

Workshop 1

Strategisch overleg met een rol voor de achterban en de vakbeweging

Twee verschillende casus werden besproken; 1. een transitie van een vuilverbrandingsbedrijf van publiek naar privaat ondernemerschap, en 2. een voordrachtscommissaris in een Rotterdams overslagbedrijf dat in Deense handen is. Ook hier bleken culturen, zowel in Nederlandse verhoudingen als in transnationale verhoudingen cruciaal. Opvallend was dat veel patronen die zijn ingesleten in de verhouding tussen medezeggenschap, bestuur en toezicht helemaal opnieuw moeten worden uitgevonden op het moment dat de zeggenschapsverhoudingen wijzigen. De medezeggenschap moet daarin bijna wel mee gaan want wordt geconfronteerd met nieuwe leiderschapsstijlen. Dat vergt moed, slimheid en kennis. Van het toezicht mag worden verwacht dat deze vanwege de wettelijke taak weliswaar het belang van de onderneming voorop stelt, maar veel aandacht heeft voor de waarde van de kennis en gevoelens van de medewerkers, die door de medezeggenschap worden vertegenwoordigd. Ook hier geldt weer dat met name het toezicht de bestuurder ervan moet helpen overtuigen dat de medewerkers meer worden gemotiveerd door een open en constructieve houding van het bestuur. Overdreven vereisten van geheimhouding en dergelijke moet ook door het toezicht aan de orde worden gesteld.