

Communiceren bij geheimhouding

Zakdoekje leggen, niemand zeggen....

12

OR & COMMUNICATIE | OKTOBER 2009

Een ondernemingsraad moet zijn taak in het kader van het recht op medezeggenschap en het adviesrecht adequaat kunnen vervullen. Dan moet er wel de nodige ruimte zijn voor overleg in de organisatie. Als de bestuurder geheimhouding oplegt, wordt dit een stuk ingewikkelder. Waar moet je op letten bij de geheimhoudingsplicht en waar zit de 'rek'?

RON VAN DER WENS

De bestuurder legt de or een plan voor. Het gaat om een fusie, reorganisatie en herstructurering en er zijn financieel/economische belangen mee gemoeid. Iets om eens goed je tanden in te zetten en gezamenlijk met de bestuurder tot een goed einde te brengen. Maar de bestuurder maakt het direct maar even duidelijk: mondje dicht! De meeste or's weten ondertussen wel dat de bestuurder hier niet zomaar mee kan aankomen. De WOR geeft in artikel 20 aan dat een bestuurder de or formeel geheimhouding op kan leggen. Daarbij dient hij wel aan te geven '...welke schriftelijk of mondeling verstrekte gegevens onder de geheimhouding vallen en hoe lang deze dient te duren, alsmede of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht behoort te worden genomen'. Dat is de koninklijke weg. Maar die bewandelen

bestuurders niet altijd even goed. Soms komt een or er achteraf pas achter dat ze nou net niet dat ene stukje in hun nieuwsbrief hadden moeten plaatsen of dat de bestuurder dat gesprekje met een collega van een andere vestiging niet erg waardeert.

Kanalen benutten

Als bestuurders hun or vroegtijdig betrekken bij adviestrajecten is goede communicatie belangrijk. Overleg met de achterban, de bonden, de staf en aandacht voor de interne communicatie kunnen er voor zorgen dat de or een goed inhoudelijk advies kan geven. De achterban kan de or helpen bij het lokaliseren en analyseren van het probleem en geconsulteerd worden bij het formuleren van een eventuele onderhandelingsinzet. Specialisten, zoals de financiële directeur of KAM*-manager, kunnen de or inzicht geven in de

materie en de bonden hebben veel kennis op arbeidsvoorwaardelijk gebied. Een or die zich proactief opstelt weet deze kanalen te benutten. Maar als de bestuurder geheimhouding oplegt, dient de or zich goed te beraden over de communicatieve wegen die hij (nog) kan bewandelen. Daarbij is allereerst een juridische toets op zijn plaats. De bestuurder kan immers niet in alle gevallen geheimhouding afdwingen. De or moet dan ook vragen naar de reden. Als de bestuurder daarvoor geen steekhoudende argumenten geeft, kan hij ook geen geheimhouding opleggen. Gebeurt dat toch dan kan de or dit besluit laten toetsen bij de Kantonrechter (zie WOR, artikel 20.7).

Voorwaarden bespreken

Maar wat als de bestuurder terecht geheimhouding oplegt? Dan moet de or ervoor zor-

gen niet 'monddood' te worden gemaakt. Je kunt moeilijk een advies uitbrengen als je de direct betrokkenen niet kon raadplegen. Bij het bespreken van de voorwaarden kan de or de volgende zaken bij de bestuurder aan kaarten:

De termijn

- Bespreek met de bestuurder hoe lang de geheimhouding duurt. Die kan natuurlijk niet onbeperkt zijn. Ook de bestuurder moet overleggen met de betrokkenen om 'in redelijkheid' tot zijn besluit te komen.
- Zorg er voor dat er genoeg tijd zit tussen het opheffen van de vertrouwelijkheid en het uitbrengen van het advies. Die tijd is nodig om de achterban fatsoenlijk te kunnen raadplegen.
- Uiteindelijk kan de or ook nog gebruikmaken van de opschortingstermijn om over het advies en het definitieve besluit van de bestuurder te communiceren.

Betrokkenen

- Er zijn in (en soms buiten) de organisatie ook anderen op de hoogte van de plannen. Laat de bestuurder duidelijk maken wie dat zijn. Geef als or aan met welke personen je alvast wilt spreken.
- Bedenk welke externe deskundigen (WOR, artikel 16) je wilt raadplegen en maak hier melding van bij de bestuurder. Het begrip externe deskundigen kun je ruim hanteren. Wijs de bestuurder er eventueel op dat ook zij gehouden zijn aan de geheimhouding.
- Het komt nogal eens voor dat het dagelijks bestuur of de voorzitter in een (informeel) overleg van de bestuurder te horen krijgt dat zij hierover niets aan de rest van de or-leden mogen vertellen. Wees hier voorzichtig mee. Maar al te vaak leidt dit tot ondoorzichtigheid in de uiteindelijke besluitvorming en het risico dat er een sfeer van wantrouwen gaat ontstaan.
- Als or-leden 'dubbele petten' op hebben, doen ze er goed aan dit te bespreken. Hoe ga je hiermee om? Dat is allereerst de

verantwoordelijkheid van het betreffende lid. Hij of zij moet kunnen inschatten wat de persoonlijke risico's zijn.

De materie

- Reorganisatietrajecten zijn vaak complex. Er zijn intentieverklaringen, financiële gegevens, onderzoeksrapporten van externe bureaus en er komt nogal eens een Sociaal Plan aan te pas. Zaak om vooraf precies duidelijk te krijgen ten aanzien van welke informatie de geheimhouding nu wel of niet geldt.

Als over bovenstaande met de bestuurder goede afspraken zijn gemaakt, is het verstandig dit vast te leggen in een convenant. Dit bindt beide partijen en kan als achtergrondinformatie dienen bij conflicten over vermeende schending van de geheimhouding. Binnen de kaders van de afspraken kan de or alvast een eigen visie ontwikkelen en een plan van aanpak maken voor het moment dat de informatie algemeen bekend wordt.

Stil aan de overkant

Maar wat doe je ondertussen met de achterban? Hoezeer de bestuurder ook zijn best doet de informatie geheim te houden, geruchten gaan snel. En er komt geheid een moment dat medewerkers vragen gaan stellen aan de or. Bij pijnlijke ingrepen kunnen je vingers wel eens jeuken. Er komt misschien een moment waarop je vindt dat je 'iets' naar buiten moet brengen. Bespreek dan als or via welke communicatiekanalen je dat gaat doen, waarover, op welk moment en wat de toonzetting is. Dat is een precair proces. Communiceer je via een stukje op het intranet of hang je een poster aan de muur? Welke informatie is wel geschikt om te publiceren en welke niet? En bedenk: 'c'est le ton qui fait la musique'. Het is aan de bestuurder te beoordelen of sprake is van het schenden van de geheimhouding. Het is wellicht veiliger ook hierover af te stemmen met de bestuurder. Dat hoeft allemaal niet onoverkomelijk te



zijn, zolang het functioneren van de or en het vertrouwen van de achterban niet worden aangetast. Dat laatste kun je voorkomen door als or vooraf te communiceren over de (strategische) werkwijze in het algemeen en in het bijzonder bij geheimhouding. Ook kan de or bij ingrijpende reorganisatieplannen na het opheffen van het embargo de achterban informeren over zijn handelwijze en deze ruimschoots in de gelegenheid stellen vragen te stellen en suggesties te doen voor het verdere verloop.

Groter belang

Maar soms kun je beslissen niet op kousenvoeten te lopen. Geheimhouding moet met de grootste terughoudendheid worden opgelegd en zeker niet als er een groter belang speelt: wetsovertreding, financieel wanbeheer of oplichting. Als dat aan de orde is, doet de or er verstandig aan juridische ondersteuning in te schakelen. En het desnoods van de daken te schreeuwen.

* KAM staat voor Kwaliteit, Arbo en Milieu

INFO

De auteur is senior trainer/adviseur bij DASMO, rvanderwens@dasmo.nl.