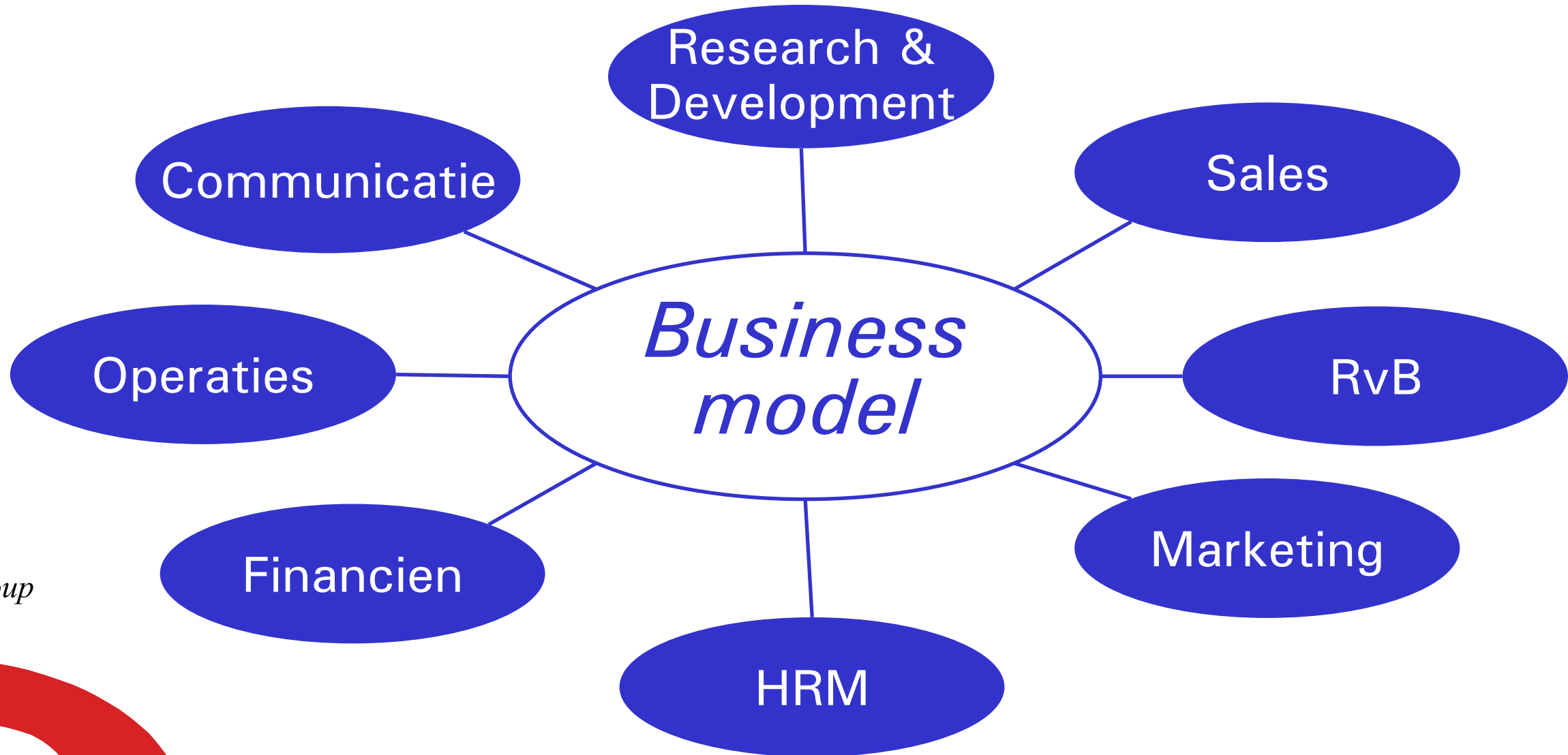


Bijdrage WissemaGroup

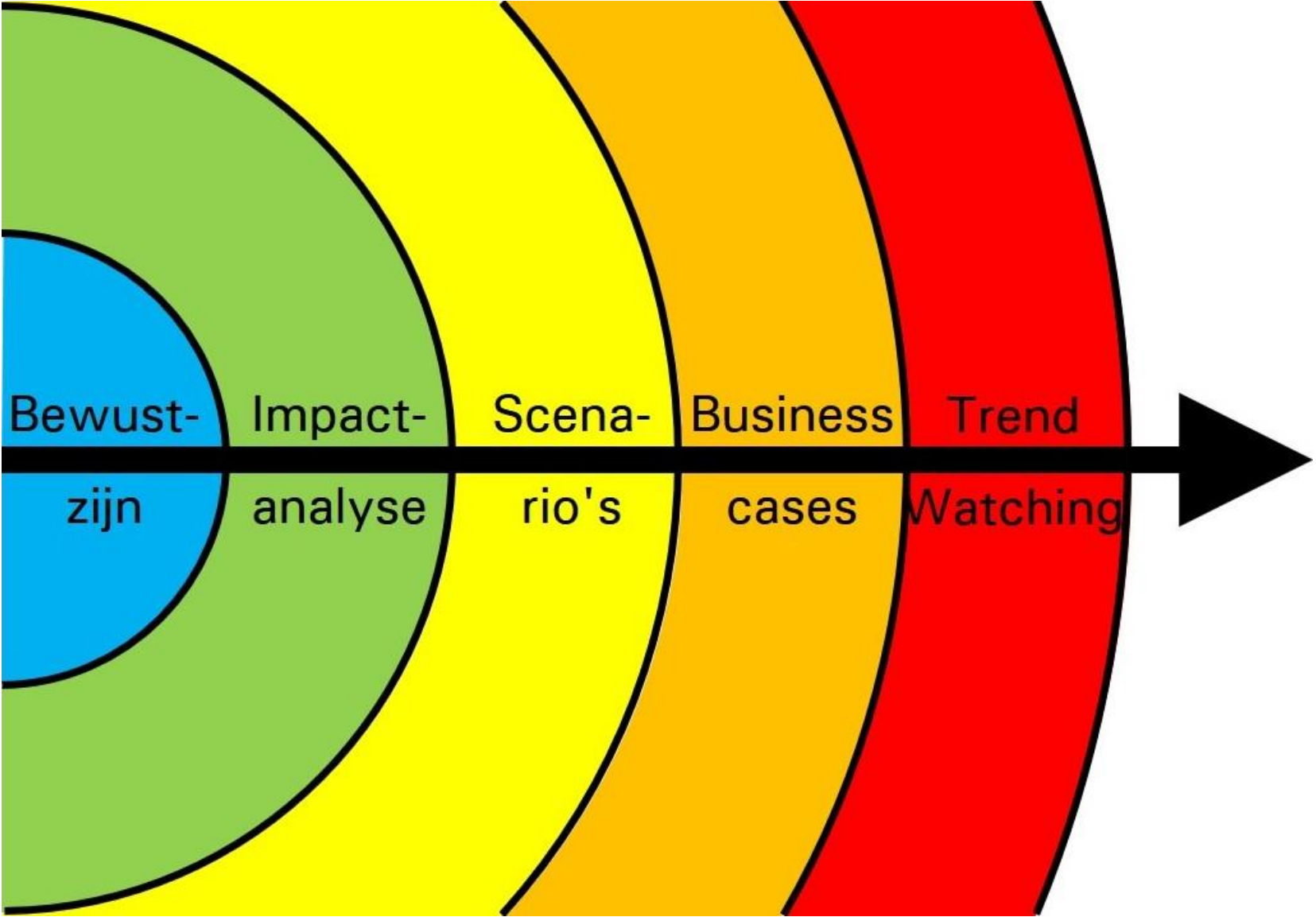


- Introductie
- Onderzoek van Saheli Chowdhury, MNO en WissemaGroup
- Onderzoek NVMz, SBI, MNO, WissemaGroup

Waar raakt de digitale transformatie de organisatie?



Digitale transformatie model¹



WissemaGroup



¹Model ontleend uit het boek 'Digital transformation' van Jo Cauldron & Dado van Peteghem

Metaforen voor de veranderingen



Het glazen huis



Het pakket



De kikker



De opinieleider



De reiziger



De deelnemer



De cyborg

Onderzoek

Saheli Chowdhury, Vrije Universiteit

"Hoe be nvloedt de mindset van de ondernemingsraad

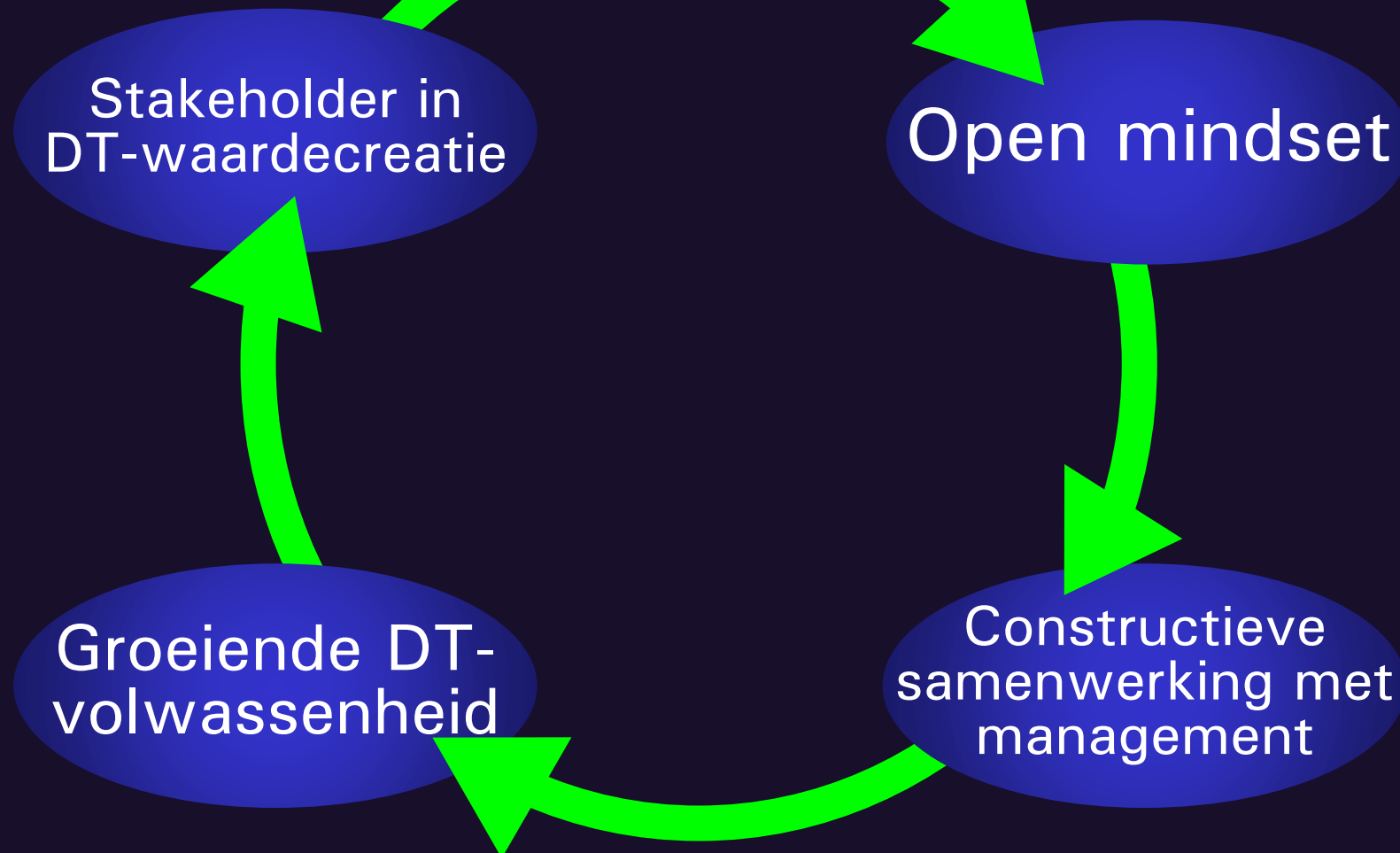
- de ontwikkeling van de digitale volwassenheid en
- de positie van de ondernemingsraad als stakeholder in de digitale transformatie?"

Onderzoeksopzet

- Interviews over DT en MZ met medezeggenschappers en managers
- Categoriseren van uitspraken
- Analyse van de samenhang van uitspraken

Groei cirkel

DT
impulsen



Gesloten cirkel

DT
impulsen

Geen rol in
DT-waardecreatie

Gesloten
mindset

Lage DT-
volwassenheid
(Onvoorbereid)

Haperende
samenwerking met
management

Digitale volwassenheid van de OR¹

- Mindset (fixed/open)
Interesse, leren, aanpassen
- Kennis over DT en voorstellingsvermogen
- Netwerken (kennis en ideeën van buiten naar binnenhalen)
- Samenwerking met management en medewerkers
- Inzicht in strategie en DT-plannen
- Vertaling naar consequenties (business, organisatie, medewk's)
- Pro-activiteit

¹ Uit de MZ-DT Volwassenheid checklist van WissemaGroup

Mindset openen?

- Wie neemt het initiatief?
- Nieuwe indrukken, nieuwe informatie (scholing, externe kennis binnenhalen)
- Nieuwsgierigheid wekken
- Op pad gaan, nieuwe ervaringen opdoen
- Mogelijkheden verkennen
- Zorgen, angsten, onzekerheden serieus nemen

Online enquête

- Context van Digitale Transformatie in de organisatie
- Waarover spreken medezeggenschap en bestuurder?
- Welke rol kiest de medezeggenschap?
- Welke activiteiten ontplooit de medezeggenschap?
- Wat heeft de medezeggenschap -nog meer- nodig om z'n rol te vervullen?

92 deelnemers

Medewerker  10%

Manager  15%

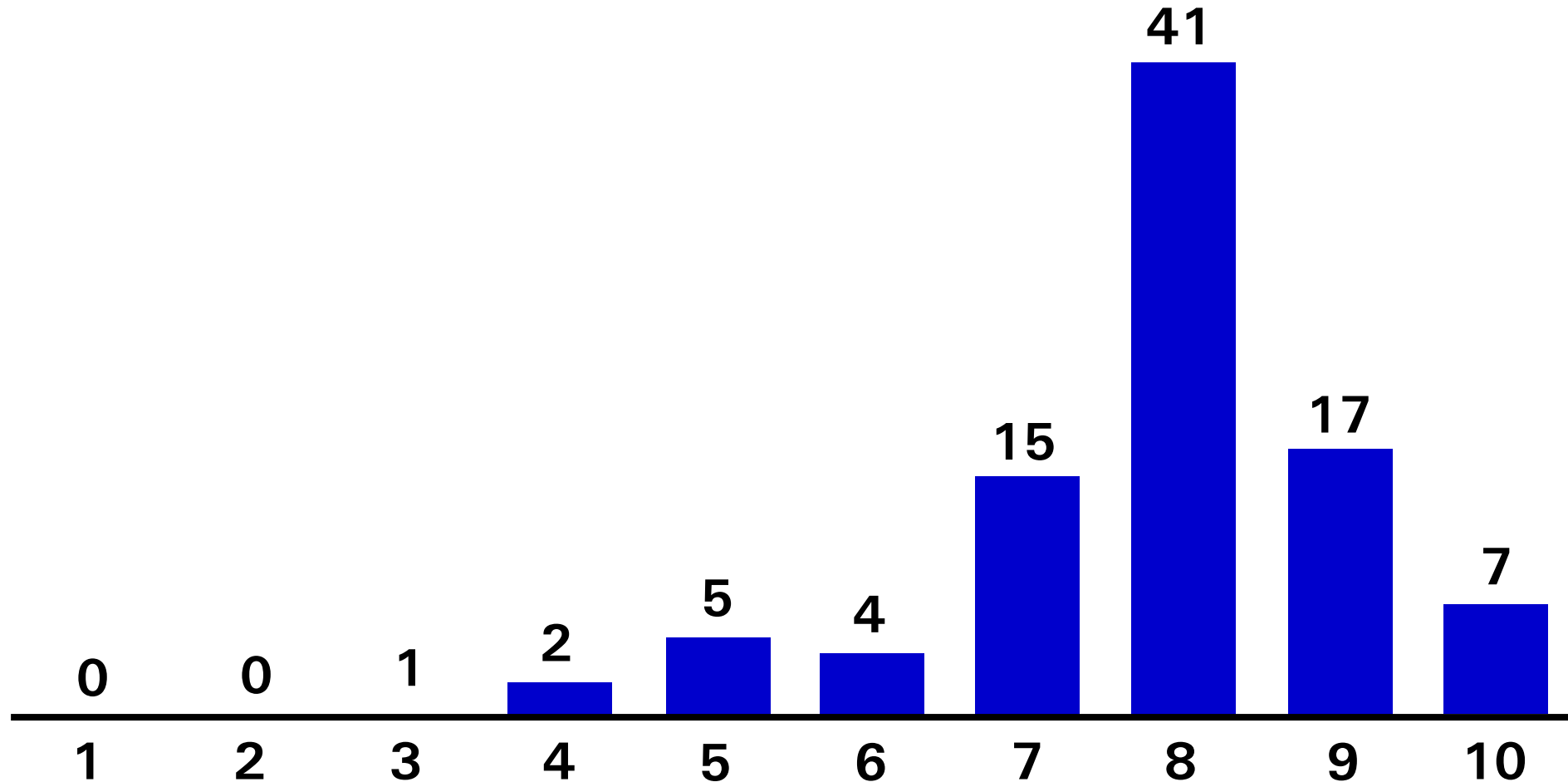
Medezeggenschapper  75%

Minder dan 250 mdw's  16%

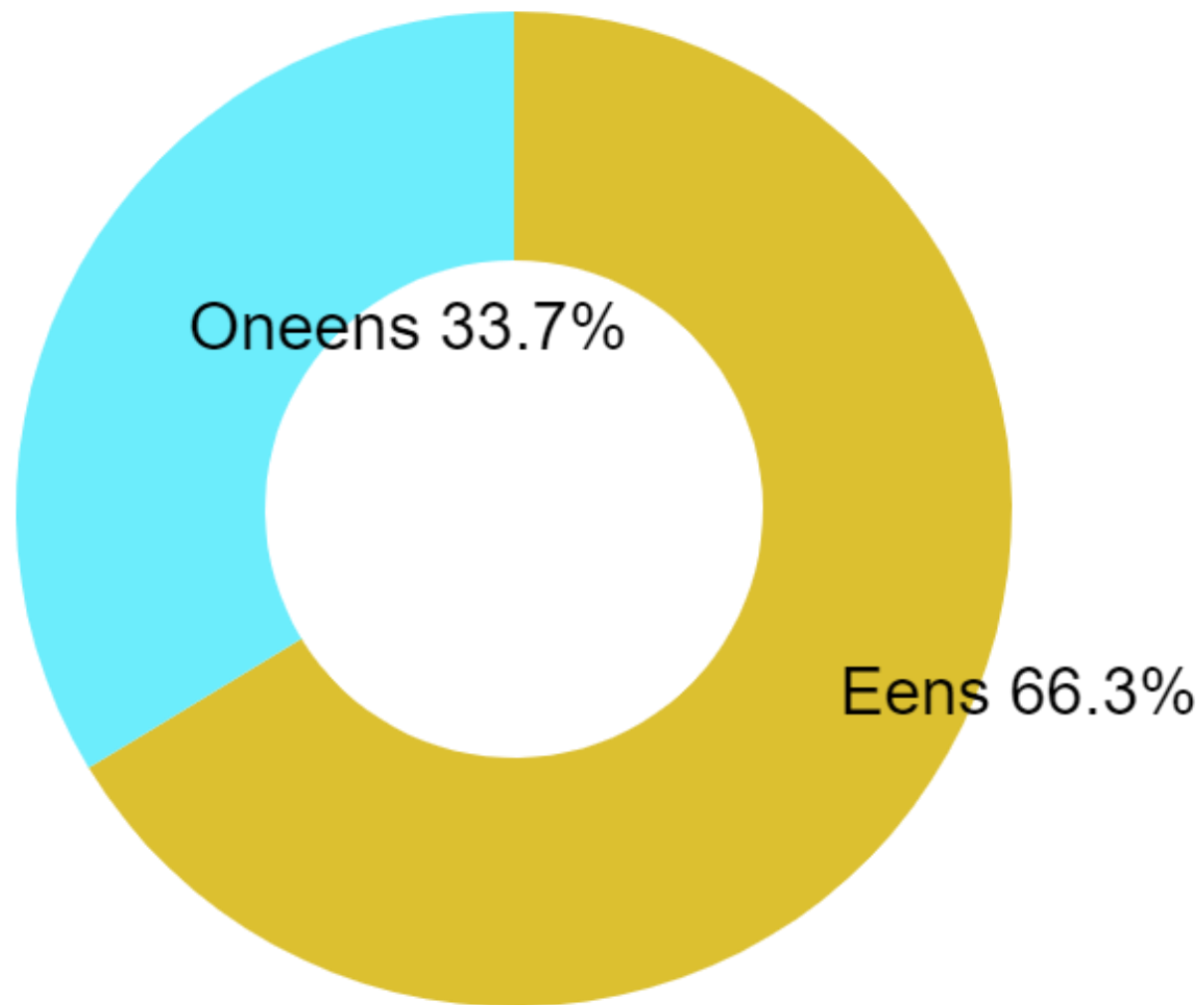
250 tot 1000  16%

WissemaGroup Meer dan 1000  68%

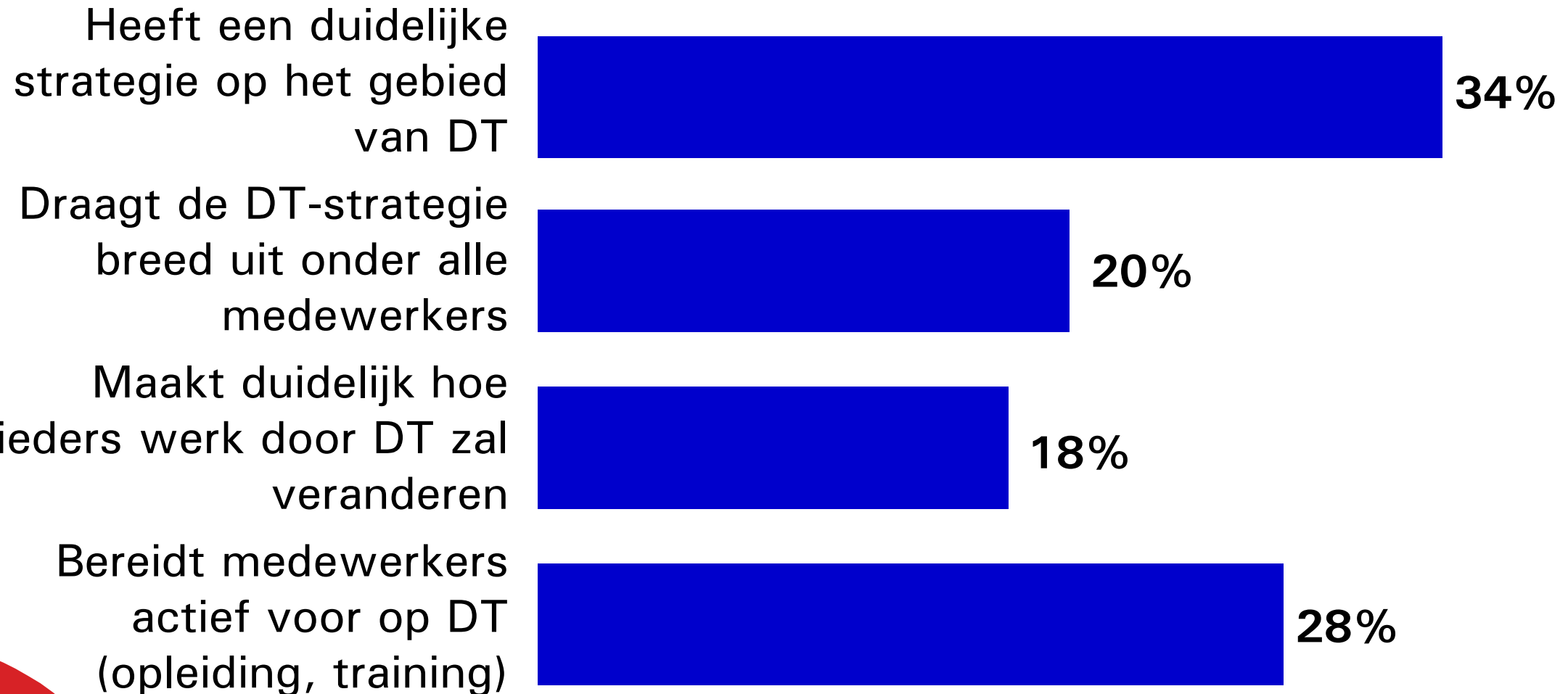
In welke mate zal DT uw organisatie in de komende 3 tot 5 jaar veranderen?



"De gevolgen van DT zullen gunstig zijn voor de medewerkers"



Wat doet uw organisatie op het gebied van Digitale Transformatie (DT)?



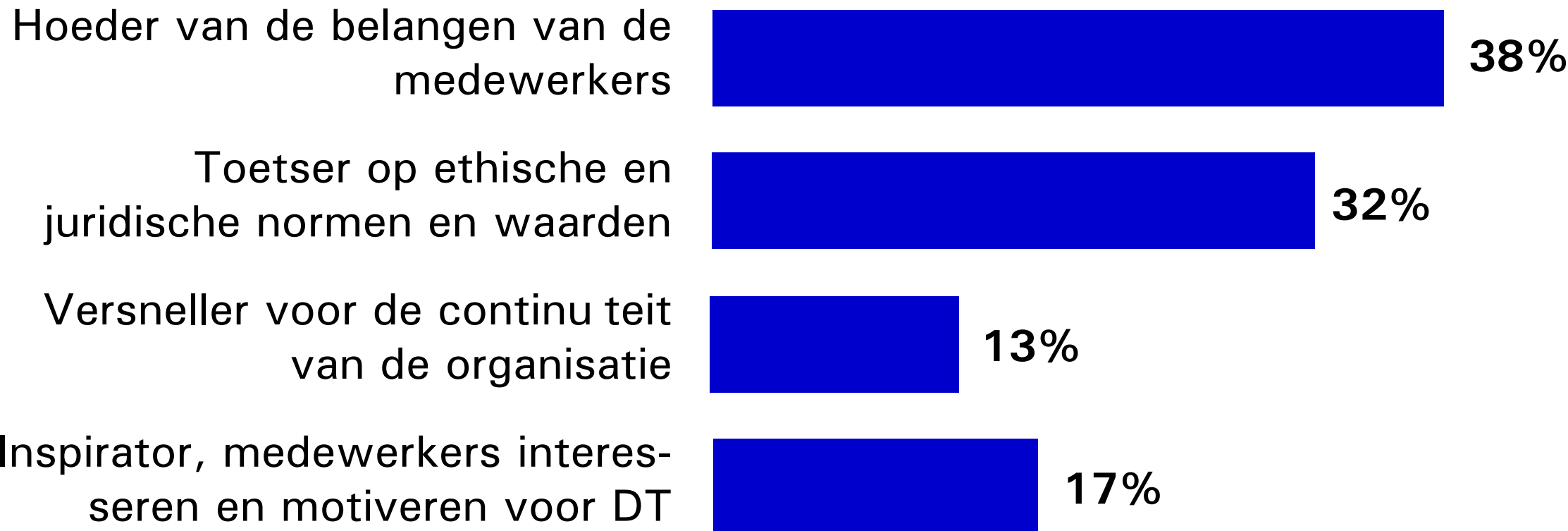
Welke aspecten van DT bespreken bestuurder en medezeggenschap voordat tot invoering wordt besloten?



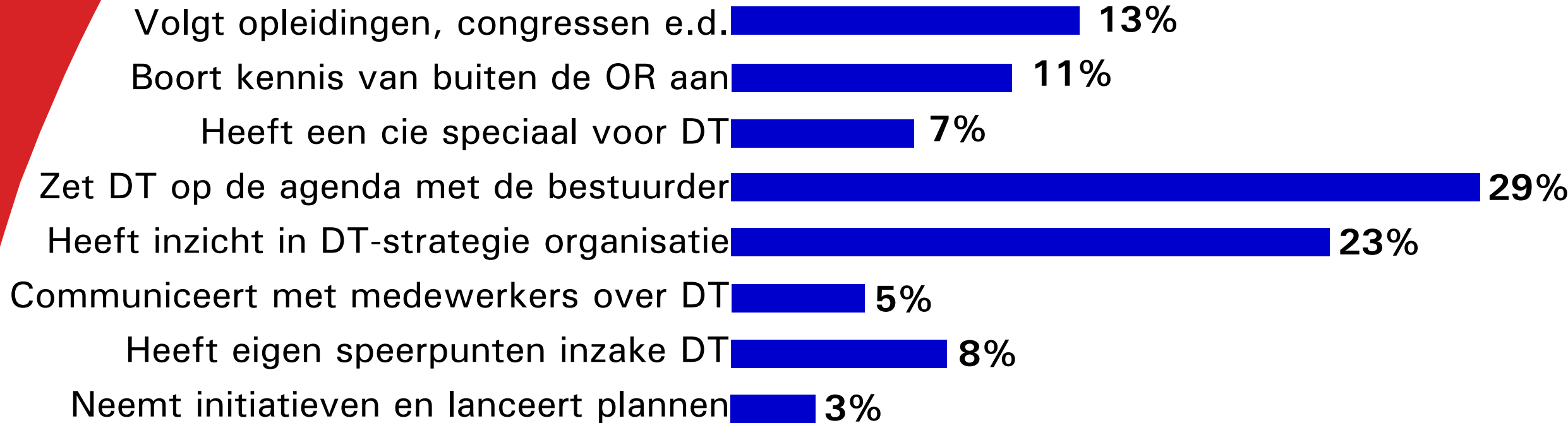
Welke aspecten van DT bespreken bestuurder en medezeggenschap voordat tot invoering wordt besloten?

- *Technologische ontwikkelingen worden ingevoerd zonder overleg en wij zien te laat dat het aangeschaft is.*
- *Eigenlijk veel te weinig.*
- *Maar alleen als de organisatie echt moet. Bijvoorbeeld bij reorganisaties.*
- *Hebben net een visie als COR en een meetlat ontwikkeld, zodat onderliggende OR'n meer inhoudelijk het gesprek kunnen voeren bij investeringen op IT/digitale transformatie.*

Welke rol moet de ondernemingsraad pakken als het gaat om DT?



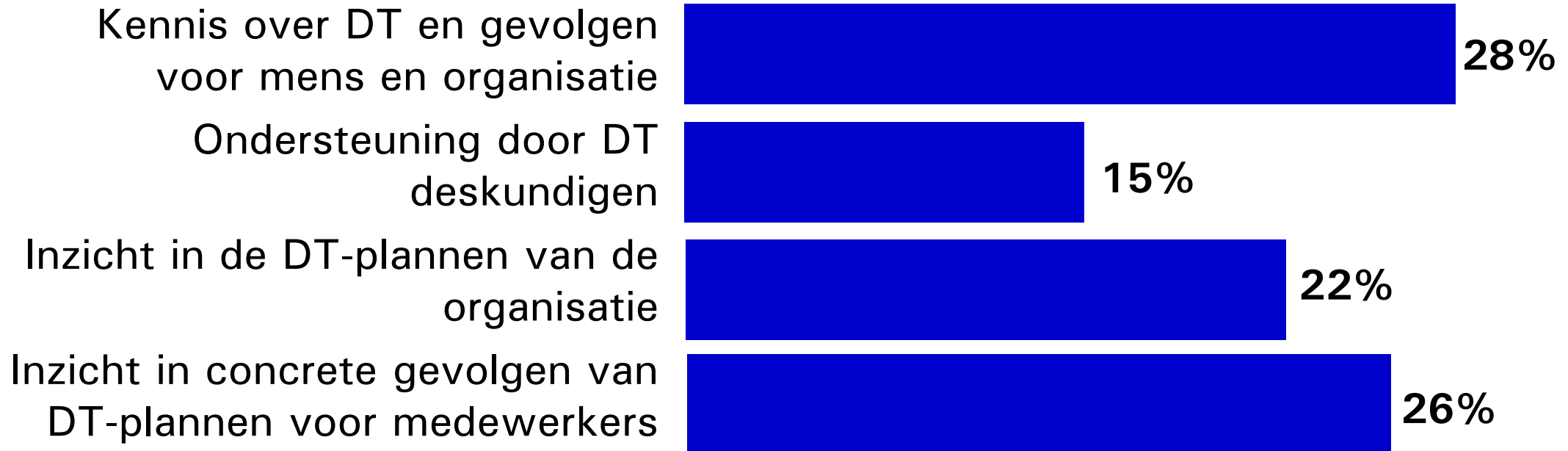
Wat doet de ondernemingsraad op dit moment met betrekking tot DT?



Wat doet de ondernemingsraad op dit moment met betrekking tot DT?

- *Helaas nog maar net begonnen hiermee. Was lastig om mensen hier enthousiast voor te krijgen. Gaat mondjesmaat nu.*
- *Nog niets.*
- *We zijn om eerlijk te zijn hier nog helemaal niet ver in.*
- *We hebben ook andere punten die aandacht vragen. Binnen de OR is er een medewerker onverdeeld enthousiast.*
- *Op dit moment nog niks.*

Wat heeft de ondernemingsraad extra nodig om zijn rol in te vullen?



Wat heeft de ondernemingsraad extra nodig om zijn rol in te vullen?

- *Alles, eigenlijk.*
- *Een discussie met de bestuurder over DT zou een goede start zijn.*
- *Men vraagt niet om wat men niet weet.*
- *Contact met andere ondernemingen in vergelijkbare situaties: uitwisseling van kennis en ervaring m.b.t. mobiliseren/inspireren/faciliteren van medewerkers bij doorontwikkeling, in lijn met DT.*
- *In mijn organisatie worden medewerkers en dus ook OR-leden continue bijgeschoold, dus ook in DT.*

Eerste conclusies

- Verwachting van de impact van DT: '8'
- Organisaties hebben veelal een gefragmenteerde aanpak, geen overall plan
- De medezeggenschap heeft een inhaalslag te maken
- Mindset ten opzichte van DT is eerder gesloten dan open
- Voor rapportage:
E-mail 'DT' aan Office@WissemaGroup.nl

Take away message

- IT is IT niet meer. Eerder werd IT gebruikt om bestaande processen te automatiseren, nu brengt het geheel nieuwe producten, diensten en concurrenten.
- De veranderingen gaan snel en op veel terreinen. Alle ontwikkelingen volgen is lastig, zo niet onmogelijk (naast je bestaande baan).
- Weinigen (management, medewerkers, medezeggenschap) hebben overzicht over de consequenties voor werkprocessen, competenties en banen.
- De digitale transformatie heeft voor- en nadelen, scherp meekijken door de medezeggenschap is echt heel belangrijk.



Take away message

- De medezeggenschap moet in veel organisaties een inhaalslag maken:
 - Van 'gesloten' naar 'groei' mindset
 - Kennis, opleiding, scholing
 - Vertalen naar consequenties voor eigen organisatie, werk, business
 - Speerpunten kiezen
 - Dialoog met management aangaan
 - Dialoog met medewerkers aangaan

