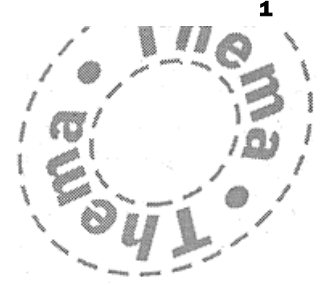


FNV Kwadraat - de ondernemingsraden

Soms een beetje schizofreen



De vier bonden die betrokken zijn bij de fusie hebben elkaar gevonden zoals bedrijven elkaar vinden. Marktomstandigheden (leden) en bedrijfseconomische omstandigheden (middelen) zijn uiteindelijk factoren geweest die de bonden naar elkaar toe hebben gedreven. Uiteraard geldt dit niet voor elk van de vier in even sterke mate, maar een scenario waarin één bepaalde 'marktbond' alleen blijft staan, is natuurlijk ook niet aantrekkelijk.

NIET ALLEEN GEBREK aan een potentieel van leden of middelen was een drijfveer, ook leefde al langer een breed gevoel bij vakbondsleden en werkn(e)m(st)ers meer samen te doen. De samenwerkingsprojecten en het samengaan van kantoren zijn inmiddels niet meer op één hand te tellen. De fusie is in ieder geval gedeeltelijk ook een beweging van onderop geweest. Niet verwonderlijk dus dat er uiteindelijk een fusiebeweging op gang kwam, verbaazingwekkend waren wel dé omvang en snelheid ervan.

Platform van OR-en

Vanaf de start van de fusie was het duidelijk dat de betrokken ondernemingsraden een belangrijke rol kregen in dit proces. Van werkgeverszijde werd een Stuurgroep opgericht - van elk hoofdbestuur werd een bestuurder afgevaardigd - die het fusieproces ging trekken. De werknemers van de vier bonden verenigden zich in een Platform, van elke OR werden twee leden afgevaardigd. De Vervoersbond FNV had al enige tijd geen OR en besloot er alsnog een op te richten. Na enig getouwtrek over de verkiezingstermijnen kon de nieuwe OR zich toch nog snel bij het Platform voegen. Tussen de Stuurgroep en het Platform konden nu de zaken worden besproken, welke betrekking hadden op het fusieproces. Hierbij was de afspraak dat zolang alle OR-en het eens zouden blijven de Stuurgroep met het Platform zaken zou blijven doen.

Abstrakties

Het eerste advies dat aan het Platform werd gevraagd, betrof de penseelschets. Het Platform vond deze van een hoog ideologisch gehalte. In feite kon je deze schets beschouwen als een grondslagnotitie voor de nieuwe bond. Het probleem met deze grondslag was dat je er nauwelijks mee uit de voeten kon, zoals zo vaak waar sprake is van hoge abstrakties. Het Platform koos er dan ook voor geen advies te geven, maar in een brief een aantal opmerkingen te maken. Overigens wordt dit ook als een advies gezien, maar

hierbij ontbreekt het predikaat positief of negatief. De Stuurgroep reageerde teleurgesteld, zij had liever een 'echt' advies gezien.

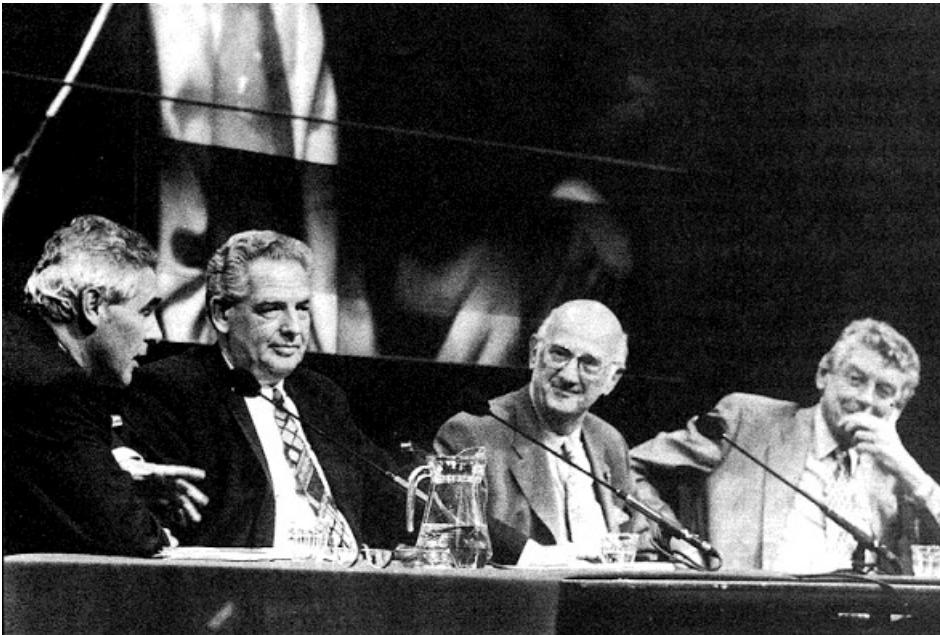
Intussen had de werkgever voor iedereen een baangarantie afgegeven. Een rondje door het land van de Stuurgroep en het Platform, elk apart, aan de hand van de penseelschets, maakte duidelijk dat de fusie gedragen werd door het personeel. Vragen als waarom moeten we eigenlijk fuseren, kwamen niet voor. De vragen gingen veel meer over de positie van het personeel, de leden en de inrichting van de vereniging. Er bleek een grote betrokkenheid onder het personeel en de kaderleden.

Ondernemingskamer

De tweede adviesaanvraag was stukken helderder. Maar de helderheid betrof niet zozeer de inrichting van de organisatie of bijvoorbeeld de vestigingsplaats van de kantoren, het ging nu veel meer om het proces van de fusie: 34 projectgroepen ('werkgroepen') moesten vormgeven aan beleid, verenigingsstructuur en organisatie. De werkgroepen werden samengesteld uit deskundigen, kaderleden, hoofden van dienst, beleidsmedewerk(st)ers en bondsmanagers. De mensen werden gekozen op basis van functie en/of kwaliteit.

Hoe de organisatie er uiteindelijk uit zal zien, is afhankelijk van de uitkomst van de werkgroepen. Zij moeten hun rapportages leveren aan de Stuurgroep die vervolgens de knopen doorhakt. De Stuurgroep zal aan het Platform de besluiten ter advisering of instemming voorleggen.

Bij het Platform leefde het idee dat de werkgroepen veel breder zouden zijn samengesteld, dat meer uitvoerenden betrokken zouden worden bij dit proces, zodat het draagvlak veel breder zou zijn. Bij meer betrokkenheid zou er immers minder puin te ruimen zijn. Draagvlak nu, zou draagvlak later betekenen. De discussie hierover bleek een zwaar onderwerp te worden. Dat gold ook voor onderwerpen als vernieuwing en tijdspad. Vernieuwing, omdat het Platform van



Stekelenburg, Pont, Spit, Kok; vier oud-voorzitters, dat is pas employability - foto Nora Brouwer

mening was dat een fusie kansen geeft om versleten zaken achter te laten en nieuwe zaken op te tuigen. Ook vonden het Platform de periode voor advisering te kort. Een groot gedeelte van de achterbanraadpleging zou in de zomer vallen, geen gunstige tijd om veel mensen bij elkaar te krijgen.

Het toegezegde sociaal plan was ook nog steeds niet boven tafel. Deze toezegging werd uiteindelijk door de werkgever weer bestreden. Daarnaast vonden en vinden we het broodnodig dat een extern adviseur het proces begeleidt.

Kortom, voor het Platform was er voldoende aanleiding negatief te adviseren. De Stuurgroep was er niet van onder de indruk en was niet bereid tot aanpassing. De OR-leden van de Vervoersbond besloten zich tot de Ondernemingskamer te wenden. Het enige verschil met de OR-leden van de andere bonden was dat wij van mening waren dat als je A zegt, je ook B moet zeggen. Als je negatief adviseert, moet je daaraan consequenties verbinden. Laat je dit na, dan kom je alleen maar zwakker te staan. Uiteraard was dit een zware afweging voor de OR van de Vervoersbond. Er is door één bond bijvoorbeeld bedreigd uit het Platform te stappen. De gevolgen van het te nemen

besluit hebben we in samenwerking met de kadergroep van onze bond besproken en uiteindelijk hebben we de knoop doorgemaakt en is er samen met de juriste een procedure gestart. Van de collega's kregen wij alle steun die denkbaar was.

Teleurstelling

Een bijzonder punt in de juridische discussie was dat de Stuurgroep meende een onverplicht advies te hebben gevraagd, met als gevolg dat de procedure bij de Ondernemingskamer nergens op zou stoelen. Volgens onze juriste was dit onzin.

Tussen de feitelijke procedure en aankondiging zat nog een ruime periode, uiteraard is die tijd gebruikt om te onderhandelen. In een 'informeeltje' buiten ons om werd getracht de zaak weer vlot te trekken. In gezamenlijke onderhandelingen is er uiteindelijk een resultaat gekomen dat voor de drie andere bonden een zodanige verbetering was dat zij bereid waren een positief advies te geven. Wij waren nog niet tevreden met het resultaat, maar doorzetting van de procedure hield in dat wij alleen zouden staan.

Uiteraard sta je dan niet sterk. Wij zijn dus meegegaan, maar bij de OR van de Vervoersbond FNV heerst nog steeds een

teleurstelling over het feit dat de procedure bij de Ondernemingskamer niet is doorgedaan.

Vreemd

De uitkomsten van dit conflict waren voor de betrokken OR-en en het personeel gunstig.

Er kwam een duidelijke procesbeschrijving voor het creëren van het draagvlak, allerlei belemmerende aspecten die mensen verhinderen mee te doen aan de discussie met de werkgroepen werden weggenomen. Daarnaast ontving het Platform de rapportages en tussenrapportages van de werkgroepen. Verder kreeg het Platform de fel begeerde extra tijd advies te geven over de fusie. Hierdoor werd het ook mogelijk de achterban te raadplegen.

Toch, en dat is misschien voor veel buitenstaanders onluisterend, heeft dit proces alle elementen in zich gehad van een gewoon conflict tussen werkgever en werknemers. Het is typisch te moeten constateren dat de rollen zo gemakkelijk inwisselbaar zijn. Het ene moment vecht men zich dood voor een goede CAO of voor een in de knel zittend lid en de andere keer is men op en top werkgever. 'Rol-duidelijkheid' is misschien wel verhelderend, maar het is zeer de vraag of dit productief is. 'Rol-relativisme' zou hier toch meer op zijn plaats zijn, tenslotte hebben de meeste mensen kinderen thuis en hou je daar ook nog van. Wat ik hier mee wil zeggen is dat het vreemd is te moeten constateren dat we willen leven in een dergelijke hardheid, het grenst soms toch aan schizofrenie.

*Henk Onstwedder
(lid ondernemingsraad Vervoersbond FNV)*