

Vernieuwing medezeggenschap



De tien geboden

1. **Krabben als het jeukt** – Ga vernieuwen als er aanleiding is, niet vernieuwen om te vernieuwen en ga datgene vernieuwen wat 'jeukt' (geen nieuwe structuur als het misgaat in de communicatie). Verander pas als je weet wat er veranderd zou moeten worden en waarom het is zoals het is.
2. **Vertrouwen is belangrijk/een voorwaarde** – Je kunt alleen nieuwe vormen van medezeggenschap invoeren als er binnen de organisatie een open cultuur is van dialoog en vertrouwen (trustcultuur).
3. **Doe het samen** – Betrek alle stakeholders bij het traject om te komen tot vernieuwing: managers, directieleden, Raad van Toezicht, eventueel vakbonden, etc.
4. **Het goud van de werkvloer! De werknemers** – Daar draait het om, dus verander samen met de werknemers, vorm een denktank, stuurgroep, organiseer medewerkerssymposia, focusgroepen, polls. De medewerkers moeten 'ja' zeggen tegen de nieuwe medezeggenschap. Zorg dat alle stemmen worden gehoord in de nieuwe medezeggenschap.
5. **Zet geen hek om de onderneming** – Kijk ook naar andere type betrokkenen. Flexwerkers, cliënten, vrijwilligers, medewerkers van organisaties waar veel mee wordt samengewerkt.
6. **Gluren bij de burens** – Er gebeurt veel bij andere organisaties. Ga netwerken, zoek naar inspirerende voorbeelden en ook blunders en missers.
7. **Pas op voor procedures** – Maak het niet te formeel, creëer geen starre patronen en rituelen. Geef ruimte voor ontwikkeling, timmer niet alles dicht, sta ook open voor anderen.
8. **Zorg voor kaders** – Waar praten medewerkers over mee en hoe, welke informatie wordt gedeeld en hoe wordt alles gefaciliteerd? Sluit een convenant! De WOR hoeft hierbij juist niet overboord. De wet geeft voldoende ruimte voor vernieuwing en alle vormen van participatie.
9. **Borg de bedoeling van de medezeggenschap** – De bedoeling is:
 - Kwaliteit van beleid = invloed van medewerkers op beleid en besluiten
 - Verbindend = onderlinge samenhang en verbinding binnen een organisatie
 - Countervailing power = tegenspraak en het onafhankelijke kritische geluid
10. **Geloof erin en ga ervoor** – Visie voorop, visie van de top en van de huidige medezeggenschap is cruciaal en maakt het verschil tussen een slappe poging en werkelijke beweging. En begin vandaag: leg je eerstvolgende adviesaanvraag voor aan een team of nodig een manager uit voor een overleg.