

Or en sociale innovatie

Behouden of innoveren, dat is de vraag

Het is hard nodig dat de or de belangen van de medewerkers beschermt bij allerlei veranderingen in de organisatie. Dat leidt er wel toe dat de or als een behoudende kracht in een onderneming wordt gezien.

Door Marcel Reijnen

Een verandering van de bestaande situatie wordt door de meeste mensen als een verlies ervaren, zo ook door de or¹. Veel bestuurders laten de or ook weinig ruimte om anders dan defensief te reageren, omdat zij hem te laat betrekken en voor vol-dongen feiten plaatst. Beiden voeren vaak een strijd over het grootste stuk van de taart. Gaat dat naar het management en de aandeelhouders of naar de werknemers? Dit gedrag werkt behoudzucht in de hand. Houden wat je hebt en niet kijken wat er anders en beter kan.

Oplossing

De oplossing hiervoor is: Vergroot de taart! Realiseer wensen op andere belangen dan puur financiële, zoals rechtvaardigheid, waardering en professionele verantwoordelijkheid. Werk vanuit die belangen aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie. Voor iedereen is dat belangrijk. Als er meer te verdelen valt, is het makkelijker delen. Zowel werknemer als werkgever zijn ook gebaat bij rechtvaardigheid, succes en waardering. Organisaties waar op deze punten niets te verbeteren valt, moeten nog

uitgevonden worden. Ik ken ze in ieder geval niet. Dat directie en or iets heel anders onder deze begrippen kunnen verstaan, maakt het gesprek hierover interessant. Bedrijven die aan deze waarden willen werken, doen aan sociale innovatie.

Sociale innovatie

Sociale innovatie gaat niet over het beschermen van het bestaande, maar over dromen en denken over het betere en het creëren van winst voor iedereen. Dit vergt creatief denken en lef. Dat laatste omdat nieuwe ideeën altijd weerstand oproepen. Niet alleen bij het management, maar ook bij de achterban van de or. Toch bieden nieuwe ideeën de oplossing. Verschillende bedrijven zijn daar al in voorgegaan. Ricardo Semler² heeft bijvoorbeeld het bedrijf Semco omgebouwd tot een succesvol zakenimperium, door zelf zo min mogelijk te doen, maar de onderneming zoveel mogelijk zelfsturend te maken. Dichter bij huis is bijvoorbeeld Buurtzorg ontstaan. Enkele ontevreden wijkverpleegkundigen startten een eigen thuiszorgorganisatie, vanuit het idee dat organisaties gebouwd moeten zijn op bete-




Strijd om het grootste stuk taart werkt behoudzucht in de hand

kennisvolle relaties en dat het doel van de organisatie voorop moet staan, niet winst of regelgeving. In deze nieuwe organisatie draait het om de professionaliteit van de medewerker en de wensen van de cliënt.

Or-innovatie

Bij succesvolle sociale innovatie zal de or ook zijn eigen rol moeten innoveren. Een heel andere organisatievorm vergt ook een andere medezeggenschapsvorm. Tot die tijd biedt de huidige vorm nog voldoende mogelijkheden. Gooi dus niet te snel het kind met het badwater weg door fanatiek aan nieuwe medezeggenschap te werken zonder dat de organisatie in de gewenste richting innoveert.

Ga ervoor

Een kenmerk van goede technische innovatie is dat het oudere technologie verdringt en de markt ervoor vernietigt. Kijk naar de cd die de lp van de markt heeft gedrukt en naar de streaming media die nu weer de cd van de markt drukken. Op dezelfde manier kan door goede sociale innovatie de middel-eeuwse, hiërarchische organisatie worden vernietigd. Dus or: Ga ervoor! 

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

Voetnoten

1. Daniël Kahneman, *Ons feilbare denken*. 2013, Business Contact, ISBN 9789047006473
2. Op 22 september 2015 was hij in Nederland en gaf hij zelf zijn visie op de invloed van technologische en sociale innovaties op de veranderende arbeidsverhoudingen tijdens de International Consultancy Conference 2015 in Noordwijk.