

‘De WOR gaat inderdaad al lang mee. Ik vind dat geen slecht teken’



Sophia Geelkerken, senior beleidsmedewerker Sociaal Economische Raad (SER)

Wees een ondernemingsraad en geen werkoverleg

‘Wanneer heeft een ondernemingsraad kwaliteit? Dat is moeilijk te meten, het is geen hogere wiskunde, het is vooral een kwestie van perceptie. Wat vinden de mensen goed en wat is functioneel voor de onderneming? Dat zijn de kernpunten. Maar er is beslist iets over te zeggen.’

TEKST: ARIANE BLOKZIJL

Aan het woord is Sophia Geelkerken. Als secretaris en senior beleidsmedewerker is ze werkzaam voor de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER.

Wat vind jij mooie voorbeelden van goede medezeggenschap?

Ondernemingsraden die vroeg worden meegenomen in het proces, daar begint het mee. ‘Dat is riskant’, hoor ik dan. Het zou ertoe leiden dat de OR wordt ingepakt. Het ligt er echter aan wat je er in de praktijk mee doet. Geïnformeerd zijn alléén – het zogenaamde mee weten – is nog geen medezeggenschap uitoefenen. Je vertegenwoordigt als OR de medewerkers, dus daar leg je je oor te luister. Je weegt de argumenten, kijkt wat goed is voor het bedrijf in het geheel en wendt je invloed aan. Voor mij is tijdig en constructief overleg tussen OR en bestuurder een belangrijk element in goede medezeggenschap.

De WOR wordt soms als ‘ouderwets’ bestempeld...
De Wet op de Ondernemingsraden gaat inderdaad al lang mee. Ik vind dat geen slecht teken. Kennelijk biedt de tekst voldoende ruimte om een zelfstandige vertegenwoordigende rol te nemen. Hoe je wilt werken als OR, hoe je het voorgenomen beleid wilt wegen en welk oordeel je eraan verbindt: er

>>

Sophia Geelkerken is van oorsprong arbeidsrechtjurist. In 2007 werd zij aangesteld als beleidsmedewerker SER; ze richtte zich daar vooral op medezeggenschap. Zo stond ze aan de wieg van de wijziging van

aantal en werkwijze bedrijfscommissies in 2010. Verder was ze betrokken bij het opstellen van het advies Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad in 2011. Sinds 2012 is zij als secretaris

verbonden aan de CBM ter bevordering van medezeggenschap en de kwaliteit daarvan in ondernemingen. In de commissie hebben naast onafhankelijke leden ook werkgevers- en werknemersleden zitting.

Onderzoek naar scholing OR's: Ondernemingsraden scholen veelal zonder visie

Scholing draagt bij aan de kwaliteit van ondernemingsraden, maar veel OR's hebben geen duidelijk beeld van de scholing die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Tweederde van de OR's

heeft geen scholings- of ontwikkelingsplan. Waar wel een plan is, is dit zelden concreet ingevuld en uitgewerkt. Dat blijkt uit een onderzoek in opdracht van de SER naar de ontwikkelingen in scholing van OR-leden.

Bron: website SER, oktober 2016

is ruimte voor eigen invulling. Waar knelt het dan precies? Ik ben daar wel benieuwd naar. Mogelijk vinden sommige mensen de Wet lastig. Ik zie de Wet als vangnet. Hij biedt een basis met een aantal rechten en plichten. In sommige organisaties is er veel betrokkenheid van de medewerkers. Dat is mooi. Maar dat maakt de rol van de OR niet minder belangrijk. Al is de grens tussen de inbreng van medewerkers en beïnvloeding door de OR soms niet gemakkelijk te bepalen.

Waarom vind je dat lastig te bepalen?

Op papier vind ik dat onderscheid in rollen niet lastig. Gezonde werknemersbetrokkenheid gaat over vakmanschap. Je praat over je werk met de collega's en deelt jouw ervaringen en meningen om de inhoud en organisatie van het werk te verbeteren. Zonder de verplichting bedrijfsbreed geïnformeerd te zijn. Daar zit je directe inbreng als medewerker. Gezond OR-werk speelt zich daar-entegen af op het niveau van de onderneming als geheel. Een ploeg gekozen werknemers discussieert met de bestuurder op basis van goede informatie en richt zich op beïnvloeding van het brede beleid. Door nuttige vragen te stellen, door te toetsen bij de achterban en door waar nodig met alternatieven te komen. Niet op basis van een individuele mening.

In de praktijk is dat onderscheid soms lastig, vooral als OR-leden zich opstellen als deelnemers van een werkoverleg. Dus als een groep mensen met particuliere meningen, niet-gedragen standpunten. Mensen die een persoonlijke bijdrage leveren aan de discussie. Daar heb je inderdaad geen OR voor nodig.

Er zijn anders heel wat kritische ondernemingsraden die zich op het bestuursniveau richten.

Jazeker. Beter nog: er zijn heel wat ondernemingsraden die constructief kritisch zijn. Ik ben daar positief over. Bestuurders willen dat vaak ook: mensen die scherp meekijken. Het draagt bij aan een afgewogen besluitvorming. Maar dan moet de ondernemingsraad wel iets toevoegen. De OR moet niet verzanden in controleren van informatie van de bestuurder en ook dingen durven geloven, je bent geen controller. Bestuurders beslissen op basis van gegevens en op basis van gevoel en dan wil je een gelijkwaardige overlegpartner die daar iets van snapt en kritisch meekijkt. Daar zijn flink wat competenties voor nodig.

Dat brengt ons op scholing. De SER heeft daar onlangs onderzoek naar laten doen.

Ja, een belangrijk onderzoek. De hoofdmoot van de scholing blijkt nog steeds te bestaan uit maatwerk-scholing. Of je nu teamleider bent, telefoniste of medewerker in de buitendienst: je moet het OR-vak allemaal leren en toepassen op de bedrijfssituatie. Uit het onderzoek volgt, dat waar sprake is van een wijziging van het aantal dagdelen scholing, vaker sprake is van een afname dan van een toename. Deze trend was al ingezet tijdens het GBIO-tijdperk. Uit de praktijk hoor ik dat de laatste jaren het trainingsritme is verminderd. Uit het onderzoek

blijkt dat er weinig planmatig wordt geschoold. De ondernemingsraad kan, bijvoorbeeld samen met een gecertificeerd trainingsinstituut, (nog) beter nadenken over de samenhang tussen de actualiteit van het bedrijf en de benodigde trainingen: 'Wat deden we, wat staat er het komend jaar te gebeuren en welke leer- en adviesbehoeftes van ons passen daarbij.' De CBM werkt aan een stappenplan voor ondernemingsraden hierbij. We doen meer hoor, zoals onderwerpen aansnijden die 'broeien': de relatie tussen flexkrachten en medezeggenschap, modernisering van de medezeggenschap, klassieke onderwerpen als 'geheimhouding', contact onderhouden met SCOOR (de instantie die de kwaliteit bewaakt van de OR-opleidingen door certificering van OR-opleidingsinstituten -red.).

Zit de ondernemingsraad in gemakkelijk vaarwater?

We hebben de tijdgeest niet mee, vind ik. Neem de individualisering. Wie anderen vertegenwoordigt, komt snel in een circus van meningen en meninkjes van individuen terecht. 'Hallo, dat zeg je nu wel in grote lijnen, maar vanuit mijn belang bezien...'. Maatschappelijk ligt op allerlei gebied de vertegenwoordigende rol onder vuur. Deskundigheid, iets meer of beter weten dan de rest - wat me soms heel gezond lijkt - heet dan 'elitair'. Kijken naar het belang van het

collectief heet dan 'ze zijn de mens uit het oog verloren'. En wanneer je goed en kritisch overlegt met de bestuurder heet dat al snel 'een achterkamertje'.

Wat doen we daartegen?

Gewoon met rechte rug doorgaan. Daarbij draagvlak en betrokkenheid van de achterban goed organiseren. Vanaf een bepaalde omvang van een onderneming ligt het voor de hand betrokkenheid van medewerkers te organiseren via een vertegenwoordigend orgaan. Dat is efficiënter, gaat sneller en maakt het eenvoudiger iedereen te betrekken. De Wet biedt daarvoor een prima kader. Bij bedrijven met ten minste vijftig medewerkers is er een werknemersvertegenwoordiging, namelijk de ondernemingsraad. En die zorgt ervoor dat medezeggenschap wordt uitgeoefend zonder dat iedereen alle beleidstukken door hoeft te ploegen, van analyses en commentaar te voorzien. Heel efficiënt en goed vind ik dat. ■

‘Iets meer of beter weten dan de rest heet plotseling elitair. Kritisch overleg heet een achterkamertje.’

Op dinsdag 28 november 2017 organiseert SBI Formaat het event 'Nieuwe vormen van Medezeggenschap', waarin u kennis kan nemen van praktijkvoorbeelden van andere vormen van medezeggenschap die vaak naast de OR bestaan. Op www.sbiformaat.nl kunt u hier meer over lezen.