

ZORG VOOR EEN GOEDE INSTALLATIEPROCEDURE VOOR DE NIEUWE OR

# Neem bij inauguratie het roer in handen!

**Er zijn bestuurders die de periode voordat de nieuw gekozen OR is geïnstalleerd, nog even snel een paar besluiten doorvoeren zonder de raad daarbij te betrekken. Ze verschuilen zich achter het argument dat de nieuwe OR pas bevoegd is zodra hij officieel is geïnstalleerd. Dat is natuurlijk onzin. Hoewel er geen wettelijke of officiële installatieprocedure bestaat, doet u er goed aan om werk te maken van een goed begin van de zittingsperiode.**

De Wet op de ondernemingsraden kent geen periode waarin de OR (nog) niet volledig bevoegd is, ook niet tijdens de installatie. Bovendien blijft de oude OR bevoegd totdat de nieuwe het overneemt. Dat wil niet zeggen dat een installatieprocedure overbodig is. Sterker nog: een formele installatie is een goede start. Het is wel belangrijk dat de bestuurder meewerkt. Daarmee laat hij zien dat hij de medezeggenschap serieus neemt.

## Informatiepakket

Wie lid wordt van een raad van commissarissen (RvC) of raad van toezicht (RvT)

krijgt bij de kennismaking vaak een uitgebreid informatiepakket. Daar hoeft u niet om te vragen. In dat pakket vindt u onder andere statuten, jaarverslagen (financieel en sociaal) en een begroting. Ondanks de wettelijke verplichting om de OR aan het begin van de zittingstermijn op dezelfde manier te informeren, gebeurt dat in de praktijk vaak niet. Dat is een gemiste kans. Niet alleen voor de OR, maar ook voor de onderneming. Een goede installatieprocedure biedt daarin uitkomst. Die moet dan wel meer zijn dan alleen een formaliteit. Dat de installatieprocedure begint met een welkomstwoord en een voorstelronde

spreekt vanzelf. U kunt afspreken dat de bestuurder zichzelf voorstelt en aangeeft wat hij van uw raad verwacht. De OR-leden kunnen op hun beurt aangeven waarom zij voor het OR-lidmaatschap hebben gekozen en wat zij van het OR-werk en de bestuurder verwachten. Maar daarmee is de kous nog niet af...

## Bestuurdersplannen

Belangrijk is dat de bestuurder vervolgens aangeeft hoe de onderneming er voor staat. Waar komen we vandaan en waar gaat het de komende tijd naartoe? Kortom: een verhaal dat aansluit bij het directieverslag in de jaarstukken: documenten die uw ondernemingsraad sowieso moet krijgen om te bespreken. Het geeft de ondernemingsraad een eerste beeld van hoe de bestuurder de onderneming ziet en van wat zijn plannen zijn. Als plaatsmakende OR spreekt u af dat u op basis van het overdrachtsdossier daar uw eigen beeld tegenover zet.

## Statuten

Verder kunt u met de bestuurder afspreken om de statuten van de onderneming te bespreken. Daarin staat onder meer de doelstelling van uw organisatie zwart-op-wit. U heeft er recht op te weten wat die doelstelling is en hoe de onderneming daarmee omgaat.

Verder zijn er tegenwoordig veel organisaties die doelstellingen formuleren op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Van CO<sub>2</sub>-neutraal werken tot geen zaken doen met

## Informatie over de organisatie waarop u recht heeft

Maak in de aanloop naar de verkiezingen afspraken met de bestuurder. Als het goed is krijgen de OR-leden vooraf een informatiepakket over de onderneming, met in elk geval de statuten, het directiereglement, het reglement van de toezichthouder en een organogram. En natuurlijk

het meest recente jaarverslag dat bestaat uit de balans en verlies- en winstrekening met toelichting, het directieverslag, het verslag van de toezichthouder als die er is en de accountantsverklaring. En ten slotte natuurlijk het sociaal jaarverslag. Deze stukken geven u veel grip en inzicht.

## De bedrijfsjurist kan u laten zien wie aan de touwtjes trekt

De bedrijfsjurist bezit veel kennis over de governancestructuur en de formele juridische kant van de onderneming. Maak gebruik van die kennis! Hij kan uw ondernemingsraad goede inzichten geven in het concern waarvan de onderneming deel uitmaakt. Vraag ook om uitleg over de formele bevoegdheden van het bestuur,

de toezichthouders en de aandeelhouders (als er sprake is van een vennootschap). Kortom, een uitleg bij de informatie die uw OR op grond van artikel 31 van de Wet op de ondernemingsraden aan het begin van zijn zittingstermijn moet krijgen. U krijgt daarmee een beeld van wie er aan de touwtjes trekt.

ondernemingen die kinderarbeid inzetten voor hun winstbejag. Wat is het beleid van uw organisatie?

### Bedrijfsjurist

Naast de bestuurder is een eventuele bedrijfsjurist een goede functionaris om mee in gesprek te gaan. Hij kan u vertellen over de interne verhoudingen, concernrelaties en verdeling van zeggenschap. Hierover leest u meer in het kader hierboven. Het gaat om waardevolle informatie die uw vertegenwoordigende positie versterkt! Denk ook aan externe partijen die (in)direct zeggenschap hebben. Dat kan een bank zijn die op grond van een financieringsovereenkomst kan ingrijpen, bijvoorbeeld als er verlies geleden wordt of als er een nieuwe eigenaar komt. Dat kan ook een externe toezichthouder zijn zoals in de zorg of de volkshuisvesting. Of een subsidiegever die in zijn subsidieverordening dwingende voorwaarden stelt. Het gaat er om dat u zicht krijgt op de beslissingsruimte die uw bestuurder heeft, maar ook waar die door anderen wordt beperkt.

### Financiën

Naast de bestuurder en de bedrijfsjurist is het goed om met iemand te praten die u meer kan vertellen over de financiële kant van de onderneming. Een financieel directeur, de controller, het hoofd financiën: het maakt niet uit wie, zolang hij maar verstand van zaken heeft. Belangrijk is dat hij u een goede uitleg kan geven over hoe de onderneming er financieel voor staat en wat de verwachtingen zijn

voor de komende periode, bijvoorbeeld via de begroting en budgetten. Door die toelichting krijgt u zicht op wat er (volgens de ondernemer) mogelijk is in de komende periode. Is er ruimte voor investeringen (die het werk makkelijker maken)? En is er ruimte voor een goed personeelsbeleid? Kan er geïnvesteerd worden in verbetering van de arbeidsomstandigheden? Waardevolle informatie!

### Personeelsbeleid

De kans bestaat dat dat een zuinig verhaal wordt, want niemand wil de bank en de aandeelhouders boos maken. Wat u uit de financiële informatie in elk geval kunt opmaken, is waar de prioriteiten van de ondernemer liggen. Daar kunt u in het overleg van advies- en instemmingsaanvragen úw prioriteiten tegenover stellen. Naast het financiële beleid staat natuurlijk het personeelsbeleid op de agenda. Een toelichting van de HR-manager of -adviseur op het sociaal jaarverslag vormt de basis. Probeer daarbij een antwoord te krijgen op de volgende vragen:

- Wat houdt het personeelsbeleid in?
  - Wat willen we daarmee bereiken?
  - Hoe staat het met het opleidingsbeleid en wat zijn de doelstellingen daarvan?
  - Hoe ziet het ziekteverzuimbeleid eruit en worden de doelstellingen gehaald?
- Gebreekt u dat soort vragen als uitgangspunt, dan kunt u gelijk een mooie brug maken naar het arbobeleid.

### Toezichthouders

Niet in de laatste plaats spreekt u natuurlijk af met de toezichthouders. U zult hen

in het medezeggenschapswerk vaak tegenkomen. Laat hen zich voorstellen en uw OR kan meer vertellen over de onderneming vanuit hun perspectief (zie kader rechtsonder op deze pagina). Bijvoorbeeld over hun rol, functie en taakopvatting binnen de onderneming.

Een kleine uitleg over het profiel dat de toezichthouder voor zijn samenstelling hanteert is daarbij handig. Wat voor mensen hebben wij in deze onderneming nodig als toezichthouder en wat moeten zij kunnen? Wat is de visie op toezicht houden van de zittende raad?

### Start

Pakt u de installatie van uw OR op deze manier aan, dan bent u niet in vijf minuten klaar. U maakt echter wel een goede start van de zittingsperiode van uw ondernemingsraad! Veel van de onderwerpen zullen bovendien in de hele zittingsperiode terugkomen, zowel in het artikel-24-overleg als bij het behandelen van advies- en instemmingsaanvragen. Bovendien hebben veel sleutelfunctionarissen die beleid maken of voorbereiden met de OR kennisgemaakt. Zij weten dus dat u ook een belangrijke rol in de besluitvorming speelt.

*Frank Schreiner, adviseur bij het Steunpunt-Governance van FNV Formaat, e-mail: [steunpuntgovernance@fnvformaat.nl](mailto:steunpuntgovernance@fnvformaat.nl)*

## Relatie met toezichthouder

Veel organisaties hebben een toezichthouder, zoals een raad van toezicht of raad van commissarissen. Vanuit de OR komt u ze vaak tegen. Zo moeten zij in elk geval minstens twee keer per jaar aanwezig zijn als de algemene gang van zaken binnen de onderneming wordt besproken. Verder zijn ze aanwezig als in het overleg een adviesaanvraag wordt behandeld. Het is dus geen gekke gedachte dat u hen betreft bij de installatie van uw OR. Heeft u elkaar een keer nodig, dan vindt u elkaar makkelijker als u al eens kennis hebt gemaakt.