



## Gesprekken met managers

---

*Als OR ga je regelmatig in gesprek met de achterban. Concreet betekent dit dat je praat met medewerkers in vaste of tijdelijke dienst in alle lagen van de organisatie. Je spreekt dus ook regelmatig managers. Maar, ben je met hen net zo in gesprek als met andere leden van de achterban?*

### **Twee smaken**

Formeel kun je binnen een onderneming voor een OR twee typen gesprekspartners onderscheiden: de eerste is als lid van de achterban en de tweede als vertegenwoordiging van de onderneming. Met de (leden van de) achterban mag de OR vrij communiceren. De OR wordt in principe alleen beperkt door de geheimhouding uit Art. 20 van de Wet op de ondernemingsraden. Spreek je met de achterban, dan spreek je iemand aan als 'in de onderneming werkzame persoon'.

De tweede optie is, dat je iemand spreekt als vertegenwoordiging vanuit de onderneming. De belangrijkste (en vanuit de WOR in principe enige formele) vertegenwoordiger vanuit de onderneming voor de OR is: de bestuurder. Die bestuurder heeft (zie Art. 1 uit de WOR) de hoogste leiding over de arbeid. Hij kan daarom opdrachten geven aan alle functionarissen in de onderneming. Eén van die opdrachten kan zijn dat hij zich laat vertegenwoordigen in het overleg met de OR door iemand anders. Die persoon zou bijvoorbeeld meer kennis kunnen hebben van een bepaald onderwerp (denk aan: de personeelsmanager, de ARBO-functionaris) of beter op de hoogte is van de details (denk aan: een afdelingsmanager die een reorganisatie aan het uitvoeren is). Wil je als OR iemand spreken uit hoofde van zijn functie (dus als ARBO-functionaris, personeelsmanager of afdelingshoofd) dan is dat als 'vertegenwoordiger van de onderneming' of als 'vertegenwoordiger van de bestuurder'. De persoon opereert dan in opdracht van de bestuurder en dus kan de bestuurder ook opdrachten meegeven, bijvoorbeeld dat zo iemand niet over sommige zaken mag praten of dat hij zo'n gesprek niet alleen mag doen.

### **De belangrijkste vraag**

Wil je met iemand in gesprek is de belangrijkste vraag dus altijd eerst: wil je die persoon spreken als achterban of als 'vertegenwoordiger van de bestuurder'? Wanneer je met de managers wilt praten over wat er speelt op hun afdeling, wat hun plannen zijn en of er nog voor de OR belangrijke thema's aan zitten te komen, dan gaat het om een gesprek met een vertegenwoordiger van de bestuurder. En in dat geval praat je dus eigenlijk met de functionaris en niet met een achterbanlid. Een achterbanlid zou je bijvoorbeeld bevragen op hoe hij het werk ervaart, of hij zich prettig voelt en of de arbeidsomstandigheden wel veilig zijn. Nog een reden om uit te gaan van een gesprek met een 'vertegenwoordiger van de bestuurder' is, omdat je met een manager vaak 1 op 1 wilt spreken. Bij achterbanleden zal dit veel minder vaak het geval zijn. Bij de wens een 1 op 1 gesprek te willen plannen, mag je bijna altijd veronderstellen dat het meer gaat om een gesprek met de functionaris dan om het lid van de achterban zijn.



### **Rol van de bestuurder**

Wil je iemand spreken als ‘vertegenwoordiger van de bestuurder’ (en dus als functionaris), dan kan de bestuurder zo iemand opdrachten opleggen of eisen stellen aan zo’n gesprek. Hij kan dan bijvoorbeeld opdragen, dat bij jullie gesprek altijd een medewerker van HR aanwezig is of dat er genotuleerd wordt.

### **Veranderingen onderweg**

Het komt ook voor dat je als OR jarenlang vrijelijk met iedereen in de organisatie gepraat hebt, en dat de bestuurder ineens voorwaarden gaat stellen voor gesprekken met bepaalde medewerkers. Je zou een dergelijke voorwaarde als OR zo maar kunnen ervaren als ‘gebrek aan vertrouwen’. En dat voelt natuurlijk niet lekker. Vraag is daarbij wel of he om gebrek in vertrouwen in de OR gaat. Het kan ook gebrek aan vertrouwen in de managers zijn. Of misschien heeft de directie wel gewoon behoefte er voor te zorgen dat er eenduidige boodschappen worden uitgezonden vanuit de leiding van de organisatie. Dat laatste is natuurlijk wel te begrijpen, zeker in perioden van bijvoorbeeld reorganisaties of andere grote veranderingen.

Maar, wat let jullie bij de bestuurder na te vragen wat de reden is van deze plotselinge behoefte aan een andere invulling?

### **Kortom**

Tip is dus altijd eerst heel eerlijk bij jullie zelf te checken of jullie bijvoorbeeld willen spreken als achterbanleden of als vertegenwoordiging vanuit de onderneming. Is het het tweede dan zul je moeten accepteren dat de bestuurder eisen stelt aan die gesprekken. En, komen deze eisen voor jullie uit de lucht vallen, omdat het altijd ‘gewoon’ kon, dan kan dat aanvoelen als gebrek aan vertrouwen. En een gebrek aan vertrouwen is niet goed voor een goede overlegrelatie tussen OR en bestuurder. Maak het dan vooral bespreekbaar, zodat het op andere dossiers niet in de weg zit.