

De conceptadviesaanvraag: probleem of kans?

Mythes rond het concept

Het conceptadvies bestaat eigenlijk niet. De conceptadviesaanvraag evenmin. Oftoch wel? De WOR zegt niets over beide begrippen en in publicaties wordt er weinig aandacht aan besteed. Toch komen ze in de praktijk voor. Vandaar dat het goed is bij het verschijnsel stil te staan en het te bespreken.

Door Bert Fundter en Evert Spaans

- **Bestuurder zoekt draagvlak**
- **Meegaan of hakken in het zand?**
- **Beheers het risico**

Elk or-lid heeft het meegemaakt of gaat het meemaken: de bestuurder vraagt de or om advies over een plan of voornemen, bijvoorbeeld een reorganisatie. Wanneer de or vraagt welke gevolgen het plan heeft voor de medewerkers, antwoordt de bestuurder dat daar nog niets over bekend is. Wie heeft in dat geval een probleem? De bestuurder die een advies wil van de or zodat hij verder kan? Of de or die gevraagd wordt advies uit te brengen terwijl er nog een heleboel vraagtekens kunnen worden geplaatst bij de plannen van de bestuurder? Je kunt de vraag ook anders stellen: is het wel een probleem? Je zou het ook als een kans kunnen zien.

Adviesrecht

Wat staat hierover in art. 25 WOR? Kort samengevat komt het erop neer dat wanneer de bestuurder van plan is een besluit te nemen, hij de or tijdig over zijn plannen moet informeren en hen om advies moet

vragen. Het moet dan wel gaan om voorgenomen besluiten over belangrijke onderwerpen, zoals reorganisaties, overnames en investeringen. Het begrip tijdig in art. 25 geeft aan dat het door de or uit te brengen advies daadwerkelijk van invloed moet kunnen zijn op het besluit dat de bestuurder wil nemen. En ten slotte verplicht lid 3 van art. 25 de bestuurder zijn besluit te motiveren en een overzicht op te nemen 'van de gevolgen van zijn voorgenomen besluit voor de in de onderneming werkzame personen, en van de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.' Wat gebeurt er nu wanneer een bestuurder een adviesaanvraag indient en het woord concept voor adviesaanvraag plaatst? Wat zijn de gevolgen?

Adviesaanvraag

Wanneer de plannen van de bestuurder nog in ontwikkeling zijn en de personele gevolgen nauwelijks in beeld zijn gebracht, heeft het weinig zin een adviesaanvraag in te dienen. Maar is er voor de bestuurder voldoende aanleiding zijn or om advies te vragen, dan zien we de constructie van de conceptadviesaanvraag opduiken. Dit gebeurt wanneer het voorgenomen besluit in de kern vaststaat. De richting wordt als het ware

vastgezet, zonder de detailplaatjes in te kleuren. Terug naar de gestelde vraag: wie heeft er een probleem of is het een kans? Is het niet de wens van elke or om in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd te worden en betrokken te zijn bij plannen van de bestuurder? Hoe eerder je aan tafel zit, des te groter de mogelijkheid invloed uit te oefenen. En voor de bestuurder geldt: hoe eerder hij draagvlak heeft voor zijn plannen, des te voortvarender hij ermee aan de slag kan.

Anders gezegd, naarmate de tijd voortschrijdt, neemt de beïnvloedingsruimte van de or af.

En hier zit een paradox. Vroeg geïnformeerd worden en om advies gevraagd worden, impliceert dat er nog heel wat open eindjes in de plannen zitten. De bestuurder heeft gelijk wanneer hij stelt dat hij nog geen uitspraken doet over de gevolgen voor arbeidsplaatsen als het feitelijk nog niet bekend is. De or die zich op het standpunt stelt dat er dan geen advies kan worden uitgebracht, heeft ook het gelijk aan zijn zijde.

Volharden beide partijen en gaan de hakken in het zand, dan ontstaat een patstelling. Van vroegtijdig betrokken worden en invloed uitoefenen is dan niet veel meer over.

Om een patstelling te voorkomen, kan de or advies uitbrengen

Werken met een conceptadviesaanvraag kan wanneer doel en richting duidelijk zijn

over de richting van de plannen van de bestuurder. In beginsel geeft de or aan achter die ingeslagen richting te staan. Maar tegelijk worden aan dit conceptadvies voorwaarden en afspraken gekoppeld die zeker stellen dat de or in een later stadium op inhoud en details één of meerdere vervolg- of deeladviesaanvragen ontvangt. Zo weet de bestuurder dat hij kan rekenen op draagvlak voor de richting die hij wil inslaan. Hij kan verder met zijn plannen en zal bij de uitwerking deeladviezen aan de or voorleggen.

Samenvattend, een conceptadviesaanvraag kan worden toegepast wanneer de richting en het doel duidelijk zijn. Is dat niet het geval, dan is een conceptadviesaanvraag niet wenselijk.

Serie: mythes en misvattingen

In OR informatie houden Bert Fundter en Evert Spaans de komende edities een aantal ingeslepen begrippen, opvattingen en misvattingen over medezeggenschap tegen het licht. In dit eerste deel bespreken de auteurs het begrip conceptadvies(aanvraag).



Bestaat de conceptadviesaanvraag eigenlijk wel of is het gewoon een mythe in de medezeggenschap?

Or-advies

Kan de or een conceptadvies geven? Een or heeft altijd het recht – gevraagd en ongevraagd – advies uit te brengen. Ook in concept.

Hierbij is het belangrijk dat de or duidelijk aangeeft dat het niet om een definitief advies gaat, maar om een conceptadvies. Het gaat over de richting en het na te streven doel, niet over de invulling. Deze boodschap kan de or in het advies of in een begeleidende brief vermelden. Verder biedt een conceptadvies de or de mogelijkheid in een vroeg stadium eigen ideeën te formuleren en aan te geven aan welke randvoorwaarden – bijvoorbeeld geen gedwongen ontslagen – de plannen getoetst zullen worden. Met een conceptadvies creëert de or tijd en ruimte om te komen tot goede afspraken. Zolang het plan niet definitief is, is het advies ook niet definitief. Hierdoor kan de or blijven onderhandelen over de inhoud en de randvoorwaarden.

Daarnaast stelt een conceptadvies de or in de gelegenheid in een vroegtijdig stadium de eigen ideeën te formuleren en op voorhand aan te geven onder welke condities en randvoorwaarden de bestuurder kan rekenen op de steun van de or – en de achterban.

Wanneer de afspraken naar ieders tevredenheid zijn uitgewerkt en ingevuld, komt de or met het definitieve advies. Het woord concept verdwijnt dan. Het advies is doorgaans positief, juist omdat in de voorafgaande adviesprocedure de nodige zorgvuldigheid is betracht. Bij complexere verandertrajecten met een langere doorlooptijd is het werken met een conceptadvies zeker de moeite waard. Or en bestuurder zitten dan in een vroegtijdig stadium aan tafel. Openheid, vertrouwen, volledige (en tijdige) informatie, een heldere agenda en duidelijke schriftelijke afspraken zijn belangrijke voorwaarden.


Risico's

Van belang rond dit onderwerp is een uitspraak van de Ondernemingskamer. Die geeft aan dat louter het gebruik van het woord concept niet voldoende is. Zowel uit de titel als uit de inhoud van het advies moet duidelijk blijken dat het om een conceptadvies gaat.

Maar met de procedure van een conceptadvies heeft de or wel de gelegenheid zich vroegtijdig uit te spreken, mee te denken en

al in dat stadium zijn zienswijze te formuleren. De bestuurder kan daar direct op anticiperen en komt dan in een laat stadium niet voor verrassingen te staan. Mogelijk nadeel is de forse extra tijdsinspanning die het vergt. De bestuurder kan het als vertragend ervaren, maar later wordt het ruimschoots terugverdiend.

De or moet vaak wel een paar tandjes bijschakelen en daarvoor moeten de benodigde faciliteiten worden gecreëerd. De or zal zich moeten verdiepen in de materie om echt invloed te kunnen uitoefenen en zichtbaar toegevoegde waarde te bieden.

Risico's? Ja, die zijn er altijd. Bij een conceptadvies committeert de or zich aan de richting die de bestuurder wenst in te slaan. Wanneer de or in een later stadium daar op terugkomt, maakt dat zijn positie een stuk minder geloofwaardig. Maar bij een degelijke voorbereiding en een zorgvuldige formulering van de randvoorwaarden en vervolgspraken lijkt dat risico goed beheersbaar. 

Bert Fundter en Evert Spaans zijn als senior-trainer en adviseur verbonden aan bureau Zuidema