

Commissie Bevordering Medezeggenschap

## **OR-platformen bijeenkomst op 26 januari 2016** **Kort verslag en terugkoppeling op vragen**

---

Op 26 januari 2016 kwamen bestuursleden en leden van verschillende OR-platforms bij de SER bijeen. De bijeenkomst was georganiseerd door de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap en de Stichting Multi Nationale Ondernemingsraden Overleg (MNO). Tijdens de bijeenkomst is vooral gesproken over de vraag hoe zo'n platform voor OR'en zich kan organiseren en positioneren. Bedoeling van de bijeenkomst was elkaar beter te leren kennen, kennis op te doen en ervaringen uit te wisselen. De sfeer van de bijeenkomst was informeel en positief.

Via speeddates van één minuut in verschillende rondes hebben de bijna 50 aanwezigen die samen 18 verschillende platforms vertegenwoordigden, met elkaar kennis gemaakt aan de hand van de volgende vragen:

1. Wie ben je en wat is je functie in het platform?
2. Namens welk platform ben je hier?
3. Hoeveel ondernemingsraden zijn er bij het platform aangesloten?
4. Hoe onderhouden jullie als platform contact met jullie deelnemers?

Sophia Geelkerken van de SER heeft de presentatie *Schets van het medezeggenschapsveld* gegeven.

Carmen de Jonge van Wissenraet van Spaendonck heeft de presentatie *Impact van medezeggenschap, de slagkracht van een platform* gehouden.

In vervolg daarop hebben de deelnemers in groepen de volgende vijf vragen besproken. Hieronder treft u een terugkoppeling per vraag.

### **Vraag 1:**

*Hebben we binnen ons platform een gemeenschappelijke visie op belangrijke medezeggenschapsonderwerpen? **Hoe** vormen we die?*

Het lukt de verschillende afgevaardigden binnen een platform redelijk om gezamenlijk op één lijn te komen en een mening of opinie te formuleren. Maar als de afgevaardigden uit de verschillende ondernemingsraden terug gaan naar hun eigen ondernemingsraden begint de discussie opnieuw (en ontstaat mandaat discussie). Het hangt dan sterk af van het niveau (kwaliteit) van de OR, de onderlinge verhoudingen (sfeer) of de platform opvatting wordt onderschreven. Mocht dat het geval zijn, dan is het volgende de vraag of de bestuurder deze onderschijft. Ook zijn positie, de verhouding tussen OR en bestuurder, en zijn kwaliteiten spelen een rol in de acceptatie.

Een platform gaf aan dat het gemakkelijker gaat om binnen het platform op één lijn te komen, als het onderwerp/situatie duidelijk en erg herkenbaar is voor de onderliggende ondernemingsraden en het daar op gelijke wijze speelt. In deze gevallen wordt de lijn

die in het platform is gekozen, ook makkelijker in de onderliggende ondernemingsraden geaccepteerd.

Aangegeven werd dat een gezamenlijke opvatting binnen het platform in elk geval een steuntje in de rug kan zijn voor de onderliggende ondernemingsraden in het overleg met hun bestuurders. Je kunt daarnaar verwijzen (je staat niet alleen).

### **Vraag 2:**

*Wie wil je zijn als Platform? Intern of extern gericht? Wil je tangoën of blaffen? En lukt dat?*

Na het delen van wat ervaringen werd geconstateerd dat het platform er is om de individuele ondernemingsraden te helpen. Het platform helpt ondernemingsraden door, op inhoud en op het sturen van het proces, ervaringen te delen. Het platform is hierdoor intern gericht.

Door binnen het platform een gedeelde visie te formuleren kan er een strategie gekozen worden die de OR'en kunnen volgen richting hun bestuurders. Hier kan gekozen worden voor de tango (samen onderhandelen) of voor het blaffen (optreden als waakhond). Uit een aantal voorbeelden is gebleken dat 'blaffen' met name zin heeft aan het begin van een proces. Hierdoor wordt een positie afgedwongen. Verder werd breed gedeeld dat het van belang is bij het dansen van de tango dat niet altijd dezelfde persoon de dans leidt, omdat dat snel lijden wordt. Hierin moet een goede balans gevonden worden.

Kortom: gebruik een platform voor kennisdeling, inhoud en het vormen van een visie. Dit maakt een OR sterker. Een OR kan dan met een beter doordacht plan 'op pad'.

### **Vraag 3:**

*Hoe spelen we het spel, hoe betrekken, inspireren, committeren we de veelal diverse "achterban" en de "voorban"?*

Aan tafel is eerst besproken wie de 'achterban' en wie de 'voorban' vormen. De achterban van een platform zijn de deelnemende ondernemingsraden, werd geconcludeerd en bij de voorban kan bijvoorbeeld gedacht worden aan leden van de Tweede Kamer, beleidsmedewerkers bij het Ministerie van SZW, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties.

Vervolgens zijn ervaringen gedeeld van wijzen van betrekken, inspireren en committeren. *Betrekken* kan via inventariseren bij de achterban, bijvoorbeeld inventariseren welke onderwerpen leden belangrijk vinden of wat de leden mee willen geven aan sociale partners voor CAO-onderhandelingen.

*Inspireren* kan via het concretiseren van een issue door voorbeelden. Daarbij helpt het om voorbeelden persoonlijk te maken, zoals werken met concrete rekenvoorbeelden per leeftijdscategorie bij het onderwerp pensioenen. Inspireren kan ook door als platform een bijeenkomst over een onderwerp te organiseren en daarbij experts en/of verschillende partijen, bijvoorbeeld iemand van een branchevereniging en iemand van een vakbond, uit te nodigen.

*Committeren* van de achterban kan via goed intern overleg binnen het Platform. Bij committeren van de voorban kan je de representativiteit van het platform en/of de achtergrond gebruiken. Committeren kan ook door op te schalen op de inhoud, bijvoorbeeld door als platform een onderwerp zoals grote risico's in arbeidsomstandigheden, te bespreken op een steeds hoger ambtelijk niveau van het betrokken ministerie.

**Vraag 4:**

*Hoe vind ik zelf de balans: **inspiratie- werk, betrokkenheid, win-win?***

Aan tafel zaten veel deelnemers die OR-lid zijn bij een WSW-instelling of een zorginstelling. De gemene deler voor hen is het zijn van belangbehartiger. De betrokkenheid bij de achterban is groot. Het gaat om zwakkeren, mensen die soms niet kunnen lezen en schrijven. Door de vele politieke ontwikkelingen en decentralisatie van wet- en regelgeving, is de lol er de laatste periode wel vanaf. Vanuit verantwoordelijkheidsgevoel blijft men als OR-lid toch betrokken.

Hoe anders is dat als OR-lid in de profitsector. Eén deelnemer is al 20 jaar OR-lid in die sector. Hiermee is hij de ogen en oren van zowel bestuurder als de achterban. Men weet hem te vinden en door alle kennis kan hij goed en snel schakelen. Een heel andere situatie dan de WSW- of zorginstellingen. Het geeft hem een fijn gevoel nodig te zijn binnen de onderneming.

**Vraag 5:**

*Wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?*

Genoemde pluspunten zijn de betrokkenheid van de leden van een platform en ook het vertrouwen dat de DB-leden van het platform krijgen. Ondanks deze betrokkenheid valt het toch vaak stil als er invloed moet worden uitgeoefend. De groep 'halers' is groter dan de groep 'brengers'. Het is aan de DB-leden om te zorgen dat de trein als het ware niet stil komt te staan. Het DB moet derhalve echt de kar trekken.

Een duidelijk genoemd minpunt betreft het aspect facilititeit. Leden van een platform krijgen simpelweg slecht de gelegenheid deze functie te vervullen. Dit is anders bij OR-leden die volledig zijn vrijgesteld voor hun (reguliere) werkzaamheden. Een goede relatie met de bestuurder in deze lijkt cruciaal te zijn. Een ander punt waar men in de praktijk tegenaan loopt is dat het lastig is om DB-leden voor een platform te werven.