

## **Samen werken aan (mede)zeggenschap**

### **Samenvatting Congres 24 mei 2011**

SoFoKleS en de TU Eindhoven organiseerden 24 mei 2011 een landelijk congres over medezeggenschap voor bestuurders, directeuren HRM en vertegenwoordigers van medezeggenschapsorganen en van het lokale overleg binnen de universitaire wereld.

Het was een geanimeerde dag waarop de ruim 125 deelnemers vanuit diverse geledingen en universiteiten elkaar ontmoetten, ervaringen uitwisselden en met elkaar in gesprek gingen over manieren waarop universiteiten de medezeggenschap efficiënter, slagvaardiger en meer eigentijds kunnen organiseren.

#### ***Inspirerende sprekers en workshops***

Sprekers waren de heer Martin van Gessel, CAO-onderhandelaar NU voor CNV Publieke Zaak, de heer Jo van Ham, lid van het College van Bestuur TU Eindhoven en mevrouw Melanie Borst-Verhoef, woonzorg-coördinator en voorzitter van de medezeggenschap bij RIWIS Zorg & Welzijn. Zij zorgden in hun inleidingen respectievelijk voor een historische terugblik, de visie van bestuurders op medezeggenschap en een inspirerende frisse blik. In de workshops die volgden, ontstonden levendige discussies en werden diverse suggesties gedaan en ideeën aangedragen over hoe medezeggenschap anders kan.

#### ***Het is tijd voor verandering***

De veranderingsgezindheid onder de deelnemers bleek groot. Het merendeel staat open voor een nieuwe structuur van medezeggenschap. De algemene conclusie is dat het tijd is de medezeggenschapstructuren te herzien. Knelpunten moeten worden geïnventariseerd en zo mogelijk opgelost. Daarbij zal het met name gaan om een heldere afbakening van bevoegdheden, terreinen, overlegprocessen en belangen. Bovendien is het zaak de betrokkenheid en draagvlak voor medezeggenschap met name onder jongeren te vergroten. Effectief faciliteren en waarderen van medezeggenschapswerk, bijvoorbeeld door vrijstelling van werktijd en financiële tegemoetkoming, is daarbij een punt van aandacht.

#### ***Aansluiten bij de nieuwe generatie***

Bovendien is geconcludeerd dat de huidige vorm van medezeggenschap beperkt aansluit bij de nieuwe generatie. Jongeren denken veel meer samenwerken in netwerken dan in het opdelen in partijen die tegenover elkaar staan. In plaats van op de barricades te gaan staan, willen jongeren continue rechtstreeks in contact zijn met bestuurders. Dit stelt medezeggenschap in staat heel vroeg in het proces betrokken te zijn bij het ontwikkelen van strategieën. Bestuurders, medewerkers, studenten kunnen bijvoorbeeld samen brainstormen over de algemene visie en koers. Medezeggenschap is effectiever als het niet langer reactief, maar proactief is. Om jongeren te enthousiasmeren voor medezeggenschap, zou bijvoorbeeld gewerkt kunnen worden met korte projecten over onderwerpen die hen rechtstreeks aangaan.

#### ***Algemene conclusie***

De rol en structuur van medezeggenschap zal zich daaraan moeten aanpassen. De focus zal niet langer vooral liggen op toezicht houden op en controle van de uitvoer en belangen. Veeleer zullen medezeggenschapsorganen actief participeren bij de totstandkoming van beleid. Dit vraagt een andere houding van zowel bestuurders als medewerkers.

Oude patronen zullen daartoe doorbroken moeten worden. Dat is geen gemakkelijke opgave en vraagt lef. De kans op slagen is groot als er onderling voldoende vertrouwen is bij de betrokken partijen. Medezeggenschap is een gemeenschappelijke zaak, een co-creatie, van bestuurders, medewerkers, studenten en externe partijen.

### ***Hoe nu verder?***

De conferentie heeft eraan bijgedragen dat deelnemers zich bewust zijn van de noodzaak tot verandering en het bijhorende loslaten van oude patronen. Er is een duidelijk startsein gegeven om te komen tot een meer effectieve, eigentijdse en slagvaardige aanpak van medezeggenschap binnen de universiteiten. Het is aan de universiteiten om de discussie nu ook intern op gang te krijgen. Om daartoe te komen, zijn meer van dergelijke uitwisselingsmomenten nodig. Ook is het wenselijk om op landelijk niveau 'best practices' met elkaar te delen en concrete handvatten voor verandering aan te dragen. Ook is de wens om ter inspiratie 'mensen van buitenaf' te vragen om nieuwe ideeën over medezeggenschap te genereren. De vervolgstap is nu dat de CAO-partners en SoFoKleS aan de slag gaan om een advies en een concreet voorstel uit te werken. Hiervoor wordt een representatief Adviescollege gevormd. Over het advies moeten zowel de interne als externe Medezeggenschap samen in gesprek gaan.