

## **Bij 50 jaar KGCA**

In 1973 bij het KGC begonnen als vormingswerker en in 2014 bij KGCA definitief gestopt als cursusleider/adviseur. Dat zijn 41 jaren om op terug te kijken. Begonnen toen ik nog student was, gestopt in het jaar dat ik opa werd. Schrik ik daarvan? Ja, een beetje wel. Is dat terecht? Nee, geloof ik niet. Een kort verhaal over hoe het is om vier decennia lang cursusleider te zijn in drie hoofdstukken: 1) Opa vertelt, 2) Tussen heden en verleden, en 3) Heden.

### **Opa vertelt**

In Amsterdamse bedrijven vonden eind jaren '60 groepsgesprekken plaats tussen management en medewerkers over alles rondom arbeid. Die werden kritische gesprekskringen genoemd. Het KGC (Het Kritisch Gesprekscentrum) was vanaf 1970 de in stichtingsvorm gegoten voortzetting hiervan. Toen er in 1971 verbeterde wetgeving kwam voor de OR zag Het KGC daarin een goede opvolger voor die groepsgesprekken en ging zich toeleggen op vorming en scholing van de OR. In die tijd was dat vooral Vorming, in drie aaneengesloten dagen in een vormingsinternaat. Het leidende idee was emancipatie, aansporen tot nadenken over je positie als werknemer en van daaruit actief ingrijpen om de positie van alle werknemers in het bedrijf te verbeteren. Zoals een vakbondsbestuurder zei: 'Een lekkere bek vol'. Directeuren, die benoemd lid waren en voorzitter, vonden dat voor zichzelf niet zo nodig waardoor vorming zich richtte op de gekozen leden van de OR. In mijn studie sociologie was ik al erg bezig met de medezeggenschap en kwamen Het KGC en ik elkaar daarbij tegen en werd ik de eerste fulltime medewerker.

Ik deelde een zolderkamer met steekvenster en een telefoon met een van de twee parttimers en een stagiaire. Koffie om half elf. Hier bereidde ik mijn cursussen voor die plaatsvonden in een vormingsinternaat. Naast cursus geven werd daar van de cursisten en mij verwacht dat we na het eten afruimden en hielpen bij het afdrogen. Ook daar zat een gedachte achter: Vorming droeg eraan bij een completer mens van je te maken o.a. door samen met je teamgenoten huishoudelijke taken te doen. Er deden verhalen de ronde dat je op Volkshogeschole ook nog aardappelen moest schillen. Om half een was de warme maaltijd en om zes uur broodmaaltijd met opnieuw afdrogen en daarna het avondprogramma.

We hadden het over de WOR in de vorm van een quiz, over contact met een achterban die er de zin niet van inzag, Hoofd PZ van Hoogovens kwam over sociaal beleid praten en we deden vergadertechniek.

Na het avondprogramma werd het gezellig. Je kon uit de koelkast een biertje erbij pakken mits je een streepje zette op een lijst die erbij hing. Bij sommige instituten was daar meer toezicht op en kreeg je je drankje uitgereikt met een knip in je persoonlijke knipkaart. Gehaaide cursusleiders wisten een manier om in de afgesloten keuken te komen om er ook kaas bij te hebben.

Het was tekenend voor de positie van het OR-werk. Goed idee maar vraagtekens bij de zin ervan waardoor het niks mocht kosten. Logisch ook wel, want het was gesubsidieerd werk. Een leuke tijd met, als ik eerlijk ben, het zwaartepunt van de vorming 's avonds na half tien. Dan discussieerden de OR-leden tot ver in de kleine uurtjes over het bedrijf.

### **Tussen heden en verleden**

In 1979 kwam een ingrijpende WOR-herziening, waarin de OR 'verzelfstandigde': de directeur was geen lid meer, laat staan voorzitter. Ter compensatie kreeg hij de OV. De adviesrechten en vooral de instemmingsrechten werden fors uitgebreid. Nu de OR de

vertegenwoordiger van de werknemers was in de OV kwam de nadruk sterker te liggen op de communicatie met de achterban. Ik moet dit heel vaak tijdens cursussen verteld hebben. Het KGC werd KGCA.

Enkele jaren eerder was de subsidiëring van de OR-scholing stopgezet omdat het wel gek was om publiek geld te besteden aan iets wat het bedrijf makkelijk zelf kon betalen. Maar de vrees was dat directies, met de geringe kosten geconfronteerd, zouden weigeren deze te voldoen waardoor de gekozen leden van vorming en scholing verstoken zouden blijven, wettelijk recht of niet. Om dat te voorkomen was een Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) opgericht dat een door de overheid aan de bedrijven opgelegde heffing incasseerde en dat geld weer in contractdagen uitgaf aan scholingsinstituten met als voorwaarde dat zij professioneel waren. Ook de scholingsinstituten van de vakbonden meldden zich bij het GBIO nadat de WOR van 1979 hun eigen bedrijvenwerk min of meer overbodig maakte en de vakbonden zich ook gingen richten op OR-en. Niet veel later wilden ook de commerciële scholingsinstituten er wel bij, met in hun kielzog de hotels waar de commerciële kind aan huis waren. Een beter beschermde markt dan de OR-scholingsmarkt was niet denkbaar, vandaar. De vormingsinternaten met hun verheffingsideaal verdwenen langzaam maar zeker uit het OR-scholingswerk of gingen een commerciële houding aannemen, ook wel marktconform genoemd. Koelkast en knipkaart verdwenen.

Eind jaren '80 begin jaren '90 ging het gesprek over 'professionalisering' van de medezeggenschap. De OR werd ook een belangenbehartiger en langzaam maar zeker kreeg je OR-en die niet van zins waren te wachten op een voorgenomen besluit, maar al in de fase daarvoor hun partij wilden meeblazen.

De reorganisaties, fusies en overnames die over het bedrijfsleven rolden en de noodzaak daarop als OR een antwoord te vinden en daarover te communiceren met de achterban, gaf aan de scholing een enorme boost. Ook KGCA speelde zijn partij mee en ging accenten leggen bij de strategie van de onderneming en afwegingen die leiden tot fusie en reorganisatie. Scholing in onderhandelen hoorde daarbij. Een professionele OR was een onderhandelende OR. KGCA ging zich richten op de inhoudelijke kant naast de procesmatige kant om de OR te scholen én te adviseren zodat deze deel zou kunnen nemen in die strategische afwegingen. Cursusleiders werden ook specialisten op een of meer terreinen: Arbeidsomstandigheden, CAO, Fusie en Reorganisatie, Communicatie etc. Voor mij stonden fusies en reorganisaties bovenaan en dat met name in de gezondheidszorg. Ik bekwaamde me in de budgettering en functiewaardering. Het scholingswerk professionaliseerde dus ook en dat maakte het voor mij heel boeiend.

De drie aaneengesloten vormingsdagen verdwenen uit beeld, de tweedaagse scholing mede op inhoudelijke onderwerpen niet noodzakelijk aaneengesloten verscheen, evenals de eendaagsen, de procesbegeleiding en adviestrajecten in situ. Tussen 1995 en 1975 zat een wereld van verschil.

En ik werd directeur. Een harde breuk met het verleden kun je gerust zeggen. In de jaren '70 en '80 hadden we een wekelijkse stafvergadering waarin alles, maar dan ook alles met elkaar doorgesproken werd. En daarbij ook nog eens het absoluut tegenovergestelde: directeur in een Raad van Toezichtmodel waardoor ik het bestuur was en het eigenlijk gewoon voor het zeggen had. Maar dat was buiten de waard gerekend want alle medewerkers vonden het een goed idee om een OR in te stellen met stevig uitgebreide bevoegdheden. Zo vond ik mezelf terug in wisselend voorzitterschap van een OV met OR-cursusleiders als OR-leden. Ik geef het je te doen.

Als meewerkend directeur bleef ik met een been in het scholings- en advieswerk staan. Dat speelde zich af in luxe hotels met slaapkamers als balzalen, snack om vijf uur en driegangendiner tussen acht en tien. Barkeepers die goochelden met glazen en zelf de

streepjes zetten, af en toe met een vork. En (bijna) iedereen na de copieuze maaltijd met wijntje vroeg naar bed. Eindeloze nachtelijke discussies, ze waren er niet meer.

De vraag van OR-leden werd preciezer: zij bepaalden wat ze in het programma wilden. De voorkeur ging uit naar inhoudelijke vraagstukken van strategisch en financieel beleid, sociaal beleid, leidinggeven en onderhandelen. Hoewel OR-leden na verloop van tijd ook de OR weer verlaten was het voordeel wel dat de verworven kennis en vaardigheden na die zes jaar niet verloren gingen. Veel ex-OR-leden wilden wel in commissies zitting nemen. En de scholing bleef zo ook gericht op persoonlijke ontwikkeling.

In mijn scholingswerk zette ik vol in op de drietrapsraket 1) zorgen dat je als OR erbij bent, 2) mee inhoudelijk afwegen en onderhandelen alvorens 3) te adviseren dan wel in te stemmen. 2 en 3 vaak met consultatie van de achterban. Waar ik veel plezier uit haalde was de ontwikkelingen van de werkvorm om dit in te gieten: Games die soms twee dagen duurden. Doordat ik ook directeur was kon ik in onderhandel-games prima de rol van bestuurder op me nemen. Dat leidde soms tot enige schrik waarna ik dan probeerde dat weer goed te maken.

Als directeur zocht ik steeds naar het antwoord op de vraag hoe KGCA er over vijf jaar uit zou moeten zien. Nu noemen we dat een stip op de horizon. En hoe dichterbij je bij de horizon kwam, hoe verder hij van je af schoof. Een vraag was in hoeverre je OR-scholing kon vergelijken met onderwijs. Als de vraag verschuift naar inhoudelijke thema's, zou je dan ook lesmodules kunnen maken puur gericht op kennisoverdracht? Uiteindelijk trokken we de conclusie dat OR-scholing in een wezenlijk opzicht van onderwijs verschilt: de cursusleider is veel meer coach dan docent. Samen de tijd nemen om diep op de problemen in te gaan was veel belangrijker dan leerdoelen stellen en meten of je die bereikt hebt.

## Heden

Voor mij zit het er nu alweer enige jaren op. In 2001 ben ik als directeur gestopt en heb ik het over een andere boeg gegooid. Ik wilde me meer toeleggen op de beeldende kunst dat al geruime tijd een flinke nevenactiviteit was geworden. OR-werk wilde ik als freelancer blijven doen. Daarnaast begon ik een galerie waar 'jonge aanstormende talenten' konden exposeren. Die combinatie van activiteiten leverde nog een nieuwe werkvorm op: Teambuilding door Schilderen. Geheel handelend naar de tijdgeest noemde ik het Painting Action.

Sinds 2014 ben ik met AOW en pensioen. Ik moet denken aan die fantastische act van John Cleese als Basil Fawlty. Hij maakt het geluid van een razendsnel passerende race-auto en beweegt zijn hoofd bliksemsnel van links naar rechts. 'What was that?' vraagt hij in opperste verbazing. 'That was your life boy' geeft hij zelf als antwoord. En dan verbijsterd: 'Was that it?'

Ja, het is voorbijgevlogen. De snelle ontwikkelingen in het werk, de verschillende functies die ik gehad heb, de ontwikkeling van cursusmateriaal, van games, painting action en de galerie. Van zelf je slaapkamertje aanvegen tot je handdoek op de grond gooien.

Maar alla, de toekomst ziet er nog lang uit. Schilderen doe ik nog steeds en met mijn games als uitgangspunt bedenk ik nu bordspellen ter vermaak die ik test met mijn kinderen en vrienden. En ik bak pannenkoeken voor kleine donderstenen die me daar zeer om kunnen waarderen. Mocht je me zoeken, ik zit in de speeltuin.

Kortom, ik heb het reuze naar mijn zin.

Bert Weverling