



En toen waren de rapen gaar...

De ondernemingsraad van een welzijnsinstelling zocht een adviseur. Er waren problemen met de aansturing van de organisatie en regelmatige directiewisselingen. De instelling had een streng protestantschristelijke achtergrond. De aansturing geschiedde door een “bestuur op afstand”.

Dat bestuur deed die naam eer aan. Er was weinig contact met de werkvloer en de directeur van de werkorganisatie. En tegelijkertijd wist het toezichthoudend bestuur alles beter met een grote behoefte aan aansturing doormiddel van micro-management op afstand. Of zoals de voorzitter van de ondernemingsraad het formuleerde, ze liepen de directie voortdurend voor de voeten, ze wisten altijd alles beter en waren zo flexibel als gietijzer. Met als resultaat dat de ene directeur na de andere of werd weggestuurd of zelf opstapte.

De voortdurende directiewisselingen met iedere keer nieuwe beleidsaanpassingen leidden tot toenemende onrust en onzekerheid bij het personeel. En toen kwam er een directeur die stevig in haar schoenen leek te staan. En die bovendien tot vreugde van het personeel en de ondernemingsraad met het voorstel kwam om de bestuursstructuur met een toezichthoudend bestuur en een directeur om te zetten naar een raad van toezicht model. Dat ging goed. Totdat ze op familiebezoek ging in het buitenland.

Een week na haar vertrek kwam de voorzitter van het bestuur naar het kantoor en riep het personeel bij elkaar. Hij had een mededeling. De directeur was op non-actief gezet. Haar was per telegram ontslag aangezegd. Haar voorstel om over te gaan naar een raad van toezicht model was de druppel die de emmer deed overlopen. Dat was regelrechte insubordinatie om het woord machtsgreep niet te gebruiken. Tsja, en toen waren de rapen gaar...

Zodra de voorzitter zijn hielen had gelicht hield het personeel een spoedvergadering. En aan het eind van die vergadering ging er een brief uit van de ondernemingsraad namens het personeel. Daarin werd gesteld dat noch de ondernemingsraad noch het personeel overtuigd waren van de juistheid van de



genomen beslissing de directeur op non-actief te stellen. En om te weigeren in te gaan op het verzoek het gesprek aan te gaan over hervormingen van de bestuursstructuur. De ondernemingsraad stelde dat niet het functioneren van de directeur ter discussie stond, maar de opstelling van het bestuur in het algemeen en in deze zaak in het bijzonder. De brief ging verder door te stellen dat het personeel had aangegeven geen enkel vertrouwen meer te hebben in het bestuur. Daarom eiste men aanstelling van een interim directeur met vergaande bevoegdheden. Die moest onderzoeken of terugkeer van de op non-actief gestelde directeur mogelijk was. En die moest uitzoeken wat de gewenste bestuursstructuur moest worden.

Daarnaast stelde de brief dat de ondernemingsraad zijn uiterste best deed de rust binnen de organisatie zo lang mogelijk te bewaren, maar dat de eerlijkheid gebod te zeggen dat zij daarin die ochtend slechts ternauwernood waren geslaagd. Dus of het bestuur graag voor de volgende ochtend 12.00 uur te kennen wilde geven of zij akkoord konden gaan met de wensen van het personeel en de ondernemingsraad: “Zo niet, dan zien wij ons genoodzaakt, gezien de enorme druk vanuit het personeel, over te gaan tot acties en het inlichten van de pers en onze subsidiegevers”.

De inzet was duidelijk. Maar hoe nu verder? Daartoe werd een simpele strategie uitgewerkt met behulp van een vakbondsbestuurder die de personeelsvergadering ondersteunde. De ondernemingsraad, bijgestaan door zijn adviseur, onderhandelde met het bestuur. Dat ging onder het motto “wij zijn de best wel redelijke partij, maar wij staan onder grote druk van het personeel dat flink geradicaliseerd is”. En telkens als de onderhandelingen stroef gingen riep de ondernemingsraad dat ze een voorstel misschien wel wilden accepteren, maar de achterban... En dan ging er een seintje naar de vakbondsbestuurder die vervolgens zorgde voor flink wat ketelmuziek. En zo kreeg de ondernemingsraad het uiteindelijk voor elkaar dat er een onderzoek naar de gewenste bestuursstructuur zou komen. En de op non-actief gestelde directeur? Die had inmiddels aangegeven liever naar een functie elders uit te kijken.

Voor sajoer koolraap heb je ook een gare raap nodig. Snij deze koolraap eerst aan stukjes en zet die op in een halve liter water met een bouillonblokje. Kook



de koolraap tot die halfgaar is. Wrijf de sjalotten, de knoflook en de kruiden in een vijzel fijn. Verhit de olie in een wadjan pan en fruit de boemboe licht. Voeg dan de koolraap met kooknat en de salamblaadjes bij de kruiden en voeg tenslotte de santen bij de sajoer. Laat het gerecht verder gaar stoven.

Ingrediënten

1 koolraap
½ liter water
1 bouillonblokje of 2 maggiblokjes
3 sjalotten, fijngesneden
1 teentje knoflook, fijngemaakt
1 theelepel ketoembar
½ theelepel djintan
1 theelepel laos
2 salamblaadjes
4 lomboks (of een dessertlepel sambal oelek)
zout naar smaak
50 gram santen (1/4 blok)
2 eetlepels zonnebloemolie