

Sociale dialoog: kans of kwelling

De sociale verkiezingen zijn achter de rug. De stemmen zijn geteld. De nieuwe vertegenwoordigers zijn bekend. Er zijn winnaars en verliezers. Er zijn nieuwkomers en vertrekkers. Wat nu?

Een nieuw samengesteld team. De ene met doorleefde ervaring, de ander pril in sociaal overleg. Hoe hiermee nu verder aan de slag? Biedt dit kansen?

Ofwel denk je nu *“ik vlieg er meteen in”* ofwel gebruik je snelkiemend zaad voor **sociale dialoog op ondernemingsniveau**.

1^e kiem: *‘daten’* met de sociale partners

2^e kiem: *‘partners in crime’* voor gezamenlijke doelen

3^e kiem: sociale dialoog is een *werkword*

1e kiem: *‘daten’* met de sociale partners, van snuffelronde tot parendans

Klinkt vreemd? Toch niet. Het gaat in een *‘nieuw samengestelde groep’* over mekaar leren kennen en aftasten welk *‘vlees je in de kuip hebt’*, zowel op zakelijk als op menselijk vlak. Het is belangrijk om ieders kijk op zaken, belangen, visies en standpunten te kunnen kaderen. Zo ontdek je verschillen maar ook gelijkenissen. En begrijp je beter de achtergrond van *bekommernissen, standpunten en belangen achter de mens*. Het vermindert de *mindset* van *“wij-zij-denken”* en tempert het wantrouwen. Het is de eerste basis van sociale dialoog.

Ook al verandert er weinig. En blijven de vertrouwde gezichten, al of niet met blutsen en builen, op post of in de loopgraven. Elk moment kan een momentum zijn om een nieuwe start te maken.

2e kiem: *‘partners in crime’* voor gezamenlijke doelen

Als je als sociale partners door het venster kijkt, wat zie je dan? Het bedrijf en de bedrijvigheid. De cijfers én de mensen, de klanten én de medewerkers. Je kijkt naar hetzelfde met een andere bril, een paarse, blauwe, groene of rode. Zwart-wit of gekleurd, positief of negatief beeld. En hoe je het ook bekijkt, het belang van de onderneming én van de mensen staat op de voorgrond. Dus pak de kans om samen te gaan voor gemeenschappelijke doelen. Sociaal overleg is een forum waar alle betrokkenen, vanuit hun eigen bril en kleur, grote en kleine verhalen vanuit het werkteerrein kunnen opvangen en deze vertalen naar oplossingen. Zo bereik je *zinvolle resultaten vanuit inspraak en participatie*. De ene keer lukt al beter met quick-wins, de andere keer gaat het via een hindernissenparcours.

Resultaten bereiken vanuit gemeenschappelijke projecten: kan dat? En hoe doe je dat dan?

Reserveer een moment waarop je *samen reflecteert over uitdagingen en bedreigingen* waarvoor jullie staan, en over sterktes en zwaktes waarmee moet worden gehandeld.

Zo komt op *co-creatieve wijze* de *gemeenschappelijke economische en sociale agenda* tot stand: een *Road Map voor de Toekomst* van het bedrijf en van de mensen. En ja, hierin kunnen zowel leuke als pijnlijke thema's staan.

Durf samengaan als *‘partners in crime’*. Ga voor een aantal weloverwogen *gemeenschappelijke projecten*. Het speelveld is groot genoeg. Start op veilig terrein met thema's zoals de groei en wendbaarheid van de organisatie, werkbaar werk, balans werk-privé, billijke verloning, loopbaanbeleid, opleiding, welzijn e.d.. Topics zoals duurzaamheid, welvaart en welzijn werken inspirerend en verbindend.

Zet samen *pilootprojecten* op, leg proeftuinen aan of start een incubator op. Zo kun je gaan voor gedragen oplossingen en word je *rijvaardiger in sociale dialoog*. Dit komt zowel het bedrijf als de medewerkers ten goede. Zoveel beter dan ambras in de kamers van het sociale overleg.

En als jullie mekaar hierin vinden, staan jullie achteraf sterker in het kraken van harde noten. Moeilijke thema's zoals slecht nieuws, verlieslatende resultaten, fusies, herstructurering of overnames.

3^e kiem: sociale dialoog is een *werkwoord*

Strijden tegen iets kan belangrijk zijn. Ook strijden voor iets. Met alle begrip. Maar hoe kunnen we hierop anticiperen?

Met sociale dialoog.

Ja, dat is voor watjes.

Misschien. En wat denk je van slopende vergaderingen, monologen, afleidingsmaneuvers, oeverloos debatteren over en naast mekaar ... Word je daar nu zelf happy van?

Het kan ook anders.

Wat betekent dialoog? In contact zijn met de ander, luisteren, mekaar verstaan.

En de basis van sociale dialoog is respect en vertrouwen. Evident! Of toch niet?

Het zijn nu net deze basiswaarden die moeilijk te doorgronden en sterk emotioneel verankerd zijn. Het zijn 'diepgewortelde' waarden die deel uitmaken van de persoonlijke identiteit. Ze zijn opgebouwd op basis van mensbeeld, levenshouding, ervaringen. Respect en vertrouwen zijn zeer kwetsbaar en fragiel.

Respect is een attitude, een levenshouding dat in gedrag, omgang en taal kan opgemerkt worden. Vertrouwen is geloven dat de ander eerlijk, oprecht en betrouwbaar is. We gaan er dan van uit dat de ander aardig is en ons geen nadeel of schade zal berokkenen. Vertrouwen is kwetsbaar en kan op basis van kleine feiten snel beschadigd worden. Vertrouwen kun je niet leren of ontwikkelen.

Daarom is het beter om sociale dialoog te koppelen aan competenties zoals *visie* ontwikkelen, *leiderschap* tonen met verantwoordelijkheidszin, *oplossingsgericht* denken en handelen, *professionaliteit*, *deskundigheid* en *wijsheid*. Sociale dialoog vereist ook *rijvaardigheden* in professionele vergadercultuur, volwassen omgangsvormen, respectvol taalgebruik en balanceren van ego's en emo's.

Het gaat ook over inzicht in belangen. Achter elke stoel aan de tafel staat een achterban. Klein, groot of zeer groot. Het is belangrijk om dat in te zien. Zo staat ieder rond de tafel onder een of andere vorm van druk van buitenaf, van in te lossen verwachtingen en binnen te halen buit. Het is goed om dat in te schatten.

Belangrijk is ook om zoveel mogelijk te blijven praten vanuit het werkveld en niet zozeer vanuit stellingen of loopgraven. Geef alternatieven een kans. Durf eens *out of the box* denken.

Laat je ook niet verleiden tot populistische uitspraken zonder uitzicht. Overweeg hoe ver je wilt gaan met principes, confrontaties, drukverhogende tactieken, gezichtsverlies. Vermijden, toegeven, doordrukken of emotioneel uitbarsten. Onrust in het bedrijf. En wat dan? Hoe weer verder?

Blijf bij de feiten, speel op de bal, niet op de vrouw of man. Ga zeker zinvolle, diepgaande discussies niet uit de weg. Geen glans zonder wrijving. Het klaart op. Het lucht op. En het is stil waar het nooit waait. Ga voor de zaak als een *diplomaat*: stijlvol, vanuit meesterschap (kunde) en wetenschap (deskundig).

Zorg voor zelfzekerheid, professionaliteit, welgemeende aandacht en respect voor de ander en diens zaak.

Blijf sportief, speel Fair Play.

Is dit alles te naïef? Ik weet het niet. Ikzelf heb 25 jaar doorleefde ervaring in paritair gedragen projecten. En met succes.