

Vragen? Geen vragen!

Regelmatig maak ik het mee: een OR die ergens stevig van baalt, maar zijn frustratie verpakt in een berg vragen. Zo ook onlangs, toen ik gevraagd werd een overlegvergadering te observeren. Het onderwerp doet er niet eens zoveel toe. Laten we zeggen dat het ging over duurzame inzetbaarheid. Een van de OR-leden vuurde de ene na de andere scherpe vraag af op de bestuurder, zich daarbij half excuserend ('ik heb de vragen niet zelf opgesteld'). De bestuurder hoorde de vragen aan en liet de beantwoording grotendeels over aan haar HR-adviseur, die zich op een bewonderingwaardige manier van deze taak kweet.

Ik zat er met samengeknepen billen naar te kijken. Het leek wel een kruisverhoor! Mijn overheersende gedachte: als dit hier de praktijk is, kan ik me voorstellen dat medewerkers die wel eens aan de bestuurskant van de tafel worden uitgenodigd denken: laat maar zitten, dat gesprek met die OR. Later, tijdens de evaluatie met alleen de OR, gaven verschillende OR-leden blijk van hun frustratie. Het onderwerp stond al jaren op de agenda. Er waren allerlei toezeggingen gedaan, maar er werd nauwelijks voortgang geboekt. Alle ergernis en boosheid over de gang van zaken had zich samengebond in een spervuur van suggestieve vragen met randen zo scherp dat je je er als ontvanger bij wijze van spreken aan kon snijden.

Toen kwam een moment om alleen de bestuurder te spreken. Nadat ik haar confronteerde met de emoties die leefden bij de OR, verzuchtte ze: 'Eerlijk gezegd ben ik er zelf ook gefrustreerd over dat het allemaal zo lang duurt.' Waarop ik reageerde: 'Is het een idee om het dáár dan samen over te hebben?' Dat gebeurde, in een overleg dat plotseling verrassend vruchtbaar bleek. Toen iedereen zijn of haar hart had gelucht, kwam de bestuurder met een heel praktische aanpak. 'Ik vind het een goed idee als onze afdelingshoofden zelf plannen gaan maken op dit thema en drie keer per jaar komen rapporteren over de voortgang.' En wie gaat erop toezien dat dit ook echt gebeurt, wilde de OR weten. 'Ik', antwoordde de bestuurder. Toen was er de uitgestoken hand van de OR. Moraal van dit verhaal: als emoties zo'n grote rol spelen, heb het daar dan over en ga boosheid of teleurstelling niet verpakken in vragen.

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.