



De klassieke medezeggenschap

Door Arthur Hol | mrt 3, 2015 | Blog, Nieuws, Ondernemingsraad |



Evenementen

- Landelijke VGWM Dag
12 mrt, 2015
- Na-Tafelen: De opvoeding van een sterk team
18 mrt, 2015
- De rol van de Ambtelijk Secretaris in een veranderende omgeving
02 apr, 2015

Tips

Dit is een tip!

Nieuwe rollen voor de OR - deel 1 De Klassieke Medezeggenschap

Klassiek organiseren staat onder druk in een wereld waarin alles in razend tempo verandert, waarin organisaties antwoord moeten geven op revolutionaire technologische ontwikkelingen en waarin ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid moeten nemen. Overleven in onze moderne tijd vraagt geen top-down sturing en controle maar flexibiliteit en wendbaarheid. Er is behoefte aan fundamentele veranderingen: van klassiek organiseren naar nieuw organiseren, organiseren vanuit gemeenschappelijke ambities en vertrouwen. Weg met hiërarchie en regels: de toekomst is aan nieuwe organisatievormen die worden gekenmerkt door sturing op basis van waarden en principes. Moderne organisaties bestaan uit een netwerk van zelfsturende teams. Er zijn zo weinig mogelijk managementlagen, stafafdelingen, regels en bureaucratie. De relaties zijn horizontaal en gelijkwaardig. Veranderingen vinden stapsgewijs plaats met optimale betrokkenheid van medewerkers: organisch ontwikkelen in plaats van reorganiseren.

Bij moderne, nieuwe vormen van organiseren horen ook moderne, nieuwe vormen van participatie en (mede)zeggenschap. De klassieke OR als vertegenwoordigend orgaan, met zijn vaste cyclus van OR- en overlegvergaderingen dat via het advies- en instemmingsrecht reageert op de bestuurder, is niet meer van deze tijd.

Maar hoe dan wel? Wat zijn de alternatieven? Wanneer kies je daar voor? En wanneer niet? In het boek 'Medezeggenschap in beweging' (Jan de Jonge, Arthur Hol en Bart de Lange, Vakmedianet, 2014) worden zes mogelijke rollen voor de ondernemingsraad aangegeven:

1. De klassieke rol van medezeggenschap
2. De rol van waarschuwer: waakhond
3. De rol van vernieuwer: kantelaar
4. De rol van procesregisseur
5. De rol van onderhandelaar
6. Een rol als lid van de stakeholdersraad

In een reeks van zes blogs geef ik in elke blog per rol een korte beschrijving. Daarbij ga ik in op het wanneer en hoe van hoe van elke medezeggenschapsrol. De rol van het personeel zélf is cruciaal: in mijn visie draait het bij medezeggenschap van werknemers om medewerkersparticipatie, niet om de OR als instituut.

De klassieke rol van medezeggenschapper

De OR als medezeggenschapper richt zich vooral op het beïnvloeden van besluiten van de bestuurder. De rollen zijn helder: een baas die de baas is en duidelijke besluitvormingslijnen. Medezeggenschap volgt zeggenschap.

Wanneer en hoe?

Deze rol past vooral bij klassieke organisaties die in een relatief stabiele situatie functioneren. In grote lijn is iedereen tevreden. "Mooie verhalen allemaal over nieuwe vormen van organiseren en medezeggenschap, maar bij ons gaat het prima zo." De verhouding met de bestuurder is goed en de OR vervult een kritisch meedenkende rol. Rechten en plichten geven houvast; het is duidelijk wie waar over gaat. De WOR geldt als leidraad maar de OR kijkt vooral naar de bedoeling van de wetgever. Je kunt kiezen voor een klassieke rol omdat het nu best goed gaat, maar ook 'omdat het nu eenmaal niet anders kan'. Je zou zelf wel een andere rol willen, maar bij dit bestuur of bij deze organisatie werkt dat niet. Je kunt als OR ook een klassieke rol innemen op momenten dat het nodig is. Als er een flinke, onontkoombare reorganisatie of sanering aan zit te komen bijvoorbeeld. Dan is het belangrijk om te zorgen dat er een orgaan is dat bewaakt dat alles netjes en zorgvuldig verloopt.

Binnen de klassieke rol zie je een aantal varianten. In de eerste plaats kan de OR deze meer of minder proactief invullen. Een reactieve OR laat het initiatief bij de bestuurder, en beoordeelt panklare advies- en instemmingsaanvragen. Een proactieve OR trekt veel meer samen op met de bestuurder. De OR is dan in de gehele voorfase – van gedachtevorming tot aan het moment waarop de bestuurder voorgenomen besluiten voor advies of instemming voorlegt – actief betrokken. De onderwerpen kunnen breder zijn dan in de WOR genoemd. Een tweede variant is om meer medewerkers dan de gekozen OR-leden bij de medezeggenschap te betrekken. De bekendste vormen zijn de Kern OR, de Project OR en de Netwerk OR. Zij tellen minder leden dan volgens de WOR is toegestaan. Om de OR is een 'medezeggenschapscirkel': medewerkers die betrokken worden bij (tijdelijke) voorbereidingscommissies, werkgroepen, themagroepen of projectgroepen. De OR voert de regie over de medezeggenschap en stelt de (tijdelijke) groepen samen. De formele medezeggenschap blijft bij de OR. Deze varianten staan bekend onder de term 'participatieve medezeggenschap'.

Wat vind je van deze rol, wat spreekt je er in aan, wat mis je?



Opgeleid als jurist en arbeids- en organisatiepsycholoog, daarna bij Shell Nederland gewerkt als directiesecretaris arbeidsverhoudingen, bij KLM als HR-manager buitenland en bij KMPG als organisatieadviseur. Adviseur en programmadirecteur bij Governance University en directeur HRM College. In mijn arbeids- en ondernemingsrechtelijke advies- en procespraktijk ben ik ook werkzaam als partner/advocaat bij De Koning Vergouwen advocaten in Amsterdam. Mijn specialisaties liggen op het terrein van Verantwoord Reorganiseren en Goed Werkgeverschap.

Deel dit bericht:



Informatie

MZ-ondersteuning werkt graag samen met u aan de verdere professionalisering van uw medezeggenschap.

Hoe kunnen wij je helpen?

- Ik zoek een professional
- Ik heb hulp nodig

Recente blogs

- De klassieke medezeggenschapper
- Vacature ambtelijk secretaris OR
- Netwerken werkt echt!

Neem contact op

Groenezoom 24
2811 VJ Reeuwijk

info@mzondersteuning.nl
+31 (0)6 11 76 46 00