TEKST **JAC. JANSSEN** BEELD **RC**

‘Technologierechten van de or in de zorgpraktijk’

Zorgtechnologie opnieuw actueel

In één klap weer op de kaart met ChatGPT: technologische innovatie en robotisering. Robbert Coenmans onderzocht wat de medezeggenschap in de zorg hierin te zeggen heeft. ‘Alleen als de cliënt er baat bij heeft.’

Eens in de zoveel tijd rijst de vrees voor technologische veranderingen in het werk. Een golfbeweging, ziet Coenmans. Dat was ook het geval rond 2015, toen alom de zorg klonk: hebben mensen straks nog wel een baan wanneer deze ontwikkeling zo doorgaat? Het bleek allemaal mee te vallen en de vrees zwakte af. Maar sinds eind vorig jaar is de angst voor (de gevolgen van) automatisering weer volledig terug.

Proefschrift

Robbert Coenmans is opgeleid als (strafrecht)jurist. Als lid van de Universiteitsraad ontdekte hij dat zijn echte interesse ligt bij de vakbonden en medezeggenschap. ‘Wil je dingen goed geregeld hebben voor de mensen in een organisatie, dan kom je toch wettelijk gezien bij de ondernemingsraad terecht,’ zegt hij. Van 2013 tot 2015 was Coenmans actief als voorzitter van FNV Jongeren. De Tilburgse hoogleraar arbeidsrecht Ton Wilthagen zette hem op het spoor van een proefschrift over het onderwerp: ‘Technologierechten van de or in de zorgpraktijk.’

Hij koos de zorg als onderzoeksveld omdat die sector middenin de ontwikkeling zit naar verdergaande toepassingen van technologie. ‘Ook staat de zorg op plek nummer 2 na de overheid wat betreft de instellingsplicht*. Dus kun je aannemen dat de mensen die er werken, het redelijk belangrijk vinden zich aan de wet te houden.’ Binnen de zorgsector koos hij voor verpleeghuizen en thuiszorg, de VVT. ‘Daar wordt er veel geld in innovatie gestoken, er gaan veel Van Rijngelden heen.’

‘Kanarie in de kolenmijn’

De zorg fungeert als de bekende ‘kanarie in de kolenmijn,’ vertelt Coenmans. ‘Wat hier gebeurt zal vaak op termijn ook in andere sectoren optreden. Daarbij komt dat zorgorganisaties doorgaans niet innoveren om meer geld te verdienen. Het gaat erom de werkdruk op te vangen en de kwaliteit van de zorg op een acceptabel peil te houden. Dat is voor de meeste zorgmedewerkers de belangrijkste reden om hun werk te doen.’

Voor zijn proefschrift keek hij niet zozeer naar de technologische innovaties of hun toepassingen. ‘Al was het wel grappig om te zien dat deze sector veel hulpmiddelen zoals zorgrobots inzet. Die bij nader toch niet zoveel kunnen, en de batterij is te snel leeg. Minder tot de verbeelding sprekende toepassingen daarentegen worden juist wel gewaardeerd en toegepast, zoals “slim” incontinentiemateriaal. Ze besparen de cliënt onaangename handelingen en dragen zo bij tot behoud van diens waardigheid.’

Werken wetten nog?

Het thema van dit onderzoek was: welke rechten heeft de ondernemingsraad op het gebied van de invoering van

Publiekssamenvatting en de link naar het proefschrift: https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/technologierechten-van-de-ondernemingsraad-in-de-zorgpraktijk

nieuwe technologie? 'Dan blijkt dat de or best veel kan. Zo is er het adviesrecht in artikel 25 Wor, dat bepaalt dat directies advies moeten vragen aan de or als het gaat om ingrijpende veranderingen. Maar deze wet is oud en de bepaling over nieuwe technologie stamt uit 1998, voor de smartphone en voordat internet wijdverbreid werd. Dus bekeek ik: hoe pakken deze wettelijke bepalingen uit? Werken ze nog, en sluiten ze nog aan op de huidige praktijk?'

De conclusie, verklapt Robbert Coenmans, is vooral verrassend voor juristen. 'Zij denken: het gaat goed als mensen zich aan de wet houden. Maar in de medezeggenschap geldt het omgekeerde. Hoe beter de relatie met de bestuurder, des te minder de medezeggenschappers zich aan de wet hoeven te houden. De Wor in dit geval. Pas bij een slechtere relatie gaat deze verhouding juridiseren.' Want dan pas wordt het nodig om de bestuurder met de Wor om de oren te slaan.

Niet via de or

In het algemeen blijkt uit Coenmans' onderzoek dat zorgorganisaties (en hun innovatiemanagers) goed het belang inzien om hun medewerkers vroegtijdig te betrekken. Dat gebeurt in de praktijk vaak direct, en lang niet altijd via de or. 'Je kunt medewerkers ook betrekken door hen direct te vragen hoe iets werkt op de werkvloer, bijvoorbeeld via een enquête of in het werkoverleg.'

Als or's toch betrokken worden, blijken de traditioneel sterkste rechten (advies- en instemmingsrecht) het minst te worden toegepast. Juist het als 'zwak' ervaren informatierecht zorgt ervoor dat organisatie en ondernemingsraad op één lijn komen. Or's worden vroeg genoeg betrokken bij een op handen zijnde innovatie. 'Het belangrijkste was dat zij het gevoél moesten hebben dat ze tijdig en voldoende geïnformeerd en betrokken waren.'

Wettelijke details

Toch wat wettelijke details. Het adviesrecht voor technologische veranderingen gaat vooral over het vroegtijdig betrekken van de or. Coenmans meent dat deze clausule voor or-leden weinig toevoegt aan het informatierecht.
Dan is er het instemmingsrecht over personeelsvolgsystemen. 'Dat gaat over systemen met als doel het personeel te controleren, maar ook over systemen die niet zo bedoeld zijn maar wel die mogelijkheid bieden. Als je dit strikt opvolgt, zou bijna elke technische verandering langs de or moeten, en dat is niet werkbaar. Daarom wordt dit instemmingsrecht vooral ingezet wanneer een systeem werkelijk bedoeld is om medewerkers in de gaten te houden.'


Robbert Coenmans

Risico's en proeftuinen

In Coenmans' proefschrift staat vooral het proces van innovatie centraal. Welke stappen doorloop je daarbij? Op welk moment sluit een or aan? 'De belangrijkste conclusie is dat mensen snappen dat innovatie een goed idee is. Als je maar goed krijgt uitgelegd waaróm het een goed idee is.' In grote lijnen ziet hij twee types innovatie. 'De eerste probeert de risico's zo klein mogelijk te houden, door op voorhand te testen en pas in te voeren als dat goed gaat. Het tweede type noem ik de "proeftuinen". Je innoveert vanuit de gedachte "iemand moet de eerste zijn". Je begint gewoon en als het onverhoopt fout gaat, draai je de maatregel weer terug.'

De bestuurder zet de toon

Hoe gaan or's dus om met beoogde innovaties in hun zorgorganisatie? 'Ze worden meestal goed geïnformeerd. Or's nodigen deskundigen uit van binnen de organisatie, vaak zonder dat de bestuurder daarbij aanwezig is. Zo krijgt de or veel informatie en kan zo nodig direct bijsturen en input leveren. Nogmaals, het gevoel van betrokken en geïnformeerd te worden blijkt het belangrijkst. Als de sfeer is: wij zijn een partner van de bestuurder en we doen dit samen, dan is er weinig kans op een juridisch conflict.'
'Het tweede dat opvalt is dat deze relatie sterk hangt aan de persoon van de bestuurder, diens relationele en communicatieve vaardigheden. De bestuurder zet de toon. Maar let wel: in de zorg is het vrijwel onmogelijk om een innovatie door te voeren die niet wordt omarmd door het zorgpersoneel. Voor hen is de belangrijkste professionele waarde dat de kwaliteit van de zorg goed is. Innovatie heeft alleen zin als de cliënt er baat bij heeft.' /

(nl. de verplichting om een or in te stellen vanaf 50 werknemers of meer, red.)*