



Is de OR nog een zinvol orgaan?

(Deze Blog is gepubliceerd, als column in OR informatie nr. 9, september 2016, auteur Marcel Reijnen, bewerkte versie voor nieuwsbrief)

Joost, een goede vriend, is nogal bezig met Agile en scrum en denkt dat in de organisatie van de toekomst de medewerker zich steeds meer zelf zal sturen. Een OR is dan, door een grotere betrokkenheid van de medewerker bij zijn werk, niet meer nodig zegt Joost.

Een ontwikkeling naar steeds meer betrokkenheid van de medewerker bij zijn werk en meer erkenning van zijn professionaliteit juich ik juist van harte toe. Wie denkt dat dit betekent dat de OR overbodig wordt slaat volgens mij de plank volledig mis.

Medewerkers kunnen niet genoeg betrokken worden bij hun werk, maar betrokkenheid bij hun werk is wat anders dan betrokkenheid bij het bedrijf. Agile bijvoorbeeld geeft medewerkers hele directe verantwoordelijkheid voor de taak en de producten van hun onderdeel van het creatieproces. Dit echter wel binnen de duidelijk grenzen van hun taak! Ook zelfsturing zoals in de zorg geeft medewerkers veel betrokkenheid bij hun directe werk. Ik heb recent een directeur mogen adviseren die een OR zou moeten inrichten, vanwege ISO certificering. Eigenlijk wilde hij vooral weten hoe hij er onderuit kon komen.

Betrokkenheid bij je werk is volgens mij echter geen medezeggenschap. Medezeggenschap gaat om betrokkenheid bij de besluitvorming in het bedrijf en dus over de toekomst van de organisatie. Daarover heb je het niet als je met je werk bezig bent. Hoe betrokken je daarbij ook bent. Sterker nog hoe meer betrokken bij je eigen werkpakket hoe lastiger het is een meer abstracte en overkoepelende visie op het hele bedrijf te ontwikkelen. Dat zie ik bij veel van mijn OR-en. Ze zijn teveel geneigd alleen naar de consequenties van besluiten voor hun eigen takenpakket te kijken. Daarmee verliezen ze de vergezichten uit het oog die nodig zijn om die weg te kiezen, die zorgt dat er morgen ook nog (zinvol) werk is.

De taak van medezeggenschap is en blijft een balans creëren in de besluitvorming tussen de belangen van de verschillende betrokken partijen. Die taak voor de OR wordt steeds belangrijker naarmate de medewerkers steeds meer gefocust worden op de directe bijdragen die zij kunnen leveren aan het bedrijf. De OR moet zich dan wel ontwikkelen tot een strategisch overlegpartner en niet slechts tevreden zijn met goede regelingen en arbeidsomstandigheden. Ook belangrijk, maar dan wel binnen een strategisch kader.

Overweegt u een om een ondernemingsraad op te starten? Of wilt u dat de OR een stap maakt naar een meer strategisch niveau? Vraag een oriënterend gesprek aan met JOhan Berends, de OR-coach!

Bel 06 – 83 56 18 29 of via www.metemorfase.nl/adviestraject

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap