

Daarnaast investeren ze in contact met de achterban. Niet alleen via enquêtes, maar juist ook via informele gesprekken, meeloopmomenten en korte peilingen. Wat je daar hoort, is vaak eerlijker en directer dan wat in rapportages staat.

Ze kiezen ook bewust hun onderwerpen. Niet alles is even belangrijk. Thema's als werkdruk, leiderschap, reorganisaties en cultuur hebben de meeste impact op betrokkenheid. Daar moet je als OR bovenop zitten.

En misschien wel het belangrijkste: ze durven stevige discussies te voeren. Ze stellen vragen die het gesprek verdiepen en soms ook ongemakkelijk maken. Niet om dwars te liggen, maar om scherp te creëren.

Initiatief nemen

De OR kan concreet invloed uitoefenen op onderwerpen die direct bijdragen aan betrokkenheid. Boeien en binden krijgt handen en voeten wanneer medewerkers gemotiveerder worden. Als knelpunten die werkdruk opleveren aangepakt worden, voorkomt dat demotivatatie en uitval. Ook echt kunnen werken aan ontwikkeling, bijvoorbeeld door opleidingen en doorgroeimogelijkheden, houdt medewerkers gemotiveerd. En wat te denken van plezieriger leiderschap, dat het dagelijkse werkplezier bevordert.

De OR heeft vaak meer mogelijkheden dan hij benut. Het initiatiefrecht biedt bijvoorbeeld de kans om zelf onderwerpen op de agenda te zetten, zoals het analyseren van vertrekredenen of het verbeteren van onboarding.

Minstens zo belangrijk is dat de OR laat zien wat hij doet. Voor veel medewerkers is het werk van de OR onzichtbaar. Door helder en concreet te communiceren over resultaten, groeit het vertrouwen en daarmee ook de betrokkenheid bij medezeggenschap. **W**

WALTER VAN DER PLOEG

SENIOR ADVISEUR EN TRAINER MEDEZEGGENSCHAP. WERKZAAM BIJ ZUIDEMA PERSONEELSMANAGEMENT EN MEDEZEGGENSCHAP =

Om binden en boeien concreet te maken, moet je als OR invloed uitoefenen op het beleid. Hier lees je hoe.



column

LIZA ARENDS

EIGENAAR OR-ONDERSTEUNING

Vergeten factor

Wie de discussies over de kwaliteit van medezeggenschap volgt, ziet steeds dezelfde thema's terugkomen: scholing van OR-leden, betrokkenheid van jonge medewerkers, strategische positionering van de ondernemingsraad en naleving van de WOR. Allemaal belangrijke onderwerpen. Maar één factor blijft opvallend vaak buiten beeld: de structurele ondersteuning van de ondernemingsraad.

Dat is opmerkelijk. De SER schrijft dat de ambtelijk secretaris bijdraagt aan de professionalisering van de OR en zorgt voor continuïteit. Ook helpt de ambtelijk secretaris de OR een meer gelijkwaardige gesprekspartner van de bestuurder te zijn. Toch speelt de ambtelijk secretaris in het publieke debat over medezeggenschap nauwelijks een rol. Op de website van de SER is informatie beschikbaar, weliswaar na enig doorklikken, maar het onderwerp staat zelden centraal in discussies over de versterking van de medezeggenschap. Tegelijkertijd zien we dat andere sectoren verder lijken te zijn. De Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz 2018) besteedt expliciet aandacht aan onafhankelijke ondersteuning van cliëntenraden. Binnen het onderwijs wordt onderzoek gedaan naar factoren die bijdragen aan kwalitatief goede medezeggenschap, waaronder de inzet van professionele ondersteuning.

Bij ondernemingsraden blijft ondersteuning veelal afhankelijk van lokale afspraken. In sommige cao's is het recht op ambtelijke ondersteuning opgenomen, maar van een vanzelfsprekende of structurele positie is geen sprake. Sterker nog, de positie van de ambtelijk secretaris blijkt in de praktijk regelmatig kwetsbaar zodra organisaties moeten bezuinigen of prioriteiten moeten verleggen.

Dat roept een eenvoudige vraag op: als continuïteit, kennisborging, proceskwaliteit en professionalisering belangrijk zijn voor goede medezeggenschap, waarom krijgt de ondersteuning die juist daaraan bijdraagt dan zo weinig aandacht?

Misschien is het tijd om de discussie over de kwaliteit van medezeggenschap te verbreden. Niet alleen naar wat een OR moeten kunnen, maar ook naar wat hij nodig heeft om zijn rol duurzaam en professioneel te vervullen.