

De adviesaanvraag

Drie tips voor een vlotte behandeling

1. Wees er op tijd bij

Een bestuurder is voortdurend bezig met besluitvorming en probeert op basis van de beschikbare informatie de beste besluiten voor de organisatie te nemen. Dat is geen eenvoudige opgave. Toch lijkt de manier waarop een bestuurder besluiten neemt wel wat op de manier waarop je dat zelf ook doet. Denk bijvoorbeeld aan het besluit om een paar nieuwe schoenen te kopen. Het begint bij een idee: ik denk dat ik nieuwe schoenen nodig heb. Vragen die je je daarna zult stellen zijn bijvoorbeeld: Waarvoor heb ik de schoenen nodig? Wat voor soort schoenen moeten het dan precies zijn? Hoeveel geld heb ik te besteden? deze eerste fase zou je de beeldvormingsfase kunnen noemen. Zijn de vragen in deze fase voldoende beantwoord, dan kun je op zoek gaan naar schoenen in de buurt komen van je wensen. Die fase zou je de oordeelsvormingsfase kunnen noemen. De ruimte die er is voor anderen om het besluit te beïnvloeden, is in die fase al veel minder dan in de beeldvormingsfase. Een aantal belangrijke afslagen zijn immers al genomen. Heb je vervolgens schoenen die voldoen aan je wensen gevonden, dan wordt het tijd om een keuze te gaan maken (de besluitvormingsfase). De keuze voor één paar schoenen wordt dan gemaakt. In die fase zijn alle wezenlijke onderdelen van de beslissing al beklonken. Alleen het daadwerkelijk kopen moet nog gebeuren. Als iemand in deze fase tegen je zegt: ik adviseer je laarzen in plaats van schoenen te kopen, dan is de kans groot dat je dat advies naast je neerlegt. Zeker als er in de voorbereiding al intensief is nagedacht. Maar de besluitvormingsfase is nu juist het moment in het OR-werk waarop de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd! Als ondernemingsraad ben je dus – raar maar waar – simpelweg te laat als je pas in actie komt als je de adviesaanvraag krijgt. Probeer dus als OR in de beeldvormingsfase (en dus ruim voor verzending van de adviesaanvraag) al aan de bestuurder te laten weten wat belangrijk is voor de ondernemingsraad. De kans is dan veel groter dat die wensen ook meegenomen gaan worden in de volgende fasen.

2. Maak van je zwakte je kracht

Het merendeel van de OR-leden is niet getraind in management of organisatiekunde. Het OR-werk doen ze naast hun gewone werk. Veel OR-leden voelen zich echter heel verantwoordelijk. Daarom proberen ze zo snel mogelijk op een gelijkwaardig niveau met de bestuurder te komen, bijvoorbeeld door:

- Zich het managementjargon eigen te maken;
- Scholingen te gaan volgen over financiën, wet- en regelgeving etc.;
- Kennis op te doen van allerlei beleidsthema's.

De meeste bestuurders hebben er echter jaren over gedaan om hun kennis en ervaring op het gebied van het besturen van een organisatie op te bouwen. Voor een OR-lid is het dan ook vrijwel onmogelijk

om in korte tijd op eenzelfde niveau te komen als de bestuurder, zeker als je bedenkt dat de meeste OR-en dat naast hun gewone werk moeten doen.

Veel eenvoudiger is daarom om van `je zwakte` je kracht te maken: probeer niet op gelijkwaardig niveau met de bestuurder te komen op het gebied van organisatiekennis, maar gebruik de expertise die je al hebt. Dat is: weten van wat er op de werkvloer gebeurt. Daar heb je ook zonder studie al verstand van. Durf te zeggen dat je iets niet begrijpt. Durf `domme` vragen te stellen. Immers, wanneer jij iets niet snapt, is de kans heel groot dat je collega's het ook niet begrijpen. Blijf dus hameren op het werkvloerperspectief.

3. Goed werknemersadviseur

De kans op het succesvol beïnvloeden van besluiten is dus het grootst, wanneer je er vroeg bij bent en je adviezen baseert op kennis die je al hebt. Daarnaast zijn er nog een aantal aanvullende punten die je kunnen helpen:

- Wees nieuwsgierig!
Vel niet meteen een oordeel, maar probeer eerst echt te begrijpen.
- Werk gestructureerd
- Scheidt feiten van oordelen
- Werk samen en eenduidig.
- Geloof in jezelf
- Snap je iets niet, ook na drie keer uitleg, ga er dan vanuit dat het voor werknemers ook niet begrijpelijk zal zijn. Snap je iets wel, maar is het een alleen wel een vervelend besluit, wees daar dan ook helder in (ook naar de achterban).

Meer informatie over Adviesbureau Atim B.V. vind je [op onze website](#). Hier vind je naast informatie over trainingen en leergangen voor ambtelijk secretarissen bijvoorbeeld ook de tekst van de Wet op de ondernemingsraden, formats en andere zaken die je vooruit helpen als OR-lid, ambtelijk secretaris of bestuurder.