

De toegevoegde waarde van de or



Door Annelies de Groot

tie. Graag leg ik u in drie punten uit wat ik bedoel met 'organiseren' en 'relevant'.

Als eerste heb ik het graag met u over de noodzaak van focus. Een or die zich met alle grote en kleine dossiers bezig houdt, komt niet ter zake. De valkuil is dat termijnen voor instemming en advies te lang duren doordat teveel over details wordt gesproken en dat de organisatie niet vooruit kan. Echter, or-leden die over de muren van de eigen afdeling heen kunnen kijken, inzicht en overzicht hebben over wat er voor de gehele organisatie van belang is, kunnen waardevolle input geven bij het te voeren beleid van hun raad van bestuur.

Or's die een strategische agenda formuleren, die zorgen dat hun leden de juiste competenties in huis hebben, die een team vormen voor een juiste afspiegeling van de huidige organisatie zijn de echte relevante gesprekspartners voor raden van bestuur en raden van commissarissen. Dat noem ik toegevoegde waarde.

Als tweede benadruk ik het be-

lang van een zo complementair mogelijke or. Een or die bij zijn samenstelling alleen kijkt naar het aantal leden of naar een gelijkmatige vertegenwoordiging per organisatieonderdeel is niet noodzakelijk op de juiste manier geëquipeerd om strategische dossiers van advies en input te voorzien. Ik zie or's succesvol en betrokken zijn

wanneer zij leden hebben die de juiste competenties meebrengen die in

een bepaalde levensfase van een organisatie nodig zijn. Met mijn derde punt begeef ik me op glad ijs - de zittingstermijnen van or-leden. In mijn loopbaan heb ik meer dan eens meegeemaakt dat or-leden zich gedurende tien, twintig, soms meer dan 25 jaar zonder onderbreking naast hun baan bezig houden met medezeggenschap. Ik pleit al een paar jaar voor een maximum zittingstermijn van twee maal vier jaar, net zoals good governance dit voorschrijft bij leden van rvb's

en rvc's van grote rechtspersonen. Dit is van belang voor het or-lid zelf, voor de collega-werknemers en voor de rvb en rvc.

Or-leden die na vier of maximaal acht jaar weer volledig aandacht geven aan hun baan behouden hun professionele waarde op de interne en externe arbeidsmarkt.

De zetels die zij hierdoor vervol-

Focus, samenstelling en zittingstermijn

gens vrij maken kunnen eens door andere c.q. nieuwe werknemers van de organi-

satie worden ingevuld. Op deze manier blijft de agenda van de or actueel en beweegt de or mee bij de voortdurende veranderingen waarmee organisaties te maken hebben. Door verloop vertrekken werknemers en nieuwe komen er bij. Zo zou het ook moeten gaan met hun vertegenwoordiging.

Mr. A.E. (Annelies) de Groot is consultant bij Nationaal Register (www.nationaalregister.nl) en commissaris en organisatieadviseur in het bedrijfsleven en in de semipublieke sector.

Als commissaris en voormalig HR-directeur werk ik al meer dan 20 jaar samen met or's. Sinds vorig jaar ben ik als voordrachtcommissaris en als consultant van Nationaal Register betrokken bij de Alliantie Medezeggenschap en Governance (www.or-en-commissaris.nl). Leden van or's, raden van bestuur en raden van commissarissen komen bij elkaar om de governance driehoek or - rvb - rvc explicieter vorm te geven.

Mijn stelling is dat hoe beter een or zichzelf als team intern organiseert, hoe relevanter zijn toegevoegde waarde voor de organisa-

denvol tegelijk in hun mond moeten stoppen, maar hoeveel van dat rubber kan een wat oudere speler nu eigenlijk binnenkrijgen? Zal wel loslopen. Na de uitzending ben ik echter minder luchtig. Want daar zaten wel degelijk zorgwekkende signalen in. Bijvoorbeeld het verhaal van een Engelse jeugdkeeper die aan leukemie leed. Als ik eerlijk ben, dacht ik eerst: "Vreselijk natuurlijk, maar er zijn jaarlijks duizenden Britse kinderen met kanker. Dat van die keeper hoeft natuurlijk niet door voetbal te komen". Dat later in de documentaire bleek dat meerdere jeugdkeepers aan leukemie schijnen te lijden,

was statistisch al een stuk enger. En dat keepers die korrels binnenkrijgen wist ik niet.

Bovendien: ook via wondjes en slidings kan er contact met de gewraakte stoffen ontstaan. Er zijn wel degelijk blootstellingsroutes, zoals dat heet, en dus een risico. Ook al concluderen bestaande onderzoeken

tot op heden 'geen noemenswaardig risico', als er serieuze signalen opduiken is dat reden om wel degelijk voorzorgsmaatregelen te nemen. Misschien niet noodzakelijkerwijs alle rubber vervangen

door kurkkorrels, maar wel de blootstelling beperken door eenvoudige maatregelen. Zoals keepers alleen op gras laten trainen, of trainen met een lange broek aan. En zo snel mogelijk de risico's nader onderzoeken. Ook in

Keep cool and don't panic

bedrijven waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen hoeft er niet altijd reden voor paniek te zijn. Ook dan is voorzorg op zijn plaats. Misschien niet direct alle werkzaamheden stoppen. Maar de or moet wel aandringen op maatregelen - zelfs al is het bewijs voor risico's niet helemaal

sluitend. Dat is de essentie van voorzorg: bij onzekere, mogelijk ernstige risico's wel degelijk maatregelen treffen. Dus zorgwekkende stoffen waar mogelijk vervangen, en als dat technisch onmogelijk is effectieve beheersmaatregelen treffen. Gesloten systemen, gerichte afzuiging. Blootstelling minimaliseren. Wees vooral ook alert op eerste signalen. Bespreek eventuele vreemde verzuimgevallen. Komt het door het werk? En in ieder geval serieuze zorgen niet afdoen als paniekvoetbal.

Jan Popma is beleidsadviseur veilig en gezond werken bij de FNV