

Welke kant gaat het op?

Nieuwe aankopen betalen met de smartphone, gewoon doorwerken terwijl de auto zelfrijdend naar de volgende afspraak stuurt en na een online check in de ijskast het avondeten laten thuisbezorgen. Allemaal gemeengoed in 2020! Dit maakt nieuwsgierig naar medezeggenschap in dezelfde periode. Zal er veel veranderen? Of juist niet?

Door John Miltenburg en Ernst Steffen

De kans is groot dat er nog niet zo veel veranderd is in 2020, want er is weinig politiek rumoer en soms zelfs tevredenheid over resultaten. Maar het zou ook zomaar kunnen dat de politiek op een dag besluit de WOR af te schaffen. De tijd van medezeggenschap als één van de grote democratische hervormingen van de sociale democratie ligt al lang achter ons. Politieke sponsors van het ondernemingsradenwerk, we zien ze niet staan. Schrappen van de or geeft kansen en bedreigingen voor de organisatie en voor de medewerker. Organisaties schudden juridische beperkingen van zich af die nu belemmeren dat ze zich sneller en vrijer aanpassen. Maar draagvlak en doorwerking van die veranderingen kan tegelijk afvlakken zodat deze (nog) minder effectief worden. Organisaties kunnen ook de handen vol krijgen aan het regelen van de gevolgen van de veranderingen voor en met hun individuele werknemers... tenzij ze daar regelingen voor treffen, die dan weer beter werken als ze met een vertrouwensvolle counterpart zijn overeengekomen, waarmee de or weer bijna terug is. Medewerkers die het in zich hebben (goed opgeleid, jong, goed gebekt), zal het misschien lukken er beter uit te komen, maar zelfs zij zullen zonder de rugdek-

king van wettelijke bescherming en formele bevoegdheden grotere risico's lopen. Het afschaffen van de WOR hoeft ook niet tot gevolg te hebben dat medewerkers zich niet meer organiseren, voor het tegendeel is zelfs meer te zeggen.

21e eeuw

Ondernemingsraden moeten zich richting 2020 vernieuwen en verbeteren. Werken op basis van de '21st century skills' is al lang in opkomst en moet nog beter kunnen: proactief meedenken, oplossend vermogen entameren en creativiteit aan de dag leggen. Bijvoorbeeld door bij een reorganisatie overzicht te houden en op de hoofdlijnen te sturen, dus niet te verzanden in te gedetailleerde vragen over waar we net wél wat van afweten. Ook traditionele competenties blijven aandacht vragen, zoals de rug recht houden en de achterban en soms vakbonden daarin betrekken. Waar de vernieuwing en verbetering zich de komende jaren op moet toespitsen, zien wij vooral in: in plaats van handelen als eigen rechter, gaan acteren als regisseur van de participatie van de direct-betrokkenen in de organisatie.


Groeit de or anno 2020 naar een klein clubje (kern), die periodiek overlegt met de bestuurder over resultaten van de organisatie, problemen (ook vanuit de medewerker) en de richting en aanpak van veranderingen? Brengt dit kleine clubje verder diverse groepen (commissies) in beweging die in beginsel ad hoc taken (projecten) zelfstandig uitvoeren in opdracht van de or (delegatie) en die aan de or conclusies en aanbevelingen



rapporteren voor zijn nader overleg met de bestuurder?

Participatie van betrokkenen in besluiten die belangrijk voor hen zijn. Is dat niet de reden van bestaan van medezeggenschap? Vaker zijn die besluiten vooral voor een deel van de organisatie belangrijk. Laat daar dan ook de participatie gestalte krijgen en laat de or dit slechts stimuleren en controleren (borgen), vooral voor wat betreft de wijze van werken en niet zozeer de inhoud van de daaruit voortvloeiende besluiten. Soms raken besluiten de hele organisatie ongeveer evenzeer: dan pakt de or zelf uit.

Participatie is niet hetzelfde als 'je zin krijgen'. Na inbreng en zorgvuldige afweging kan nu eenmaal niet iedereen zijn zin krijgen en moet een duidelijke en verstandige beslissing met voldoende draagvlak en doorwerking afdoende zijn.

Openheid en transparantie zijn essentieel voor het slagen van participatie. Ook veel ondernemingsraden hebben daarin nog veel te verbeteren. Maar dat de directie of het MT in een achterkamertje de grote problemen van de organisatie analyseert en oplossingen verzint, is anno 2020 echt door het ijs gezakt. 

John Miltenburg en Ernst Steffen zijn verbonden aan Linxx Organisatieadvies www.linxx.org

OR informatiecongres

John Miltenburg verzorgt tijdens ons congres in de ochtend de kennissessie 'Reorganiseer mee!'

Kijk voor meer informatie op: www.orinformatie.nl/congres