

'Wij voorkomen dat er **vervelende dingen** gebeuren'

Alle grote accountantskantoren hebben ondernemingsraden. Maar veel enthousiasme maken die niet los. Hete hangijzers ontbreken. Toch werken de leden keihard. Waarvoor eigenlijk?

HENK VLAMING



Silvia van der Werve (KPMG):
'Ik huldig de filosofie dat als het goed gaat met het bedrijf, het ook goed gaat met mij.'

De ondernemingsraden van de accountantskantoren hebben het maar druk tegenwoordig. Net als elk jaar trouwens. In maart lagen de arbeidsvoorwaardenregelingen weer eens onder de loep. Geen letter wordt gewijzigd zonder dat de ondernemingsraad zich erover heeft gebogen. "Een delegatie van de ondernemingsraad gaat dan in gesprek met de raad van bestuur", zegt Albert Elzinga, waarnemend vice-voorzitter van



FOTO: ZEFIA IMAGES

de ondernemingsraad van PricewaterhouseCoopers. "Dit is een jaarlijkse cyclus."

Pensioen

Vaak gaat het bij de ondernemingsraden over arbeidsvoorwaarden. Niet alleen omdat die de werknemers zo direct raken, maar ook omdat het een complexe materie is, die bij gebrek aan een ander inspraakorgaan als vanzelf bij de ondernemingsraad belandt. Mede door de veelvuldige veranderingen in de wetgeving zijn aanpassingen regelmatig nodig. Ernst & Young heeft bijvoorbeeld net een nieuwe pensioenregeling ontworpen, mede gebaseerd op de nieuwe pensioenwetgeving. "Zo was het prepensioen eerst gebaseerd op beschikbare premie", zegt Jan Buskes, voorzitter van de ondernemingsraad van Ernst & Young. "Dat is nu omgezet naar *defined benefit*, zodat we van tevoren weten wat eruit komt. De franchise is bovendien verlaagd en sluit beter aan bij het tijdsbeeld."

'Vakbonden'

Ondernemingsraden praten mee op het hoogste niveau. Het zijn gesprekspartners van de raad van bestuur en hebben daar een vinger in de pap als het gaat om basissalaris, bonussen, leaseauto's, pensioenen, werkdruk en *last but not least* zelfs het algemene bedrijfsbeleid. Geen wonder dus dat ze stevig zijn opgetuigd, vaak met secretariële ondersteuning, een eigen website en stevig verankerd binnen hun organisaties. Bij de grote kantoren hebben de raden commissies die de belangen van bepaalde bedrijfsonderdelen vertegenwoordigen, zoals die van de accountants, de fiscalisten, de consultants en het ondersteunend personeel. In de accountancy spelen ondernemingsraden een beetje voor vakbonden. CAO's kent de branche niet en de bonden krijgen er geen poot aan de grond. Namens de werknemers zijn de ondernemingsraden de enige spreekbuizen.

Niet overal

Hoewel, lang niet overal. De big four hebben er eentje, evenals de middenmoters BDO, Arentthals en Mazars. Maar een kantoor als Berk niet, hoewel dat volgens de Wet op de

ondernemingsraden wel zou moeten.

Bedrijven met minstens vijftig werknemers zijn immers verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Maar op het ontbreken daarvan volgt doorgaans geen sanctie.

Het ontbreken van een ondernemingsraad in de accountancy is niet direct onwil van de werkgever. In veel kantoren zitten werknemers er niet op te wachten, zeker niet bij het idee dat ze er zelf zitting in moeten nemen. Het lidmaatschap van een ondernemingsraad is maar al te vaak een aanslag op de agenda. Want ongeacht de hoeveelheid tijd die een ondernemingsraad opslokt, de leden ervan moeten gewoon hun drukke werk doen.

Bevlogenheid

Zo is Bas Wesselink, voorzitter van de ondernemingsraad van Deloitte, registeraccountant, net als Jan Buskes van Ernst & Young. Hun collega Silvia van der Werve van KPMG is IT-auditor en Albert Elzinga is senior tax manager tax bij PricewaterhouseCoopers. Ze krijgen wat tijd beschikbaar om te vergaderen en met het bestuur te praten, maar daarnaast moeten ze zorgen voor brood op de plank.

"Voor een deel van de tijd ben ik vrijgesteld voor het werk van de ondernemingsraad", zegt Van der Werve. "Hoewel de balans declarabele en niet-declarabele uren voor mij iets anders ligt dan voor andere consultants, moet ook ik aan minimale eisen voldoen. Ik moet tijd maken voor het werk van de ondernemingsraad. Voor een deel offer ik eigen tijd. Soms is het gewoon een kwestie van wat extra werken." Zitting nemen in een ondernemingsraad vraagt dan ook een zekere bevlogenheid. Leden moeten houden van bestuurswerk, hart voor de zaak hebben en vaak ook nog een vleugje idealisme ten toon spreiden. "Ik huldig de filosofie dat als het goed gaat met het bedrijf, het ook goed gaat met mij", vervolgt Van der Werve. "Ik vind het belangrijk mee te denken met de organisatie en het werknemersbelang een plek te geven. Alleen werken in de buitendienst en gericht zijn op andere bedrijven vind ik niet genoeg, ik wil ook met ons eigen bedrijf te maken hebben. Ik leer ook heel veel van het werk in de onderne- ►

Bart Wesselink (Deloitte):

'Eigenlijk zijn we een verkapte klachtencommissie.'

Albert Elzinga (PwC):

'Bij ondernemingsraden denken veel mensen aan een vakbondsmentaliteit. Ik heb een ander beeld.'

Jan Buskens (Ernst & Young):

'Stellen dat we mede het beleid bepalen, is een te grote broek aantrekken'

mingsraad. Ik zie bijvoorbeeld ook heel veel van de bestuurlijke kant van ons eigen bedrijf.”

Beperkt draagvlak

Zonder dit soort argumenten is een zetel in een ondernemingsraad slechts een last. Ondanks de riant mogelikheden voor inspraak geldt het allerminst als een erebaantje. De eigen achterban blijkt vaak ontevreden of ongeïnteresseerd. E-mailboxen puilen zelden uit van reacties. Vorig jaar wees een enquête onder het personeel van KPMG uit dat slechts een kwart van de respondenten zich door de eigen ondernemingsraad vertegenwoordigd voelde. Meer dan de helft van de respondenten was het oneens met de stelling dat men zich vertegenwoordigd voelde door de ondernemingsraad. Dat schijnbare gebrek aan draagvlak hangt samen met de mondigheid van de meeste werknemers. Accountants zijn de domste niet, en evenmin op hun mondje gevallen. “Leuk dat de ondernemingsraad er is, maar ik regel mijn eigen zaken wel, zo denken veel medewerkers”, zegt Bas Wesselink (Deloitte). “Maar als ze er zelf niet uitkomen, weten ze ons wel te vinden. Eigenlijk zijn we een verkapte klachtencommissie. Dan is er nog een groep die vindt dat wij te weinig op de barricaden staan. Maar gelukkig is er ook nog een groep die blij is dat we er zijn.”

Ongefilterde geluiden

Wat meespeelt bij de beeldvorming is dat er niet vaak spetterende resultaten naar buiten komen. Het gaat vaak over beleid op de lange termijn of details bij weinig tot de verbeelding sprekende thema's. Voor een levensloopregeling loopt niemand te hoop. “Als de raad van bestuur een regeling wil aanpassen of afschaffen, geven wij onze argumenten”, zegt Van der Werve. “Dan weten de bestuurders tenminste hoe het onderwerp wordt beleefd op de werkvloer. Men houdt er bij de besluitvorming in meer of mindere mate rekening mee. We zien dat er iets langer over een besluit wordt nagedacht. Dat is waardevol, maar niet altijd heel zichtbaar.” Veel wapens om er meer van de maken zijn er niet. Er is een adviesrecht en een instemmingsrecht, maar dat laatste is beperkt tot arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Men is afhankelijk van de speelruimte die de werkgever geeft. Die heeft soms al moeite genoeg met de ongefilterde geluiden van de werkvloer die via de ondernemingsraden binnenkomen.

Tegenspraak

“De ene bestuurder kan daar beter mee omgaan dan de andere”, zegt Wesselink.

Nieuwe wetgeving

De Wet op de ondernemingsraad (WOR) verplicht bedrijven met minstens vijftig werknemers om een ondernemingsraad in te stellen. Deze raad heeft een aantal wettelijke rechten. Allereerst is er het instemmingsrecht. Dat heeft betrekking op regelingen voor zaken als pensioen, winstdeling, werktijd, vakantie, promotie, werkoverleg en opleiding. Ten tweede is er een adviesrecht. Dat slaat op zaken als zeggenschap over de onderneming, de vestigingsplaats, fusies, overnames, reorganisatie en financiering. Daarnaast zijn er nog het recht op informatie en het initiatiefrecht. En loopt het niet lekker, dan is er ook nog het recht van beroep. Een ondernemingsraad kan naar de Ondernemingskamer gaan als zij het niet eens is met door het bestuur van de onderneming genomen besluiten. Dit is het laatste jaar waarin dit zo is geregeld. In 2006 maakt de WOR plaats voor de Wet medezeggenschap werknemers (WMW). Juristen spreken over vooral een cosmetische verandering. Een belangrijk element uit de WMW is dat ondernemingsraden in onderling overleg met de werkgevers hun bevoegdheden terzijde kunnen schuiven.

“Bestuurders zijn niet altijd gewend aan tegenspraak. Maar als ondernemingsraad ben je beter in staat om ze tegen te spreken dan de gemiddelde medewerker. Dat wordt van ons ook een beetje verwacht.” Tot schermutselingen leidt het nooit. Een dreigement om het instemmingsrecht van de ondernemingsraad in stelling te brengen, gaat in dit milieu al heel ver. Met de eigen loopbaan in het achterhoofd en het beperkte draagvlak onder werknemers, hebben maar weinig ondernemingsraden in de accountancy trek in een gevecht. “Bij ondernemingsraden denken veel mensen aan een vakbondsmentaliteit”, zegt Elzinga van PricewaterhouseCoopers. “Ik heb een ander beeld. Het belang van het bedrijf

en dat van het personeel gaat dikwijls samen. Ik zie mijzelf dan ook als een bruggebouwer.”

Voelspriet

Liever stroop dan azijn, vindt ook Wesselink van Deloitte. “Wij slaan niet met de schoen op tafel. Met de kracht van argumenten en het voorbereidend werk in commissies komen wij het verst. Daar worden veel zaken voorgekoekt samen met de afdeling Human resource. Dat kan ook moeilijk anders met sommige complexe onderwerpen als een pensioenregeling.” Zo lijkt het alsof de ondernemingsraad in een accountantskantoor slechts een voelspriet is van de raad van bestuur, in plaats van een medezeggenschapsorgaan. “Tot op zekere hoogte zijn wij inderdaad een *management tool*”, erkent Wesselink.

Zijn er dan geen successen te vieren, afgezien van nieuwe pensioenstelsels en arbeidsvoorwaardenregelingen? Toch wel. Van der Werve van KPMG verwijst naar het beoordelingsproces. “Die werd niet helemaal uitgevoerd zoals het zou moeten en liep daardoor niet lekker. Dat gaf veel onrust en ontevredenheid bij het personeel. We hebben signalen daarover doorgegeven. Daar is iets mee gedaan waardoor het nu beter gaat.”

Grote broek

De vraag naar zingeving klinkt ook binnen de ondernemingsraden wel eens. Maar de suggestie van nuttelosheid wordt met kracht verworpen. De ondernemingsraad, zo is het gevoel, houdt het accountantskantoor op het rechte pad. “Stellen dat we mede het beleid bepalen, is een te grote broek aantrekken”, zegt Buskes van Ernst & Young. “Maar een plaats in de marge is te weinig eer. Wij zijn toch de mensen van de werkvloer, wij voorkomen dat er vervelende dingen gebeuren.” ■

VERA-cursusinfo

VERA-seminar

Accountantsoordelen bij service-organisaties (SAS70)

Code:	VIA 44
Datum:	donderdag 15 september 2005
Tijden:	15.00-20.00 uur
Locatie:	Mercure aan de Amstel te Amsterdam
Prijs NIVRA-leden:	€ 395 exclusief BTW
Prijs niet-NIVRA-leden:	€ 495 exclusief BTW
PE-punten:	4

U kunt zich voor dit seminar aanmelden via de inschrijfkarten in het Seminar- en Cursusaanbod VERA of elektronisch via www.nivra.nl/vera.