

Reorganisatie? Werk samen met de bond!

Vrijwel elke or maakt het mee en soms meer dan eens: een reorganisatie. Een thema waarbij andere onderwerpen op de or-agenda verbleken. Als de directie het plan aankondigt, kan de onzekerheid bij de or flink toeslaan. Veel is nog onduidelijk, maar de or staat op scherp. Voor de medewerkers kan de reorganisatie immers een aardverschuiving betekenen. Els van der Valk, adviseur bij FNV Formaat, geeft tips.

TEKST: MARIANNE VAN DER POL

Een reorganisatie betekent werk aan de winkel voor de or. De directie mag de plannen pas uitvoeren als zij advies hebben gekregen van de or. Ook de vakbond is partij bij een reorganisatie, want die sluit het sociaal plan af. Daarin staat hoe de personele gevolgen van de reorganisatie worden opgevangen. Daarom organiseerde Abvakabo FNV eerder dit jaar een dag over deze samenwerking bij fusie en reorganisatie. Twee or-voorzitters vertelden daar over hun reorganisatie en hoe ze daarbij hebben samengewerkt met de bond. Els van der Valk, adviseur bij FNV Formaat, die

de dag begeleidde zegt hierover: ‘Opvallend vond ik de stevige positie van de beide or’s. Ze hebben gezocht naar ondersteuning, de bond ingeschakeld en gebruik gemaakt van hun netwerk. Ik zie veel or’s die zich laten overdonderen door een reorganisatie. Dan denkt zo’n or: wie zijn wij om dit plan af te wijzen? Maar het is juist belangrijk om te onderzoeken of die reorganisatie wel nodig is.’ Blijkt een reorganisatie noodzakelijk te zijn, dan moet de opvang van de sociale gevolgen goed worden geregeld. Dit lukt beter als or en vakbond samenwerken.

Naamgeving

‘Werkgevers hebben het liever over organisatieverandering, herstructurering of organisatieaanpassing, in plaats van reorganisatie’, vertelt Els. Volgens haar zijn werkgevers bang dat ze bij een reorganisatie aan allerlei eisen moeten voldoen. ‘Ze praten pas over reorganisatie als er gedwongen ontslagen vallen, wat niet klopt.’ In de cao Welzijn bijvoorbeeld gaat het bij een reorganisatie om ‘een aanmerkelijke wijziging in de arbeidsorganisatie of het ontslag van een of meer werknemers’. Ook al zijn er geen ontslagen, dan kan een organisatieverandering toch ingrijpende gevolgen hebben. Hoe je het ook noemt, de or heeft bij een dergelijke verandering adviesrecht. Uit de adviesaanvraag moet duidelijk worden wat de gevolgen voor het personeel zijn en hoe die worden opgevangen.

Bond en or

Samenwerking bij reorganisatie is voor bond en or belangrijk. Als de or twijfelt aan de noodzaak van een reorganisatie, kan de or bij de bond checken hoe die hier tegenaan kijkt. Bovendien sluit de bond het sociaal plan af waarvoor de or waardevolle informatie kan aandragen. Els vertelt over een reorganisatie

waar een deel van de organisatie dicht moest door bezuinigingen. ‘Er werden medewerkers ontslagen en de overige medewerkers kregen een ongunstiger rooster. De bonden regelden toen de afvloeiing van medewerkers in het sociaal plan, maar de or moest de bond erop wijzen dat er ook iets gedaan moest worden aan de gevolgen van het veranderde rooster.’

Overlegvergadering

Krijgt de or een adviesaanvraag, dan is het verplicht hierover minstens eenmaal te overleggen met de bestuurder. Vaak is er nauwelijks sprake van overleg, maar lijkt het meer een vragenuurtje, meent Els: ‘In de overlegvergadering (ov) is dan vooral de bestuurder aan het woord en de ambtelijk secretaris of notulist zit zich rot te pennen om het allemaal netjes in het verslag te verwerken. Mijn advies is: vraag de bestuurder om schriftelijke beantwoording voorafgaand aan de ov. Dan kan je in die vergadering echt overleggen.’ De or kan ook eerst een ov plannen om informatie in te winnen en daarna één waarin het reorganisatieplan inhoudelijk wordt besproken met de bestuurder. Zijn er bezwaren tegen de reorganisatie, dan moet de or deze in de overlegvergadering op tafel kunnen leggen.

Tactiek

Een handige tactiek is die bezwaren om te zetten in voorwaarden. De or vindt bijvoorbeeld dat medewerkers bij de reorganisatie buiten spel staan. Je kunt de bestuurder dan voorhouden dat de or best een positief advies wil geven over de reorganisatie als medewerkers zelf mogen meepraten over de veranderingen in hun werk. Els zegt daarover: ‘De voorwaarden die de or stelt, zijn heus niet altijd negatief

voor de bestuurder. Soms had hij er zelf gewoon niet aan gedacht. Bestuurders willen graag een positief advies, al is het maar om goed voor de dag te komen bij de Raad van Toezicht. Als de bestuurder akkoord gaat met de voorwaarden en de or een positief advies geeft, is er een echt win-winakkoord.’

Rechter

Heeft de or te maken met een bestuurder die van geen voorwaarde wil horen, dan kan de or de plannen afwijzen en desnoods naar de rechter (Ondernemingskamer) stappen. De praktijk wijst uit dat de meeste aanhangig gemaakte zaken niet eens tot een rechterlijke uitspraak leiden. Zeven van de tien verzoekschriften worden ingetrokken, omdat bestuurder en or zelf al tot een oplossing zijn gekomen. ■

Tips

1. Wees alert op signalen: gaan bestuurder en MT de hei op, vraag dan uitleg in de overlegvergadering.
2. Vraag naar het waarom van de reorganisatie en onderzoek, eventueel met een adviseur, of die reorganisatie wel nodig is.
3. Maak gebruik van het adviesrecht (art. 25 WOR), vraag informatie, maar kom ook met de eigen mening van de or.
4. Kijk in de cao voor extra rechten van de or en haal de vakbond er op tijd bij.
5. Adviseer niet voordat de bonden een sociaal plan hebben afgesloten. Spreek met de bestuurder af wanneer hij het advies van de or kan verwachten en vraag om een reactie op het advies.

Wat is een reorganisatie?

Volgens art. 25 WOR heeft de or adviesrecht bij:

- Een belangrijke verandering in de organisatie van de onderneming
- Een belangrijke verandering in de verdeling van de bevoegdheden binnen de onderneming
- Een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de organisatie
- Beëindiging van de werkzaamheden van een belangrijk onderdeel van de organisatie

In de cao staat nader omschreven wat een reorganisatie is, wat de rechten van or en PVT zijn en wanneer de bond erbij gehaald moet worden.

TRAINING

In het voorjaar van 2012 organiseert Abvakabo FNV tweemaal een trainingsdag over samenwerking tussen vakbond en or bij fusie en reorganisatie in de zorg. Data en locaties: 20 maart in Utrecht en 19 april in Weert. Meld je aan via www.abvakabofnv.nl/trainingen. Kijk op ‘trainingen medezeggenschap’.

Wat in dit artikel staat over de or geldt in grote lijnen ook voor de PVT. Wel is er een verschil in bevoegdheden. Vragen naar aanleiding van het artikel? Bel or-wijzer, tel 0900-6794593, 13.00 tot 17.00 uur, €0,10 per minuut of kijk op www.abvakabofnv.nl/publicaties-mz voor de brochure ‘Fusies en reorganisaties in zorg en welzijn’.