



Aanbevelingen aan de medezeggenschap bij een fusie of overname

Organisatorische aanbevelingen

- Richt direct na de bekendmaking van de voorgenomen fusie als betrokken OR-en een gezamenlijk overlegorgaan in (een Fusiecommissie of Stuurgroep).
- Spreek samen af, zonder inmenging van de bestuurder, dat de ‘zetelverdeling’ (en of stemverhouding) in de Fusiecommissie op basis van pariteit (50/50) wordt uitgevoerd. *(Er vindt geen overdracht van bevoegdheden door OR-en plaats!).*
- Organiseer het zo – bijvoorbeeld met de instelling van AdviesWerkGroepen en samenvoeging van het secretariaat - dat de advisering gezamenlijk tot stand komt vanaf de eerste adviesaanvraag. *(Zie ook bij: Juridische aanbevelingen inz. Mandaat).*
- Betrek van intern en extern mensen die ervaring hebben met het beoordelen van fusies en overnames. Voeg hen (tijdelijk) toe of stel een extra commissie in.
- Richt kort na het definitieve besluit van de zeggenschap om te fuseren een tijdelijke OR-structuur in (de tCOR), die met de nieuwe bestuurder overeenkomt om alle rechten en bevoegdheden uit te oefenen cf. de WOR. Vastlegging bij ondertekent convenant door beide OR-en en de nieuwe bestuurder.
- Leg bij convenant vast dat de zetelverdeling in de tCOR is op basis van pariteit.

Aanbevelingen betreffende de Advisering

- Splits de advisering over de reden van de fusie (*WOR 25.1-4*) en de manier waarop die uitgevoerd wordt (*WOR 25.5/6*). Maak dit onderscheid zichtbaar in het advies onder de met de bestuurder gemaakte afspraken.
- Communiceer separaat - en bij voorkeur voorafgaand aan de adviezen over de uitvoering - als medezeggenschap je visie over de (voorgenomen) fusie aan de medewerkers.
- Benoem als medezeggenschap welke kenmerkende onderdelen vanuit beide fuserende bedrijven bij voorkeur in het nieuwe bedrijf moeten terugkeren.
- Maak onderscheid tussen de subjectieve en objectieve cultuurelementen en zorg voor een spreiding van de subjectieve cultuurelementen bij de implementatie ervan.
- Breng kennis en kunde vanuit beide OR-en vanaf de eerste Adviesaanvraag samen en bied hen de gelegenheid geleidelijk te harmoniseren qua aanpak en stijl.



Juridische aanbevelingen

- Accepteer niet dat: ‘De overgang van de medezeggenschap wordt gekoppeld aan de juridische datum van de overgang van de zeggenschap’.
- Laat altijd een representatieve vertegenwoordiging bestaan (al of niet met mandaat), zo lang er nog sprake is van een organisatorische eenheid binnen (een deel van) het bedrijf.
- Stem als OR-en vroegtijdig af op welke manier er in de transitie-periode gewerkt en geadviseerd wordt en leg dit vast in een convenant. Laat de bestuurder bij voorkeur mee-tekenen.
- Ontkoppel de ‘organisatorische verandering van de medezeggenschap’ van ‘de toekenning van de bevoegdheden’. Het mandaat tot adviseren kan tot aan de nieuwe verkiezingen – ondanks de tijdelijke medezeggenschapsstructuur – bij de oude OR-en blijven liggen.
- Kom als het mogelijk is overeen om de bevoegdheden over te dragen vanuit de bestaande OR-en aan een tijdelijk medezeggenschapsorgaan (tCOR).
- Organiseer niet eerder verkiezingen voor een nieuwe medezeggenschap dan dat voor alle bedrijfsonderdelen en hun medewerkers helder is hoe en wanneer de personele inrichting tot uitvoering komt. Er zijn geen artikelen en richtlijnen over de ‘houdbaarheidsdatum’ van een Transitie-COR!
- Bepaal als medezeggenschap zelf hoe de tijdelijke inrichting er uit moet zien. De WOR geeft daartoe alle ruimte.

Andere aanbevelingen aan de medezeggenschap

- Maak onderscheid in de interne en externe informatievoorziening bij de bekendmaking en uitvoering van een (strategische) fusie of overname.
- Communiceer aan cliënten alleen die zaken die impact hebben op hun dienstverlening of verandering van producten, en doe dat zodra dat duidelijk is.
- Informeer medewerkers stapsgewijs over de reden en daarna over de uitvoering en inrichting van de fusie.
- Richt als OR de onderlinge beoordeling van het werk binnen de OR in. Neem jezelf en je bijdrage serieus!
- Plan geen (extra) beoordelingsmoment in naar aanleiding van een fusie of overname. Medewerkers zijn in hun reguliere functie al beland in een herplaatsingssituatie.