



SER-symposium over goede medezeggenschap

# ‘Dialogoog vraagt een open vizier’

PostNL heeft met de Centrale Ondernemingsraad (COR) een Statuut Medezeggenschap afgesloten

Goede medezeggenschap kan niet zonder wederzijds vertrouwen, openheid, delen van informatie en investeren in scholing. Op 11 september houdt de SER een symposium over de vraag hoe de medezeggenschap binnen de huidige wet kan worden verbeterd.

**TEKST** Loek Kusiak **FOTO** Dirk Hol

‘Een ondernemer die medezeggenschap als een noodzakelijk kwaad ziet, krijgt een ondernemingsraad die bij een reorganisatie de hakken in het zand zet.’ Dat is de ervaring van Roger Muys bij een vorige werkgever. Sinds 2012 is hij directeur Group HR bij PostNL. Hij gelooft heilig in het Rijnlands overlegmodel. ‘Kenmerken daarvan zijn dat de ondernemer investeert in kennisuitwisseling met de OR, in scholing en dat hij op tijd alle informatie verstrekt. Zelfs informatie die je volgens de letter van de wet niet eens had hoeven geven. De OR voelt zich dan serieus genomen en dat motiveert.’

Een bedrijf als PostNL dat midden in opeenvolgende reorganisaties zit, plukt daar nu de vruchten van. ‘Ook doordat we de OR-leden ondersteunen met kennis en kunde. Voor complexe dossiers, zoals pensioenen, kan de OR onze kosten-experts inhuren. Uiteindelijk krijg

je daardoor betere besluitvorming.’

PostNL heeft met de Centrale Ondernemingsraad (COR) een Statuut Medezeggenschap afgesloten. ‘Het is een soort onderlegger en reglement voor een open overlegcultuur’, vertelt Muys. ‘Het benoemt aandachtspunten als representativiteit, kostenefficiëntie, employability en communicatie. Het statuut regelt ook dat OR-leden 50 procent van hun tijd aan OR-werk besteden en de andere helft aan hun eigenlijke baan. Goed voor de binding met de werkvloer.’

## Rechten

Goede medezeggenschap voldoet aan een aantal voorwaarden. De SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) houdt hier op 11 september een symposium over, ‘Meedoen met medezeggenschap.’ De bijeenkomst moet aanbevelingen opleveren voor werkgevers en werknemers om de kwaliteit en

de meerwaarde van medezeggenschap te vergroten.

Volgens Alfred van Delft, secretaris arbeidsvoorwaarden bij VNO-NCW en lid van de CBM, is het belangrijk dat de werkgever en de OR een gemeenschappelijke visie ontwikkelen en een vertrouwensrelatie opbouwen. 'Dat vergroot de kans om zelfs complexe problemen op te lossen. Als de mening van de OR, die er niet alleen voor de eigen achterban zit, wordt gehoord, kan dat profijtelijk zijn voor de hele organisatie.'

Van Delft signaleert in de praktijk dat er vaak barrières zijn die een 'dialoog met open vizier' in de weg staan. 'Het komt nog wel eens voor dat ondernemingsraden vanuit een defensieve houding hameren op rechtsbescherming, een geschillenregeling en allerhande faciliteiten. Maar alleen maar praten in de sfeer van rechten brengt je niet verder. Werkgevers focussen meer op de inhoud van het overlegproces en de communicatie. Goede medezeggenschap begint dus met de dialoog. De Wet op de Ondernemingsraden is het kader waarop je moet kunnen terugvallen.'

### Geheimhouding

Klara Boonstra, beleidsmedewerker arbeidsrecht bij vakcentrale FNV en eveneens lid van de CBM, benadrukt dat de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) juist is gericht op een constructief en transparant verloop van het overleg. 'Procedures zijn er niet voor niets. Dat je je daarnaar gedraagt is ook een uitgangspunt voor goede medezeggenschap. Een ondernemer die over drie maanden een besluit wil nemen en dat vandaag al aan de OR voorlegt, is strategisch verstandig bezig. Daar zit echt niet te veel

reglementering aan vast. Ik betwijfel of menige ondernemer bepaalde OR-rechten vrijwillig zou aanbieden als die niet in de wet stonden.'

Volgens Boonstra vereist goede medezeggenschap dat bestuurder en OR elkaar niet 'vastzetten', bijvoorbeeld door geheimhouding op te leggen. 'Dat komt helaas steeds vaker voor. Informatie wordt al snel als 'concurrentiegevoelig' aangemerkt. Geheimhouding is een truc om de medezeggenschap de mond te snoeren. Dat is ook slecht voor het vertrouwen van de achterban. Een ondernemer zou zorgvuldig moeten motiveren welke belang is gediend met geheimhouding.'

'Met een geheimhoudingsplicht moet je selectief omgaan', beaamt Van Delft. 'Het belemmert de OR in zijn voorbereiding en in de communicatie met de achterban. Openbaarheid van relevante informatie moet voorop staan.'

### Representatie

Belangrijk voor goede medezeggenschap is dat ook werknemers die niet tot het vaste personeelsbestand behoren, in de medezeggenschap worden gerepresenteerd. Van Delft: 'Het aantal vaste contracten daalt, terwijl het aantal flexwerkers en mensen met tijdelijke contracten toeneemt. Ook zij verdienen het om

een vertegenwoordiging in de medezeggenschap te krijgen, bijvoorbeeld door deel te nemen in commissies of projectgroepen.'

Boonstra voegt toe: 'Door in de medezeggenschap ruimte maken voor personeel met een tijdelijk contract wordt de democratische legitimiteit van de OR vergroot. Zo krijg je co-creatie tussen werknemers met verschillende rechtsposities. In de medezeggenschap bij de Belastingdienst gebeurt dat bijvoorbeeld al. En toen ik OR-voorzitter was van de rechtenfaculteit van de Vrije Universiteit hadden ook de assistenten-in-opleiding (aio's) een plek in de medezeggenschap.'

Bij PostNL, een onderneming waar een fulltime contract eerder uitzondering dan regel wordt, is er bewust voor gekozen om de stem van de verschillende categorieën arbeidscontractanten in de medezeggenschap te laten doorklinken. Muys: 'Bijvoorbeeld met vakkennis-pools waarin medewerkers specifieke expertise kunnen inbrengen in een advies- of instemmingstraject. Beleidsbeslissingen vereisen een veel breder draagvlak dan alleen de vaste kern van onze medewerkers, zoals postbezorgers. Zeker als een bedrijf langere tijd met reorganisaties te maken heeft. We bekijken nu hoe we onder andere de subcontractors in de medezeggenschap kunnen betrekken.' ■

## SER-symposium medezeggenschap 11 september

Het symposium 'Meedoen met medezeggenschap' gaat over de vraag hoe de mogelijkheden van de Wet op de Ondernemingsraden beter kunnen worden benut. Onder leiding van dagvoorzitter Sandra Rottenberg gaan de deelnemers met elkaar in gesprek over uitgangspunten voor goede medezeggenschap. Ook zullen OR-leden en bestuurders voorbeelden uit de praktijk presenteren. Doel is te komen tot tien uitgangspunten met mooie praktijkvoorbeelden en tips en trucs. Meer informatie op [ser.nl](http://ser.nl), onder Actueel, Congressen.