

## VERNIEUWING MEDEZEGGENSCHAP

Basis & Beleid Organisatieadviseurs ondersteunt ondernemingsraden bij vernieuwing van medezeggenschap. Ons bureau heeft ruim dertig jaar ervaring met onderzoek en advies als extern deskundige voor ondernemingsraden. De medezeggenschap is in beweging: ondernemingsraden zoeken naar nieuwe, efficiëntere vormen van medezeggenschap.

### *ONTWIKKELINGEN IN MEDEZEGGENSCHAP*

*Er is veel publiciteit over vernieuwing van medezeggenschap. Dat is terecht, want er vinden mooie en verrassende ontwikkelingen plaats. Om in te spelen op veranderende organisaties en nieuwe generaties medewerkers die wel mee willen denken, maar dan anders. Maar soms lijkt het wel 'vernieuwing om de vernieuwing' en wordt aan een aantal elementaire uitgangspunten voorbij gegaan.*

### ONZE UITGANGSPUNTEN

- De medezeggenschap geeft stem aan de medewerkers, zowel op inhoud van de maatregelen van het management als op de gevolgen die deze hebben voor de medewerkers.
- Goede medezeggenschap helpt de bestuurder, omdat die bijdraagt aan betere besluiten en aan draagvlak voor besluitvorming.
- It takes two to tango: medezeggenschap kan zich alleen goed ontwikkelen als ondernemingsraad en management beiden overtuigd zijn van de toegevoegde waarde voor de organisatie.
- De medezeggenschap is gebaseerd op de Wet op de Ondernemingsraden.
- Medezeggenschapsorganen zijn democratische organen. De leden worden gekozen en dienen zo representatief mogelijk te zijn voor het personeelsbestand.
- Medezeggenschap volgt de zeggenschap, dient bottom-up te worden opgebouwd en zo dicht mogelijk bij de mensen te staan.
- Efficiency moet niet ten koste gaan van de effectiviteit van de medezeggenschap.

### NIEUWE MEDEZEGGENSCHAPSSTRUCTUUR

De organisatiestructuur wijzigt door fusie, overname of door de invoering van businessunits. Hier dient een passende medezeggenschapsstructuur aan gekoppeld te worden, die recht doet aan alle belanghebbenden.

### VEREENVOUDIGING VAN DE MEDEZEGGENSCHAP

In complexe, gelaagde organisaties kan de medezeggenschap vrij ingewikkeld en (ook voor medewerkers) weinig transparant zijn. Vereenvoudiging kan bijdragen aan verbetering van de zichtbaarheid en effectiviteit van de medezeggenschap.

### NETWERK OR

De ondernemingsraad ontwikkelt een actieve dialoog met interne deskundigen en met de medewerkers op de vloer, gebruik makend van intranet, social media en focusgroepen. In deze netwerkontwikkeling worden externe stakeholders niet overgeslagen.

### DIRECTE PARTICIPATIE VAN MEDEWERKERS

De ondernemingsraad richt zich, met behoud van de eigen positie, op de versterking van de directe betrokkenheid van medewerkers bij beleidsontwikkeling en organisatie-verandering. De ondernemingsraad stelt in overleg met de bestuurder uitgangspunten en randvoorwaarden vast en toetst de feitelijke medewerkersparticipatie hieraan.

### PROJECTMATIG WERKEN

Om jonge medewerkers in te schakelen en minder ballast van vergaderingen en routinewerk te hebben, wordt de (centrale) ondernemingsraad teruggebracht in omvang en met tijdelijke projectteams gewerkt.



### INTERACTIEVE MEDEZEGGENSCHAP

Organisatieveranderingen vinden steeds vaker op geleidelijke wijze plaats, terwijl de Wet op de Ondernemingsraden gebaseerd is op het idee van eenduidige beslismomenten. De uitdaging voor de OR is om in dialoog met de bestuurder een interactieve vorm van medezeggenschap te ontwikkelen, die leidt tot effectieve en efficiënte invloed van de ondernemingsraad zelf en/of die de randvoorwaarden creëert voor medewerkers op de werkvloer om zelf greep te krijgen op het veranderingsproces.

## FLEXIBILISERING VAN DE MEDEZEGGENSCHAP

Om meer te kunnen sturen op kwaliteit en representativiteit en drempelverlagend te kunnen zijn voor aarzelende maar getalenteerde OR-kandidaten stelt de OR structureel OR-zetels vacant die flexibel kunnen worden ingevuld, afhankelijk van wat er speelt.

## ONZE AANPAK

### ORIËNTATIE

- Waar wringt de schoen? Een gesprek met de ondernemingsraad over de specifieke vragen en wensen. Elke organisatie is uniek en vergt zijn eigen specifieke aanpak.
- Is er voldoende draagvlak voor verandering bij de verschillende belanghebbenden?
- Onderschrijft de bestuurder de potentiële toegevoegde waarde van medezeggenschap voor de organisatie?

### ONDERZOEK

- Probleemdefinitie.
- Formuleren criteria waaraan alternatieven moeten voldoen.
- Mogelijke oplossingen.
- Match met criteria.
- Bespreking met OR en bestuurder.
- Keuze OR.

### WERKWIJZE

- Kick-offmeeting OR.
- Gesprek met bestuurder.
- Gesprekken met, in overleg met OR te bepalen, overige sleutelpersonen in de organisatie.
- Groepsgesprekken met, in overleg met de OR, te bepalen afdelingen.
- Voortgangspresentatie aan (eventueel achtereenvolgend) OR en bestuurder.
- Nader te bepalen vervolgstappen.
- Eindpresentatie.

## ONZE ADVISEURS

Basis & Beleid adviseert inmiddels ruim 30 jaar ondernemingsraden over medezeggenschapsvraagstukken. We denken met ondernemingsraden mee over besluitvorming en beleidsbepaling en over de positie van de ondernemingsraad naar achterban, directie en vakbonden. We proberen gemeenschappelijke belangen te bevorderen, bij tegengestelde belangen kijken we vanuit werknemersbelang en organisatiebelang. Daarbij vinden we de kritische inbreng van alle betrokken partijen belangrijk om te komen tot een goed advies.



Bent u geïnteresseerd in een vrijblijvend kennismakingsgesprek waarin we uw specifieke situatie bespreken? Wij komen graag bij u langs. U kunt natuurlijk ook bellen voor meer informatie. Ons secretariaat legt naar aanleiding van uw vraag contact met een adviseur waarmee u verder in gesprek kunt.

Contact: via 030-2331272 of [info@basisenbeleid.nl](mailto:info@basisenbeleid.nl). Zie ook: [www.basisenbeleid.nl](http://www.basisenbeleid.nl)