

Suggesties om de or voller te krijgen

De tips zijn samengesteld door de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER.

Suggesties voor de bestuurder

- Maak medezeggenschap actief onderdeel van gesprek tussen (lijn)managers en personeel
- Maak medezeggenschap een belangrijk onderdeel van de organisatie
- Draag het belang van medezeggenschap publiekelijk uit
- Wees flexibel met (tijds)invulling van or-werk
- 'Verplicht' medewerkers om deel te nemen aan medezeggenschap (or, commissie of aan werkgroep)
- Informeer buitenlandse (lijn)managers over de Nederlandse manier van medezeggenschap
- Zorg dat ook middle-management, leidinggevenden en rvc/rvt het belang van medezeggenschap ondersteunen
- Betrek de or tijdig bij de visie en strategie van de hele onderneming
- Laat zien dat medezeggenschap er toe doet en beloon or-lidmaatschap in de vorm van een toeslag (or-werk is vaak (deels) extra werk naast/bovenop het reguliere werk)
- Voer 3-, 4- of 5-hoeksgesprekken tussen or-lid, direct leidinggevende, bestuurder en HRM om knelpunten te bespreken
- Maak duidelijk dat medezeggenschap meerwaarde heeft voor zowel de onderneming als het individu

Maak medezeggenschap actief onderdeel van gesprek tussen (lijn)managers en personeel

Het is van belang dat de (lijn)managers positief staan tegenover medezeggenschap en in de dagelijkse praktijk (deelname aan) medezeggenschap ondersteunen en faciliteren.

Maak medezeggenschap een belangrijk onderdeel van de organisatie

Een goede invulling van de medezeggenschap kan een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling en continuïteit van de organisatie. Zo kan overleg - niet alleen in geval van ingrijpende veranderingen in de organisatie of bedrijfsvoering, maar ook bijvoorbeeld in geval van (sociale) innovatie - betrokkenheid en draagvlak opleveren van medewerkers. Dat verlaagt het risico bij ingewikkelde implementatietrajecten. En het verhoogt de kans om veranderingsprocessen op tijd af te ronden.

Draag het belang van medezeggenschap publiekelijk uit

Een bestuurder kan bijdragen aan het belang van medezeggenschap indien hij in woord en daad laat zien dat hij waarde hecht aan kwalitatief goede medezeggenschap van medewerkers en het orgaan dat hen vertegenwoordigt, de or.

Wees flexibel met (tijds)invulling van or-werk

Spreek als bestuurder met de or-leden af hoeveel tijd zij (gemiddeld) aan or-werk mogen besteden, maar laat de invulling van die tijd en hoe de or-leden de beschikbare tijd inzetten, aan de or-leden zelf over.

'Verplicht' medewerkers om deel te nemen aan medezeggenschap (or, commissie of aan werkgroep)

Participeren aan medezeggenschap is niet iets vrijblijvends. Iedere werknemer zou moeten participeren in de organisatie en zo bijdragen aan het goed functioneren van de organisatie.

Informeer buitenlandse (lijn)managers over de Nederlandse manier van medezeggenschap

Laat buitenlandse (lijn)managers trainen op het gebied van Nederlandse medezeggenschap (wetgeving, praktijk en (overleg)cultuur).

Zorg dat ook middle-management, leidinggevenden en rvc/rvt het belang van medezeggenschap ondersteunen

De hele organisatie kan bijdragen aan het belang van medezeggenschap als zij in woord en daad laat zien dat zij waarde hecht aan kwalitatief goede medezeggenschap van medewerkers en het orgaan dat hen vertegenwoordigt, de or.

Betrek de or tijdig bij de visie en strategie van de hele onderneming

Het 'algemene gang van zaken overleg' (artikel 24 lid 1 WOR) is hiervoor bij uitstek geschikt. In de overlegvergadering wordt ten minste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. De ondernemer doet in dit kader mededeling over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 25 en 27 WOR. Daarbij worden afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de or in de besluitvorming wordt betrokken. De bedoeling van deze aparte overlegvergadering is dat de or beter en ook vooral tijdig betrokken wordt bij het strategische beleid van de onderneming.

Laat zien dat medezeggenschap er toe doet en beloon or-lidmaatschap in de vorm van een toeslag (or-werk is vaak (deels) extra werk naast/bovenop het reguliere werk)

Or-werk is ook 'gewoon' werk. En vaak is het or-werk 'extra werk', dat bovenop/naast het reguliere gedaan wordt. Daarom zouden medezeggenschapsactiviteiten bijvoorbeeld beloond kunnen worden met een toeslag of meegewogen kunnen worden bij het functioneren en het beoordelen van de medewerker.

Voer 3-, 4- of 5-hoeksgesprekken tussen or-lid, direct leidinggevende, bestuurder en HRM om knelpunten te bespreken

Bespreek in '3-, 4- of 5- hoeksgesprekken' knelpunten, aanpak e.d. tussen een or-lid, medewerker(s) / leidinggevende(n) en bestuurder en/of een medewerker van de afdeling Human Resource Management (HRM). Op die manier zijn 'de lijnen kort'. Betrokkenen en/of belanghebbenden kunnen tegelijkertijd naar elkaar luisteren en met elkaar vanuit verschillende invalshoeken een knelpunt, een probleem, mogelijke oplossingen en vervolgstapjes bespreken. Dat kan over en weer zorgen voor begrip, betrokkenheid, commitment, motivatie en snelheid.

Maak duidelijk dat medezeggenschap meerwaarde heeft voor zowel de onderneming als het individu

Diverse onderzoeken tonen aan dat ondernemingsraden bijdragen aan organisatieresultaten.

Behalve dat medezeggenschap directe meerwaarde heeft voor de organisatie zelf, heeft (meedoen met) medezeggenschap ook meerwaarde voor de individuele medewerker die or-lid is. Werken voor de or vraagt bepaalde kwaliteiten. or-leden zijn lid van een team dat in zijn totaliteit moet beschikken over competenties als omgevingsbewustzijn, analyserend vermogen, oordeelsvorming, besluitvaardigheid, overtuigingskracht, durf, vermogen tot samenwerken en resultaatgerichtheid. Allemaal kwaliteiten die ook in het dagelijks functioneren van het or-lid en voor de werkgever/onderneming van grote waarde zijn.

Door het inbrengen van werkvloerkennis door de or, kennis waarover een directie vaak niet beschikt, kan die kennis en informatie leiden tot besluiten die beter zijn voor het bedrijf. Een actieve or met voldoende gevoel voor het overlegspel heeft de mogelijkheden in zich om ook in economische zin iets bij te dragen aan het bedrijf. De betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie zelf en de besluitvorming in de organisatie vergroten verder het draagvlak voor genomen besluiten.