

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen Bij uitstek iets voor de OR!

Over een maand geef ik een cursus, dus hoog tijd voor een voorgesprek bij de OR. En wat voor een voorgesprek! Op de terugweg, terwijl het Nederlandse landschap onder een prachtige wolkenlucht aan me voorbijglijdt, glimlach ik nog bij de gedachte aan de eerste vraag:

“Wil je uitgebreid aandacht besteden aan MVO? Onze OR wil MVO-beleid binnen het bedrijf in gang zetten en stimuleren. Kun je ons daarbij op weg helpen?”

De trein stopt met een flinke schok. Ik word gestoord in een mooie droom...

In werkelijkheid maak ik vrijwel nooit mee dat een OR het thema Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) opvoert als cursusonderwerp. Is dat verwonderlijk? Nee, want het begrip roept misverstanden op of is onbekend.

‘MVO is iets met goede doelen’

Als ik ‘MVO’ noem, zie ik alleen vragende gezichten, zeker bij ondernemingsraden in de industriële/technische sector. Wanneer ik de betekenis prijsgeef zijn er wel wat associaties zoals ‘doneren aan goede doelen’ of ‘sponsoring’.

Het begrip Duurzaam Ondernemen roept juist weer de associatie op met milieu. De eerste gedachten die dan boven komen: ‘energiebesparing’ en ‘hoe je met afval omgaat’.

Binnen de wereld van MVO -de fora, de websites, adviseurs, professionals- is People, Planet, Profit een vanzelfsprekende drieslag. En wie bekend is met MVO én de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) ziet de raakvlakken tussen MVO en de verschillende artikelen –zie kader.

Raakvlakken van MVO met artikelen WOR

- De stimulerende taken voor de OR (art. 28) op het gebied van o.a. arbeidsvoorwaarden en VGWM, gelijke behandeling en non-discriminatie (people) en de zorg voor het milieu (planet);
- het instemmingsrecht (art. 27) bij tal van personele regelingen (people);
- het adviesrecht (art. 25), o.a. bij investeringen (profit) en maatregelen in verband met de zorg voor het milieu (planet);
- en natuurlijk het initiatiefrecht (art. 23) om MVO-onderwerpen te agenderen of zelfs concrete voorstellen te doen.

Die raakvlakken mogen vanzelfsprekend lijken; voor veel ondernemingsraden is dat helemaal niet zo.

‘MVO is iets voor de directie’

Als de bestuurder zich ‘gaat bezig houden met MVO’, dan wordt dat vooral gezien als een directieaangelegenheid, als een thema dat zich afspeelt op beleidsniveau.

Wellicht dat ook de marketingafdeling erbij betrokken wordt of andere staffunctionarissen.

De gesprekken hierover onttrekken zich ten onrechte aan de waarneming van de OR. Binnen een bedrijf dat wandbekleding produceert, is men al jaren aan het zoeken naar en experimenteren met inktten zonder lood of andere zware metalen. Maar dat is geen issue voor de OR. Pas als er daadwerkelijk veranderingen uit voortvloeien die het advies of de instemming van de OR behoeven, komt dit in het overleg met de bestuurder ter sprake. Dit zijn althans de tendensen die ik zie.

Mooi voorbeeld

Maar er zijn ook uitzonderingen. Het gaat hier om een firma die trapliften verkoopt en plaatst bij particulieren. Bij de financiering hiervan spelen gemeentelijke subsidies een belangrijke rol in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Bij het kiezen van leveranciers stelt (ook de gemeentelijke) overheid vanaf 2010 in toenemende mate eisen op het gebied van duurzaamheid. In het bedrijf was men zich daar al jaren geleden van bewust. Niets doen was dus geen optie en zou, op termijn, gevaren opleveren voor het voortbestaan van het bedrijf en de werkgelegenheid.

In de OR van dit betrekkelijk kleine bedrijf zaten ook leden met kantoorfuncties, die op die manier betrokken waren bij het onderwerp. De OR besloot dit als belangrijk speerpunt te benoemen en mij werd gevraagd duurzaamheid expliciet in de scholing van de OR te behandelen.

Dat brengt ons tegelijkertijd op een andere reden waarom MVO niet of nauwelijks in beeld is bij ondernemingsraden.

Klassieke OR-thema's en de 3 P's

Veel OR's in mijn sector zijn toch vooral gericht op de meer klassieke thema's als arbeidsvoorwaarden, VGWM en behoud van werkgelegenheid (zoals de genoemde OR). Thema's die leven op de werkvloer, waar de werknemers directe eigen belangen bij hebben en die vaak jarenlang een prominente plaats innemen op de agenda van de OR.

Maar toch zit in die thema's vaak 'het haakje' naar het onderwerp MVO. Denk aan veiligheid, gezondheid en welzijn, een fatsoenlijk arbeidsklimaat, eerlijke beloningen, gezonde roosters. Of groei- en ontwikkelmogelijkheden binnen het bedrijf en scholingskansen. Alle thema's die expliciet onder te brengen zijn onder de p van people.

Weliswaar gaat het dan om het welbegrepen eigenbelang van slechts één van de belanghebbenden (stakeholders), de werknemers, maar het is het begin van het denken in een spoor dat verbreed kan worden.

En in de afgelopen (en huidige) crisis maakte ik vele OR's mee, waarvan het bedrijf op 'omvallen' stond en er zwaar bezuinigd moest worden. Maatregelen met verregaande personele consequenties, waarbij de directie, uiteraard, ook de OR inschakelde, die er vervolgens in een cursus aan wilde werken.

Die OR's zagen in dat je dan beter aan duurzame bezuinigingen kan werken, met blijvend effect op de lange termijn, dan alleen aan maar aan de quick wins.

Door deze invalshoeken te kiezen en aan OR-en voor te leggen waren we de afgelopen jaren in de OR-cursus toch regelmatig met de drie p's van MVO aan het werk, zonder dat de OR expliciet de vraag naar MVO als thema had gesteld.

Concreet aan de slag in de cursus

Bij het behandelen van het onderwerp MVO begin ik meestal met een uitleg over het 'multi-stakeholders' idee. Het feit dat niet alleen het belang van de aandeelhouder telt, maar dat er veel meer belanghebbenden zijn:

- De Klanten
- Het Personeel
- De Ondernemingsraad
- De Aandeelhouder(s)
- De gezinnen van het personeel
- De directe omgeving/buurtbewoners
- De zakelijke markten (o.a. toeleveranciers, onderaannemers, etc.)
- De Maatschappij (Nederlands, Europees, mondiaal)
- Milieu en natuur

Dat je er ook zo naar kan kijken is vaak een eyeopener voor de OR.

Maar als ik met de OR in gesprek ga over people, planet, profit, dan is er bij de p van people al heel snel herkenning: "oh ja, een sociaal fonds of Max Havelaar koffie".

En ook bij de p van planet zijn er snel associaties: "...je bedoelt bijvoorbeeld het beter scheiden van afval in het bedrijf of meer zuinige auto's in het wagenpark?..."

Logische voorbeelden want het zijn onderwerpen dichtbij de beleving van alle dag: hoe er met het personeel wordt omgegaan en de eigen productie- en werkprocessen.

Dan volgt de verbreding van het thema en laat ik zien dat je 'dichtbij het bedrijf' kan kijken, maar ook 'verder weg'.

People.

Dichtbij, bijvoorbeeld:

- Hoe zit het met de arbeidsverhoudingen en VGW?

Verder weg, bijvoorbeeld:

- Zijn er sociale gevolgen bij de winning van grondstoffen (bijv. de houtkap van tropische wouden)?

Planet.

Dichtbij, bijvoorbeeld:

- Zijn de afvalstromen goed gescheiden?

Verder weg, bijvoorbeeld:

- Wordt het product aan het eind van zijn 'levenscyclus' terug ingenomen of eindigt het bijv. op een vuilstort in India?

Profit.

Om te beginnen: wordt er winst gemaakt? Een eerste vereiste, en dan...

Dichtbij, bijvoorbeeld:

- Wordt er in (de toekomst van) het bedrijf geïnvesteerd?

Verder weg:

- Wordt er met een eerlijke (groene) bank gewerkt? Beleggen in groene fondsen?

Geen beginnen aan? Juist wel!

Maar al die vragen, daar is toch geen beginnen aan? Dat valt mee. Uiteraard noem ik de argumenten voor MVO die de OR in het overleg met de bestuurder kan gebruiken –zie kader.

De voordelen van MVO

De website van MVO Nederland geeft ruimschoots antwoord op de vraag 'Waarom MVO'. Bij raadpleging bemerk ik voortschrijdend inzicht:

- Bedrijven die strategisch met MVO bezig zijn passen zich gemakkelijker aan de veranderende omgeving aan. Zij zijn minder afhankelijk van economische schommelingen
- MVO levert kostenbesparing op. Bijvoorbeeld door het verminderen van afval, lagere energiekosten, een lager ziekteverzuim en een efficiëntere bedrijfsvoering
- MVO zorgt ervoor dat een bedrijf een aantrekkelijker werkgever is en MVO verhoogt de arbeidsproductiviteit. Werknemers vinden het belangrijk dat zij trots kunnen zijn op het bedrijf waar zij werken.
- MVO loont. Er is steeds meer marktvraag naar MVO-bedrijven en producten. Ook de overheid koopt sinds 2010 alleen nog in bij bedrijven die kunnen aantonen dat zij aan minimale duurzaamheideisen kunnen voldoen.
- MVO is goed voor het imago van het bedrijf. Bedrijven die actief aan MVO doen hebben een streepje voor bij kredietverleners, subsidieverstrekkeners en beleidsmakers. Het is dus verstandig om MVO-activiteiten te communiceren.
- MVO is op de lange termijn noodzakelijk. We leven op aarde met steeds meer mensen die steeds meer grondstoffen nodig hebben. Een toenemend aantal grondstoffen wordt schaars. MVO biedt oplossingen.
- MVO kan een kortetermijnnoodzaak worden, wanneer de maatschappij niet langer accepteert dat een bedrijf zijn activiteiten uit blijft voeren. Dat bedrijf kan dan niet langer rekenen op een license to operate. Dit is onder andere te merken aan consumentenboycots, acties van maatschappelijke organisaties of personeelstekorten.

Maar vooral en eerst stimuleer ik de OR-leden op zoek te gaan naar, wat ik noem, het laaghangend fruit. Die maatregelen of ideeën die je kunt uitvoeren met geen of heel weinig kosten en energie, en die direct al iets opleveren. Bijvoorbeeld de printers even afstellen op automatisch dubbelzijdig printen en onnodig licht en apparatuur uitschakelen.

In de brainstorm die we dan houden wordt duidelijk dat vrijwel iedere OR het gemakkelijk vindt om vele ideeën op het gebied van 'planet' te noemen, maar wat minder gemakkelijk op het gebied van 'people' en bijna niet op de p van 'profit'. Begrijpelijk, want financieel beleid is een terrein waar sommige ondernemingsraden niet zo veel kennis van hebben.

Niet zelden produceert een OR in die brainstorm een indrukwekkende lijst van zo'n 30 á 40 ideeën, rijp en groen door elkaar, met zowel zeer serieuze opties als vrolijke, gekke invallen, van overal spaarlampen, groene stroom en afbreekbare koffiebekers tot HR++ verwarmingsketel, iedere monteur een cursus 'het nieuwe rijden' en overstappen van huidige bank naar ASN- of Triodosbank

Uit die lijst selecteren we een kleinere lijst van goede en uitvoerbare ideeën. Deze worden vervolgens volgens de SMART-methode uitgewerkt (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden). Op deze wijze heeft de OR een aantal goed uitgewerkte (initiatief-)voorstellen die ze met de bestuurder kunnen bespreken. Eigenlijk iedere OR gaat opgetogen over dit concrete resultaat van de cursus 'naar huis'.

Dromen worden werkelijkheid

Door de economische crisis heb ik de afgelopen jaren helaas vaak gezien dat de OR, die in de cursus enthousiast aan het MVO-thema werkte, vervolgens ondergesneeuwd werd door de effecten van de crisis: reorganisaties, ontslagen, deeltijd WW, werktijdverkorting. Waarmee het onderwerp MVO eigenlijk volledig van tafel verdween, omdat het ook de aandacht van de bestuurder niet (meer) had. Gelukkig zag ik ook voorbeelden waarbij er in een bedrijf wel degelijk een aantal stappen werden gezet: het terugdringen van papierverbruik, het invoeren van FSC-papier, het aanbieden van auto's met een A energielabel en hybriden in het wagenpark, overschakelen op spaarlampen, etc. Maar om een echt begin te maken met MVO-beleid en een planmatige implementatie van maatregelen, is meer begeleiding voor de OR en directie in het bedrijf nodig. Samen met MVO Nederland zoek ik namens FNV Formaat uit hoe een dergelijk begeleidingstraject eruit zou kunnen zien. Want enthousiaste en gedreven ondernemingsraden zijn, met enige hulp, echt in staat om het onderwerp MVO blijvend op de agenda van het bedrijf te zetten. En ernaar te vragen bij een voorgesprek. Zo worden dromen toch werkelijkheid!

Amersfoort, 2 september '10
Ruud Corduener

Bronnen:

www.mvonederland.nl

Wat voorafging

Natuurlijk 'komt MVO niet uit de lucht vallen'. Maatschappelijke stromingen die o.a. aan het huidige denken over MVO voorafgingen.

1962: 'Silent Spring'. Het boek van Rachel Carson, waarin zij aantoonde dat het gebruik van de enorme hoeveelheden pesticiden in de landbouw (vooral DDT) desastreus was voor, met name, de voortplanting van vogels. Een aanklacht tegen de chemische industrie en de overheden die kritiekloos de informatie van diezelfde industrie aanvaardden. In feite de start van de milieubeweging van de zestiger jaren.

1987: 'Our Common Future' - Brundtland Commission.

Ook wel bekend als het Brundtland rapport, dat als eerste opriep tot duurzame ontwikkeling.

1971: 'De grenzen aan de groei' – Het rapport van de club van Rome, waarin het verband werd gelegd tussen economische groei en de gevolgen hiervan voor het milieu. Het rapport heeft er voor gezorgd dat het milieu wereldwijd op de politieke agenda is komen te staan

1997: Het klimaatverdrag in het Kyoto Protocol, over de vermindering van uitstoot van broeikasgassen

En natuurlijk de film van Al Gore: An Inconvenient Truth (2005) en opvolgers daarvan als The 11th Hour en The age of stupid.

Maatschappelijke verontwaardiging kan ook aanjager zijn. Denk aan de Union Carbide ramp in Bhopal (India, 1984), het plan van Shell tot afzinken van het olie opslagplatform Brent Spar (1995), het Enron-schandaal (2001) het boekhoudschandaal Ahold (2003) en het Parmalat fraudeschandaal (2004).