

The background is an aerial photograph of a large, curling blue ocean wave. The water's surface is textured with ripples and white foam at the crest. On the left side, there is a large, solid red abstract shape that resembles a stylized letter 'L' or a thick brushstroke. The text is overlaid on the wave's face.

***Medezeggenschap  
in  
beweging***

*Zeist, 14 november 2018*

*WissemaGroup  
helpt de medezeggenschap*



*strategische vooruit!*

# Twee stellingen voor vandaag

- Medezeggenschap moet oppassen geen instituut te worden en zich meer activistisch opstellen.
- Medezeggenschap in de 21ste eeuw vereist nieuwe competenties en vaardigheden.

# Industriële revoluties

## IR 1 (1750-1850)

Stoommachine,  
spoorwegen,  
fabrieken  
*'Van hand naar  
machine'*

## IR 2 (1850-1920)

Verbrandings-  
motor, staal,  
elektriciteit,  
auto's, radio  
*'Massaproductie'*

## IR 3 (1920-1990)

Wereldwijde  
communicatie-  
technieken,  
televisie,  
thuiscomputer,  
internet,  
*'Digitale  
revolutie'*

## IR 4 (1990-nu en verder)

Kunstmatige  
intelligentie,  
robots, 3D-  
printen  
sensoren, big  
data, slimme  
materialen,  
Internet of  
Things,  
*'Alles en  
iedereen,  
-mensen,  
apparaten en  
processen-  
verbonden'*

# Gevolgen van de versnellende veranderingen

- Arbeid verandert: automatisering, robotisering, specialisme, creativiteit, teamwork
- Krapte *en* overschot op arbeidsmarkt (verdwijnen van het midden)
- Relaties veranderen: netwerken, communities
- Organisaties veranderen: outsourcing, agile, zelforganisatie, monopolies
- Instituties veranderen vertraagd (aanpassen of overbodig worden):
  - internationale lonenconcurrentie
  - internationale belastingconcurrentie
  - governance
  - medezeggenschap

# Wereld van overmorgen

- Disruptie, disruptieve innovatie, technologieën en bedrijven
- A.I. wordt slimmer dan wij
- Zelfrijdende auto
- Blockchain meer dan bitcoin
- Eerlijk kopje koffie
- Quantum computing
- 3-D op je bord

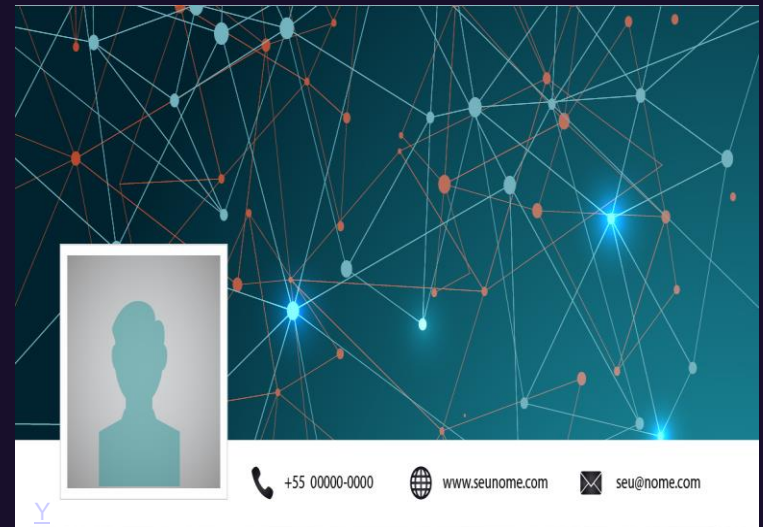


# Bedrijven van nu en morgen

- Gemeenschappelijke kenmerken
  - Tussenpersonen, intermediairs en schakels worden eruit gehaald
  - Geen bezit maar gebruik
  - Klantgericht, sneller, goedkoper en eenvoudiger bijvoorbeeld Uber
  - Leren, innovatief, constructief, bottom-up, inhoud en open
- Voorbeelden:
  - Smart dust, breinkorrels, intelligente micro-electronica
  - bloomon
  - GUTS-ticket
  - HALO TOP

# Jobs of the future

- Data analyst
- Body part maker
- Health navigator
- Gamification designer
- Robot counselor
- Coach between robot and human
- Nano designer
- 4-D specialist
- Cyber security
- Ethisch hacker
- VR en Internet of things ontwikkelaar
- App-developer
- Longevity coach

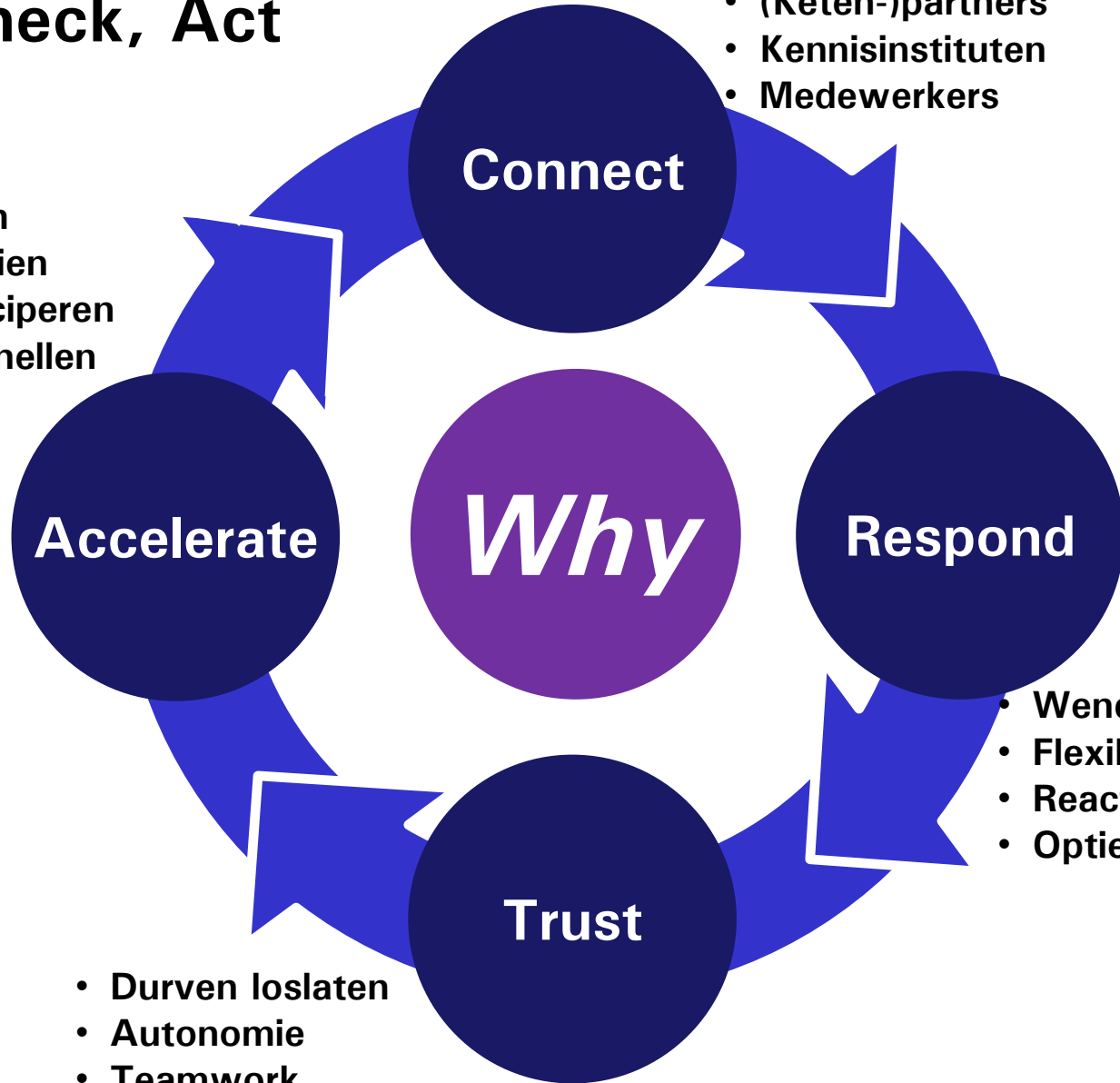




# In plaats van Plan, Do, Check, Act

- Ecosystemen
- (Keten-)partners
- Kennisinstituten
- Medewerkers

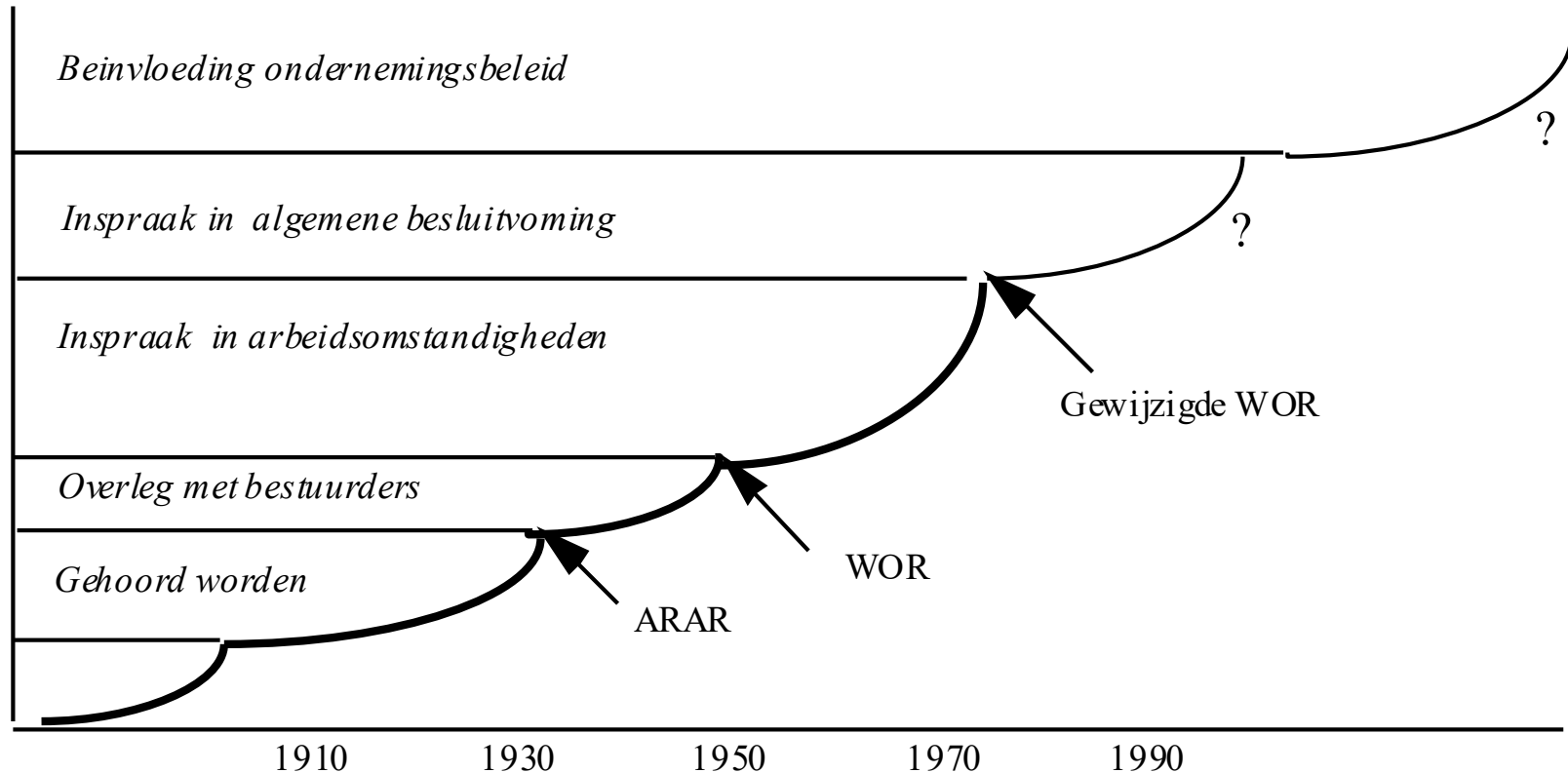
- Leren
- Groeien
- Anticiperen
- Versnellen



- Wendbaarheid
- Flexibiliteit
- Reactiesnelheid
- Opties

- Durven loslaten
- Autonomie
- Teamwork
- Richting door 'Why'

# Ontwikkeling van de ondernemingsraad



WissemaGroup

**IR 2**  
**(1850-1920)**

**IR 3**  
**(1920-1990)**

**IR 4**  
**(1990-nu en verder)**

# 'The box' van de OR



WissemaGroup

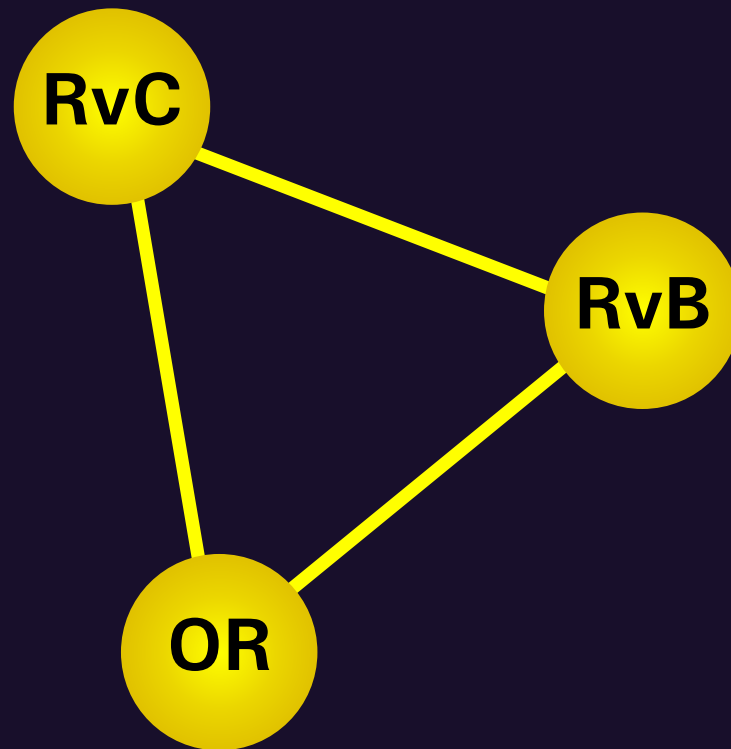
*Wat doet de OR altijd hetzelfde?  
Welke grenzen legt de OR zichzelf op?*<sub>11</sub>

# In the box



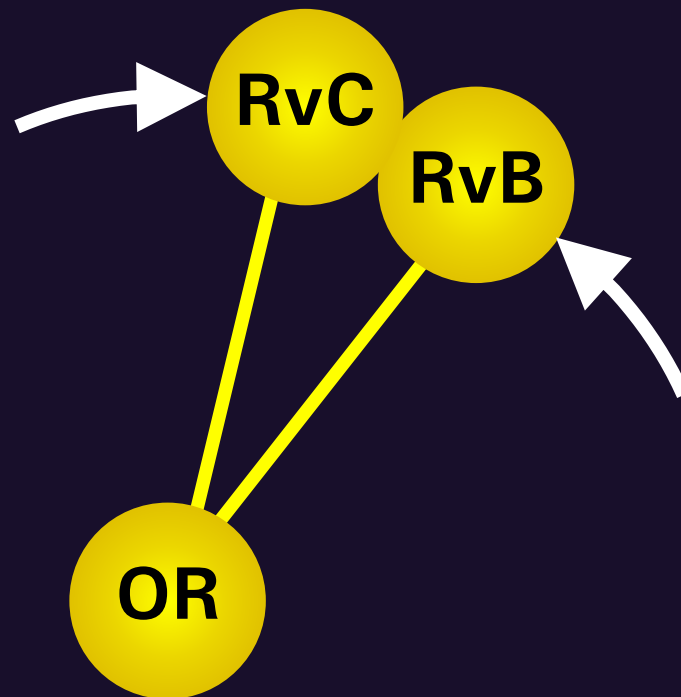
- Wachten op voorstellen van het management
- Vragen om meer informatie
- Vragen om eerder betrokken te worden
- 'Wij weten wat de medewerkers willen'
- 1-op-1 contacten met de achterban
- Leden zijn vaste medewerkers met voltijds contracten
- Binnen de organisatie
- 'Aanpassen' in plaats van 'vernieuwen'
- Boven de 50, wit en man

# Governance driehoek



# Governance driehoek

*Verschuiving naar een 'one tier board'*



# Verdiepende vragen

*Stel: "Wendbaarheid, flexibiliteit en snelheid zijn zo belangrijk dat de OR binnen 24 uur heeft moet adviseren."*

- Hoe kan de OR zijn adviesproces zo inrichten dat hij binnen 24 uur kan adviseren?
- Wat zouden voorwaarden zijn voor adviseren binnen 24 uur?



# Onze ervaring

- Als er geen tijd is om *na* elkaar te denken en besluiten moet je dat *samen* doen:  
*one tier governance*
- Belangrijke basis voor samenwerken en vertrouwen is een 'integrale why': een visie met heldere uitspraken over de beoogde *langetermijn* waardecreatie voor *alle* stakeholders:
  - medewerkers (o.m. duurzame inzetbaarheid)
  - klanten/clienten
  - aandeelhouders
  - ketenpartners
  - lokale gemeenschappen
  - etc.



# Onze ervaring

- Medezeggenschap levert *out of the box* toegevoegde waarde, o.m.
  - Why, visie-ontwikkeling
  - De toekomst
  - De klanten
  - De medewerkers
- Regelmatig evaluatie in de governance driehoek of beoogde veelzijdige langetermijn waardecreatie inderdaad gerealiseerd wordt

# Wendbare mindset

- Ontwikkel-mindset
- Durven
- Kennisdelen
- Strategisch perspectief
- Drijfveer om te vernieuwen
- Onbeperkt houdbaar
- Innerlijke drijfveer om te groeien
- Onbekende aangaan al is het resultaat nog niet duidelijk
- Kennis uitwisselen, binnen en buiten de organisatie
- Vakinhoudelijk en technologisch innovaties, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen vertalen naar doelen organisatie
- Experimenteren en vernieuwen van de toekomst
- Open voor andere werkzaamheden, geen baanwens maar werkwens, inzetbaarheidsanalyse

# Slimme modules en tips voor een betere en leukere OR

- Strategie en scenario's
- Dare to share sessies
- Future-facts adventure
- Employee-journey
- Cross-industriële innovatie
- Excursiemedezeggenschap
- Digitale betrokkenheid
- Geruchtenmachine
- Ont-moetingsessie beleggen

