

Hamvragen voor een or

Beste heer Jaap ten Wolde,

Ik ben sinds kort voorzitter van de ondernemingsraad. In de drie jaar dat ik als lid deel uitmaakte van deze or vond ik dat wij soms als or bezig waren met vraagstukken op de vierkante centimeter. Ik zou graag hoger willen gaan vliegen. De aandacht meer willen richten op echt wezenlijke zaken. Kunt u enkele adviezen of handvatten geven? Wat zijn de hamvragen voor een or?

Piet Pieterse, voorzitter or

Geachte heer Pieterse, beste Piet,

Waartoe is de or op aarde? Het antwoord van deze vraag gaat natuurlijk vooraf aan de antwoorden op jouw vragen. Dus eerst kijk ik naar wat de wet en de toelichting daarop te vertellen hebben. Het gaat om het organiseren van 'overleg met' en 'vertegenwoordiging van' de in de onderneming werkzame personen, in relatie tot 'de ondernemer'. Als je durft, ga dan echt hoog vliegen. Zet 'integriteit' op de agenda en help het management met dit moeilijke, maar dankbare onderwerp. Laat mij weten hoe je vaart.

Jaap ten Wolde

Op de vraag 'Wat zijn wezenlijke issues voor een or' geven naar mijn mening de juiste antwoorden op de drie volgende vragen recht op een ham:

1. Worden de bij de onderneming werkzame personen adequaat en correct beloond?
2. Bestaat er bij de onderneming een goede werksfeer?
3. Zijn er voldoende acties en maatregelen gericht op de continuïteit van de onderneming?

Gezien mijn perspectief – integriteit, bestuur en toezicht – laat ik adviezen voor het beantwoorden van de eerste vraag achterwege. Vragen 2 en 3 bieden wel haakjes waar ik het een en ander aan kan ophangen. De 'goede werksfeer' opent de deur naar bemoeienis van de or met vele aspecten van integriteit. Denk aan gevoelens van (on)veiligheid, vriendjespolitiek en pesten – met name door leidinggevend.

De derde vraag geeft ook toegang tot bemoeienis met het integriteitsbeleidsplan: sommige integriteitsincidenten kunnen de continuïteit van de onderneming bedreigen. Incidenten die het imago schaden, leiden in een concurrerende omgeving bijna altijd tot winstverlaging. En incidenten kosten altijd geld: onderzoek, advocaten en soms ook kosten voor rechtszaken. En bij een slechte afloop daarvan voor de onderneming volgen er meestal schadevergoedingen.

WOR

Ik heb in de wet slechts enkele voorschriften onderkend die rechtstreeks een relatie hebben met integriteit

Art. 27 Instemmingsrecht

De ondernemingsraad heeft volgens art 27 lid 1 j WOR instemmingsrecht bij een regeling op het gebied van de behandeling van klachten. Maar een aantal andere leden van

dit artikel hebben ook raakvlakken met integriteit: regelingen op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid, de personeelopleiding; personeelsbeoordeling, bedrijfsmaatschappelijk werk en werkoverleg.

Het instemmingsrecht voor een regeling op het gebied van behandeling van klachten brengt zowel het systeem van vertrouwenspersonen als het meldsysteem (ethics hotline, e.d.) binnen de scope van de ondernemingsraad. Twee essentiële systemen in het bouwwerk van bevordering en bescherming van de integriteit binnen een organisatie. Maar geen rijke oogst.

Bij multinationale ondernemingen krijgt de or vaak de *code of conduct* ter instemming voorgelegd. Ook zal de or regelmatig worden geconfronteerd met de discussie privébelang versus zakelijk belang, zoals bij cameratoezicht en drugs- en alcoholcontroles.



Foto: Marlon Wijnink

Art. 28 Speciale taken

Lid 3: De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers in de onderneming. Via deze waakplicht in artikel 28 kan de or zich bemoeien met integratie, gelijke behandelingen en discriminatie. Interessante vraag is of de ondernemingsraad zich zou moeten bekommeren om flexwerkers en zzp'ers gezien de schijnconstructies die respectabel geachte organisaties inzetten. De conclusie luidt dat de or er veel belang bij heeft, gezien zijn doelstelling, dat de ondernemingsleiding veel aandacht heeft voor integriteit.

De or en de integriteit van de organisatie

De startvraag voor een or, als hij de weg van integriteitadvies en instemming opgaat, is de vraag naar het integriteitbeleidsplan. Een plan waarin op basis van de activiteiten en de kernwaarden van de onderneming de grenzen van het begrip integriteit door de rvb en rvc worden bepaald, waarin een samenhangend beleid is aangegeven om de integriteitrisico's in de kiem te smoren en – bij groei van het probleem – repressief onder controle te krijgen. Zeer grote kans dat dat plan niet bestaat of dat de or met een kluitje in het riet gestuurd wordt met de

mededeling dat een dergelijk plan al in de praktijk werkt, met verwijzing naar het bestaan van vertrouwenspersonen en een meldingssysteem. Als dat kluitje gegooid wordt, weet de or hoe laat het is: er is geen plan. Een teken ook dat een structurele bemoeienis van de rvc op dit punt ontbreekt..

De integriteit van de or

De or is een gekozen, zelfstandig orgaan. De or dient mijns inziens ook stil te staan bij zijn eigen integriteit en antwoord te geven op vragen / dilemma's als:

- de wijze van verantwoording afleggen en de transparantie die daarbij past,
- de spanning tussen verzoeken tot geheimhouding door de bestuurder versus de behoefte om de achterban te raadplegen,
- heeft de or een vertrouwenspersoon waarmee kritisch gereflecteerd kan worden over haar eigen integriteitsissues?

Opmerkingen uit de praktijk

Voorom vuile handen

Or-leden, bekleed geen functie in de belangrijkste onderdelen van het integriteitbouw- werk zoals vertrouwenspersonen, meld- systeem, compliance officer en onderzoeker van incidenten. De or dient fris en onafhankelijk naar deze onderdelen en processen te kunnen kijken. Om er kritisch over te kunnen zijn. Om er ad- viesen bij te kunnen geven. En dat kan alleen als geen van de or-leden een functie in het systeem be- kleedt.

Or-leden dienen zich niet te laten 'gebruik- en' om een melding te doen: dat moeten de betrokkenen zelf doen via de geëigende kanalen. Een interessante vraag die de or dan wel kan – moet – stellen: Waarom kom je bij de or en ga je niet naar een vertrou- wenspersoon of meldpunt?


Pesten

Uit grootschalige onderzoeken blijkt dat een verrassend hoog percentage werknemers aangeeft gepest te worden. Verrassend ook dat niet zelden leidinggevendenden dat doen. 'Nou dat kan ik mij bij onze organisatie absoluut niet voorstellen. Dat gebeurt ken- nelijk elders. Ja, een geintje op zijn tijd moet natuurlijk kunnen.' En daarmee is vaak de bespreking over dit onderwerp afgehandeld. Antwoord: meten via een enquête.

Advies voor de or

De WOR biedt de or de mogelijkheid om een (of meer) deskundige(n) uit te nodigen in zijn vergadering, met het oog op de behande- ling van een bepaald onderwerp. Je kunt zo'n deskundige om inlichtingen en adviezen vra- gen. Je kunt hem ook vragen schriftelijk advies uit te brengen. Zo'n inschakeling zal in veel situaties effectief zijn, zowel voor de raad als voor de onderneming.

Je kunt je natuurlijk ook scholen op het gebied van integriteit. EBBEN Partners organiseert speciaal voor or's – in company – een cursus van een dag. In deze cursus staat de vraag centraal welke positief kriti- sche bijdrage de or kan leveren binnen een organisatie als het gaat om het brede en complexe terrein van integriteit.

Zeer belangrijk is dat er veiligheidsventielen in een organisatie zijn geïmplementeerd: een systeem van vertrouwenspersonen en een meldsysteem voor incidenten. Nog belangrijker is de vraag of zij werken. Wordt er daadwerkelijk gebruik gemaakt van vertrouwenspersonen? Worden zij als veilig gezien en ervaren? Laagdrempelig benader- baar? Is er voor delicate kwesties een externe vertrouwenspersoon beschikbaar? Werkt het meldingssysteem ook als er gemeld wordt over gedragingen van de hoogste lei- dinggevendenden? Hebben rvc-leden toegang tot en toezicht op dit systeem? 

Beste Piet,

Ik verwacht hiermee je vraag te hebben beantwoord. Mocht je nog meer vragen hebben, mail me gerust.

Met vriendelijke groeten,

Jaap ten Wolde, EBBEN

Partners

tenwolde@ebbenpartners.nl