

Adviesaanvraag OR: 6 slimme keuzes in het adviestraject

Stel: je zit nog maar net in de ondernemingsraad, of er wordt ineens een reorganisatie aangekondigd. Kort daarna ontvangt de OR een adviesaanvraag en de bestuurder wil graag snel verder.

Ervaren OR-leden trappen op de rem: een goed advies kost tijd. Zelf vraag je je vooral af waar je moet beginnen. Wat moet je als OR eerst doen? Waar let je op? En hoe benut je het adviesrecht verstandig? Bij elke adviesaanvraag van de OR zijn er momenten waarop je verschillende keuzes kunt maken. Juist die keuzes bepalen hoe sterk je als ondernemingsraad in het overleg met de bestuurder staat. In dit blog lopen we zes veelvoorkomende beslismomenten in het adviestraject langs. Welke aanpak helpt jouw OR het meest?

Wat doe je als de OR een adviesaanvraag ontvangt?

A. Je leest het reorganisatieplan grondig. Wat je niet begrijpt, schrijf je op om later in de OR te bespreken.

B. Je leest het reorganisatieplan grondig. Kom je iets opvallends tegen, dan formuleer je daar meteen een scherpe vraag over voor de bestuurder.

C. Je legt het plan eerst even aan de kant en probeert te bedenken welke zorgen jij en je collega's hebben over de reorganisatie. Die zorgen wil je eerst in OR-verband bespreken voordat je het plan verder bekijkt.

Prima start. Vanuit Atim vinden we C de beste keuze.

Zet eerst met een open blik op een rij wat jij belangrijk vindt. Reageer dus niet meteen op wat er al op papier staat. Door eerst de zorgen van medewerkers te inventariseren, spoor je mogelijke aandachtspunten snel op. Daarna kun je gericht lezen hoe het plan met die punten omgaat. Dan volgt een verrassing. In het volgende OR-overleg blijkt dat je collega's het plan al wél tot in detail hebben gelezen en vragen hebben voorbereid. De voorzitter wil die bundelen en naar de bestuurder sturen. Jij voelt je alleen staan. Liever zou je eerst bespreken waarop jullie gaan letten bij het beoordelen van het reorganisatieplan.

Wat doe je?

Ga je direct inhoudelijk reageren of eerst het plan begrijpen?

A. Je legt je neer bij het voorstel van de voorzitter.

B. Je vraagt je OR-collega's of zij het plan eerst in begrijpelijke taal willen uitleggen.

C. Je stelt voor om eerst alle zorgen die leven onder medewerkers op een rij te zetten.

Helaas. Niet C, maar B is hier volgens Atim de best verdedigbare keuze.

Het is natuurlijk niet verkeerd om zorgen van medewerkers te inventariseren. Maar als nieuwkomer is het vaak lastig om de rest van de OR meteen mee te krijgen in jouw aanpak. Dat betekent niet dat je je zomaar bij het voorstel van de voorzitter hoeft neer te leggen.

Door de andere leden te bevragen, help je de hele OR vooruit: iedereen krijgt zo beter hetzelfde beeld van het plan. Daarna wordt ook duidelijker welke vragen nog openstaan en wat jullie richting de bestuurder moeten verhelderen.

De voorzitter probeert uit te leggen wat er in het plan staat, maar andere OR-leden vallen hem geregeld in de rede. Soms met aanvullingen, soms met correcties of kritiek. Uiteindelijk praat iedereen door elkaar heen.

Wat doe je?

Hoe verhelder je onduidelijkheden in een adviesaanvraag?

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

Inderdaad: B is hier de beste keuze.

Je kunt onderling blijven discussiëren over wat er precies staat, maar veel eenvoudiger is het om onduidelijkheden eerst aan de bestuurder voor te leggen. Om een plan goed te kunnen beoordelen, moet je eerst weten hoe het bedoeld is. Wacht dus nog even met oordelen of 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. Veel zorgen zijn weggenomen, maar een paar blijven staan. Om de vaart erin te houden, maak je die meteen bespreekbaar. Tot je teleurstelling wuift de bestuurder ze weg: volgens hem maken medewerkers zich altijd onnodig zorgen.

Wat doe je?

Hoe breng je zorgen van medewerkers goed in bij de bestuurder?

- A. Je vraagt de bestuurder of hij wil uitleggen waarom die zorgen volgens hem 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 hier het meest verstandig.

Je laat merken dat je naar de bestuurder hebt geluisterd. Tegelijk weet je niet zeker of de genoemde zorgen terecht zijn; dat raakt aan zijn deskundigheid. Jij bent op jouw beurt beter op de hoogte van wat er leeft onder medewerkers. Door vanuit die rol te spreken, vergroot je de kans dat de bestuurder het gesprek met je aangaat.

Na jouw vraag valt er een stilte. Een aantal OR-collega's verbreekt die al snel door de punten opnieuw te herhalen en extra aan te zetten.

Wat doe jij?

Wat doe je als het overleg stilvalt?

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

Het juiste antwoord is volgens ons C.

Die stilte is waarschijnlijk een teken dat je de bestuurder aan het denken hebt gezet. Wacht dus rustig af. Niet elke stilte hoeft direct gevuld te worden.

Na een denkpauze vraagt de bestuurder door op de ingebrachte punten. Af en toe zie je hem iets noteren. Aan het einde zegt hij dat hij extra bijeenkomsten wil inplannen om medewerkers beter te informeren. Na afloop van het overleg reageren je OR-collega's positief op jouw inbreng.

Hoe reageer jij?

Hoe verbeter je als OR je aanpak van volgende adviesaanvragen?

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. Daarom is B hier verstandiger.

Kijk eerst of deze aanpak je OR bevalt. Schaaf haar waar nodig bij, zodat zij goed past bij jullie manier van werken en bij het overleg met de bestuurder.

En natuurlijk vinden we het geen slecht idee als je de inzichten uit dit artikel met je collega's deelt – zeker als je er zelf iets aan hebt gehad.

Wat dit betekent voor jouw OR-adviestraject

Een adviesaanvraag goed behandelen vraagt meer dan snel reageren. Voor de OR draait een sterk adviestraject om het begrijpen van het voorgenomen besluit, het ophalen van signalen van medewerkers en het stellen van vragen die het overleg echt verder brengen.

Zo benut je als ondernemingsraad het adviesrecht niet alleen formeel, maar ook inhoudelijk sterker. Juist daarin kan de OR veel invloed hebben: niet door harder te roepen, maar door scherper waar te nemen, beter te luisteren en constructiever te interveniëren.

Meer weten over adviesaanvragen, reorganisatie en de rol van de OR?

Heb je een vraag over een adviesaanvraag, een reorganisatie of het adviesrecht van de OR? Neem gerust contact met ons op. We denken graag met je mee.

Dit blog is geschreven in de stijl van Atim en geoptimaliseerd voor online leesbaarheid rond de thema's adviesaanvraag OR, adviesrecht OR en adviestraject ondernemingsraad.

Dit blog is geschreven door Rob Kusters, directeur van Adviesbureau Atim B.V.

Meer informatie 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.