

Help, ik zit in de OR!

Meer dan 250 Gouden tips voor de ondernemingsraad

De Gouden tips-serie is verschenen op www.schateiland.com, op OR TV (YouTube) en in OR Rendement.

Schateiland

Help, ik zit in de OR!

Meer dan 250 Gouden tips voor
de ondernemingsraad

BraveNewBooks

Inhoud

Inleiding 9

DEEL I SAMENWERKEN IN DE OR 11

- De 5 Gouden tips voor een nieuwe OR 13
- De 5 Gouden tips voor teamwork in de OR 16
- De 5 Gouden tips voor een OR met een missie & visie 19
 - De 5 Gouden tips voor communicatie in de OR 22
 - De 5 Gouden tips voor feedback geven in de OR 26
 - De 5 Gouden tips voor effectief vergaderen in de OR 29
- De 5 Gouden tips voor omgaan met minder actieve OR-leden 32
 - De 5 Gouden tips voor een OR in conflict 35
- De 5 Gouden tips voor het ontwikkelen van competenties 39

DEEL II SAMENWERKEN MET DE BESTUURDER 43

- De 5 Gouden tips voor een OR met invloed 45
- De 5 Gouden tips voor de samenwerking tussen bestuurder en OR 48
- De 5 Gouden tips voor de overlegvergadering met de bestuurder 51
- De 5 Gouden tips voor de OR en een effectief artikel 24-overleg 54
 - De 5 Gouden tips om tijdig betrokken te worden bij de besluitvorming 58
 - De 5 Gouden tips voor een overtuigende OR 61
 - De 5 Gouden tips voor onderhandelen als OR 63

De 5 Gouden tips voor een proactieve OR	66
De 5 Gouden tips voor een OR bij een reorganisatie	69
De 5 Gouden tips voor de OR en een dominante bestuurder	73
De 5 Gouden tips voor de OR en een onwelwillende bestuurder	76
De 5 Gouden tips voor de OR en mediation	80

DEEL III SAMENWERKEN MET DE ACHTERBAN 83

De 5 Gouden tips voor effectieve communicatie met de achterban	85
De 5 Gouden tips om de OR te profileren	89
De 5 Gouden tips om de OR te presenteren	93
De 5 Gouden tips om te netwerken als OR	96
De 5 Gouden tips voor het werven van kandidaten voor de OR	96

DEEL IV GOUDEN TIPS VOOR DE ORGANISATIE VAN DE OR 99

De 5 Gouden tips voor de oprichting van een OR	101
De 5 Gouden tips voor verkiezing van de ondernemingsraad	104
De 5 Gouden tips voor opleiding en scholing	108
De 5 Gouden tips voor vernieuwing van de medezeggenschap	112
De 5 Gouden tips voor de organisatie van vernieuwing	115
De 5 Gouden tips voor de voorzitter van de OR	118
De 5 Gouden tips voor de ambtelijk secretaris van de OR	121
De 5 Gouden tips voor het DB van de OR	124
De 5 Gouden tips voor de commissies van de OR	126

DEEL V JURIDISCHE GOUDEN TIPS 129

De 5 Gouden tips voor werken met de WOR	131
De 5 Gouden tips om als OR meer uit de WOR te halen	134
De 5 Gouden tips bij twijfel tussen advies- of instemmingsrecht	137

De 5 Gouden juridische tips voor het schrijven van een advies	140
De 5 Gouden tips voor de OR en termijnen in de WOR	143
De 5 Gouden tips voor de OR met een internationale moeder	147
De 5 Gouden tips voor de OR bij fusies en overnames	150
De 5 Gouden tips voor het gebruik van het initiatiefrecht	153
De 5 Gouden tips voor geheimhouding	156
De 5 Gouden tips voor de OR en pilots	160

DEEL VI SPECIALE GOUDEN TIPS 163

De 5 Gouden tips voor het schrijven van een advies	165
De 5 Gouden tips voor de OR bij het verminderen van werkdruk	168
De 5 Gouden tips voor de OR en duurzame inzetbaarheid	171
De 5 Gouden tips voor de OR en vitaliteit	174
De 5 Gouden tips voor de OR en flexibilisering	177
De 5 Gouden tips voor het omgaan met financiële informatie	180
De 5 Gouden tips voor samenwerken met RvT of RvC	182
De 5 Gouden tips voor de OR van de gemeente	185
De 5 Gouden tips voor de OR en zelfsturende teams	188

Over Schateiland 190

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 250 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 het derde deel over samenwerken met 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 deel vier tot en met zes vind je Gouden tips over de organisatie van de OR, juridische Gouden tips en 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 alle 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 een 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 zelf 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.



dat was bij de
vorige training

We hadden op
de flap geschreven
dat we zouden
werken aan vertrouwen

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 te veel 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 vooruitkomt. 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.



Dus onze visie is 'samen',
'verbinden' en 'proactief'

Maar wat gaan
jullie nou doen?

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

De meeste jaar- of werkplannen van een OR beginnen met een missie en een visie. Vaak gebruikt de OR de missie en visie van de vorige OR. Is het maken van een nieuwe missie en een visie nodig? En zo ja, hoe maak je er een?

1. Bepaal eerst of je überhaupt een missie of visie wil

De meeste ondernemingsraden gaan ervan uit dat ze sowieso een missie en visie moeten hebben. Je kunt je afvragen wat daarvan de waarde in de praktijk is. Vaak wordt tijd en geld besteed aan het maken van een missie en een visie waarna deze in het grote vergeetboek verdwijnen. Welk OR-lid kan spontaan de missie en visie herhalen? Voor de achterban hoeft je het niet te doen. Maak alleen een missie en visie als je van plan bent om deze voldoende specifiek te maken en hieraan doelstellingen en acties te koppelen. Een gedeelde missie/visie is enthousiasmerend omdat het een gezamenlijke richting geeft waarop je je doelstellingen en werkwijze kan baseren.

2. Kies leuke vormen om de creativiteit los te krijgen

Volgens de theorie moet de ondernemingsraad eerst informatie uit de omgeving verzamelen, deze analyseren en dan in een 9-stappenplan komen tot een missie en visie. Dit kost veel te veel tijd. Zo belangrijk is het nou ook weer niet. Ga als ondernemingsraad gewoon eens een dagje de hei op en neem de tijd om te brainstormen. Het belangrijkste is dat de OR-leden zich een gedeeld beeld vormen van het ideale toekomstplaatje.