

HET KNARST EN PIEPT IN DE MEDEZEGGENSCHAP

Niemand is er blij mee, maar niemand wil zonder

De ondernemingsraad is een bekend verschijnsel in het bedrijfsleven. Elke organisatie met 50 of meer medewerkers is wettelijk verplicht er één op na te houden. Wat doet een OR?

Ondernemingsraden hebben niet altijd een goede naam. Medewerkers ervaren die vaak als een ver-van-mijn-bed-show. Ze horen er weinig van, hebben de indruk dat de OR vooral veel vergadert en formalistisch bezig is en ze verdenken de leden ervan dat ze er voor hun eigen belang in zitten. Vooral hoger opgeleide werknemers vinden ondernemingsraden en vakbonden niet zo nodig. Zij kunnen zelf wel voor hun belangen opkomen. Aan de andere kant: als er serieuze problemen komen in de organisatie kijkt men toch naar de OR. Wat vindt die ervan? Gaat die er iets aan doen? Bijvoorbeeld wanneer de directie het personeel bruuskeert, er een grote reorganisatie komt of de organisatie flink moet inkrimpen.

Wantrouwen

Directies zijn ook niet altijd enthousiast, want de OR stelt hinderlijke vragen en spreekt nog wel eens wantrouwen uit ten aanzien van de motieven van de directie. Dat is niet prettig en het houdt de besluitvorming op. Bovendien zijn de OR-leden vaak niet zo deskundig, waardoor ze onuitvoerbare voorstellen doen en eindeloos om meer informatie blijven vragen, die niet beschikbaar is of veel te precair om met de OR te delen.

Kortom, het knarst en piept in de medezeggenschap. Niemand is er echt blij mee, maar ook niemand wil er hele-

maal van af. De ontwikkelingen bij de banken illustreren maar weer eens dat er toch enig tegenwicht aan de directie geboden moeten worden. Dat gaat echter niet vanzelf. Het kost inzet.

Voorgeschiedenis

Aan het ontstaan van de OR gaat een lange voorgeschiedenis vooraf. In de negentiende eeuw verandert de Nederlandse economie in snel tempo. Door de industriële revolutie wordt massaproductie mogelijk, maar door de mechanisatie zijn beduidend minder arbeidskrachten nodig. De industriëlen konden de werkenden dankzij de vrije marktwerking afschepen met een hongerloon. De gevolgen waren desastreus: te snelle groei van de steden, woningnood, miserabele werktijden en arbeidsomstandigheden, kinderarbeid, kindersterfte en bittere armoede. Het leek wel of enkele industriëlen de arbeiders als vee hielden. De ten hemel schreiende toestanden van de Industriële Revolutie zijn een trauma geworden en een schrikbeeld van hoe de vrije en liberale markt uit de hand kan lopen als er geen 'checks and balances' zijn.

Christelijk sociale beweging

De christelijk sociale beweging ontstond aan het eind van de negentiende eeuw als reactie op deze ontwikkelingen. Abraham Kuyper zette 'de Sociale Quaestie' op de agenda. Hij organiseerde hierover in 1891 het eerste christelijk-sociaal congres. Sindsdien worden er nog steeds geregeld christelijk-sociale congressen georganiseerd in samenwerking met Rooms Katholieke leiders. In 2016 wordt het 125-jarig jubileum gevierd. Uit deze christelijk sociale beweging kwam o.a. het CNV voort. In de tijd tussen de

“Niet direct meesturen, wel richting geven”

Willem Jongbloed, eigenaar van Interim Management bureau Imint BV, zat in de OR van (Atos) KPMG Consulting: “Ik wilde nader betrokken zijn bij het bedrijf, met name bij de verkoop van KPMG Consulting aan Atos. Daarbij diende zeer goed gelet te worden op de werknemersbelangen (onder andere overdracht van pensioen). Ik had als algemeen bestuurder aan de andere kant van de tafel gezeten en het leek mij boeiend om nu 'tegenover' de bestuurder te zitten. Het pensioen werd goed geregeld. Ook de overige arbeidsvoorwaarden bleven intact voor de oud KPMG'ers.”

“Zo kom je tot de beste oplossingen”

Gerard Sluiskes, beleidsmedewerker Ruimtelijke Ordening van de gemeente Wierden, is 4 jaar OR-lid, waarvan het laatste jaar als voorzitter. “Je behartigt de belangen van het personeel. En dan merk je dat deze ook samen kunnen vallen met het belang van de organisatie. Zo kom je vaak tot de beste oplossingen.”

Heb je iets bereikt? “Ja, op onderdelen wel, bijvoorbeeld in de transitie van de zorg, waar taken werden overgeheveld naar gemeentelijke organisaties. Een concreet voorbeeld: twee vrouwelijke zorgmedewerksters hadden aangegeven parttime te willen werken. Toch werden ze verplicht tot meer uren per week. Dit hebben we als OR terug kunnen draaien.”

Eerste en de Tweede Wereldoorlog werd de basis gelegd voor de wetgeving rond het arbeidsrecht zoals wij dat nu kennen. Dit gebeurde onder leiding van de CHU-minister Slotemaker de Bruïne. Ook de Wet op de Ondernemingsraden van 1950 vloeide daaruit voort. Sindsdien is die wet geregeld ingrijpend aangepast. Steeds kregen de ondernemingsraden meer bevoegdheden en faciliteiten.

Fabrieksarbeiders als vee

Ik maakte zojuist de vergelijking met vee, toen ik het had over de manier waarop in de negentiende eeuw met fabrieksarbeiders werd om gegaan. In dat licht is het veelzeggend dat in 2005 een boek verscheen met als titel 'Intensieve Menshouderij; Hoe kwaliteit oplost in rationaliteit' van Jaap Peters en Judith Pouw. Zij beschrijven hoe in deze tijd weer sprake is van een systematisch wegnemen van vrijheid van medewerkers op de werkvloer, terwijl het topmanagement zich juist steeds meer vrijheid toeëigent. Natuurlijk is dat lang niet zo erg als de toestand in de negentiende eeuw, maar ook nu weer vinden eigenaren en managers van bedrijven zichzelf kennelijk belangrijker dan hun medewerkers en hun klanten. In 2010 verscheen 'Zijn zij gek of ben ik het?' van Wim van Dinten en Imelda Schouten. Zij beschrijven de vervreemding van burgers en klanten tegenover overheid en bedrijven. Deze vervreemding ontstaat doordat het management van organisaties steeds meer gericht raakt op intern bedachte systemen en cijfers om 'in control' te zijn. Klanten worden niet meer gezien als unieke mensen van vlees en bloed, maar als datastrengen in computersystemen. Zij moeten zich aan de bedrijfssystemen aanpassen. Ook medewerkers worden gebonden aan deze interne systemen door middel van regelgeving, protocollen, checklists, rapportages en bureaucratie.

Positieve rol

Hier tegenover kunnen ondernemingsraden een positieve rol spelen. Ze zijn er om de macht te breidelen en om goede oplossingen aan te dragen. Ondernemingsraden bestaan voor het grootste deel uit uitvoerende medewerkers. Die staan dagelijks in contact met burgers, klanten en cliënten. Dat zijn dus de mensen waar de organisaties uiteindelijk afhankelijk van zijn. Deze uitvoerende medewerkers kunnen hun directie vertellen, wat er voor hun klanten toe doet. Zij kunnen dus ook vertellen welke maatregelen helpen om hun klanten diensten te bewijzen die daarbij aansluiten en welke niet. Een ondernemingsraad kan in goed gezamenlijk overleg met de directie komen tot de beste oplossingen voor de organisatie. Onlangs mocht ik de Centrale Ondernemingsraad begeleiden van een christelijke zorgorganisatie met 3.500 medewerkers. Door maatregelen van de Rijksoverheid moeten ingrijpende veranderingen doorgevoerd worden bij deze organisatie. Vanuit zijn kennis van wat er in de praktijk van het werk gebeurt en er toe doet voor de unieke cliënt, heeft deze COR nauw samengewerkt met de directie om ervoor te zorgen dat de organisatie doet wat zij moet doen: zorgen voor concrete mensen van vlees en bloed. Zo kan het werken.

Frank Dijkstra

Frank.dijkstra@maanbdbladvreil.nl

De auteur heeft een trainings- en adviesbureau.

Net als in de negentiende eeuw vinden ook nu weer eigenaren en managers van bedrijven zichzelf kennelijk belangrijker dan hun medewerkers en hun klanten.

"De wil is er wel..."

Jan Smelt is bijna 30 jaar medewerker Buitendienst van de gemeente Wierden. Hij zit ruim 20 jaar in de OR. "Je houdt de vinger aan de pols, er wordt naar ons geluisterd. De stemming van het personeel heeft zeker invloed. Werknemers van de buitendienst zijn over het algemeen niet zo open. Wij staan dicht bij het personeel en weten wat er speelt en hoe men denkt. Als iets gedragen wordt door het personeel, heeft de gemeente daar zelf ook baat bij. Ik merk dat de wil om dicht bij de mensen te staan er wel is, maar dat het vaak niet lukt. Bij ons worden bijvoorbeeld steeds meer mensen van buiten onze gemeente aangetrokken; die hebben minder binding met de mensen in het dorp. De betrokkenheid wordt dan minder."

Een ondernemingsraad wordt gekozen door het personeel en vertegenwoordigt het personeel bij de directie. De OR heeft wettelijke bevoegdheden. De directie moet bepaalde voorgenomen besluiten aan de OR voorleggen en kan de visie van de OR niet zo maar naast zich neerleggen.