

De Ondernemingsraad: Politieagent of Pionier?

MZ Lab Rijk, Den Haag 21 januari 2017

De OR als Politieagent

- Rollen op grond van wet & regelgeving, Publiek statuut of cao
- *Voorbeelden*

De OR als Pionier

Rollen op grond van wet & regelgeving (Initiatief, Publiek statuut of cao)

Rollen op grond van nieuwe vormen van medezeggenschap & participatie van werknemers

Voorbeelden

De OR als Politieagent én Pionier: Samensturing in verandering

Wensen & vragen

Wat is de beste weg?
Verbouwen met
winkel open
Spelregels
Command & control
wordt samenwerking
Orgaan & achterban
Juridisch kader
Stakeholderbeleid
Timemanagement
Vertrouwelijkheid

Uitdagingen

Betrokkenheid
Gelijkwaardigheid
Veilig proces
Samenspel (plek-rol)
Helikopterview
Onafhankelijkheid
Waarden
Borging in
systeemwereld
De boot missen
Alleen dragen

Zorgen

Besluitvormingsfuiik
Aansprakelijkheid
Overzicht kwijt
Tijd & Geld
Poolse landdag
Mijn plek
Doos van Pandora
Geheimhouding

Succesfactoren

- Start met 'wat-is en waar staan we nu'
 - Voorkomen weinig doorleefde en gegronde doelen
- Onderstroom boven
 - Voorkomen van schijn-efficiëntie en schijn-voortgang
- Van A naar B via B
 - Congruentie tussen de weg en het doel
- Mens- én Systeemwereld
 - Organisatiesysteem dient organisatiedoel
 - Bepalen verhouding tot systeemwereld (juridisch, ICT, Fin)
- Eigenaarschap Stakeholders
 - Z.s.m. achterliggende en vertegenwoordigde partijen zélf aan zet
- Meerderheid én minderheidsbelangen
 - Organiseren tegenspraak en intelligent organiseren

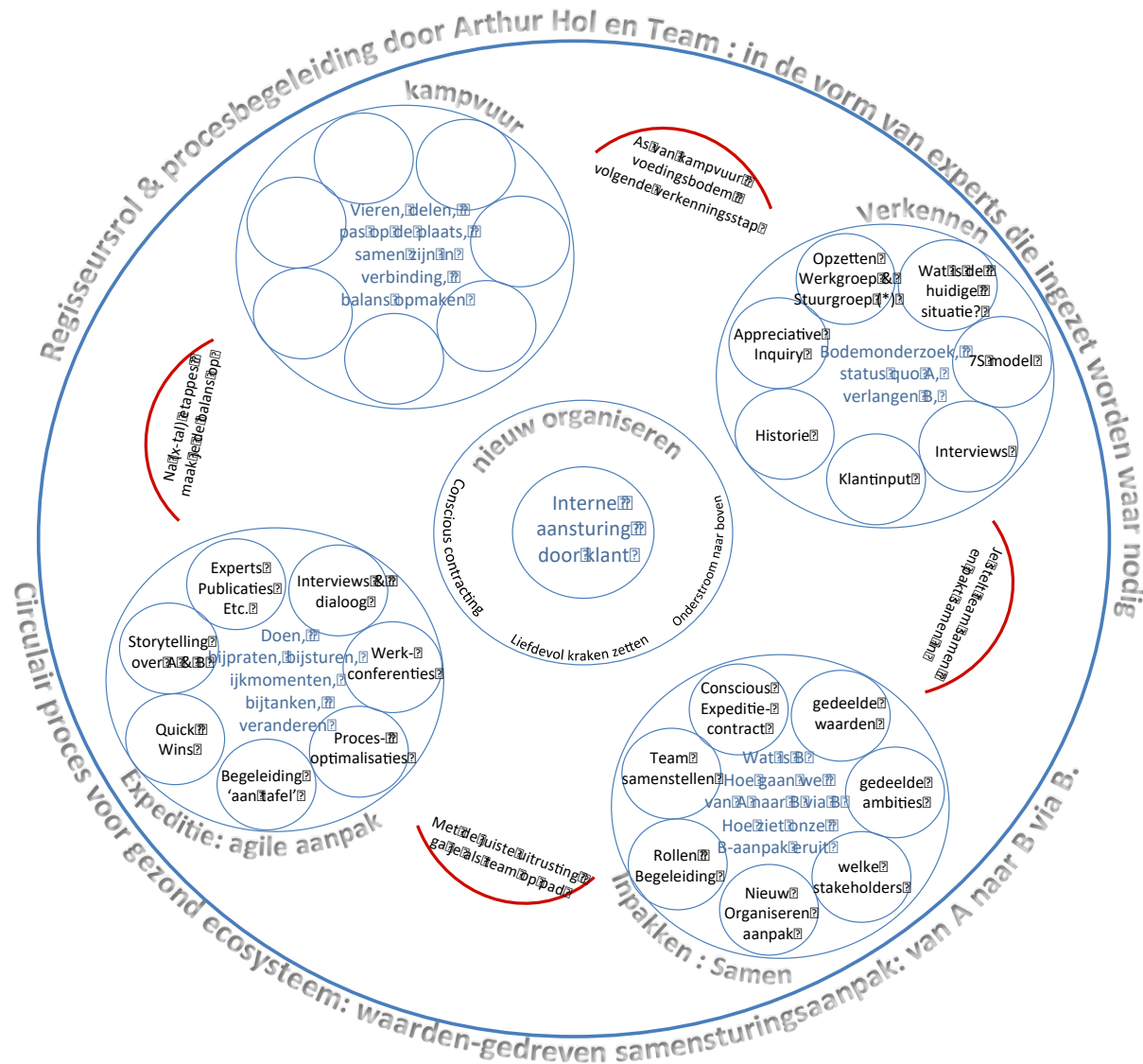
“Winst”

- Betere besluiten én groter draagvlak
 - Door inbreng diversiteit personen en perspectieven
- Leerproces Nieuw Organiseren vanaf dag 1
 - Lerende organisatie
 - Sturen op basis van gezamenlijke ambities en waarden i.p.v. hiërarchisch
- Aansluiting bij juridische kaders
 - Op gebied van bestuur, toezicht, medezeggenschap & arbeidsrecht
- Marginale toetsing en DNA
 - Minder strak sturing & toezicht nodig doordat veranderproces in DNA van organisatie zit
- Beantwoording aan eis aantoonbaar Stakeholder beleid

Ervaringen

- We dragen samen de 'lust & last' van de verandering
- We kunnen omgaan met conflicten
- We doen allemaal mee, ook de partijen die wij vertegenwoordigen
- Er is helderheid op onze rollen
- We werken met wat nodig is én met wat zich aandient
- We worden gehoord en gezien
- Onze collectieve talenten en wijsheid komen tot hun recht

Samensturing in Verandering?



Samensturing in Verandering?

Circulair omdat veranderingstrajecten niet lineair zijn; D Spiraalvorm omdat elke ronde verdieping biedt.

Interne aansturing door klant betekent beroep doen op eigen krachten samenredzaamheid binnen de organisatie; in elke fase benutten van de veranderkrachten in de organisatie.

Nieuw vocabulaire dat hoort bij B (van A-B)

Cirkels & diverse stappen zijn mogelijk & samen bepalen wat nodig is.

Langdurige betrokkenheid van verkenningfase naar kampvuur naar verkenningfase → wat zouden redenen kunnen zijn om het samenwerkingsproces nogmaals door te lopen?

Bijv.:

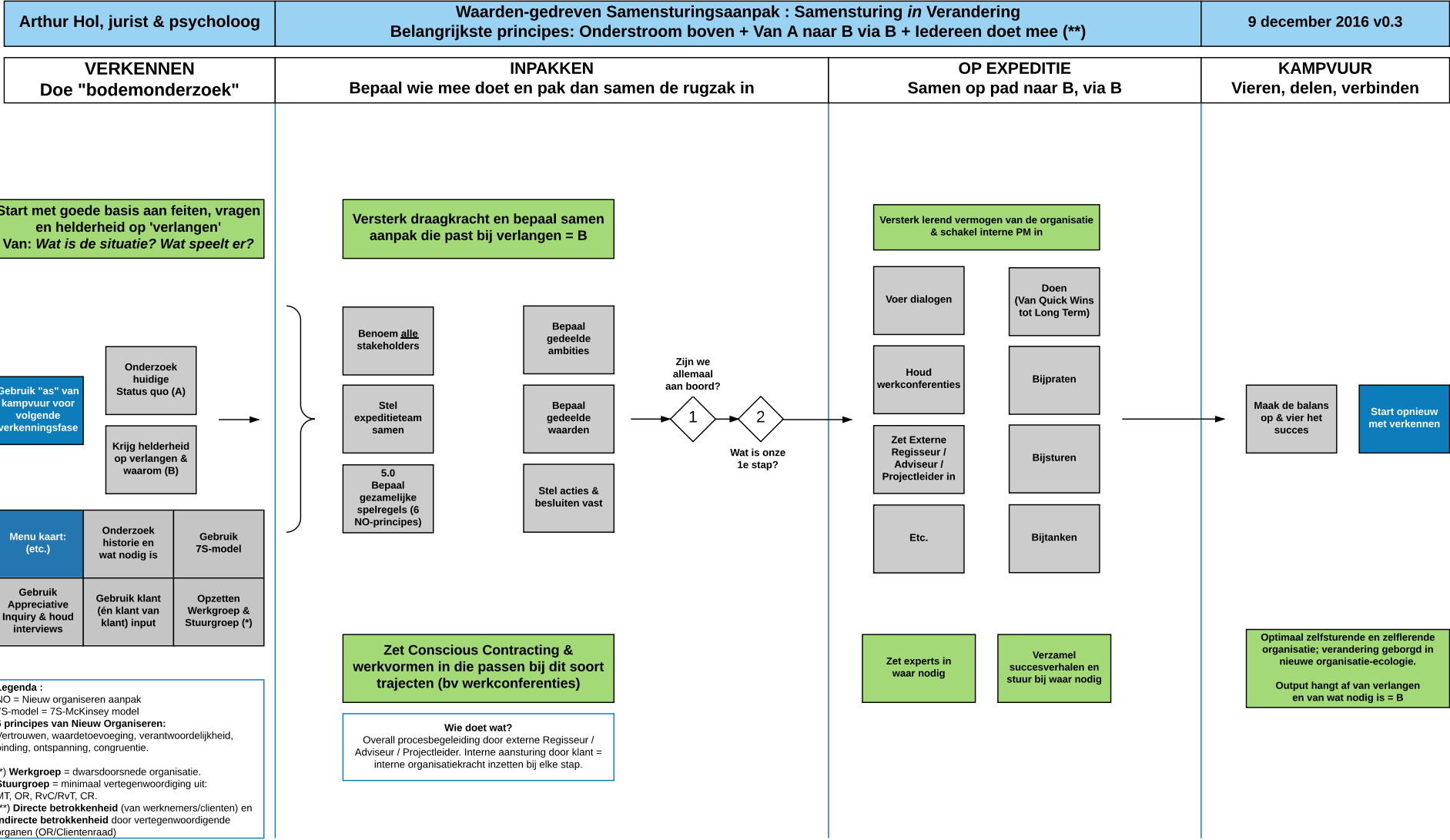
- Nieuw bestuur
- Nieuwe managers
- Overgang onderneming
- Veranderd speelveld

Ook bepaal je een tweede rond op nieuw welke specifieke onderdelen wel/niet langsluip, t.p.v. het hele proces.

Toegevoegde waarde & het vervlechten & verbinden van de leef- & systeemwereld door achtergrond als jurist & psycholoog; organisatie-ecologie.

Van A naar B via B
Ondestroom boven
Iedereen doet mee

(*) Werkgroep: dwarsdoorsnede organisatie
Stuurgroep: minimaal vertegenwoordiging uit: MT, DR, RVC/RvT, CR.





- Advocaat arbeids- ambtenaren- en ondernemingsrecht
- Programmadirecteur Governance University
- Organisatieadvies Samensturing in Verandering
- Expedities Nieuw Organiseren
 - ✧ vernieuwing MZ
 - ✧ beweging naar meer zelforganisatie in organisaties

Mr. drs. Arthur Hol

- info@arthurhol.nl
- 06 - 4789 6046
- Meer achtergrondinformatie en veel publicaties over vernieuwing medezeggenschap op www.arthurhol.nl

