

# Het zijn van MC'er: pré of nee?

## terugkoppeling van symposium over medezeggenschap

• door KTZA b.d. P.J.G. van Sprang, medewerker Medezeggenschap van de KVMO/FVNO | MHB

### Op 4 juni jl. vond in Oirschot een symposium plaats over medezeggenschap bij Defensie. Op dit symposium werd het nieuwe Besluit Medezeggenschap Defensie gelanceerd.

Hoofddirecteur Personeel Luitenant-generaal J.G.A. Leijh verwoordde in zijn inleiding medezeggenschap als “samen aan de slag”. De gezamenlijke inzet van het hoofd dienst eenheid (HDE) en de medezeggenschapscommissie (MC) staat immers centraal als het gaat om de ontwikkeling van medezeggenschap binnen Defensie.

Medezeggenschap is niet op te leggen; regels en procedures zijn noodzakelijk maar niet voldoende. Medezeggenschap begint pas echt te leven als er sprake is van een heldere aanpak, openheid en sociaal leiderschap van werkgeverszijde. In een sterk hiërarchische organisatie als Defensie is vooral dit laatste aspect van belang. De HDE dient de MC-leden als volwaardige en gelijke overlegpartner te zien. Alleen dan kan er sprake zijn van open en reëel overleg. In zijn openingswoord stelde de directeur dat de weg naar inwerkingtreding van het nieuwe Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) nog niet gelopen is en dat er nog (afroendend) overleg moet plaatsvinden met de centrales van overheidspersoneel. Desalniettemin sprak hij de verwachting uit dat per 1 september a.s. het BMD nieuwe stijl zou kunnen worden ingevoerd. De KVMO, aangesloten bij de FVNO/MHB, sluit zich bij deze verwachting aan. Ik plaats hierbij wel de kanttekening dat er nog het nodige werk verricht moet worden, gezien het feit dat het zomerverlof aan de horizon gloort en dat de afgelopen maanden nagenoeg geen overleg over dit onderwerp heeft plaatsgevonden.

Voor Leijh staat de vraag “hoe gaan we met elkaar om” centraal. Daarnaast moet ervoor gezorgd worden dat medewerkers bij elkaar betrokken zijn en (daardoor) echt gaan meepraten. Dit gaat alleen lukken als de cultuur rondom medezeggenschap in positieve zin gaat veranderen. Gaat het Defensie deze keer wel lukken om er voor te zorgen dat medezeggenschapscommissies niet gezien worden als ‘lastige vertegenwoordigers van het personeel’ maar als een gelijkwaardige partij die bijdraagt aan het optimaliseren van het werkproces?

Alles staat of valt dus met de cultuurverandering (sociaal leiderschap) binnen Defensie. De HDP en de centrales kunnen van alles en nog wat aan het papier toevertrouwen maar als dit op de werkvloer niet wordt opgepikt zal het nieuwe BMD verworden tot een doodgeboren kindje.

### Bijzondere aanpak

Aan de staatssecretaris en de (plv.) commandanten van de defensieonderdelen zal het niet liggen. Het unieke van het symposium was het feit dat zij allemaal een bijdrage leverden door bovenvermelde ontwikkeling vanuit hun eigen achtergrond toe te lichten en te onderschrijven dat een goed MC-overleg voor Defensie van groot belang is. Staatssecretaris De Vries gaf aan dat hij had opgekeken bij het zien van het programma. “Alleen de top” werd immers aan het woord gelaten en hij had zich afgevraagd of dit wel een goede benadering was. Bij hem staat voorop dat er (voldoende) draagvlak moet worden geschapen om in de nabije toekomst aan de rit te gaan. Hiertoe zal er bij ieder defensieonderdeel een follow-up sessie worden gehouden om zo iedereen die geïnteresseerd is te bereiken.

De staatssecretaris nam op deze dag ook een politiek besluit. Hij gaf aan dat er zo spoedig mogelijk na inwerkingtreding van het BMD een Centrale Medezeggenschapscommissie (CMC) moet worden ingesteld. Ik ben hier voorstander van maar dan zal er nog wel moeten worden gesproken over wie er in deze hoogste laag van medezeggenschap binnen Defensie zal plaatsnemen.

### Gevaren op de loer

In het selecte gezelschap was er één “tegenstander” te vinden van het besluit medezeggenschap: Ltgen J. Jansen, net een week aangekomen als Commandant Luchtstrijdkrachten, kwam met een sterk openingsstatement: ‘Ik heb geen BMD nodig en ik ben vrijwel altijd kort van stof.’

Een opmerkelijke stellingname. Kort van stof impliceert in defensiekringen veelal ‘uitvoeren mars’ en dit is nu juist niet wat bedoeld wordt met reëel en open overleg.

Daarnaast bleek uit zijn presentatie dat de nieuwe CLSK nog niet goed is geïnformeerd over de verschillen tussen medezeggenschap en het georganiseerd overleg (het ‘domein’ van de centrales van overheidspersoneel). De voorbeelden die hij naar voren bracht waren namelijk algemene personele aspecten en overleg hierover hoort plaats te vinden aan de tafel van het georganiseerd overleg. Ik voorzie de komende jaren dan ook een tweestrijd tussen de centrales van overheidspersoneel en de medezeggenschap als de verschillende domeinen niet goed worden afgebakend. Dit moet snel en goed gebeuren, anders wordt er teveel negatieve energie

gestoken in het onderling bestrijden van de reikwijdte van de verschillende domeinen. De werkgever kan hier garen bij spinnen. HDE'en en de MC-leden moeten dus goed op de hoogte zijn welk onderwerp tot wiens domein behoort.

Er zullen echter altijd onderwerpen zijn die door beide partijen kunnen worden opgepakt. Het gevaar ligt op de loer dat in dit schemergebied onderwerpen dan juist onbesproken blijven, omdat beide partijen verwachten dat de ander die oppikt.

## Bij problemen

De Commandant Commando DienstenCentra, mevrouw drs. M. Gout-van Sinderen, gaf aan dat zij het een pluspunt vindt dat er een spelregel (het nieuwe BMD) aankomt. Uit ervaring kon zij vertellen dat de regels niet altijd nodig zijn maar dat iedereen bij problemen in het MC-overleg er (terecht) op terug wil kunnen vallen.

Tijdens de discussie waren de aanwezigen het er over eens dat er alles aan gedaan moet worden om een geschillenprocedure te voorkomen. De inschakeling van een mediator verdient de voorkeur. Ik kan me hier bij aansluiten, mits de mediator daadwerkelijk boven de partijen kan en mag gaan staan. Als dit namelijk niet het geval is wordt het alleen maar een extra (bureaucratische) stap voordat men daadwerkelijk naar de geschillencommissie mag stappen.

## Medezeggenschap op post: alle hens aan dek

Plaatsvervangend Commandant Zeestrijdkrachten, SBN W. Nagtegaal, zette uiteen dat wat hem betreft de medezeggenschap op de rollenkaart kan worden opgenomen. Daarmee zou het, conform alle andere voorkomende rollen, een integraal onderdeel moeten zijn van bijkomende werkzaamheden, naast ieders primaire taak aan boord van een schip of bij een eenheid.

Hij memoreerde de toename van het aantal officieren dat momenteel deel uitmaakt van een medezeggenschapscommissie; een positieve ontwikkeling. Hij stelde als kernpunt van zijn betoog dat het bij medezeggenschap gaat om het motto "it takes two to tango".

P-CZSK vroeg wederom aandacht voor de continuïteit van de medezeggenschap. Door de veelvuldige overplaatsingen en individuele uitzendingen komt het vaak voor dat het aantal MC-leden onder de ondergrens schiet en hiermee haar bestaansrecht verliest.

In het BMD wordt de nodige aandacht aan dit probleem besteed. Zo mag men een tijdelijke vacature opvullen vanuit de kandidatenlijsten van de laatste MC-verkiezing. Voor structurele vacatures mag men een verkiezing uitschrijven om deze vacatures te vullen. Niet de hele MC hoeft dus af te treden en zich verkiesbaar te stellen.

## MC'er: een pre of een nee?

Tijdens het symposium werd veelvuldig gesproken over het gevoel dat bij veel defensiemedewerkers leeft, dat de organisatie veelal negatief reageert op het MC-schap. Dit heeft natuurlijk alles te maken met reeds genoemde hiërarchische cultuur binnen Defensie.

De Commandant der Strijdkrachten, Gen P. van Uhm hield een pleidooi voor de twee naar zijn mening zeer op elkaar aansluitende begrippen "medezeggenschap" en "cultuur". In een kort betoog legde hij daarbij tevens een link naar het motto van de dag, "Samen aan de Slag", en stelde dat Defensie er voor moet zorgdragen dat mensen die met elkaar werken, goed opgeleid moeten zijn en respect voor elkaar moeten hebben.

Ik kan dit helemaal onderschrijven. Bij Defensie is het niet alleen werken met elkaar. Werken bij Defensie houdt namelijk in veel gevallen in dat men gedurende een aanzienlijke periode met de eenheid, woont, werkt en recreëert. Saamhorigheid is dan ook van groot belang voor de output van de eenheid.

Tijdens de discussie werd geopperd dat in het personeelsdossier moet worden opgenomen dat iemand in een MC heeft gezeten. Dit kan bijvoorbeeld door een verwijzing op te nemen in een functioneringsgesprek of beoordeling. Op deze wijze zou het zijn van een MC'er een pre kunnen worden. Probleem daarbij is dat de beoordelaar vaak niet het hoofd van de dienst eenheid is met wie het overleg wordt gevoerd. Laatstgenoemde kan zeer positief zijn over het functioneren van de MC'er terwijl de beoordelaar betrokkene juist veelvuldig mist op zijn werk en met diens lidmaatschap van de MC dus negatieve associaties heeft. Dan kan het zijn van MC'er een nee worden. Om dat te voorkomen moet er een link tussen beide functionarissen worden gelegd, bijvoorbeeld dat het hoofd van dienst de beoordeling tekent voor gezien, onder aantekening dat betrokkene in zijn (neven) functie als MC'er, etc etc..

## Hoe nu verder?

In het begin van dit artikel staat dat het nieuwe BMD op 1 september van kracht wordt. Het overleg erover is echter nog niet afgerond.

Zo staat op de overlegagenda nog de accordering van alle bij de invoering van het Besluit Medezeggenschap Defensie behorende (neven)maatregelen. Niet in het minst hoort daar bij de bespreking van de gebruikershandleiding en de bij de invoering van het BMD horende maatregelen om een cultuurverandering binnen Defensie tot stand te brengen.

De verwijzing in het AMAR/BARD, dat een MC'er wordt vrijgesteld om zijn/haar werkzaamheden ten behoeve van een MC te kunnen verrichten, is alleen van enigerlei waarde als een afdelingshoofd hier in de taakplanning rekening mee houdt. Opmerkingen als, 'moet je nu al weer naar het MC-overleg?' of 'dit dossier moet echter nog wel af vandaag' worden helaas nog te vaak gemaakt.

Het is daarom goed dat de top van Defensie zich positief uitsprekt over de medezeggenschap. Dit zal door de MC-leden als een warme douche worden ervaren. Het wordt hoog tijd dat de laatste puntjes op de i worden gezet.

Ik roep de werkgever dan ook op om niet meer rond de hete brei heen te draaien en het laatste heikele punt "Regeling Overlegprocedures bij Reorganisaties" ter onderhandeling aan het overleg aan te bieden.

