

Hoe pak jij een adviesaanvraag aan?

Afslagen in het adviestraject

Stel je voor. Koud ben je verkozen in de or of er wordt een reorganisatie aangekondigd. De directeur dringt erop aan dat jullie zo snel mogelijk je advies uitbrengen.

Ervaren leden in je or strubbelen wat tegen. Een goed advies heeft tijd nodig, vinden zij. Jijzelf hebt nog geen flauw idee. Je verantwoordelijkheidsgevoel zegt je dat je dit goed moet aanpakken. Maar waar begin je? Waar moet je op letten?

Ieder adviestraject kent punten waarop je verschillende 'afslagen' kunt nemen. We bespreken een paar veel voorkomende momenten. Telkens houden we je drie opties voor, maar natuurlijk bestaan er meer. Maak je keuze en ontdek of je op de goede weg bent.

Beslispunt 1

- A. Je leest het reorganisatieplan grondig. Wat je niet begrijpt schrijf je op om verder te bespreken in de or.
- B. Je leest het reorganisatieplan grondig. Kom je iets opvallends tegen dan formuleer je daar een scherpe vraag over. De vragen wil je voorleggen aan de bestuurder.
- C. Je legt het plan eerst aan de kant en probeert te bedenken welke zorgen jij en je collega's hebben over de reorganisatie. Je wil de zorgen eerst in or-verband doornemen voor je het plan verder bekijkt.

Prima start! c) vinden we vanuit ATIM ook de beste keuze. Zet eerst met een open blik op een rij wat jij belangrijk vindt. Reageer dus niet direct op wat er

op papier staat. Door de zorgen van je collega's te inventariseren, spoor je mogelijke aandachtspunten snel op. Later kun je dan lezen hoe het plan die punten behandelt.

Er wacht je een verrassing. In het volgende or-overleg blijkt dat je or-collega's het plan wel in detail hebben doorgelezen en vragen hebben geformuleerd. De voorzitter wil deze vragen bundelen en naar de bestuurder sturen. Je voelt je alleen staan. Liever zou je eerst bespreken waarop jullie gaan letten bij het beoordelen van het reorganisatieplan. Wat doe je?

Beslispunt 2

- A. Je legt je neer bij het voorstel van de voorzitter.
- B. Je vraagt je or-collega's of ze het plan in begrijpelijke taal aan je uit willen leggen.
- C. Je stelt voor om alle zorgen die leven onder de medewerkers op een rij te zetten.

Helaas. Niet c) maar b) vindt ATIM nu de best te verdedigen keuze. Het is natuurlijk geen slecht idee om de zorgen die leven onder medewerkers samen met je or-collega's op een rij te zetten. Het zal echter als nieuwkomer niet eenvoudig zijn om de rest van de or te winnen voor jouw manier van werken.

Toch hoef je je niet bij het voorstel van de voorzitter neer te leggen. Door de andere leden te bevragen help je de hele or vooruit: iedereen krijgt zo eenzelfde beeld van het plan. Daarna is het duidelijker welke vragen er nog gesteld moeten worden.

Wees niet bezorgd: later in het overleg krijg je zeker nog de kans om de door jou genoteerde zorgen te bespreken.

De voorzitter probeert helder uit te leggen wat er in het plan staat, maar andere or-leden onderbreken hem. Soms met aanvullingen, maar ook met correcties of kritiek op het plan. Uiteindelijk praat iedereen door elkaar. Wat doe je?

Beslispunt 3

- A. Het plan zit duidelijk niet goed in elkaar. Je stelt voor dat aan te kaarten bij de bestuurder.
- B. Je stelt voor om de bestuurder te bevragen op alle onduidelijkheden.
- C. Je stelt voor om alle punten van kritiek voor te leggen aan de bestuurder.

Inderdaad. Natuurlijk is b) de beste keuze. Je kunt onderling wel gaan kissebissen over wat er staat, maar veel eenvoudiger is om onduidelijkheden na te vragen bij de bestuurder. Om een plan te beoordelen moet je immers eerst weten hoe het bedoeld is. Wacht dus nog even met kritiek.

In de volgende overlegvergadering gaat de bestuurder in op alle punten die de ondernemingsraad onduidelijk vond. Jullie hebben nu een scherper beeld van het plan en veel van de zor-



gen die bij je collega's leven zijn bij je weggenomen. Er resteren er echter nog een paar. Om de vaart erin te houden maak je die meteen maar bespreekbaar. Maar tot je teleurstelling wuift de bestuurder ze weg. Volgens hem maken medewerkers zich altijd onnodig zorgen. Wat doe je?

Beslispunt 4

- A. Je vraagt de bestuurder of hij wil uitleggen waarom de zorgen niet nodig zijn.
- B. Je dringt er bij de bestuurder op aan om de zorgen serieus te nemen.
- C. Je zegt dat je teleurgesteld bent dat de bestuurder de medewerkers niet serieus neemt.

Super! Ook wij vinden a) het meest verstandig. Je laat merken dat je naar de bestuurder geluisterd hebt. Bovendien weet je niet zeker of de genoemde zorgen terecht zijn. Dat is de deskundigheid van de bestuurder. Jij op jouw beurt bent beter op de hoogte van de onrust onder je collega's. Door je te beroepen op dat expertisegebied vergroot

je de kans dat de bestuurder er het gesprek met je over wil aangaan. Goed gedaan!

Na jouw vraag aan de bestuurder valt er een stilte. Een aantal van je or-collega's doorbreekt die al snel door de ingebrachte punten te herhalen en extra aan te zetten. Wat doe jij?

Beslispunt 5

- A. Je leunt tevreden achterover.
- B. Je valt je collega's bij.
- C. Je maant je collega's tot stilte.

Het enige juiste antwoord vinden wij c). De gevallen stilte is vrijwel zeker een teken dat je de bestuurder aan het denken hebt gezet. Wacht dus geduldig af. Na een denkpauze vraagt de bestuurder door op de ingebrachte punten. Af en toe zie je hem een aantekening maken. Aan het einde zegt hij dat hij een aantal extra bijeenkomsten wil inplannen om de medewerkers beter te informeren. Na afloop van het overleg reageren je or-collega's positief op jouw inbreng. Hoe reageer jij?

Beslispunt 6

- A. Je stelt voor om voortaan bij alle adviesaanvragen vooraf zorgen te inventariseren.
- B. Je stelt voor om te gaan experimenteren met jouw aanpak.
- C. Je biedt aan om dit artikel naar iedereen te sturen.

Met a) loop je misschien wat hard van stapel. Je hebt pas net je eerste ervaring opgedaan. Misschien is het beter om eerst te gaan experimenteren. Optie b) dus. Kijk of de aanpak je or bevalt. Schaaf hem eventueel bij, zodat hij helemaal bij jullie past.

*Daarbij kunnen we er natuurlijk niet tegen zijn als je de overwegingen in dit artikel aan je collega's wilt voorleggen. Zeker niet als je er zelf profijt van hebt gehad. **1***

ROB KUSTERS

ADVIESBUREAU ATIM
VERDER VOORUIT!