



Werkoverleg administratie

soneelsbeleid bepaalt en uitvoert?" Over zijn motieven schrijft hij het volgende: „Al rondlopende op de bedrijfsvloer ben ik gaandeweg tot de overtuiging gekomen, dat het huidige personeelsbeleid niet meer, of misschien nog niet voldoet. Het aantal klachten, terecht of ten onrechte, het wantrouwen en onbegrip is ontstellend groot." (...) „Is de personeelschef iemand aangesteld om dat personeelsbeleid te voeren zoals de directie zich gedacht heeft? Is dat iemand die moet proberen om de belangen van het personeel te behartigen? Of is het iemand die moet proberen zo te schipperen met z'n beleid dat de belangen van beide groepen niet te veel in het gedrang komen? Ik ben er zelf niet uitgekomen en kan ook niet ontdekken op welk doel z'n werk eigenlijk gericht is" (...) „Ik geloof dat de belangrijkste oorzaak van de afstand tussen de chef en het overgrote deel van het personeel gezocht moet worden in een heel andere wereld. Ik wil dit niet als foutief bestempelen maar wel als een obstakel om een goede relatie op te bouwen met het productiepersoneel".

Tussen het verzoek van De Jong aan de ondernemingsraad om de mogelijkheid van een nieuw personeelsbeleid te onderzoeken en het moment dat het Reglement Sociaal Beleid op papier staat, verlopen een maand of vier. De raad meent, dat invoering van het reglement alleen zin heeft, wanneer er ruime belangstelling voor bestaat bij het personeel. November '73 wordt het in de groepsvergaderingen aan de werknemers voorgelegd. Het resultaat was, schrijft De Jong „verbluffend. De overgrote meerderheid stond zeer positief tegenover het nieuwe plan en het aantal kandidaten dat zich opgaf om het werk mee uit te voeren was groter dan nodig was. Het was maar liefst negen procent van het toenmalige personeelsbestand, namelijk vijftien personen". Ook directie, sociaal-commissaris en vakbondsbestuurders gaan akkoord. Deze laatsten zijn wel enigszins bezorgd over de grote verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad. Ze adviseren de raad te voorkomen dat hij tegenover de werknemers komt te staan.

„Doorlichten"

Die waarschuwing zal zeker te maken hebben gehad met geruchten die de ronde doen dat de aandeelhouders het bedrijf willen sluiten en met het feit dat de commissarissen in september hebben besloten „Strijkgaren" te laten doorlichten door het bureau Berenschot. Het bedrijf heeft met onderbezetting te kampen. De ondernemingsraad neemt contact op met Berenschot, laat zich door functionarissen van dit bureau uitleggen wat het onderzoek in-

houdt en vraagt of men daar nog zo afwijzend tegenover democratisering staat als twee jaar daarvoor gebleken was op een congres van organisatie-adviseurs. De mensen van Berenschot zeggen van niet.

De voor de ondernemingsraad onverwachte mededeling dat er een onderzoek door Berenschot in het bedrijf zal worden gedaan, vestigt nog eens de aandacht op het feit dat contacten tussen de raad en sociaal-commissaris Roolvink te wensen overlaten. Er wordt een afspraak met hem gemaakt op 26 oktober na afloop van een vergadering van de Raad van Commissarissen. Wanneer de OR-leden de vergaderruimte binnentreden, blijkt daar de volledige Raad van Commissarissen en de directie nog te zitten. De sociaal-commissaris verklaart dit door te zeggen, dat hij zich weliswaar het „sociaal-geweten" acht van de Raad van Commissarissen, maar dat hij in de eerste plaats lid is van die raad. De leden van de ondernemingsraad laten hem weten, dat er ontevredenheid is gegroeid over het sociaal-commissariaat en vragen hem naar zijn mening over het Reglement Sociaal Beleid, dat dan nog niet is goedgekeurd. De sociaal-commissaris heeft het — in de mening dat het hier een stuk van minder belang betrof — nog niet gelezen. Hij legt er nogmaals de nadruk op, dat hij zich vooral commissaris met de andere commissarissen voelt en dat hij zich niet in informele gesprekken van hen wenst te laten isoleren. Van vertrouwen tussen ondernemingsraad en sociaal-commissaris kan nadien geen sprake meer zijn. Kees De Jong schrijft achteraf: „Wat voor mij onomstotelijk vaststaat is, dat de huidige sociaal-commissaris niet de man is die qua instelling het proces dat bij Swagemakers-Bogaerts aan de gang was ambiteus kon ondersteunen". Denkend over een betere kandidaat oppert hij: „Een gedachte die herhaaldelijk bij mij opkomt is om te overwegen om een van de eigen werknemers te benoemen. Er zal wel om gelachen worden en hij zal het binnen die club niet goed hebben, maar er zijn er best te vinden die hard genoeg zijn om dit te slikken".

De ondernemingsraad overweegt op een gegeven moment, de sociaal-commissaris te ontslaan, maar ziet daar toch vanaf: het zou — gezien de toestand waarin het bedrijf verkeert — een slechte indruk maken. De relatie tussen de raad en de sociaal-commissaris stelt echter weinig meer voor. Naar „Den Haag" toe zal hij zijn rol blijven spelen.

Bestaansrecht

Intussen verslechtert de situatie van het bedrijf nog door de oliecrisis. De ondernemingsraad schrijft een brief



Vergadering van de ondernemingsraad. Op de achtergrond: twee belangstellend toehorende werknemers en een geluidsman van de KRO



... werknemer als commissaris ...