

Is or nog 'n zinvol orgaan?

Henk is een gewaardeerde collega van de activiteitencommissie van de OOA (Orde van Organisatiekundigen- en adviseurs). Hij mag mij graag plagen met mijn vak als or-adviseur en -trainer. De or heeft, volgens hem, zijn langste tijd wel gehad.

Door Marcel Reijnen

Henk is zelf nogal bezig met Agile en scrum en denkt dat in de organisatie van de toekomst de medewerker zich steeds meer zelf zal sturen. Een or is dan, door een grotere betrokkenheid van de medewerker bij zijn werk, niet meer nodig. Het zal geen verrassing zijn dat ik het daar niet mee eens ben.

Een ontwikkeling naar steeds meer betrokkenheid van de medewerker bij zijn werk en meer erkenning van zijn professionaliteit juich ik van harte toe. Wie denkt dat dit be-

tekent dat de or overbodig wordt, slaat volgens mij de plank volkomen mis.

Betrokkenheid van medewerkers is een groot goed. Medewerkers kunnen niet genoeg betrokken worden bij hun werk, maar betrokkenheid bij hun werk is wat anders dan betrokkenheid bij het bedrijf. Agile bijvoorbeeld geeft medewerkers hele directe verantwoordelijkheid voor de taak en de producten van hun onderdeel van het creatieproces. Dit echter wel binnen de duidelijk grenzen

Medezeggenschap houdt in: betrokken bij strategische besluitvorming

van hun taak! Ook zelfsturing zoals bij buurtzorg geeft medewerkers veel betrokkenheid bij hun directe werk.

Recentelijk heb ik een directeur mogen adviseren die een or zou moeten inrichten, vanwege ISO-certificering. Eigenlijk wilde hij vooral weten hoe hij er onderuit kon komen. De medewerkers waren allemaal zeer betrokken bij hun werk en hadden daarover veel zeggenschap. Zijn deur stond overigens ook altijd open.

Betrokkenheid bij je werk is volgens mij echter geen medezeggenschap. Medezeggenschap gaat om betrokkenheid bij de besluitvorming in het bedrijf en dus over de toekomst van de organisatie. Daarover heb je het niet als je met de werk bezig bent. Hoe betrokken je daarbij ook bent. Sterker nog hoe meer betrokken bij je eigen werk hoe lastiger het is een meer abstracte en overkoepelende visie op het hele bedrijf te ontwikkelen. Dat zie ik bij veel van bij mijn klanten. Ze zijn teveel geneigd alleen naar de consequenties van besluiten voor hun eigen werk te kijken. Ze verliezen daarmee de vergezichten uit het oog die nodig zijn om die weg te kiezen, die zorgt dat er morgen ook nog (zinvol) werk is.

De taak van medezeggenschap is en blijft een balans creëren in de besluitvorming tussen de belangen van de verschillende betrokken partijen. Die taak wordt steeds belangrijker naarmate medewerkers steeds meer gefocust worden op de directe bijdragen die zij kunnen leveren aan het bedrijf. Doordat de vakbonden ook steeds meer terrein verliezen is er niemand die de belangen van de medewerkers op een hoger niveau vertegenwoordigt. De enige partij die dat zou kunnen is de or. Deze moet zich dan wel ontwikkelen tot een strategisch overlegpartner en niet slechts tevreden zijn met goede HR-regelingen en arbeidsomstandigheden. Ook belangrijk, maar dan wel binnen een strategisch kader. 

Marcel Reijnen is senior trainer/adviseur bij DE PIJL medezeggenschap
reageren@depjil-mz.nl



De or is vaak nog de enige partij die belangen op strategisch niveau kan behartigen