

De OR-pieper

Veel kranten hebben eind augustus van die jaarlijkse foto's. 'Brugpiepers' die bijna bezwijkend onder hun rugtas vol boeken de stap naar de middelbare school maken. Eerstejaars studenten, soms in rare outfits gehuld, die onder begeleiding van ouderen hun entree op de universiteit maken. Nieuwe fases in het bestaan en in de glanzende ogen eenzelfde soort blik. Een combinatie van nieuwsgierigheid, spanning en iets van: ik weet niet wat me te wachten staat.



Ineens herken ik het. Ook net startende OR-leden kunnen zo kijken. Zeker als ze voor het eerst op een meerdaagse training gaan. Soms net als de brugpieper zeulen ze van alles mee aan handboeken over de OR, de WOR en ga zo maar door. Met het idee echt te gaan leren hoe het nu moet. Met veel verwachtingen en vaak ook ideeën. En o ja, als je goed kijkt ook gespannen over hun eigen rol en positie. Want eenmaal in de OR blijkt het functioneren vaak heel wat anders dan wat je als werknemer en als kandidaatlid van buiten waarneemt. Naast erachter zien te komen waar het nu allemaal om gaat, is een OR ook een groep waar je je in waar moet zien te maken, een eigen plek moet veroveren. Net als die brugpiepers en eerstejaars studenten. Daar zijn tal van rituelen voor. Maar de OR-pieper heeft eigenlijk ook extra aandacht nodig. Het komt vrijwel nooit voor dat een hele OR vernieuwd wordt. OR-piepers komen in een reeds bestaande groep met de daarvoor geldende gedragscodes en vaak informele do's en don'ts. Vergis je niet in hoe het ook voor volwassenen kan zijn om in een bestaande groep terecht te komen. Hoe onderling gedrag al ingesleten kan zijn. Denk er dus goed over na hoe de nieuwe leden te verwelkomen, ze in te werken, de eerste maanden ook aan de orde te stellen hoe de OR als groep functioneert. Even weer denken hoe het ook alweer was als nieuweling kan daarbij aardig helpen.

Tineke de Rijk, trainer/adviseur ondernemingsraden, deskundige op terrein van (on)gewenst gedrag, cdrc@xs4all.nl

Boos

Daar is ie weer. De 'mop' die bij discussies over quota, voorkeursbeleid en/of diversiteit opduikt. In positieve zin luidt de tekst dat iemand bij de hemel komt en God de poort opendoet. En dan blijkt het geen man van middelbare leeftijd te zijn maar een zwarte lesbische vrouw met soms ook een handicap. Vroeger werd daar nogal eens 'joods' aan toegevoegd. De diepere betekenis ervan is dat de werkelijkheid niet overeenkomt met het algemene beeld van hoe



een bepaald persoon eruit dient te zien. Dit mechanisme heeft in de loop der tijd tot veel mythevorming geleid. Bijvoorbeeld de stoere machocowboy. De feiten tonen aan dat in het negentiende-eeuwse Californië vooral arme Chinezen als vissers en cowboys werkten. Er zijn foto's van. Maar in geen enkele western zul je een Chinees in een heldenrol zien. Beeldvorming speelt onbewust een grote rol in de beoordeling van mensen. Zo is uit onderzoek bekend dat bij sollicitaties de werkgever onbewust geneigd is iemand te kiezen die qua uiterlijk en persoon overeenkomt met wat hij herkent. Mede door dit mechanisme komen hoogopgeleide allochtone jongeren minder door de selectie dan mensen met een Hollandse naam. Als de geselecteerde sollicitant met een naam als Jan de Wit dan toch een donkere huidskleur heeft, kan daar met enige verbazing op gereageerd worden. Maar er lijkt wat te veranderen. De discussies over diversiteit en het doorbreken van het glazen plafond (=het nauwelijks doorstromen van vrouwen naar topposities) worden ook in werkgeverskringen gevoerd. Het gegeven dat voor bijvoorbeeld middelbare technische functies nauwelijks nog mensen te vinden zijn, zal daar een rol bij spelen. En het gegeven dat vrouwen slechts met 5,8 procent in de raden van bestuur vertegenwoordigd zijn, geeft ook te denken. Maar de mythe is hardnekkig. Want daar duikt die aloude mop weer in negatieve zin op. In de geest van de beste moet de baan krijgen, echt niet de... en dan volgt het bekende rijtje. Tja, om moe van te worden. En ook doodgewoon boos.

Tineke de Rijk, trainer/adviseur ondernemingsraden, deskundige op het terrein van (on)gewenst gedrag, cdrc@xs4all.nl

DE DIRECTIESECRETARESSE ALS LID VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Geen verrader maar een spin in het web

Stel, de directiesecretaresse meldt zich bij de eerstvolgende OR-verkiezing als kandidaat. Misschien voelt u direct paniek, als vertegenwoordiger van de werknemer bent u alert: deze rechterhand van de werkgever vertelt als lid van de OR natuurlijk al uw plannen direct aan hem door! Of zou zij juist een voordeel hebben voor de OR, doordat zij sommige beslissingen zelfs nog eerder hoort dan de bestuurder zelf? Misschien is de belangrijkste vraag nog wel: hoe is het voor de directiesecretaresse zelf om als werknemer beide rollen in te vullen?

De OR is de vertegenwoordiging van werknemers binnen de organisatie. Dit betekent echter niet dat alleen de belangen van de werknemers centraal staan. De ondernemingsraad denkt, praat en adviseert ook mee over het totale beleid van de organisatie. Daarbij zal de raad zeker kijken naar de belangen van de werknemers, maar niemand schiet er iets mee op als dit ten koste gaat van de organisatie in zijn geheel. Soms zal ook de OR het algemene belang zwaarder laten wegen dan het (individuele) werknemersbelang.

Scherp

Om deze twee belangen goed te kunnen scheiden, eist dit van een OR-lid een flinke kennis van de organisatie en een scherpe blik op de werkgeversplannen en -voornemens. In de ideale situatie staan bestuurder en OR dan ook niet tegenover elkaar, maar werken ze – ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid – productief samen in het belang van de organisatie en zijn werknemers.

vissen. Maar dat geldt ook bij andere functies: OR-leden weten nu eenmaal meer en sommige collega's zullen daarom proberen u als OR-lid uit te horen.

Stof

Waarom doet de combinatie 'secretaresse en OR' zoveel stof opwaaien? Natuurlijk moet het voor een secretaresse mogelijk zijn om OR-lid te worden. Maar niet elke secretaressefunctie leent zich daartoe. Soms is het gewoon heel lastig te combineren met het OR-lidmaatschap. En dan gaat het vooral om de informatie die samengaat met de eigen functie; sommige informatie is namelijk nog niet voor OR-oren bestemd. Bijvoorbeeld: de bestuurder is zich nog een oordeel aan het vormen en heeft zijn bevindingen nog niet voorgelegd

Voor een (directie)secretaresse zijn de belangen van de werknemers én die van de bestuurder nog moeilijker te combineren. Het is niet altijd even gemakkelijk om tegelijk secretaresse en OR-lid te zijn. Zij weet meer, dus de collega's zullen proberen informatie uit haar te

Spion van de bestuurder?

Marjan Bellersen is trainer bij FNV Formaat en leert OR-leden om te gaan met diverse aspecten die het OR-lidmaatschap met zich meebrengt. Ethische vraagstukken als discretie en belangenverstrengeling, strategie (doelen stellen en bereiken) en sociale vaardigheden als onderhandelen, samenwerken en het omgaan met conflicten vormen de hoofdmoot.

Scheiden

Haar ervaring is dat een secretaresse heel goed in de OR kan zitten. Waarom zou een secretaresse minder goed zaken kunnen scheiden dan een ander soort

functionaris? Wel beaamt Bellersen dat er soms dilemma's optreden. Zo merkt ze dat OR-leden die het managementniveau vertegenwoordigen soms gewantrouwd worden door hun medeleden. Die vermoeden dan dat zo'n vertegenwoordiger door de bestuurder als spion is 'gedropt'. Dit kan een directiesecretaresse ook overkomen. 'Maar door bepaalde functies uit te sluiten, mist de OR – en daarmee uiteindelijk ook de organisatie – wel bepaalde kennis en informatie', vindt Bellersen. Zij meent dan ook dat dit punt goed te ondervangen is als OR-leden hier heldere afspraken over maken.

Het gaat goed!

Secretaresse Marieke van den Biggelaar (VHE Industrial Automation te Eindhoven) werkte tien jaar geleden in een andere organisatie als directiesecretaresse. Na de reorganisatie moest er een nieuwe OR worden samengesteld en Marieke werd gevraagd als vertegenwoordiger van de administratieve/secretariële sector van het bedrijf. Zij kreeg toen regelmatig te maken met collega's die 'meer' wilden

weten. Zij heeft daarvan vooral geleerd dat het belangrijk is om duidelijk te maken waar u voor staat, én dat u uw grenzen moet bepalen, afbakenen en bewaken. Haar OR-lidmaatschap is zeker een voorbeeld geweest voor andere secretarissen. Zo is zij indertijd opgevolgd door een collega-secretaresse die dankzij Marieke inzag dat een combinatie van deze twee functies wel degelijk mogelijk is.

aan de OR, maar zijn secretaresse weet al van alle 'ins and outs'. Dat is lastig.

Geheim

Soms weet een secretaresse zelfs méér dan de bestuurder voor wie ze werkt, denk aan de externe mail die standaard bij de directiesecretaresse binnenkomt. Er zijn genoeg bestuurders die hun secretaresse vast de voorselectie laten maken van de vele inkomende brieven. Dus ook die beslissing van een hogere partij om een afdeling binnen de organisatie op te heffen zal als eerst door haar ogen gelezen worden. Dit moet zij geheim houden totdat de bestuurder zelf beslist dat hij de ondernemingsraad erover wil informeren. Als hij dit vergeet, kan de directiesecretaresse die in de OR zit hem hieraan herinneren. Maar ze moet de bestuurder natuurlijk ook niet gaan ergeren door als betweter over te komen.

Probleem

Een ander aspect is dat de bestuurder z'n secretaresse waarschijnlijk niet wil missen. Natuurlijk kost het OR-lidmaatschap tijd; tijd die niet aan de dagelijkse werkzaamheden kan worden besteed. Maar dat mag voor de bestuurder én de ondernemingsraad geen reden zijn om het lidmaatschap van een gemotiveerde secretaresse af te wijzen. De potentiële kandidaat kan in overleg met de bestuurder een plan voorleggen hoe zij haar werkzaamheden met de

OR-bezigheden wil gaan combineren. En blijft het alsnog moeilijk, dan is dat altijd nog het probleem van de bestuurder!

Een derde aspect kan 'angst' zijn. Als de directiesecretaresse haar nek uitsteekt en zichzelf daarmee zichtbaar maakt binnen de organisatie, kan de bestuurder gaan tegensputteren. Zeker in een organisatie waar wantrouwen heerst of machtsstrijd wordt gevoerd. Des te meer reden om een sterke OR op deze verkeerde praktijken te zetten.

Onderscheid

Het is niet altijd even gemakkelijk om zowel OR-lid te zijn als een functie te bekleden waarin de werknemer meer weet dan de andere OR-collega's. Een directiesecretaresse kan zeker iets aan uw raad toevoegen, als zij heel duidelijk

voor zichzelf onderscheid maakt tussen beide taken. Het opzetten van de juiste pet op het juiste moment vergt zelfvertrouwen, eigenwaarde en intelligentie. Vaak is er meer mogelijk dan op het eerste gezicht lijkt.

Het is daarom een goed idee om nieuwe OR-leden in te laten werken door de voorzitter en/of de vice-voorzitter van uw raad. Zo weet het nieuwe lid al snel wat zij wel of niet kan en mag vertellen.

Een andere manier voor een secretaresse om te participeren in de OR is als ambtelijk secretaris. Die ondersteunt de OR, maar maakt er geen deel van uit. Taken zijn onder andere het voorbereiden en notuleren van de vergaderingen, verwerking van de post en het verzamelen van informatie voor komende onderwerpen op de agenda. Maar als rest van de raad kunt u haar deze taak niet zelf opleggen 'omdat zij nu eenmaal gewend is deze taken te doen'. De directiesecretaresse moet dit als volwaardig OR-lid ook zelf een goede oplossing vinden. 

Marian van Vliet is directeur van Profiel SELECT, organisatie-advies, training en coaching voor secretariële ondersteuning. profiel.select@planet.nl.

Met dank aan Marjan Bellersen (FNV Formaat) en Marieke van den Biggelaar (VHE Industrial Automation)

Geschied voor de OR

Mocht u als OR de directiesecretaresse willen uitnodigen om lid te worden van uw raad maar twijfelt ze zélf of ze wel geschikt is, dan heeft zij misschien iets aan de volgende lijst. Dit zijn persoonlijke eigenschappen die handig zijn voor een OR-lid:

- gedrevenheid;
- betrokkenheid;
- kennis van de organisatie;
- discreetheid; weten wat u wel en niet kunt vertellen;
- analytisch vermogen;

- kunnen samenwerken;
- grenzen kunnen stellen, aangeven en bewaken;
- snel en adequaat informatie kunnen verwerken;
- kunnen schakelen tussen de werknemers- en de werkgeversrol;
- persoonlijk en zakelijk kunnen scheiden;
- empathisch vermogen;
- oren en ogen open hebben staan;
- nek durven uitsteken;
- durven onderhandelen;
- initiatiefrijk.