

Regels en verantwoordelijkheid

Regels zijn er om het sociale proces in goede banen te leiden, maar regels kunnen blijkbaar ook gebruikt worden om het sociale proces te frustreren.

Door Marcel Reijnen

Onlangs las ik het verhaal van Abdul Ghafoor Ahmzadi, een tolk voor het Nederlandse leger in Uruzgan. Abdul streed vijf jaar om als asielzoeker in Nederland erkend te worden. Volgens de regels kon dat niet, maar na vragen in de Kamer lukte het toch. Toen haalde hij zijn vrouw en kinderen naar Nederland en nam ze mee naar zijn huis in Rotterdam. Dat mocht echter niet volgens de regels van het COA. Ze moesten eerst naar Ter Apel. Het gezin kon pas herenigd worden als er een grotere woning beschikbaar was.

Dit is nu een typisch geval van regels om de regels. Regels zijn er om het sociale proces in goede banen te leiden, maar regels kunnen blijkbaar ook gebruikt worden om het sociale proces te frustreren.

Soms gebeurt dat ook tussen ondernemingsraad en directie. Zo heb ik een interim-directeur meegemaakt die elke aanzet tot inhoudelijke inbreng van de or pareerde met een proceduregevecht. Zijn stelling was steeds dat de or er niets over te zeggen had of niet had mogen doen wat hij had gedaan. Hij was aangesteld om de organisatie te beëindigen en initiatieven van de or om een toekomst te zoeken voor de aanwezige medewerkers werden consequent procedureel gedwarsboemd. Zo erg zelfs dat de or-leden formeel bedreigd werden met ontslag op staande voet na een gesprek bij een andere organisatie over mogelijk overname van activiteiten en medewerkers. Hij kon of wilde or en werknemersrol niet uit elkaar houden. Gelukkig heeft die dreiging uitein-

delijk geen stand gehouden voor de rechter, maar het heeft het functioneren van de or wel acht maanden bijna onmogelijk gemaakt. Van een inhoudelijke discussie over de toekomst voor de werknemers is het nooit gekomen.

Ook ondernemingsraden hebben soms de neiging zich in proceduregevechten te verliezen. Er wordt iets veranderd in de organisatie en de or vindt dat er een adviesaanvraag moet komen. Ik vraag dan wel eens aan de or: Wat zou je dan willen

adviseren over deze verandering? De or blijft daarop het antwoord dan vaak schuldig. Dat de directie een or vaak probeert te omzeilen kan ook een oorzaak bij de or hebben. Misschien heeft de directie de ervaring dat ze niet veel hebben aan de adviezen van de or? Dat er alleen maar over procedures gepraat wordt en niet over inhoud en dan denken: Dat instrument kan ik zelf ook wel inzetten!

In mijn vorige column schreef ik dat de or ook naar de achterban over de inhoud moet communiceren, maar dat geldt natuurlijk zeker naar de directie. Er zijn wettelijke regels gesteld om de or zijn rol als adviseur van de directie te laten spe-



Focus op het spel en niet op de regels

len, maar de focus moet natuurlijk wel op het spelen van dat spel blijven en niet op de regels. Dat betekent voor een or dat hij goed moet weten wat hij wil adviseren in een bepaalde situatie. Dit betekent inhoudelijke verdieping in het onderwerp en de belangen die hierbij spelen. Verder betekent dat vaardigheid in het voeren van een dialoog. De regels mogen best ondergeschikt zijn aan de praktijk, als de praktijk maar voldoet aan de geest van de regels. Regels flexibel toepassen vergt echter wel het nemen van verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid voor een goed overleg dat leidt tot het “...goed functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen....”

Marcel Reijnen is senior trainer/adviseur bij DE PIJL medezeggenschap
reageren@depijl-mz.nl

**Regels flexibel toepassen
vergt het nemen van
verantwoordelijkheid**