

Meer Invloed Met Je OR

Gratis E-book



Hoe krijg je meer invloed met je OR?

Gratis E-Book van
Maatschap voor Medezeggenschap
www.mvmz.nl

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	3
2. Over Maatschap voor Medezeggenschap	4
3. Hoe krijg je steun van je collega's?	5
4. Hoe krijg je eerder invloed?	7
5. Hoe kan je vasthoudend adviseren?	9
6. Ontvang gratis maatwerkscholingsplan en vergroot zo je OR-invloed	11

1 Inleiding

Een OR is succesvol als je de OR-mening (soms strijdig met die van de bestuurder) zo weet over te brengen dat de bestuurder het voorgenomen besluit aanpast of aanvult. De hamvraag is: wat kan een OR doen om zijn invloed te vergroten?

Maatschap voor Medezeggenschap ziet een samenhang tussen het functioneren van OR als team, de toon en inhoud van het overleg, kennis, vaardigheden en ook steun krijgen van je collega's. Voor veel OR's is het zoeken naar de juiste weg uit het doolhof.



Maatschap voor Medezeggenschap begeleidt veel OR's voor langere tijd en dus ook gedurende verschillende zittingsperiodes. Binnen dezelfde organisatie, met dezelfde bestuurder verschilt de mate van invloed van een OR enorm en soms springt er echt een succesvolle OR uit. In dit e-book bundelen we deze succesfactoren van OR's.

In dit e-book gaan we niet in op het intern functioneren van de OR, de onderlinge samenwerking, taakverdeling, mate van inzet etc. Als de OR begint aan een nieuwe zittingsperiode of als de samenstelling tussentijds gewijzigd is, dan veranderen ook de onderlinge verhoudingen. Soms gaat dit vloeiend, soms vergt dit aandacht. Het is in ieder geval de cruciale eerste stap voor een invloedrijke OR. Op de website www.mvmz.nl is hierover informatie te vinden.

Dit e-book is een werkboek. In ieder hoofdstuk staan vragen en opdrachten. Ga snel aan de slag. Mocht je een vraag hebben: stel deze gerust. Je krijgt binnen 48 uur een concreet antwoord.

Geïnteresseerd? Wil je meer weten wat Maatschap voor Medezeggenschap voor jou kan doen? Ik bespreek graag de mogelijkheden tijdens een oriënterend gesprek. Dat kan telefonisch of ik kom bij je langs.

Neem contact op
via www.mvmz.nl
of
06-20702852

2 Over Maatschap voor Medezeggenschap

Maatschap voor Medezeggenschap is een netwerkorganisatie met experts die hun werk al 15 jaar of langer met passie doen. Het netwerk bestaat uit juristen, advocaten, economen, financieel specialisten, teambuilders, ambtelijk secretarissen, specialisten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, pensioen en Arbo. Sinds enkele jaren ben ik eigenaar van Maatschap voor Medezeggenschap. We delen de passie voor medezeggenschap: OR-werk is complex en belangrijk!

Katrien Hugenholtz

In mijn eerste baan ben ik tegen onrecht aangelopen en richtte ik een OR op. Dat was vechten tegen de bierkaai. Heel leerzaam om te merken hoe we als OR geen vuist maakten en aan de kant werden gezet. Als OR-lid kreeg ik van het cursusbureau niet de ondersteuning die ik nodig had. Ik merkte wel: medezeggenschap heeft iets in mij wakker gemaakt. Na diverse banen ben ik 18 jaar geleden aan de slag gegaan als trainer en adviseur voor ondernemingsraden.

Mijn studies Voorlichtingskunde en Organisationspsychologie komen samen in mijn specialiteit: heb invloed op reorganisaties en adviseer over zorgvuldige communicatie. Wat kunnen managers beter doen? Hoe kan de input van medewerkers zinvol bijdragen aan een besluit?

Ondernemingsraden onderschatten vaak hun eigen mogelijkheden. Als de basis op orde is dan kan de invloed ver gaan. Samen dit groeiproces doorlopen, dat blijft mooi werk.



Met dit e-book leer je de OR-communicatie op orde te krijgen.

3 Hoe krijg je steun van je collega's?

Het is de zoektocht van iedere OR. Er lijken meer vragen te zijn dan antwoorden.

- Collega's stellen hun individuele vraag aan de OR, daar kan je weinig mee...
- Hoe ben je zelf in de OR terecht gekomen? Grote kans dat je door een oud-OR lid gevraagd bent en dat je er wel drie keer over nagedacht hebt....
- Praat de bestuurder met een clubje gemotiveerde collega's of met 100 collega's?

Maatschap voor Medezeggenschap is er duidelijk over: het is mogelijk om op een efficiënte en effectieve manier contact te krijgen met je collega's. Hoeveel tijd gaat er zitten in het voorbereiden van het overleg met de bestuurder? Besteed minimaal even veel tijd aan het onderhouden van je contacten met (directe) collega's. Zet belemmeringen over boord en ga vooral aan de slag. Het vergt energie en volharding. Hou het volgende voor ogen: de bestuurder luistert echt beter naar de OR-mening als de OR dicht bij collega's staat.

Informereren, raadplegen of activeren?

Een belangrijke communicatieregel is dat de PR-middelen goed moeten aansluiten bij het doel van de communicatie. Wie wil je als OR bereiken? Echt in contact komen met je collega's houdt in dat er sprake moet zijn van interactie, twee richtingsverkeer. De voorwaarde hierbij is dat eerst de informatievoorziening goed op orde moet zijn. Hieronder staan de verschillende doelen en middelen op een rij. De meeste OR-en zijn teleurgesteld dat collega's niet meer contact zoeken of begrip tonen...dit is niet vreemd als de OR zelf alleen informeert. Daarmee roept de OR geen reactie op en de drempel is voor een collega al snel te hoog.

	Doel	Middel
Informereren	Het doel is dat collega's op de hoogte zijn van de belangrijkste resultaten van de OR. Als resultaten nog (!) niet zo concreet zijn, dan is het belangrijk om de OR-mening te communiceren.	Schriftelijke communicatiemiddelen volstaan. Dat is prettig: je kan rustig nadenken over de inhoud en de toon van de tekst. Tip: een OR-nieuwsbrief van max. 1 A4, na ieder overleg met de bestuurder.
Raadplegen	Het doel is dat collega's hun mening over OR-kwesties met jou gaan delen. Dit is belangrijk om als OR invloedrijk te zijn in het overleg met de bestuurder.	Stel een vraag en wacht op antwoord? Dit is vaak het geval als je een enquête verstuurd. Doe het niet, maar bouw je informele mondelinge netwerk uit! Lees op de volgende bladzijde meer over de 5 X Zetel methode...
Activeren	Het doel is dat collega's zich kandidaat gaan stellen voor de OR of deel gaan nemen aan een klankbordgroep. Om dit te bereiken zullen deze collega's eerst voldoende geïnformeerd en geraadpleegd moeten zijn.	Er zijn allerlei mogelijkheden om potentiële kandidaten stapsgewijs kennis te laten maken met het OR-werk. Dan ontdekken ze pas echt hoe leuk en leerzaam het OR -werk kan zijn. Dus vraag eerst een collega om mee te werken aan een klein project, voordat je direct vraagt om te tekenen voor 3 jaar...

Heeft jouw OR de informatievoorziening op orde met schriftelijke middelen?

- Een nieuwsbrief vier x per jaar met de behaalde resultaten (nieuws, kort en krachtig)
- De adviezen zijn vindbaar via e-mail en/of intranet en placemat als jaarverslag?

Netwerkmethode: De 5X zetel methode voor OR

De OR heeft waarschijnlijk last van een afstand tot collega's. Wat je ook communiceert, de vraag is of je collega's interesse hebben en of ze je nieuwsbrief lezen...



Toch is er een effectieve methode die aansluit bij de netwerkbenadering. De kunst is dat je als OR je informele netwerk actiever inzet, zonder het al te opzichtig te doen. Het kost de OR (en je collega's!) relatief weinig tijd, maar je krijgt wel snel een indicatie wat collega's er van vinden!

Stappenplan:

1. Ga in je eigen netwerk na of je vijf (of meer) collega's kent waar je een goed lopend contact mee hebt. Dit moeten collega's zijn met wie je makkelijk over thema's van de OR een informeel praatje kan maken. Zet de namen van deze collega's in de onderstaande tabel.
2. Vraag je mede OR -leden de tabel ook in te vullen.
3. Check de dubbelingen en kijk of jullie gezamenlijke informele netwerk de organisatie en de belangrijke functies goed dekt. Maak de spreiding zo optimaal mogelijk. Echter het belangrijkste is dat het voor jou makkelijk moet zijn om (even tussen door) met deze personen een kort praatje te maken en...je OR-vraag te stellen.
4. Formuleer tijdens een OR -overleg een korte open vraag die je in je netwerk wilt uitzetten. Bijvoorbeeld: "We zijn als OR bezig met een werkdrukmeting en wat is voor jou belangrijk?"
5. Zet deze vraag uit in jullie netwerk en koppel de antwoorden in het volgende overleg (eventueel anoniem) terug Kijk aan, zomaar 25, 30, 35 reacties?



Namen van	Collega 1	Collega 2	Collega 3	Collega 4	Collega ...etc
Jijzelf					
Lid 2					
Lid ...etc					

Het vinden van de juiste vraag met de juiste toon en de juiste collega vergt een maatwerk. Neem voor meer informatie gerust contact op met Maatschap voor Medezeggenschap.

4 Hoe krijg je eerder invloed als OR?

Herken je de volgende OR-situatie? Tijdens een overlegvergadering deelt de bestuurder mee dat er voornemens zijn om te gaan reorganiseren. De OR stelt vragen over het hoe en het waarom. Ook vraagt de OR alert naar het tijdspad en wanneer de adviesaanvraag komt. De bestuurder geeft aan daar nog even tijd voor nodig te hebben en er wordt afgesproken dat het onderwerp volgende maand weer op de agenda komt.

Vraag:

1. Is het bovenstaande herkenbaar?
2. Wordt de komende reorganisatie volgende maand weer geagendeerd?
3. De OR vraagt die maand om de stand van zaken en levert vragen in bij de bestuurder.
4. Uiteindelijk komt de adviesaanvraag.
 - a. De OR is opgelucht, want we kunnen nu eindelijk aan de slag
 - b. De OR is teleurgesteld, want collega's weten het al en veel invloed kan de OR niet meer uitoefenen.

Als je de bovenstaande beschrijving herkent, lees dan vooral door. Het is een valkuil waar veel OR-en en bestuurders in terecht komen. Maar het is een enorme gemiste kans. Het motto van Maatschap voor Medezeggenschap is helder: ga van Vragen naar Vinden. En zorg eerst dat binnen de OR de basis op orde is.

Een invloedrijke OR stelt maximaal 7 vragen en gaat dan wat vinden:

1. Vragen over tijdspad, noodzaak verandering en onderbouwing is prima! Let wel op als de OR gaat afwachten, dan is en blijft besluitvorming in de organisatie altijd een stapje voor op de OR.
2. Stel een klankbordgroep in en activeer de 5 X zetelmethode.
3. Beantwoord de volgende vragen:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Wat vindt de OR goed aan het voorgenomen besluit?2. Wat kan de OR adviseren om het (nog) beter te laten verlopen?3. Welke zorgen leven er over de voornemens?4. Welke bezwaren zijn voor de OR onoverkomelijk?5. Wat zou geëvalueerd moeten worden, na uitvoering van besluit?6. Welke reacties heb je gehoord van je collega's? |
|--|

De bovenstaande vragen kan je als OR beantwoorden ook zonder de formele adviesaanvraag van de bestuurder. Dus aarzel niet en ga aan de slag! NB. Zit je als OR met geheimhouding: neem contact op met Maatschap voor Medezeggenschap, want daar is een maatwerk oplossing voor.

OR-Criteria:

Bedenk voorwaarden op die je als OR nu wilt en kunt stellen. Geef deze tijdig aan de bestuurder met de toelichting dat de OR de uiteindelijke aanvraag straks zal toetsen op deze voorwaarden. Op de volgende bladzijde staat een checklijst voor de vragen en formuleer een criterium, bijvoorbeeld bij de groene pijlen. Zeker een bestuurder die haast heeft zal deze voorwaarden proberen te verwoorden in de adviesaanvraag zelf! Hoezo geen invloed op het besluit?!


Vergroot je invloed als OR: meld tijdig je OR-toetsingscriteria

Deze checklijst helpt de OR in de voorbereiding op de komende organisatieverandering. Mist de OR nog belangrijke informatie? Wacht niet af met het vormen van een eigen mening! Dat is een grote OR-valkuil. Bespreek ruim voor de uitvoering van het voorgenomen besluit de OR-toetsingscriteria met de bestuurder. Bijvoorbeeld: "Over enkele weken ontvangen wij de adviesaanvraag en die aanvraag toetsen wij op een getekend sociaal plan".


Check volledigheid aanvraag en bepaal een OR toetsingscriteria...

1. Voorgenomen besluit
 - a. Inhoud voorgenomen besluit
 - b. Wat is het doel van de organisatieverandering


2. Motivering/beweegredenen
 - a. Probleemstelling en noodzaak gekozen oplossing
 - b. Relatie met bestaand beleid (strategisch-, meerjaren-, investeringsplan)

3. Alternatieven 
 - a. Welke waren er en
 - b. Welke zijn waarom niet gekozen?

4. Tijdpad tot aan uitvoering
 - a. Planning en fases veranderingsproces
 - b. Samenhang met andere relevante besluiten
 - c. Welke externe adviseur (adviesrecht 25.1.n)

5. Organisatorische gevolgen
 - a. Huisvesting/arbo
 - b. Taken/verantwoordelijkheden/bevoegdheden
 - c. Nieuwe afdeling/structuur (organisatieschema, organogram) 

6. Financiële onderbouwing
 - a. Kosten organisatieverandering
 - b. Wijze van financiering
 - c. Invloed op budgetten/relatie met begroting (kosten)

7. Personele gevolgen
 - a. Effecten op bezetting/werkgelegenheid/functie-eisen
 - b. Personele verschuivingen (in de vorm van de Was-Wordt-lijst)
 - c. Maatregelen: opvang van negatieve gevolgen voor collega's in bijvoorbeeld een sociaal plan 

8. Communicatieplan

9. Implementatieplan (met uitvoeringsadvies van OR?)

5 Vasthoudend adviseren

Nu is het tijd voor de kers op de taart. De OR is in positie en daarmee heeft de OR:

- intern de basis op orde. Dit is een cruciale voorwaarde die echter buiten beschouwing blijft in dit e-book
- de steun van collega's
- een eigen mening in de vorm van OR-criteria en deze mening is tijdig gegeven aan de bestuurder en gecommuniceerd naar collega's.

Werk met een concept-advies

Zijn er belangrijke kwesties die nog geregeld moeten worden? Stel het advies voor korte tijd uit. Na het uitbrengen van het advies is er namelijk geen weg meer terug, de druk is van de ketel en doorgaans gaat de bestuurder verder. In deze periode helpt een concept-advies. Een mogelijke opbouw van zo'n advies lees je op de volgende bladzijde. Hieronder zie je een korte toelichting wat de meerwaarde is van een concept-advies:

- Adviseer inhoudelijk. Bestuurders willen vaak een positief advies ontvangen. Volgens de Wet op Ondernemingsraden is het de bestuurder die in zijn besluit aangeeft of het advies van de OR wordt overgenomen of niet. Dit biedt een kans voor vasthoudend adviseren.
- Vraag om concrete toezeggingen in de overlegvergadering. Als de toezegging van groot belang is voor collega's dan stelt de OR dit als voorwaarde.
- Onderhandel over deze belangrijke punten in het overleg.
- Nodig eventueel de toezichthouder uit in dit overleg.
- Maak pas na deze overlegvergadering het advies definitief. Als het goed is heeft de OR de belangrijke toezeggingen ontvangen. Is dat niet het geval? Overweeg dan een negatief advies. Deze afweging is complex en belangrijk: neem eventueel contact op met Maatschap voor Medezeggenschap.
- Het luistert nauw. Als je bestuurder dit niet gewend is kondig de nieuwe stijl tijdig aan. Maatschap voor Medezeggenschap kan hierbij helpen.



Maatschap voor Medezeggenschap

Format voor het schrijven van een advies	
1	<ul style="list-style-type: none">• Wat is samenvattend de inhoud van de adviesvraag / het voorgenomen besluit?• Welke informatie is van de bestuurder ontvangen?• Op welke andere informatie steunt het advies?
2	Hoe beoordeelt de OR nut en noodzaak de voorgenomen reorganisatie?
3	<ul style="list-style-type: none">• Wat heeft de OR als belangrijkste speerpunten tijdens het adviestraject ingebracht?• Met aangeven van OV-verslagen, enzovoorts.
4	<ul style="list-style-type: none">• Hoe is de discussie tijdens het adviestraject verlopen, welke argumenten zijn uitgewisseld?• Hoe heeft de OR de procesgang ervaren, hoe was de sfeer, voelde de OR zich juist en volledig geïnformeerd?• Met aangeven van data OV-verslagen, enzovoorts.
5	Welke toezeggingen heeft de bestuurder tijdens het traject aan de OR gedaan?
6	Welke wensen heeft de OR nog ten aanzien van het voorgenomen besluit en wat is de zwaarte daarvan (voorwaarde, suggestie)?
7	Wanneer wil de OR het effect van de reorganisatie evalueren en op welke criteria?
8	<ul style="list-style-type: none">• De OR ziet graag het formele besluit tegemoet• Wat wil de OR in ieder geval terugzien in het voorgenomen besluit?

5 Ontvang gratis maatwertscholingsplan

Uit dit gratis E-book blijkt dat OR-werk complex en belangrijk is. Met onze tips en checklijsten hopen we dat jij, net als de Maatschap voor Medezeggenschap, enthousiast bent om de invloed van de OR te vergroten. Nieuwsgierig geworden? Neem contact op: tijdens een oriënterend gesprek beoordelen we gezamenlijk of de OR voldoende in positie en waar de belangrijkste uitdagingen liggen voor de OR.

Afhankelijk van de stand van zaken binnen en buiten de OR maken we een scholingsplan. Op deze wijze bouwen we stap voor stap naar een invloedrijke OR. Een gesprek met de bestuurder is voor ons een vanzelfsprekend onderdeel in de kennismaking.

Geïnteresseerd? Wil je meer weten wat Maatschap voor Medezeggenschap voor jou kan doen? Bel met Katrien Hugenholtz. Ik bespreek graag de mogelijkheden tijdens een oriënterend gesprek. Dat kan telefonisch of ik kom bij je langs.



Neem contact op
via www.mvmz.nl
of
06-20702852