

Commissie Bevordering Medezeggenschap

OR-platformen bijeenkomst op 6 juli 2016

Kort verslag

Op 6 juli 2016 kwamen (bestuurs)leden van verschillende platforms voor ondernemingsraden bij de SER bijeen¹. Dit was de tweede bijeenkomst georganiseerd door de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) en de Stichting Multi Nationale Ondernemingsraden Overleg (MNO). Bedoeling van deze bijeenkomsten is (bestuurs)leden van OR-platforms elkaar beter te leren kennen, kennis op te doen en ervaringen uit te wisselen en zo de platforms te versterken en medezeggenschap te stimuleren.

Tijdens de bijeenkomst is stilgestaan bij de vraag hoe een platform zich strategisch kan positioneren. Daarbij zijn toekomstscenario's van de medezeggenschap verkend. De scenariomethodiek helpt organisaties interne en externe uitdagingen zichtbaar te krijgen en daar een strategie op te ontwikkelen. Daarnaast biedt het de gelegenheid om met elkaar de toekomst te verkennen en van gedachten te wisselen over de ontwikkelingen binnen de medezeggenschap. Er waren ruim 30 deelnemers vanuit 12 verschillende OR-Platformen. De bijeenkomst verliep in een open en plezierige sfeer.

Dik Sanders van DWS training gaf een heldere introductie op wat scenario's zijn en hoe die gemaakt en ingezet kunnen worden bij het formuleren van een missie, visie en strategie. *Hans Stegeman van de Rabobank* gaf een boeiende presentatie over het gebruik van scenario's in zijn onderneming en de scenario's die de Rabobank heeft ontwikkeld voor 2030 en voor 2040.

Na deze presentaties zijn de deelnemers zelf aan de slag gegaan met oefenen in toekomstdenken aan de hand van de vraag: Hoe ziet medezeggenschap en de rol van OR-Platformen er in 2030 uit? In vier groepen werd over deze vraag gebrainstormd waarbij in iedere groep van één van de volgende vier scenario's uitgegaan werd:

1. Er is sprake van standaardbedrijven met een lage MZ participatie;
2. Er is sprake van standaardbedrijven met een hoge MZ participatie;
3. Er is sprake van start-ups met een hoge MZ participatie;
4. Er is sprake van start-ups met een lage MZ participatie.

De groepen werden begeleid door *Mathi Bouts, Margo Hendriks, Shiva von Stetten en Dik Sanders*². Ieder groep gaf aan het eind van de middag een presentatie van zijn ideeën. Daarna is de middag afgesloten met een borrel.

De bijlage bevat een korte terugkoppeling per groep.

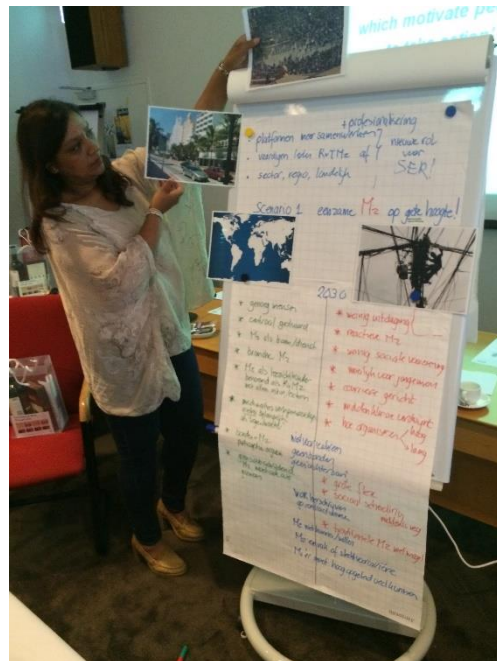
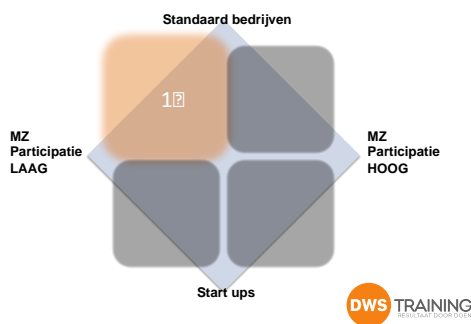
¹ Het gaat om platforms die voor en door OR'en zijn gevormd in een bepaalde sector, regio of type bedrijf.

² Dik Sanders en Margo Hendriks van DWS training. Shiva von Stetten en Mathi Bouts van St. MNO.

Hoe ziet medezeggenschap en de rol van OR-Platformen er in 2030 uit in vier scenario's. Terugkoppeling per groep.

Scenario 1: eenzame Mz op grote hoogte

MZ & BEDRIJVEN IN BEWEGING 2030



In scenario 1 is er in 2030 sprake van standaard bedrijven, waarin de medezeggenschap participatie laag is.

Hoe ziet de wereld er uit in scenario 1?

De bedrijven zijn steeds groter gegroeid over landsgrenzen heen. Ze worden van veraf en centraal aangestuurd. De meeste en grootste groep mensen heeft een onzeker flexibel en tijdelijk arbeidscontract. Alleen de hoog opgeleide en carrière gerichte, beter betaalde werknemers hebben een vast contract. Een middenlaag en middenklasse is daardoor vrijwel verdwenen. Er zijn daarom ook grote sociale verschillen, een ongelijkheid die voor onrust zorgt. Grote groepen laagbetaalde werknemers worden van werkplek naar werkplek geschoven. Er zijn weinig uitdagingen voor hen. Voor jonge mensen is het al helemaal moeilijk om een werkplek te veroveren en zelfstandig bestaan op te bouwen omdat een sociaal vangnet vrijwel ontbreekt.

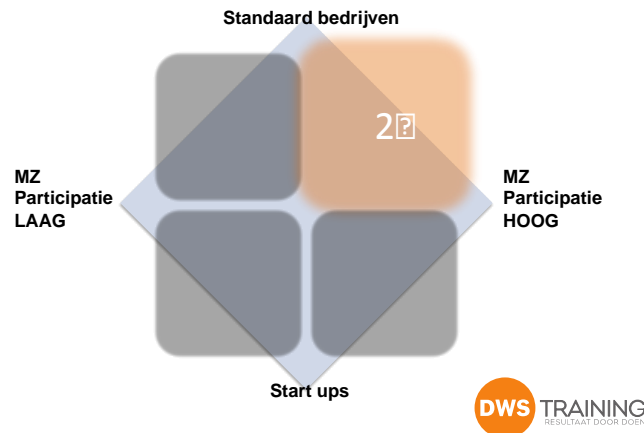
Hoe ziet de medezeggenschap er in deze wereld uit?

Een medewerkersvertegenwoordiging in deze verdeelde wereld is extra belangrijk, als tegenwicht voor de ongelijkheid. Alleen zijn er nog weinig mensen binnen de ondernemingen die nog Mz willen en kunnen bedrijven. Naast (en zeker binnen) je werk is het sowieso lastig; je werkt om te leven, je hebt geen vaste betrekking en je werkt in een periode voor meerdere verschillende bedrijven, soms tegelijkertijd. Vakbonden hebben ook geen traditionele achterban meer. Daarom is de medezeggenschap in de tijd gefuseerd met het vakbondswerk, naar één participatie-orgaan. Vertegenwoordiging is ook een specialisme en een vak geworden. Je moet als vertegenwoordiger veel weten en kunnen, ook omdat je meerdere bedrijven onder je hebt. Medezeggenschap of vertegenwoordiging loopt niet meer langs de lijn van bedrijven, maar meer langs branches of nog breder. De WOR is ook herschreven naar contracts-vormen en niet meer gebaseerd op werknemer zijn bij een bedrijf. Medewerkers worden ook anders

vertegenwoordigd. Er is een soort van Raad van Medezeggenschap waarin vertegenwoordigers benoemd worden, die soms per bedrijf, per sector of regio invloed uitoefenen. De medezeggenschap is ook internationaler en grensoverschrijdend ingericht, omdat de bedrijven zelf ook internationaler zijn. De SER krijgt t.a.v. participatie van medewerkers een andere en belangrijkere rol, misschien als hèt sociale, coördinerende en toezichhoudende overlegplatform.

Wat betekent dit voor een or-platform? Wat is de grootste uitdaging?

Platformen zullen ook moeten professionaliseren en vooral meer gaan samenwerken. Medewerkers bewegen ook door de branches heen dus de verschillende platformen hebben elkaars kennis en hulp nodig, zullen mogelijk moeten fuseren, op sector, regio, zelfs landelijk en internationaal niveau. De platformen krijgen een belangrijke rol in het benoemen of voordragen van mensen in de raad van Medezeggenschap.

Scenario 2:**MZ & BEDRIJVEN IN BEWEGING 2030**

In scenario 2: hoge medezeggenschap participatie in standaard bedrijven.

Hoe ziet de wereld er uit in scenario 2?

Globalisering en internationalisering spelen een grote rol in 2030. Vele bedrijven zijn de landsgrenzen over gegaan en grote internationals hebben zich in Nederland gevestigd. Het gaat goed op de arbeidsmarkt, er is weinig werkloosheid en voor alle specialisten is er ruimte op de arbeidsmarkt om zich verder te ontwikkelen. De concurrentie is stevig, maar betrokken en bevoegen medewerkers zijn de garantie voor de toekomst. Er wordt dus veel geïnvesteerd om werknemers te behouden en aan te trekken. Er is namelijk sprake van grote participatie, medewerkers kunnen/ willen op alle fronten mee praten en denken over de koers van het bedrijf. Dit zorgt ervoor dat van bestuurder tot medewerkers iedereen een bijdrage levert aan de prestaties van het bedrijf. Een bestuurder maakt samen met de medewerkers het beleid, waarbij iedereen verantwoordelijk wordt gemaakt voor het eindresultaat. Doelen worden niet zomaar behaald, er moet nog altijd hard gewerkt worden waarbij iedereen de handen ineen slaat. Hoge participatie kan de objectiviteit doen verdwijnen en besluitvorming langzaam laten verlopen. In een wereld waarin iedereen invloed kan uitoefenen op beleid en strategie worden netwerken en lobbyen belangrijker dan ooit. Samenwerken is de sleutel, al ligt het gevaar van politieke spelletjes altijd op de loer.

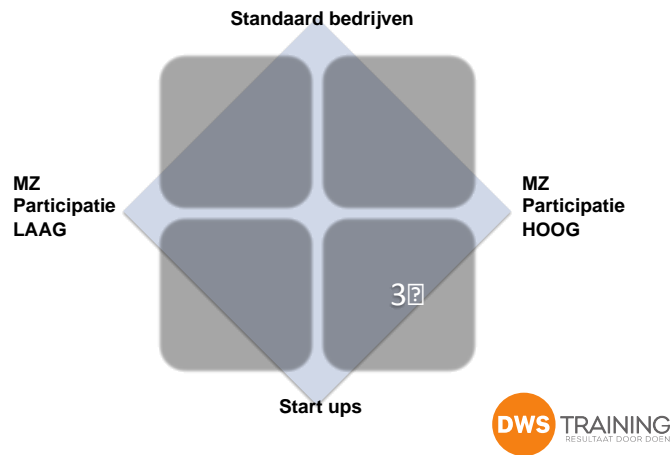
Hoe ziet de medezeggenschap er in deze wereld uit?

De medezeggenschap heeft een grote rol binnen bedrijven en meer dan ooit te voren leeft de medezeggenschap. De politiek heeft de rol van de medezeggenschap versterkt door een flinke uitbereiding van de Wet op de ondernemingsraden. De vakbonden zijn in de afgelopen jaren langzaam naar de achtergrond verdwenen, hun taak wordt nu door de medezeggenschap opgepakt. Medezeggenschapsorganen hebben om die reden steeds meer de behoefte om zich te organiseren in een platform om kennis en ervaring uit te wisselen. Samen staan ze sterker in de onderhandeling. Naast de uitbereiding van taken en wettelijke mogelijkheden is ook de positie van de medezeggenschap gewijzigd. Zij zitten niet alleen met de bestuurder aan tafel maar ook met de RvC en RvT. Door al deze wijzigingen is de medezeggenschap nog meer een woordvoerder voor de achterban geworden. De medezeggenschapsleden worden nog altijd democratisch gekozen. Maar door de actievare en meer kritische achterban kan een medezeggenschapslid nu ook echt afgerekend worden op zijn/ haar prestaties. Medezeggenschap kent grotere belangen die voor grillige situaties kunnen zorgen.

Wat betekent dit voor een or-platform? Wat is de grootste uitdaging?

Binnen de platformen zal er een cultuurverandering moeten plaatsvinden; van re-actief naar pro-actief. Minder kijken naar wat er niet goed gegaan is, maar op zoek naar mogelijkheden en oplossingen. De platformen zullen op zoek moeten gaan naar een nieuwe vorm van het collectief en misschien wel de vakbondsfunctie moeten gaan overnemen. Hiervoor zijn meer faciliteiten nodig en een verbetering van de informatievoorziening. Er zal meer gelobbyd moeten worden om bij de SER aan tafel te kunnen zitten en in contact te komen met (mogelijk toekomstige) platformen voor bestuurders.



Scenario 3:**MZ & BEDRIJVEN IN BEWEGING 2030**

In scenario 3: hoge medezeggenschap participatie in start ups.

Kernbegrippen voor startups:

- Hoog opgeleid
- Innoverend
- Kleinschalig (0-10 personen in een bedrijf)
- Samenstelling groep belangrijk (vertrouwen + eerlijk delen)
- Flexibiliteit
- Medeondernemers

Kernbegrippen voor hoge participatie:

- Informeel met weinig regels
- Werken waar het uitkomt (bijv. van huis uit)
- Sociocratisch model
- Happiness als belangrijke waarde
- Geen hiërarchie
- Scrum methoden en Skype contact
- De menselijke maat
- Directe participatie "wij zijn / leven medezeggenschap"

Negatieve kanten kwamen bij dit scenario minder aan de orde omdat niemand zich bij een startup hoeft aan te sluiten en startups nooit de enige bedrijfsvorm zullen gaan zijn.

Acties voor platforms:

In dit scenario is geen OR-platform nodig omdat het om een platte vorm gaat. Wel is contact met andere netwerken mogelijk die een bijdrage kunnen zijn voor de startup (het delen met anderen gebeurt vanzelfsprekend zonder voorwaarden).

participatie → hoog

↓

klant-ops

- # HOGH OPRECHT
- # INTERESSANT
- # GLEUK SCHAFFEN
- # CLIO PERSOON
- # SAMENSTELLING GEP
- # FORTUINLIJK
- # MEDIOORDELIJK
- GEEN MEDIOORDELIJK

VERTROUWEN EERLIJK DELEN

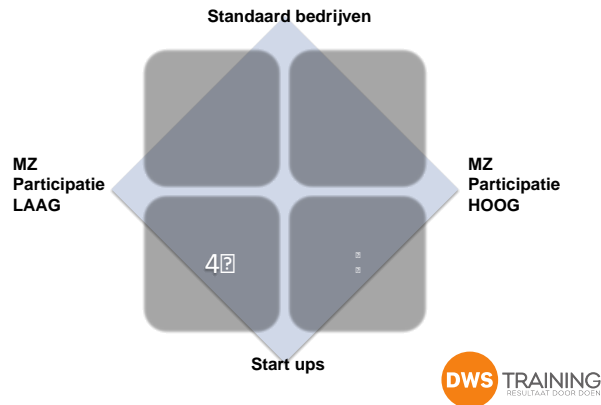
geen platform
platform

stand
organisatie

directe participatie
"wij zijn de baas"

- # MICHAEL
- # WED. DEER
- # ONVRIJL. WEDEN
- # SOCIOCENTRISCH MODEL
- # HETZEL
- # KONINKRIJK
- # GROEP/SCHIK
- # MULTIPLE WERK



Scenario 4:**MZ & BEDRIJVEN IN BEWEGING 2030**

In scenario 4: lage medezeggenschap participatie in start ups.

1. VUL HET SCENARIO IN!
 - afscheid van de verworven rechten,
 - het individu staat voorop,
 - sociaal / collectiviteit is weg,
 - geen coöperatie,
 - geen MZ
 - dictatoriaal gestuurde overheid/bedrijven
 - eigen belang voorop,
 - geen betrokkenheid bij de organisatie,
 - onzekere wereld,
 - individuele groei kansen,
 - cowboy marketing,
 - anarchisme,
 - terugtrekkende overheid – geen sociaal vangnet meer,
 - doem scenario,
 - geen arbeidstijdenwet,
 - MVO 'Wat is dat?'
 - Duurzaamheid 'Wat is dat?'

Een negatief en zeker geen vrolijk scenario aldus de deelnemers.

2. GEEF HET SCENARIO EEN FOTO & WOORD
 - recht van de sterkste,
 - horror/chaos
 - IK Power
 - survival of the fittest
 - tegenstelling
 - als individu ben je zoekende.
3. WAT IS VOOR HET PLATFORM DE GROOTSET UITDAGING?

Om voorbereid te zijn op dit mogelijke scenario is het voor ons belangrijk om;

 - een duidelijke visie, missie en strategie met elkaar te bepalen,
 - samenwerking is een must,
 - bundelen van onze krachten,
 - op zoek naar de verbinding en niet wat ons scheidt,
 - een open platform structuur,

- een organisatievorm met een lage drempel,
- actieve dialoog en proactieve houding.

Scenario 4 is een scenario met een wake up call; ga met elkaar aan de slag voor een goede samenwerking. Want samen werken aan MZ is een antwoord op een polariserende wereld met verschillen tussen arm en rijk, sterk en zwak en weinig tot geen solidariteit!

