





# Help, ik zit in de OR!

Meer dan 200 Gouden tips voor de ondernemingsraad

De Gouden tips serie is in 2014-2016 verschenen op  
[www.schateiland.com](http://www.schateiland.com), op OR TV (Youtube) en in OR Rendement.

Walter Landwier

# Help, ik zit in de OR!

Meer dan 200 Gouden tips voor  
de ondernemingsraad

© 2016 mr. drs. W. Landwier  
[www.schateiland.com](http://www.schateiland.com)  
ISBN: 978 94 02 146714

# Inhoud

Inleiding 5

Deel I Samenwerken in de OR 7

De 5 Gouden tips voor een nieuwe OR 9

De 5 Gouden tips voor teamwork in de OR 13

De 5 Gouden tips voor een OR met een missie & visie 17

De 5 Gouden tips voor communicatie in de OR 21

De 5 Gouden tips voor feedback geven in de OR 25

De 5 Gouden tips voor effectief vergaderen in de OR 29

De 5 Gouden vergadervragen voor effectief vergaderen 33

De 5 Gouden tips voor omgaan met minder actieve OR-leden 37

De 5 Gouden tips voor een OR in conflict 41

De 5 Gouden tips voor het ontwikkelen van competenties 45

De 5 Gouden tips voor de voorzitter van de OR 49

De 5 Gouden tips voor de ambtelijk secretaris van de OR 53

De 5 Gouden tips voor het DB van de OR 57

De 5 Gouden tips voor de commissies van de OR 61

Deel II Samenwerken met bestuurder en achterban 65

De 5 Gouden tips voor een OR met invloed 67

De 5 Gouden tips om als OR invloed te houden 69

De 5 Gouden tips voor een OR bij een reorganisatie 73

De 5 Gouden tips voor de samenwerking tussen bestuurder en OR 77

De 5 Gouden tips voor de overlegvergadering met de bestuurder 81

De 5 Gouden tips voor een overtuigende OR 83

De 5 Gouden tips voor onderhandelen als OR 87

De 5 Gouden tips voor een proactieve OR 91

De 5 Gouden tips voor effectieve communicatie met de achterban 95

De 5 Gouden tips om de OR te profileren 97

De 5 Gouden tips om de OR te presenteren 101

De 5 Gouden tips om te netwerken als OR 107

### Deel III Extra Gouden tips 111

De 5 Gouden tips voor de oprichting van een OR 113

De 5 Gouden tips voor verkiezing van de ondernemingsraad 117

De 5 Gouden tips voor het schrijven van een advies 121

De 5 Gouden juridische tips voor het schrijven van een advies  
125

De 5 Gouden tips voor de OR van de gemeente 129

De 5 Gouden tips voor werken met de WOR 133

De 5 Gouden tips voor Het Nieuwe Werken en de OR 137

De 5 Gouden tips voor de OR bij het verminderen van werkdruk  
141

De 5 Gouden tips voor geheimhouding 145

De 5 Gouden tips voor opleiding en scholing 149

De 5 Gouden tips voor vernieuwing van de medezeggenschap 153

De 5 Gouden tips voor de OR en duurzame inzetbaarheid 157

De 5 Gouden tips voor de OR en vitaliteit 161

De 5 Gouden tips voor de OR en flexibilisering 165

De 5 Gouden tips voor het omgaan met financiële informatie 169

De 5 Gouden tips voor samenwerken met RvT of RvC 171

De 5 Gouden tips voor samenwerken in een cliëntenraad 175

De 5 Gouden tips voor de OR en zelfsturende teams 179

Over de auteur 183



# Inleiding

Dit boekje heb ik geschreven omdat ik ervan overtuigd ben geraakt dat het succes van de ondernemingsraad afhangt van de samenwerking. Met elkaar, met de bestuurder en de achterban.

Ondernemingsraden zijn de meeste tijd kwijt met vergaderen over inhoudelijke onderwerpen. Dat is nou eenmaal het werk van de OR. Maar als een OR daarnaast 5% van zijn tijd zou besteden aan de samenwerking, zou dat veel extra resultaat opleveren.

Maar hoe werk je effectief samen? Er zijn al veel inhoudelijke boeken geschreven over de ondernemingsraad. Dit boekje geeft meer dan 200 Gouden tips voor het samenwerken in de OR.

Het eerste deel gaat over de OR als team. Hoe communiceer en vergader je effectief? Hoe geef je feedback? Hoe ontwikkel je je als team?

Het tweede deel gaat over de samenwerking met de bestuurder en de achterban. Hoe kun je meer bereiken in een gesprek of in een onderhandeling? Hoe profileer je je naar de achterban? Hoe houd je het hoofd koel tijdens een reorganisatie?

In het derde deel vind je extra Gouden tips over actuele thema's als vernieuwing, vitaliteit, flexibilisering, zelfsturende teams en duurzame inzetbaarheid.

Veel leesplezier!



# **Deel I**

## **Samenwerken in de OR**



# **De 5 Gouden tips voor een nieuwe OR**

De nieuwe OR is gekozen. Ga niet meteen over tot de orde van de dag. Hoe maak je een vliegende start als startende ondernemingsraad?

## **1. De eerste klap is een daalder waard**

Zodra er nieuwe OR-leden bij de ondernemingsraad komen, start de OR feitelijk als team opnieuw. Volgens de theorie ontstaan patronen in een team al vrij snel. Een succesvolle OR is teamwork. Besteed dus al zo vroeg mogelijk na de verkiezingen tijd aan het vormen van een team met de nieuwe ondernemingsraad. Voor je het weet sneeuwen de nieuwe leden onder. Bijvoorbeeld door de kennis van OR-leden uit de vorige zittingsperiode of het stempel dat de 'oude' voorzitter op de vergadering drukt. Gebruik het momentum van de start voor een ondernemingsraad nieuwe stijl.

## **2. Verdeel de rollen en taken op basis van ieders kwaliteiten**

Niet iedereen is een goede voorzitter of secretaris. Sommige mensen zijn meer van de inhoud, anderen vinden het juist leuk om contact te hebben met de achterban of om presentaties te geven. Zorg dat je met de nieuwe OR de kwaliteiten en drijfveren van de OR-leden ontdekt. Niet iedereen hoeft alles te kunnen. Wie is meer creatief? Of juist beter in structureren en organiseren? Wie is daadkrachtig? Wie is sensitief en kan goed bemiddelen? Als je weet wat iedereen kan, maak je optimaal gebruik van álle OR-leden.

### **3. Spreek af hoe je wilt samenwerken**

De neiging bestaat om meteen maar te beginnen met vergaderen over inhoudelijke onderwerpen. Neem als startende OR ook eens de tijd om de onderlinge verwachtingen en de samenwerking te bespreken. Dat is in het begin makkelijker dan wanneer je al een tijdje bezig bent. Wat is ieders motivatie en ambitie voor de komende zittingsperiode? De één kan of wil meer tijd in de OR investeren dan de ander. Maak afspraken over vergaderen, de communicatie, commissies en de ruimte die de voorzitter of het DB krijgt. Als de verwachtingen vanaf het begin reëel zijn, is de kans op irritatie het kleinst.

### **4. Stel samen prioriteiten**

Bij de start van de ondernemingsraad komen er veel dingen op de OR af. Lopende dossiers, werk dat in commissies wordt gedaan, wet- en regelgeving en nieuwe onderwerpen. Niet alles is belangrijk en niet alles is urgent. Spreek met elkaar af welke drie onderwerpen voor het komende jaar prioriteit moeten krijgen. Maak per onderwerp een plan van aanpak en ga daarmee aan de slag. De rest is even wat minder belangrijk. Dat geeft lucht.

### **5. Maak de nieuwe OR interessant: laat iedereen zich ontwikkelen**

Natuurlijk heb je gekozen voor OR-lidmaatschap om de belangen van je collega's te behartigen. Dat neemt niet weg dat je in de OR zélf de kans hebt om je verder te ontwikkelen. In de toch wat geïsoleerde omgeving van de OR kun je werken aan nieuwe competenties waar de OR wat aan heeft en jij zelf ook. Zo snijdt het mes aan twee kanten.

Wacht ook daarmee niet te lang. Bespreek als nieuwe ondernemingsraad niet alleen wat iedereen kan, maar ook wat de OR-leden willen leren. Dat motiveert en maakt werken in de OR ook nuttig voor jezelf.





# De 5 Gouden tips voor teamwork in de OR

Ondernemingsraden kunnen meer bereiken als ze actief werken aan teamontwikkeling. In de theorie lijkt dit makkelijk. In de praktijk is het taai. En voor je het weet zijn er alweer OR-verkiezingen. Hoe word je als OR een team?

## 1. Werk aan vertrouwen in de OR

Vertrouwen is de basis voor een succesvolle OR. Je kunt alleen vertrouwen opbouwen door elkaar beter te leren kennen en actief positieve gezamenlijke ervaringen te creëren. Dit vanzelf laten gebeuren kost teveel tijd. Je ontkomt daarom niet aan wat minder spontane werkvormen zoals een kwaliteitsspel. Persoonlijkheidstesten zoals de drijfverentest geven wat meer diepgang. Creëer daarnaast een positieve teamervaring door samen een probleem op te lossen, iets te besluiten of iets te maken.

## 2. Los sluimerende meningsverschillen op

Het goed oplossen van conflicten of meningsverschillen geeft een *boost* aan de teamontwikkeling. Dat is moeilijk en niet altijd leuk, maar zeker de moeite waard. Het klopt dat de sfeer op de korte termijn niet verbetert, op de langere termijn wel. Probeer als OR eens anders naar een meningsverschil te kijken. Zie het als stevige discussie. Zet een inhoudelijk meningsverschil op de agenda en bespreek het tijdens het OR-overleg. De OR kan met oplossingen komen en neemt een besluit. Om goed om te kunnen gaan met emoties is het handig om als OR inzicht te hebben in verschillende communicatiestijlen, conflictstijlen en/of ieders drijfveren. Deze tools geven een gemeenschappelijke taal om het meningsverschil wat neutraler te kunnen bespreken.

### **3. Zorg voor *commitment* bij besluiten en de uitvoering daarvan**

In sommige ondernemingsraden wordt veel gepraat maar worden geen heldere besluiten genomen. En als er dan wel iets wordt besloten, is het besluit niet heel concreet of worden de acties niet uitgevoerd. De OR-leden hoeven zich zo niet echt te committeren aan de OR. Besluiteloosheid geeft de OR anderzijds wel een gevoel van onvrede omdat je niet vooruit komt. Stimuleer de OR om besluiten te nemen, ook al is niet iedereen het ermee eens en zelfs als niet 100% zeker is dat het besluit juist is. Kom alleen bij hoge uitzondering terug op genomen besluiten.

### **4. Neem samen verantwoordelijkheid en spreek elkaar aan**

Als de besluiten zijn genomen en als ieders verantwoordelijkheid duidelijk is, kan de OR samen aan de slag. Iedereen moet dan natuurlijk wel de verantwoordelijkheid nemen om zijn taken uit te voeren. De meest krachtige stimulans hiervoor zijn collega OR-leden. Met hen heb je iets afgesproken, zij wachten op je bijdrage. OR-leden kunnen elkaar stimuleren door de voortgang te bespreken en elkaar feedback te geven. De mate waarin OR-leden elkaar aanspreken, tekent de volwassenheid van de ondernemingsraad.

### **5. Besteed aandacht aan resultaten**

Teamontwikkeling is leuk, maar uiteindelijk gaat het toch om de resultaten voor de achterban. Zorg daarom dat iedereen weet aan welke drie belangrijkste concrete resultaten door de OR wordt gewerkt.

Bespreek steeds in hoeverre de OR deze resultaten behaalt.  
Bespreek ook ieders bijdrage daaraan. Op deze manier hebben OR-leden er belang bij om elkaar op te zoeken, knelpunten op te lossen en elkaar feedback te geven.