

**Belangrijkste bevindingen/uitkomsten overleg
Adviescollege Heroverweging Medezeggenschap
7 oktober 2011**

*Gert van Dongen MMI
Secretaris Adviescollege Heroverweging Medezeggenschap
14 november 2011*

Achtergrond

Op 24 mei a.s. is de conferentie *Samen werken aan (mede)zeggenschap* georganiseerd bij de TU Eindhoven. De conferentie vormde het startsein voor het heroverwegingstraject voor medezeggenschap zoals geformuleerd in het Cao-akkoord NU. Het doel van de conferentie was bewustwording onder zowel de werkgevers als werknemers over de manier waarop medezeggenschap nu vorm krijgt en hoe het beter zou kunnen. In vervolg op de conferentie wordt een Adviescollege gevormd dat aan de slag gaat met een advies voor vernieuwing van de medezeggenschap. Het traject wordt ondersteund door SoFoKLeS.

Doelstelling Adviescollege

Het ontwikkelen van voorstellen/suggesties om medezeggenschap bij universiteiten te vernieuwen en doelmatiger te laten functioneren, waarbij de thema's structuur, inhoud en representativiteit centraal staan.

Huidige knelpunten:

- veelheid aan overlegtafels;
- veelheid aan relaties:
 - landelijke CAO ⇔ lokaal overleg (*impact van de 'standaard CAO', aard en inhoud van bijzondere arbeidsvoorwaarden- en rechtspositie-regelingen*);
 - lokaal overleg ⇔ (personeelsdeel) UR resp. OR;
 - U-raad ⇔ F-raden (*bijv. handelingsvrijheid m.b.t. O&O-beleid*);
 - invulling structuurmogelijkheden WOR-organen (*GOR + (COR) + OR'en; COR + OR'en; OR + OC's;*).
- wisselfrequentie leden UR en FR'en bij ongedeelde medezeggenschap, respectievelijk SR en wellicht ook OR'en bij gedeelde medezeggenschap;
- vertrouwelijkheid van informatie in relatie tot tijdigheid informatie in verband met invloedsruimte;
- betrekken van jongeren;
- representativiteit (i.v.m. draagvlak);
- continuïteit;
- facilitering.

1. Het Adviescollege kan zich vinden in de trends en **uitkomsten conferentie medezeggenschap** van 24 mei en legt nadruk op volgende aspecten:
 - a. Het is wenselijk dat de medezeggenschap zich in toenemende mate ontwikkelt in een proactieve rol, waarin op dynamische wijze actieve participatie van betrokkenen vorm kan krijgen;
 - b. De leden zijn zich ervan bewust dat vernieuwende medezeggenschap niet alleen om structuur, wet- en regelgeving gaat, maar vooral afhankelijk is van een goede overlegcultuur, waarbij vertrouwen een belangrijke voorwaarde is;
 - c. Het Adviescollege wil bijdragen aan de ontwikkeling van medezeggenschap, waarbij de continuïteit van de organisatie en daarbinnen een goed personeels- en onderwijsbeleid centraal staan;
 - d. Het Adviescollege wil bijdragen aan vernieuwing van de medezeggenschap door:
 - aanbevelingen richting CAO-tafel te formuleren om de medezeggenschap **eenvoudiger** en overzichtelijker te maken uitmondend in een **voorstel voor een concreet model**;
 - **actieve experimenten ten aanzien van innoverende** medezeggenschap te ondersteunen en te monitoren om de uitkomsten hiervan mee te nemen in het eindadvies;
 - **aanbevelingen te formuleren inzake het spanningsveld** van de medezeggenschap betreffende de belangenbehartigingfunctie versus betrokkenheid op organisatiebelang.

2. Ten behoeve van verdere verdieping is het wenselijk om **'de kaart van medezeggenschap'** (gedeeld, ongedeeld, belangrijke verschillen/overeenkomsten (denken aan gekozen voorzitterschap, ondersteuning, verschillende convenanten) in kaart te brengen.

NB: In de LOVUM-bijeenkomst bij de UvT is afgesproken dat via een vragenlijst op de SoFoKleS-webpagina deze informatie per universiteit verstrekt zal worden. Ans Oomen, secretaris van het LOVUM, zal zo gauw de vragenlijst beschikbaar is, de LOVUM-leden hierop attenderen.

3. **Uitgangspunten voor goede medezeggenschap:**

- Doel van medezeggenschap is vergroten van betrokkenheid. De overlegorganen/regels/wetten zijn middelen;
- Regelgeving= vangnet (inhoud gaat voor procedure);
- Medezeggenschap geeft invulling aan committent en draagvlakvergroting;
- Voorwaarden: tijdigheid (zodat invloed op besluitvorming mogelijk is) en vertrouwen met respect voor posities over en weer;
- Representativiteit (streven naar een herkenbare afspiegeling van de organisatie, inclusief jongeren en de zogenaamde nieuwe medewerkers: zzp'ers, flexwerkers etc.).
- Het overleg tussen mz-orgaan en bestuurder is proefpolder voor meningsvorming.

Bijgevolg wordt arbeidssatisfactie vergroot door betrokkenheid en invloed.

4. **Medezeggenschap dient zich te professionaliseren** (kennis, inzicht, vaardigheden om participatie op zowel strategisch als uitvoerend niveau te waarborgen) en leren omgaan met geheimhouding/vertrouwelijkheid.

De formele overlegorganen zullen zich in toenemende mate bewust worden van de meer regisserende en voorwaardenscheppende rol om actieve participatie vanuit alle geledingen te stimuleren.