



Hoe selecteren we een nieuwe bestuurder?

In het algemeen ligt in de WOR de verplichting tot actie meestal bij de ondernemer. In de praktijk is het echter vrijwel altijd de bestuurder die actie onderneemt. Het onderscheid is vaak moeilijk te maken.

Bij art. 30 van de WOR ligt het anders. Meestal wordt de benoeming van een nieuwe bestuurder niet gerealiseerd door de (oude) bestuurder, maar neemt de raad van commissarissen (RvC), de raad van toezicht (RvT) of een bestuurder op een hoger niveau het besluit. Voor al die partijen is de OR geen directe gesprekspartner. De betrokkenheid van de OR bij de aanstelling van een nieuwe bestuurder wordt daarom vaak vergeten. Wat kun je daar als ondernemingsraad aan doen?

Stap 1: Wees zichtbaar!

De eerste stap ten aanzien van toepassing van art. 30 is dan ook om tijdig zichtbaar te zijn voor de RvC, RvT of de hogere bestuurder. Zorg dat die partijen tijdig op de hoogte zijn van de rol van de OR bij een bestuurderswisseling.

Stap 2: Wees aanwezig bij de gesprekken met de kandidaten

De volgende stap is om als OR vertegenwoordigd te zijn bij gesprekken met kandidaat-bestuurder(s). Als medezeggenschap maak je daarmee direct een punt naar de aanstaande nieuwe bestuurder: in deze organisatie is de OR is een partij die een rol speelt bij de besluitvorming. In de gesprekken stel je als OR-vertegenwoordiging ten minste één vraag: 'Hoe wilt u omgaan met de medezeggenschap?' Het antwoord op die vraag is vrijwel zeker bruikbaar voor het advies. De kandidaat-bestuurder zal zich immers op zijn voordeligst willen profileren. Noteer de antwoorden van alle kandidaat-bestuurders op voorgaande vraag daarom zo letterlijk mogelijk, bijvoorbeeld: 'de kandidaat-bestuurder gaf aan dat hij de ondernemingsraad optimaal zal informeren en vroeg wil betrekken bij besluiten.' Dat antwoord is later van belang voor het advies.

Extra stap: Meer doen

Een nieuwe bestuurder heeft natuurlijk niet alleen invloed op het medezeggenschapsoverleg. Als 'hoogste direct leidinggevende' heeft hij ook een grote invloed op de koers van de onderneming. Vind je als OR dat er een bepaalde verandering nodig is in de organisatie, vraag de kandidaat-bestuurders dan naar hun ervaring daarmee ('Heeft u eerder een dergelijke verandering doorgevoerd?'). Het antwoord geeft vaak een goede indicatie van de stijl van de kandidaat-bestuurder en van diens kwaliteiten. Daarmee geeft het ook een indicatie of de bestuurder datgene kan, wat volgens de OR nodig is. Voorbeeldvragen zijn: heeft u eerder een organisatie klantgerichter moeten maken, heeft u eerder een fusie doorgevoerd, heeft u eerder rust moeten brengen in een organisatie etc. Vergeet vooral niet door te vragen.

Stap 3: Beïnvloeden

Heeft u op basis van de gesprekken een duidelijke voorkeur voor een van de kandidaten, maak die dan kenbaar aan de beslissende partij (RvC, RvT of hogere bestuurder). Voeg daarbij de motivatie toe ('wij denken als OR dat de organisatie innoverender moet gaan werken, en deze kandidaat heeft daar het meeste ervaring mee'). Werk hierbij liefst zo informeel mogelijk. Een WOR-advies is in dit stadium nog niet passend. Er ligt immers nog geen voorgenomen besluit, want er zijn nog meer kandidaten.



Stap 4: Het advies

Als het selectieproces zijn einde nadert en er nog maar één kandidaat is, vraag de beslissende partij dan om de officiële adviesaanvraag en breng vervolgens snel advies uit. Gebruik in het advies in ieder geval het antwoord van de geselecteerde kandidaat op de vraag hoe hij wil omgaan met de medezeggenschap. Laat dit volgen door een positief advies: 'op basis van zijn toezegging staan wij als OR positief tegenover de aanstelling van deze kandidaat'. Met dat advies kunt u later, mocht dat nodig zijn, morele druk uitoefenen op de nieuwe bestuurder: 'tijdens de selectie heeft u toegezegd ons goed te informeren!'

Breng ook als niet de voorkeurskandidaat geselecteerd is een positief advies uit. Voor échte beïnvloeding is het immers te laat. Het doel van het advies is dan ook vooral politiek van aard: een positief advies zal door de nieuwe bestuurder waarschijnlijk worden ervaren als een (kleinere of grotere) verplichting in de richting van de OR. Die heeft immers direct bijgedragen aan diens aanstelling. Natuurlijk kan het advies nog wel worden aangevuld met bedenkingen, opmerkingen of tips.

Tenslotte

Een art. 30-gesprek is een eerste stap in de samenwerking met een nieuwe bestuurder. Het is daarmee een uitgelezen kans om richting te geven aan de relatie met hem of haar. Door je hier als OR duidelijk te positioneren, stel je de norm. De invloed daarvan kan moeilijk onderschat worden en is waarschijnlijk nog veel belangrijker dan invloed op wie de bestuurder wordt!