

Datum: februari 2020

De BVMZ heeft in oktober 2019 haar jaarlijkse Expert Meeting georganiseerd. Deze keer ging het over:

‘De bedoeling van Medezeggenschap’

Een goed bezochte bijeenkomst met inspirerende sprekers en een goede dialoog aan de tafels met de experts.

Wat leverde deze bijeenkomst op?

- ✚ Vanuit *de bedoeling* van Medezeggenschap inhoud geven en bijdragen aan de bedoeling van de organisatie, is een inspirerende gedachte. Want vragen om en wachten op advies- en instemmingaanvragen is langzamerhand een patroon geworden, waarin we met de bestuurder vastgelopen zijn.
- ✚ De invloed op de besluitvorming is zeer beperkt en onze overlegrelatie ‘zakelijk harmonisch’. We nemen genoeg met te weinig zonder elkaar daar echt op aan te spreken.
- ✚ Denkend vanuit de bedoeling gaat de mens boven het systeem en daar zouden we met elkaar weer voor moeten gaan! Elkaar weer in de ogen kijken en rechtstreeks aanspreken op verantwoordelijkheid en eigenaarschap.
- ✚ Regels als steunstructuur voor de bedoeling zijn belangrijk en de WOR is daar een goed voorbeeld van. De WOR is toch een soort nullijn van medezeggenschap. Het is de uitdaging om regels en wetten te begrijpen vanuit dat wat ze willen bewerkstelligen. Want dan ben je in staat om de wet ruimer te interpreteren/ op te rekken. Zodat die wet helpt om de bedoeling weer voorop te zetten. De bedoeling van medezeggenschap is dat medewerkers werkelijk invloed hebben op de besluitvorming in hun organisatie. De WOR biedt hiertoe alle mogelijkheden en is voor de bedoeling een steun in de rug.
- ✚ Steeds meer bedrijven zetten aandeelhouderswaarde niet meer bovenaan. Klantwaarde en het behouden van betrokken en vakkundige medewerkers komen vaker bovenaan te staan.
- ✚ Niet uit filantropie maar vanuit de overtuiging dat werken vanuit de bedoeling, verantwoordelijkheid en eigenaarschap zorgt voor tevreden klanten, organische groei en gezonde winstgevendheid.
- ✚ Wanneer de “bedoeling” van de organisatie niet in de eerste plaats gericht is op winst en aandeelhouderswaarde, maar ook op het leveren van (meer)waarde voor medewerkers en samenleving dan ontstaat veel ruimte voor medezeggenschap vanuit de bedoeling.

Mooie vertrekpunten om met de Medezeggenschap en de Zeggenschap te bespreken En dan blijven er nog veel vragen over ... hieronder volgt een bloemlezing.

1. De “bedoeling” van het bedrijf, de organisatie, het concern: vooral gericht op economische doelstellingen als winst en aandeelhouderswinst. Steeds meer zien we elementen die ook gericht zijn op het leveren van (meer)waarde voor medewerkers en samenleving. Dit heeft veel invloed op de ruimte voor Medezeggenschap vanuit de bedoeling.

Of niet?

HOE KAN “DE BEDOELING VAN” HET BEDRIJF / ORGANISATIE EEN MEERWAARDE LEVEREN VOOR MEDEWERKERS EN SAMENLEVING?

2. Is Medezeggenschap afhankelijk van de goodwill van bestuurders, aandeelhouders, commissarissen en RVT’s? Of kan de OR vanuit eigen verantwoordelijkheid en kracht een bijdrage leveren aan de bedoeling van de organisatie en van Medezeggenschap: *medewerkers kunnen besluiten en keuzes in het bedrijf beïnvloeden, als bijdrage aan een evenwichtige besluitvorming en belangenafweging?*

HOE KAN DE OR VANUIT EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID EN KRACHT EEN BIJDRAGE LEVEREN AAN DE BEDOELING VAN DE ORGANISATIE?

3. En wie zijn “wij” dan als we het over Medezeggenschap hebben? Representeren de zittende medezeggenschappers voldoende de diversiteit aan belangen, zorgen en dromen van alle medewerkers? Medezeggenschap vergrijst en lijkt nog steeds overwegend “wit”. Vaker geen, danwel echte verkiezingen.

HOE KAN DE DIVERSITEIT AAN BELANGEN, ZORGEN EN DROMEN VAN ALLE MEDEWERKERS GOED WORDEN VERTEGENWOORDIGD? DE OR ALS RAAD VAN MEDEWERKERS?

4. Door vanuit eigenaarschap na te denken over Medezeggenschap word je uitgedaagd om als OR na te denken wanneer en voor wie je als OR belangen behartigt. Organisatievraagstukken pak je als OR op, want daar heeft iedereen belang bij. Locatiegebonden problemen faciliteer je als OR, maar laat je bij de betrokken medewerkers. Want wanneer zij een passende oplossing bedenken voor hun probleem, zal het draagvlak en de bereidheid om mee te werken aan die oplossing groot zijn. Een OR die problemen adequaat weet te adresseren vergroot zijn eigen draagvlak en diversiteit.

WAT HEEFT DE OR NODIG EN WAT HEEFT DE ACHTERBAN NODIG, OM VRAAGSTUKKEN LOS TE LATEN OF JUIST OP TE PAKKEN?

5. De sociale ongelijkheid neemt toe en mensen herkennen zich vaak niet meer in de politiek. Ook in de Medezeggenschap is dat voelbaar. De oproep om bij te dragen aan besluiten gericht op duurzaamheid voor bedrijf, mensen en de aarde, lijkt voor velen een brug te ver.

Het gesprek over de bedoeling tussen OR, bestuurder, management RvC/RvT is bij uitstek geschikt om maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie, duurzaamheid aan de orde te stellen. Medewerkers laten zich aanspreken en voelen zich betrokken bij bedrijven die deze thema's nadrukkelijk benoemen en daarop handelen. Wanneer 50% van de jongeren zich zorgen maakt over het klimaat, weet je dat je als organisatie aantrekkelijk bent wanneer je op die thema's profileert. Dat geldt ook voor de OR. Hoe kan Medezeggenschap een bijdrage leveren de groeiende kloof in de samenleving te dichten en de afnemende legitimiteit van democratische instellingen te stoppen? Is dat een "rol" voor de Medezeggenschap op bedrijfsniveau?

KAN MEDEZEGGENSCHAP EEN ROL SPELEN BIJ DE DUURZAAMHEID VAN HET BEDRIJF? EN SPEELT DE OR OOK EEN ROL BIJ DE MVO (MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE ONDERNEMINGSRAAD) ?

6. De verdere flexibilisering van de arbeid gaat door. Met allerlei constructies komt de werknemer steeds verder af te staan van de echte opdrachtgever en werkgever. Daarmee is de invloed van Medezeggenschap op de condities en arbeidsvoorwaarden van mensen slechts van toepassing voor een steeds kleinere groep en/of met minder echte impact. Gelukkig zijn er lichtende voorbeelden als de cao voor de architectenbureaus.

HOE KUNNEN DE CONDITIES EN ARBEIDSVOORWAARDEN WORDEN BEWAAKT IN HET KADER VAN FLEXIBILISERING VAN ARBEIDSKRACHTEN? WELKE ELEMENTEN VAN DE COMMISSIE BORSTLAP PAKKEN WE NU AL OP?

7. Wat leren we van de acties en ontwikkelingen in het onderwijs en bij de zorg? Het gevoel van onvoldoende waardering en een te grote werkdruk speelt een hele grote rol. Waarbij de analyse niet eenvoudig is en risico van symptoombestrijding op de loer ligt.

KAN DE MEDEZEGGENSCHAP EEN BIJDRAGE LEVEREN AAN DIE ANALYSE EN DE JUISTE VRAGEN STELLEN, C.Q. MET ANTWOORDEN KOMEN?

Tot de volgende Expert Meeting in oktober 2020!