten via het BOB-model.

Beeldvorming

In deze fase hoort de or een nieuw onderwerp waarover de bestuurder advies of instemming gaat vragen. Volgens Artikel 24, lid 1 van de Wor worden afspraken gemaakt over wanneer en hoe de or hierbij betrokken wordt. Kortom, wie doet wat in het BOB-model? De or kan aangeven collega's te gaan raadplegen. In de beeldvormingsfase verzamelt de or informatie over het onderwerp, de aanleiding, betrokken partijen (intern en extern), het besluitvormingsproces et cetera. In deze fase is het handig als de or open vragen stelt, het probleem analyseert en goede samenwerkingsafspraken maakt. Doorgaans heeft de bestuurder het voornemen zelf gecommuniceerd. De ondernemingsraad informeert collega's via publicatie van agenda's en verslagen, tenzij er geheimhouding geldt. Let op: de bestuurder is al alternatieven aan het onderzoeken. Het is dus de hoogste tijd om door te gaan naar de volgende fase.



Oordeelsvorming

In deze fase vormt de or een mening, voordat de volledige aanvraag is ontvangen. Dit voelt onwennig. De neiging is om meer vragen te stellen en naar updates te luisteren. Maar vragen stellen of wachten op de aanvraag geeft de or niet meer invloed. Integendeel. De uitdaging is om voorafgaand aan de aanvraag or-criteria te formuleren waarmee de or na de aanvraag zijn tevredenheid kan toetsen. Bijvoorbeeld: de or toetst de beschikbaarheid van een geteend sociaal plan of een werkdrukmeting. Bespreek deze toetsingscriteria met de bestuurder. Nog mooier is het om deze criteria eerst voor te leggen aan (een groep relevante) collega's. Daarvoor zijn digitale tools beschikbaar. Minstens even effectief is een (online) bijeenkomst waarin de or uitlegt welke vraag voorligt en welke toetsingscriteria de or heeft bedacht. Vraag de collega's de toetsingscriteria aan te vullen en te ordenen op mate van belangrijkheid. Hiermee ontstaat aantoonbare steun voor de mening van de or. In deze fase moet de geheimhouding sowieso eindigen. De or moet volgens de Wor bij advies- of instemmingsaanvragen collega's in werktijd kunnen raadplegen. Wil je als or collega's eerder raadplegen? Stel de bestuurder voor dat zij een geheimhoudingsverklaring ondertekenen.

Besluitvorming

In deze fase gaat de bestuurder beslissen. Als er verschillen van inzicht zijn kan de or - met de steun van collega's - vasthoudend en weloverwogen beargumenteren wat belangrijk is. En omdat de bestuurder behoefte heeft aan draagvlak, luistert hij goed naar de mening van de or.

Kortom: dankzij de vroegtijdig betrokken achterban groeit de transparantie en mogelijk ook het draagvlak voor de plannen. Bij een zorgvuldig traject zijn de or en geraadpleegde collega's ideale ambassadeurs voor de veranderingen. Anders gezegd: met vroegtijdige betrokkenheid ontstaat zichtbare zinvolle invloed. **■**