

## **Monitor Medezeggenschap V&W**

### **Inleiding**

De monitor is tot stand gekomen naar de aanleiding van de uitslagen van de enquête bij V&W over het functioneren van de medezeggenschap die resulteerde in het rapport "Vertrouwd met de WOR, vooruitstrevend in de medezeggenschap" d.d. november 2004.

De monitor is een instrument voor bestuurders, managers en medezeggenschappers om inzicht te verkrijgen in het verloop van de onderlinge relaties en het nakomen van inhoudelijke en procedurele afspraken. Hierdoor wordt het mogelijk om eventuele knelpunten tijdig te signaleren en, waar nodig, maatregelen te nemen om de knelpunten op te heffen.

De monitor vormt als het ware het beeldscherm waarop het OR-gebeuren binnen de organisatie wordt geprojecteerd door alle betrokkenen. Soms staan de betrokkenen zelf achter de camera en altijd is men toeschouwer.

### **Bereik van de monitor**

Eenzijds richt de monitor zich op het relatiegebied Bestuurder-OR-achterban en anderzijds op het relatiegebied leidinggevende-OR-leden-collega's. In feite zijn dit de twee driehoeken van de spanningsvelden die binnen de medezeggenschap kunnen optreden.

Het is van belang om te kunnen onderscheiden welke inhoudelijke afspraken zijn gemaakt tussen bestuurder en OR en welke afspraken ten grondslag liggen aan het communicatieproces tussen en OR en achterban. Daarnaast is het van belang goede werkafspraken te kunnen maken tussen de leidinggevende en het OR-lid en tussen OR-leden en hun collega's. Daarbij pretendeert de monitor niet een checklist te zijn, maar een spiegel waarin alle betrokkenen kunnen kijken en zichzelf vervolgens kunnen beoordelen. Dit komt de kwaliteit van de medezeggenschap ten goede. De monitor is een instrument dat door alle partijen binnen de medezeggenschap kan worden benut zodat een evenwichtig beeld wordt verkregen van de actuele medezeggenschapssituatie.

### **Functie van de monitor**

De monitor beoogt een volwaardig evaluatiemoment van het functioneren van de medezeggenschap te zijn.

Bewust wordt hier gekozen voor "medezeggenschap" i.p.v. "de OR". Immers het goed functioneren van medezeggenschap beperkt zich niet tot de OR, maar is ook een verantwoordelijkheid van de bestuurder en de achterban (personeel). Ook het management kan door het hogere management worden aangesproken op hun functioneren binnen de medezeggenschap, bijv. in managementgesprekken.

Jaarlijks wordt de monitor op de agenda van de overlegvergadering geplaatst. Dit zou bijvoorbeeld kunnen op de vergadering waarop de bestuurder overlegt over de stand van zaken in de organisatie (WOR art. 24).

Om het gebruik van de monitor te verankeren, kan het gebruik hiervan worden genoemd in het reglement van de OR.

Het is de bedoeling dat bestuurder en OR deze vragen afzonderlijk, schriftelijk, beantwoorden en in de overlegvergadering hun monitoren vergelijken. Voorafgaand aan deze overlegvergadering zal de OR de deelgebieden 2 en 3 (middenmanagement en achterban) voorbereiden en de uitkomsten daarvan bespreken op de betreffende overlegvergadering.

Het is zeker niet de bedoeling dat partijen over en weer elkaar de beschuldigende vinger toewijzen maar, waar nodig, samen nadenken over concrete verbetervoorstellen.

## **Deelgebieden van de monitor**

### **1. OR-Bestuurder**

Primair is uit de eerder genoemde enquête gebleken dat het door de bestuurder zichtbaar serieus nemen van de OR als gesprekspartner wervend is voor het lidmaatschap van de ondernemingsraad. Middels advies en instemming zal dan ook invloed kunnen worden uitgeoefend waarover vervolgens met de achterban zal moeten worden gecommuniceerd. Kortom de OR moet er echt toe doen.

In de monitor zijn aandachtspunten opgenomen die met de bestuurder moeten worden overlegd. Deze hebben betrekking op invloed op de besluitvorming en faciliteiten en randvoorwaarden.

### **2. OR-middenmanager**

Uit de enquête is naar voren gekomen dat voor de dagelijkse gang van zaken van de medezeggenschap het middenmanagement een cruciale rol speelt. Dit geldt met name voor het nakomen van afspraken omtrent tijdsbesteding, compensatie, beloning en overige faciliteiten. Feitelijk voltrekt zich dat buiten de controlesfeer van de bestuurder.

Daarnaast vervult de middenmanager een belangrijke taak bij de concretisering van de trend dat medezeggenschapswerk ook beschouwd moet worden als gewoon werk, dat nuttig en nodig is voor het functioneren van de onderneming. Immers: hij of zij blijft verantwoordelijk voor een gerichte toepassing van instrumenten als bewust belonen en POP's.

In de monitor zijn de aandachtspunten opgenomen waarover met de middenmanager moet worden gecommuniceerd.

### **3. OR-achterban**

De verhouding tot de achterban wordt door de medezeggenschap vaak veronachtzaamd terwijl dit juist bepalend is voor de kwaliteit van de medezeggenschap. Zonder achterban heeft de medezeggenschap geen fundament. In het kader van de monitor zal steekproefsgewijze aan achterbanleden gevraagd moeten worden hoe de medezeggenschap zich aan hen kenbaar heeft gemaakt. Het verdient aanbeveling om de achterbancontacten structureel vast te leggen in het OR-jaarplan. Een actieve en persoonlijke benadering verdient hierbij de voorkeur, uiteraard afhankelijk van onderwerp en situatie.

In de monitor staan vragen voor de OR en voor de achterban.

## **Slotopmerkingen**

De monitor zal door drie betrokken partijen (bestuurder, middenmanager en achterban) conform het hierbij behorende werkblad tot stand komen. Los hiervan zal de OR zelf zijn versie van de monitor moeten invullen. Met alle betrokkenen zullen de versies met elkaar worden vergeleken. Wil deze monitor de functie verkrijgen die ermee beoogd wordt, namelijk een instrument om knelpunten in de medezeggenschap te signaleren en daar waar mogelijk op te heffen, dan zal het opstellen van verbeterpunten en het maken van afspraken over de drie deelgebieden (bestuurder, middenmanager en achterban) essentieel zijn. Deze afspraken zullen moeten worden vastgesteld en door bestuurder en OR moeten worden onderschreven.

De afspraken maken het jaar daarop weer inhoudelijk deel uit van de opnieuw uit te voeren medezeggenschapsmonitor.

De medezeggenschapsmonitor zou qua frequentie/timing moeten worden aangepast aan die van de managementgesprekken.

## **Bijlage: werkbladen Monitor**

### **1. Werkblad voor de bestuurder bij de medezeggenschapsmonitor.**

**A.** Het is de bedoeling dat de bestuurder onderstaande vragen zelf kort en bondig invult. Een soortgelijk werkblad zal ook door de OR worden ingevuld. Vervolgens zal in breder verband de medezeggenschap gezamenlijk door de OR en bestuurder worden gemonitord.

#### **B.** Vragen voor bestuurde t.a.v. *besluitvorming*.

\*1 Noem een voorbeeld van een geslaagde samenwerking over een adviesplichtig onderwerp. Waaruit bestond die samenwerking en waarom ging het goed?

\*2 Idem, maar dan voor een minder geslaagde samenwerking. Waarom ging dit fout?

\*3 Heeft u verbetersuggesties in het proces van samenwerking met de OR?

#### **C.** Vragen voor de bestuurder, t.a.v. *faciliteiten en randvoorwaarden*.

\*4 Zijn er afspraken gemaakt over de met MZ-werk gemoeide tijdcompensatie en is dit ook opgenomen in de reguliere plancycclus? Dit geldt ook voor extra scholing voor zittende medezeggenschapsleden.

\*5 Is er een ambtelijk secretaris als facilititeit toegekend? Zo ja is er sprake van voldoende niveau en staan voldoende uren ter beschikking?

\*6 Op welke wijze is de medezeggenschap door U in positieve zin voor het voetlicht gebracht bij management en organisatie?

\*7 Is het medezeggenschapswerk ingepast in het personeelsbeleid, bijv. met hulp van functioneringsgesprekken, POP-gesprekken en het toepassen van beloningsbeleid? Gaarne korte toelichting.

\*8 Zijn er stappen ondernomen om te voorkomen dat er loopbaanbelemmerende factoren zijn voor uittredende medezeggenschappers?

\*9 Zijn er concrete afspraken gemaakt over de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanverloop na medezeggenschap?

**D.** Hoe tevreden bent u over het functioneren van de OR in totaliteit? Omcirkel uw antwoord.

1. goed
2. ruim voldoende
3. net voldoende
4. net onvoldoende
- 5 onvoldoende

**2. Werkblad voor middenkader bij medezeggenschapsmonitor**

**A.** Het is de bedoeling dat de lijnmanager de onderstaande vragen schriftelijk beantwoordt, teneinde de medezeggenschapsmonitor een breedbeeld te verschaffen.

**B.** Vragen voor lijnmanager/middenkader

\*1 Heeft het medezeggenschapswerk van de medewerker een nuttig rendement voor de afdeling? Welke afspraken en verbeterpunten kunnen hierover worden gemaakt?

\*2 Zijn er tevoren afspraken gemaakt over capaciteitsplanning van het gewone werk in verhouding tot het medezeggenschapswerk?

\*3 Zijn er afspraken gemaakt over het wegnemen van loopbaanbelemmeringen door het opnemen van medezeggenschapswerk in POP-gesprekken in combinatie met competentie ontwikkeling? (maakt u daarbij gebruik van derden als informanten voor het deel van het medezeggenschapswerk dat uzelf niet kan overzien?)

\*4 Welke rol bedeeft U zich toe wanneer het gaat om een positieve benadering m.b.t. het medezeggenschapswerk en de kandidaatstelling?

\*5 Zijn er voldoende waarborgen die ervoor zorgen dat inhoudelijke medezeggenschapsstandpunten van betrokken medezeggenschappers geen gevolgen voor zijn of haar carrière kunnen hebben?

\*6 Bespreekt U met de OR-vertegenwoordiger van uw afdeling het functioneren en de problematiek van de afdeling?

**C.** Hoe tevreden bent U vanuit uw positie als manager over de medezeggenschapper op uw afdeling? Omcirkel uw antwoord.

1. goed
2. ruimvoldoende
3. net voldoende
4. net onvoldoende
5. onvoldoende

### 3. Werkblad voor de Achterban bij de Medezeggenschapsmonitor.

A. Het is de bedoeling dat ieder OR-lid een aantal achterbanleden benadert met de vraag om de hiervolgende vragen te willen beantwoorden. Bovendien zal worden gevraagd om als totaalbeoordeling een tevredenheids cijfer te willen omcirkelen.

B. Vragen voor achterban van medezeggenschapsorgaan.

\*1 Ervaart u planmatige achterbancontacten met een actieve en persoonlijke presentatie?

\*2 Is voor u merkbaar dat de OR invloed heeft op belangrijke strategische beslissingen?

\*3 Slaagt de OR erin om de standpunten van de achterban herkenbaar over te dragen?

C. Hoe tevreden bent U over het functioneren van de OR?

Omcirkel uw antwoord.

1. goed
2. ruimvoldoende
3. net voldoende
4. net onvoldoende
5. onvoldoende

### 4. Werkblad medezeggenschapsmonitor voor de OR

A. Beantwoord vanuit het perspectief van de OR alle vragen van de werkbladen voor bestuurder, achterban en middenkader.

Stel de monitor op. Bespreek die met betrokkenen.

Voorbeeld monitor:

1.Tevredenheid bestuurder	2.Tevredenheid middenkader	3.Tevredenheid achterban	Oordeel
			Goed
			Ruim Voldoende
			Net Voldoende
-----	-----	-----	-----
			Net Onvoldoende
			Onvoldoende