

Workshop: Ombouw naar Participatiebedrijf

Tijdens de workshop 'Ombouw van SW-bedrijf naar Participatiebedrijf' gingen OR-leden met elkaar in gesprek over de veranderingen binnen hun organisatie. Brancheorganisatie Cedris heeft acht vormen van uitvoeringsstructuren beschreven voor veranderende SW-bedrijven; van een fusie met de sociale diensten van gemeenten, of het oprichten van een sociale onderneming, tot een sterfhuisconstructie of opheffing van het bedrijf. Hoe kun je als OR invloed uitoefenen op de uitkomst van de veranderingen?

Zo lijkt DSW te gaan fuseren met het werkdeel van de sociale dienst in Zoetermeer. Volgens een OR-lid van DSW ging dat niet vanzelf. De OR stuurde een brief naar het algemeen bestuur van de organisatie, die de brief vervolgens moest delen met de gemeenteraden. In de brief pleitte de OR ervoor dat DSW ook de reïntegratieprojecten op zich zou nemen. Dat lijkt nu in Zoetermeer dus te gebeuren. Met het sturen van de brief omzeilde de OR haar eigen dagelijks bestuur. 'Soms moet je brutaal zijn', aldus het OR-lid. 'Maar we hebben ons dagelijks bestuur wel ge-cc'd in de mail.'

De OR van SW-bedrijf SWA uit Alphen aan den Rijn, inmiddels opgegaan in de gemeentelijke dienst Rijnvicus, sprak zelfs bij de gemeenteraad. 'Wij hadden al eerder samengewerkt met de sociale dienst van de gemeente, maar dat werd een aantal jaar geleden teruggedraaid', aldus een OR-lid tijdens de workshop. 'In de gemeenteraad hebben wij verteld hoe goed die samenwerking verliep. We konden daardoor mensen heel goed naar werk begeleiden. In de nieuwe constructie kan dat weer. Gelukkig heeft de raad naar ons geluisterd.' Ook de OR van SWA moest daarvoor de eigen bestuurder passeren, omdat die een andere visie voor ogen had.

Volgens Herman Westerveld, OR-voorzitter bij Laborijn en een van de workshopleiders, geven de twee voorbeelden aan dat je als OR een belangrijke rol kan oppakken. 'Vooral als je initiatief toont. Achterover leunen kan juist gevaarlijk zijn.'

Telefoon opgepakt

Ook de OR van WNK Personeelsdiensten toonde initiatief, volgens een van de aanwezige OR-leden. 'Wij hebben gewoon de telefoon gepakt en collega-OR-leden gebeld bij de gemeenten uit de gemeenschappelijke regeling. We zijn nu betrokken bij alle workshops en denken mee met de sociale diensten van de gemeenten.' De bedoeling is dat WNK Personeelsdiensten een groot participatiebedrijf wordt, waar mensen vanuit de Participatiewet in dienst komen. 'De politiek is het daar nog niet helemaal over eens, maar wij zijn er klaar voor.'

Volgens workshopleider Olaf Fugers, voorzitter van Senzer, is het belangrijk om als OR goed geïnformeerd te zijn. 'Als je niet weet er speelt kan dat veel achterstand opleveren.' Westerveld vult aan: 'Daarom is de samenwerking met andere medezeggenschapsraden, bijvoorbeeld van gemeenten, belangrijk. Vaak heb je als ondernemingsraden samen meer informatie dan je eigen directeur.'

Remke Panman, OR-lid van Emco groep en de derde workshopleider: 'Daarnaast kun je ook de politiek benaderen. Vaak denkt de gemeente dat het prima loopt. Politici staan soms meer open voor dingen die niet goed gaan.'

Om andere ondernemingsraden op te zoeken is een bepaalde mate van brutaliteit nodig. Tijdens de workshop bleek dat sommige OR-leden daar moeite mee hebben. Fugers: 'Misschien heb je wel bepaalde types nodig in je OR. Bij verkiezingen kun je best aangeven naar wat voor type mensen je op zoek bent; verwachtingen scheppen.'

Waar halen we de tijd vandaan om mee te denken over de transitie van de organisatie?, wilden een aantal deelnemers aan de workshop weten. 'Als er een groot traject aankomt, stap dan op je bestuurder af en geef aan dat je meer tijd nodig hebt', adviseerde Fugers. 'Ook kun je er een spel mee spelen. De bestuurder heeft namelijk belang bij instemming van de OR. Geef aan dat als de bestuurder snel instemming wil, dat je daar voldoende tijd voor nodig hebt.'

Tips

Ten slotte gaven de drie workshopleiders nog een aantal tips voor ondernemingsraden:

- Maak je medezeggenschap op orde, bijvoorbeeld met vervroegde verkiezingen. Probeer ook zoveel mogelijk ambtenaren mee te krijgen.
- Ontwikkel je eigen visie. Stuur zoveel mogelijk bij en ga niet op de rem staan. Schakel daarbij hulp in van externen, bijvoorbeeld van collega OR-leden via het platform MZSW.
- Draag je visie uit en zoek draagvlak. Daarvoor kun je best de bestuurder een keer overslaan.
- Richt een samenwerkingsvorm in, bijvoorbeeld met een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR). Daarmee krijg je een sterke onderhandelingspositie.
- Voer gezamenlijk overleg, adviseer en onderhandel.
- Eindig weer met het op orde maken van de OR. Zorg dat je steun hebt van je achterban (en dat werknemers weten wat je doet) en dat je een goede formatie hebt. De nieuwe OR moet een afspiegeling zijn van het bedrijf.

Ten slotte een laatste advies van Remke Panman: 'Als je alleen maar in de achteruitkijkspiegel kijkt, krijg je ongelukken.'