

Spelregels of inhoud?

Nieuw! Nu nog beter!

De medezeggenschap moet nieuw! En nieuw is, zoals wij allen weten, altijd beter. De WOR is verouderd en de achterban niet betrokken. De WOR wordt zelfs al hier en daar ten grave gedragen en de achterban mag, via apps, overal over meepraten.

Door Marcel Reijnen



Voordat we de WOR met z'n allen verscheuren, ...

Dat medezeggenschap vaak niet goed functioneert is waar. Ik krijg soms de indruk dat de discussies meer om de spelregels gaan dan om de inhoud. Alsof je een voetbalwedstrijd probeert te winnen door de spelregels in de strijd te werpen. De spelregels (WOR) maar verwerpen lijkt mij niet de oplossing. Het betrekken van de achterban kan vaak ook beter, maar medezeggenschap is wat anders dan slaafs de achterbanpeilingen volgen. Ik krijg de indruk dat bij de Hema de medezeggenschap alleen nog wordt gebruikt ter verbetering van het werkproces (Vermaak e.a. 2014). Dat vind ik

óók belangrijk (zie mijn eerdere columns). De medezeggenschap moet alleen niet zó ingericht worden dat van gezond tegenwicht tegen het management weinig meer verwacht kan worden.

Voordat we het kind met het badwater weggoien, wil ik jullie een aantal randvoorwaarden voorhouden, waaraan goede medezeggenschap moet voldoen.

Ten eerste zijn **duidelijke regels** nodig in de omgang tussen medezeggenschap en bedrijfsbestuur. De essentie van de medezeggenschap van werknemers blijft het meewegen van de belangen van de medewerkers als een belanghebbende bij de besluitvorming in het bedrijf. Bij die besluitvorming gaat het om de inhoud en niet om de regels van het spel. Zonder regels is er geen spel, maar een jungle waarin het recht van de sterkste geldt. Als er iets vernieuwd moet

worden is dat het gesprek tussen bestuurder en or. Dat moet meer over de inhoud gaan en minder over de procedures. Je kunt ook andere regels stellen met elkaar, maar zorg dat ze **stevig verankerd** zijn, doordat je bijvoorbeeld op arbitrage terug kunt vallen. In de WOR is daar de rechter voor.

Medezeggenschap is ook wat anders dan de mening van de achterban verwoorden. Alle medewerkers hebben persoonlijke belangen die vaak onderling strijdig zijn. Bij een organisatie bijvoorbeeld gaat het om de belangen van de blijvers en de vertrekkers. Om als belangenbehartiger van het personeel op te kunnen treden zullen die belangen dus op een of andere manier verenigd moeten worden. De medewerkers moeten **onafhankelijk en collectief** een **eigen kijk** ontwikkelen op de keuzes waar het bedrijf voor staat om daarop eigen keuzes en oplossingen los te laten. Dat kan nooit met alle medewerkers gedaan worden. Er zal een vorm van vertegenwoordiging moeten zijn die de verschillende belangen afweegt en vervolgens adviseert.

Wederzijdse afhankelijkheid tussen de overlegpartners is de vierde belangrijke randvoorwaarde voor goede medezeggenschap. Overlegpartners moeten met elkaar tot overeenstemming moeten komen. Als het management toch zijn gang kan gaan, waarom zouden ze dan met andere belangenbehartigers overleggen? Voorgaande voorwaarden zijn in de WOR uitstekend verankerd. Bovendien geeft zij veel ruimte om de medezeggenschap op eigen wijze in te vullen. Een nieuwe vorm bedenken en invoeren, buiten de WOR om, die aan bovenstaande voorwaarden voldoet kost veel energie, waarvan ik me afvraag of die niet beter besteed kan worden aan de ontwikkeling van de OR tot een volwaardig belangenbehartiger en organisatieadviseur en aan de praktische uitvoering van de medezeggenschap.

Ik hoor graag jullie commentaar op: reageren@depjil-mz.nl



Marcel Reijnen is senior trainer/adviseur bij DE PIJL medezeggenschap

Literatuur

Vermaak, B., *Tussen droom en werkelijkheid. Verschillende rollen van de ondernemingsraden in de 21e eeuw*. 2015, Maklu, 9789046607404