

Maak de manager Eor-wijs

Door Sjef Stoop

Menig Eor-lid wordt er wel eens moedeloos van. Heb je op een training geleerd hoe je een vergadering zo goed mogelijk voorbereidt; ben je bereid constructief mee te denken met het management, en dan glijdt dat allemaal af op een beleefd geformuleerde maar vastberaden weigering van het management om de Eor ook maar enige invloed te geven. Hoe bereiden die managers zich

voor, vraag ik me dan vaak af. En worden zij wel op de een of andere manier getraind op de rol die zij ten opzichte van de Eor spelen? Terwijl Eor-leden vaak heel serieus proberen hun nationale bril een beetje los te laten, zien we het management veelal vervallen in nationaal bepaalde gewoontes. Brits management bijvoorbeeld lijkt nog steeds een klassenstrijd uit te vechten waarbij de inzet is de absolute macht over het

bedrijfsbeleid met niemand te hoeven delen. Amerikaanse managers weten dat er een wet is die ze moeten volgen en doen dat dan ook, maar verder doen ze maar weinig moeite om de samenwerking ook inhoudelijk zinvol te maken. Een Eor van een Amerikaans bedrijf heeft bijvoorbeeld het recht op ondersteuning door een externe deskundige. Daarbij is afgesproken dat ik bij de vergadering aanwezig kan zijn. Maar het management staat erop dat ik in een lege tolkencabine ga zitten waarschijnlijk uit angst dat ik tijdens de vergadering iets ga zeggen. Tja, er was niet vastgelegd

www.orinformatie

8 ■ OR informatie 6 | juni 2010

hóe ik aan de vergadering zou deelnemen, dus formeel staat het bedrijf in zijn recht. Maar ook bij Nederlandse concerns zien we ten opzichte van de Eor ook nogal eens koudwatervrees. Dit leidt tot onnodige frustraties en soms tot conflicten tussen management en Eor, die de toegevoegde waarde van de Eor teniet doen.

Daarom hier een voorstel voor een aantal trainingsonderwerpen voor managers die van doen hebben met een Eor. Allereerst is er de cursus 'Buitenlanders zijn niet eng', waarin wordt uitgelegd dat het ook voor bijvoorbeeld Franse of Waalse werknemers geen dage-

lijkse kost is managers op kantoor op te sluiten, of te dreigen een fabriek op te blazen. Met buitenlandse werknemersdelegaties is daarom wel degelijk een vertrouwensband op te bouwen.

De meeste landen in Europa hebben een systeem voor de manier waarop arbeidsverhoudingen zijn geregeld en dat redelijk functioneert. Maar er zijn valkuilen en gevoeligheden, en managers die van buiten komen, willen daar nogal eens blind voor zijn.

Dan het onderwerp 'Spelregels'.

De Eor is geen luxe speeltje van een aantal luchtfietsende werknemersvertegenwoordigers, maar een integraal onderdeel van hoe men in Europa denkt dat er in bedrijven met mensen moet wor-

den omgegaan.

Dit is in wettelijke rechten vastgelegd.

Hoewel dat

juridische kader complex is, kan het voor managers geen kwaad daar kennis van te nemen. Die spelregels zijn er niet voor niets. En ten slotte, het voornaamste onderwerp: 'De Eor, meer dan alleen maar lastig'. Welke voorde-

Ik mag naar de lege tolkencabine

len kan een goede omgang met Europese ondernemingsraad voor het management opleveren? Bewust zetten we dit als laatste de reeks. De Eor kan pas zijn meerwaarde realiseren op basis van kennis en respect voor de 'eigenaardigheden' die elke nationale werknemersvertegenwoordiger heeft; en op basis van respect voor de spelregels. Dat proberen we Eor-leden in cursussen mee te geven. Maar het valt helaas nog eens dood aan de andere kant van de tafel.

Sjef Stoop is trainer/consultant bij EOR Services van FNV Formaat