



Bananenrepubliek

Het begon met een simpel telefoontje. Net na een adviesgesprek in Ede, broodje in de hand en op weg naar de auto. “Hoe snel kun je in Rotterdam zijn?” “Goh, in een uurtje moet lukken. Hoezo?” “Dat is te ingewikkeld om uit te leggen. Ga nu maar, het is echt heel urgent. Wat er is moeten ze je zelf maar uitleggen.”

Het uurtje viel vies tegen. Er is een verschil tussen Rotterdam en het uiterste puntje van de Maasvlakte. En er was inderdaad van alles aan de hand. De OR, voorzitter en secretaris voorop, zat goed in de rats. En terecht!

Een dag tevoren was het begonnen. Twee MT-leden waren bij de OR gekomen met het verzoek een aantal personeelsleden bijeen te roepen voor een mededeling. Zelf riepen de MT-leden nog een aantal andere afdelingen naar de kantine.

De mededeling was duidelijk. Volgens de MT-leden ging het slecht met het bedrijf. De directeur bakte er niets van. De werkdruk was te hoog en er werden verliezen geleden. Dat moest afgelopen zijn. Er moest een nieuwe wind gaan waaien. Daar wist het MT wel iets op. De directeur moest worden afgezet en er moesten nieuwe aandeelhouders komen, die zich wel raad wisten met een mooi bedrijf als dit. En, hoe toevallig, zij kenden de juiste mensen die wel wilden investeren!

De volgende ochtend was het afgelopen met de pret. De voorzitter van de raad van commissarissen was het terrein op gekomen. Briesend, “and not amused”. Het MT was op non-actief gesteld. De OR had meegedaan, die zou hij nog nader spreken. De secretaris keek benauwd. “Heb ik een probleem als hij er achter komt dat ik de slagboom heb dicht gedaan en de stekker uit de telefooncentrale heb getrokken?”

De OR zag de problemen in de organisatie. Veel onvrede, werkdruk hoog en een slechte werksfeer. Dat de directeur zei dat het goed ging, dat de resultaten er mochten zijn en dat de accountant de jaarverslagen toch altijd goedkeurde vonden zij geen reden om te geloven dat het echt goed ging. En als je nooit het jaarverslag krijgt als OR zit daar iets in. En als bovendien de leden van het MT het tegendeel beweren, ook zonder tastbaar bewijs, is de neiging groot om die te geloven.

De OR stelde zich ook heel formeel op. Die vergadering, daar hadden ze dan wel aan meegewerkt, maar het was geen OR vergadering geweest. Zij hadden hem immers niet inhoudelijk voorbereid. Formeel had de OR ook geen standpunt en was de OR niet op de hoogte geweest van de plannen van het MT. Nou ja, niet op de hoogte..., de voorzitter en de secretaris hadden het een beetje zien aankomen. Ze waren, net als de MT-leden, lid van een schietvereniging. Die zat een paar honderd meter verderop en daar hadden ze wel eens informeel overleg. De afgelopen weken zelfs vrij vaak zelfs. Maar als OR waren ze niet op de hoogte. Echt niet! En er was heus een hoop mis. Dat zag je toch? En inderdaad, er kwamen regelmatig mensen langs om steun te betuigen. En een zusterbedrijf in Limburg bood zelfs aan om daar, als steunbetuiging, de boel plat te leggen.

Frank Schreiner OR Advies
Medezeggenschap en Governance



De volgende dag zou er een personeelsvergadering zijn. Met de directeur en de voorzitter van de raad van commissarissen. Voorafgaand was er een gesprek met de voorzitter van de raad van commissarissen en de OR. De vraag aan de OR was duidelijk. Of deze zich openlijk wilde distantiëren van het MT. Dan zou hij ook vergeten dat er een persbericht was uitgegaan tijdens de coup. Van een investeringsmaatschappij die aan gaf dat het MT en de OR het vertrouwen hadden opgezegd en dat er een compleet plan klaar lag voor een management en werknemers buy out, die zij gingen financieren.

Na enig intern beraad wilde de OR dat. Op voorwaarde dat er een onafhankelijk onderzoek zou komen naar de aangegeven misstanden. En dat daar wat aan zou worden gedaan. Dat zou er komen. En wat betreft het wantrouwen in de directeur: de voorzitter van de raad van commissarissen zou voorlopig als gedelegeerd commissaris meeregeren. De voorzitter van de OR uit Limburg, die persoonlijk steun was komen betuigen glom. “Jullie hebben een gouden stok gekregen! Laat hem niet uit je handen vallen!”

De directeur sprak het personeel toe. Ja, er was wat aan de hand. Maar eigenlijk viel het wel mee. Hij had toch erg zijn best gedaan en er was toch heus een positief resultaat. De voorzitter van de raad van commissarissen had beter begrip voor de situatie. Hij stond op, legde zijn hand op de schouder van de directeur en zei: “Nu ga jij even zitten, nu neem ik het woord.” Hij tapte uit een ander vaatje. De commissarissen waren vreselijk geschrokken en tot de overtuiging gekomen dat er echt veel mis was. Daarom namen zij het bewind over. Met de OR waren afspraken gemaakt om te onderzoeken wat er gebeuren moest en wat de prioriteiten waren.

De dag erna ging het mis. In plaats van te werken aan een plan van aanpak om met de commissarissen te bespreken kwamen de voorzitter en de secretaris steeds terug op de vraag of niet toch.... Ze hadden zo het gevoel dat zij het MT verraden hadden. En zo’n management/personeels buy out was toch.... Kletterend viel de gouden stok op de grond. En het personeel? Dat was de pisang.

Pisang Goreng is eenvoudig te maken. Een paar niet te rijpe bananen overlans doormidden snijden, dan halveren en bakken in een beetje zonnebloemolie. Daarna bestrooien met een beetje Javaanse suiker en/of kaneel. Maak daarbij simpele gehaktballetjes (tjah babi). Een pond varkensgehakt (gehakt halfom heeft de supermarkt wel) mengen met één of twee theelepels sambal trassi, peper en zout. Balletjes rollen en die in een klein laagje water brouilleren. In de koekenpan in olie een paar eetlepels gesnipperde ui en knoflook fruiten en de balletjes daarna meebakken. Afmaken met het kookvocht en een scheutje ketjap. Opdienen met rijst.

Ingrediënten Pisang Goreng	Ingredienten Tjah Babi
Bananen	Pond gehakt
Zonnebloem olie	Sambal trassi
Kaneel	Peper zout
Gula Djawa	Twee of drie eetlepels gesnipperde ui en twee tenen knoflook, gesnipperd
	Ketjap