

Naar een meer actieve ondernemingsraad

Om deze vraag te beantwoorden moeten we eerst terug naar de vraag wat zijn wij als OR, waar staan we en waar willen we naar toe.

Er zijn twee soorten ondernemingsraden

1. De passieve OR (wacht af tot er een voorstel komt en wordt dan actief)
2. De Actieve OR is zelf actief bezig, maakt initiatiefvoorstellen, wil voorin het proces van een adviesaanvraag zitten.

Beide vormen zijn goed, omdat dit te maken heeft met een aantal factoren

1. Tijd
2. Positie DB
3. Interactie tussen OR leden
4. Vaardigheden van OR leden
5. Nieuwe of oude leden
6. Team
7. Achterban (altijd weer die achterban)

Veelal bestaat een OR uit nieuwe leden en zittende leden. De invloed van de oude leden kan zorgen bij nieuwe leden dat men zijn mond niet durft open te doen omdat de ander het wel zal weten. Dit remt af, maar kan ook leiden tot een reactief OR lidmaatschap.

Wat kunnen we doen om alle OR leden te betrekken bij het OR Werk?

1. Tijd

Veel OR leden klagen over dat ze te weinig tijd hebben.

Regelen met de directie, maar ook de leidinggevende en de achterban bewust maken van het feit dat je niet voor je lol op stap gaat maar je gewoon aan het werk bent om er voor te zorgen dat hun belangen goed vertegenwoordigd worden. In de WOR staan een aantal rechten, maar je kunt in het reglement of een aanvullend reglement regelen dat je meer tijd krijgt. Maak ook onderling afspraken over zaken, de een kan immers zaken sneller afhandelen dan de ander. Ondersteun elkaar (maatje)

Een voorbeeld: een commissielid krijgt 4 uur per week om stukken te lezen, te vergaderen en overleg te plegen met deskundigen.

Wat kun je doen om er voor te zorgen dat je meer tijd krijgt?

2. Positie DB

Veel ondernemingsraadsleden hebben het idee dat het DB op grote afstand staat, of op een eilandje zit. Ze regelen alles zelf, willen niets af staan etc.

Zorg voor een goede positionering van het DB, maak aan het begin van een zittingsperiode daar afspraken over, kijk wat je als gemiddeld OR lid zelf wilt/kan doen. Maak vooral heldere afspraken over wie doet wat, maar gun elkaar ruimte.

Een voorbeeld.

Het DB heeft agendaoverleg gehad en nu blijkt dat er nogal veel zaken op de agenda staan die in een relatief korte tijd geregeld moeten worden. Het DB kan omdat ze over het algemeen over wat meer vrijheid beschikken dit allemaal zelf regelen. We hebben immers een ambtelijk secretaris etc. of het DB roept heel snel de OR bijeen en verdeelt de taken. Bij het laatste blijven de OR leden betrokken en vergroot je de kans dat OR leden zich blijvend actief opstellen.

Wat kun je doen als DB om andere OR leden actief te houden?

3. Interactie tussen OR leden

Bij veel ondernemingsraden zie dat na de vergaderingen we allemaal elkaar groeten (soms niet) en elkaar pas de volgende vergadering weer zien.

Een voorbeeld.

Een ondernemingsraad heeft op 1 mei verkiezingen gehad. Op 15 mei worden de nieuwe OR leden geïnstalleerd, er volgt een OR vergadering gevolgd door een OV vergadering. Er was ook nog even een kort voorstelrondje, maar dat was het. Daarna is het 6 weken stil en zien de OR leden elkaar na 6 weken weer bij de volgende OR vergadering groeten elkaar, geven een handje aan elkaar maar er is geen onderlinge interactie. Men kent elkaar niet. Op deze manier duurt het lang voor je in staat bent om samen te functioneren

Zorg dat je bij een eerste keer meer tijd neemt om elkaar een beetje te leren kennen. Ga na een eerst vergadering evalueren. Kijk wat iedereen er van vond. Hoe ga je met elkaar om, wat had je verwacht etc. Wissel telefoonnummers uit, benoem een maatje.

Hoe kun je de interactie tussen OR leden bevorderen?

4. Vaardigheden van de OR leden.

Niet ieder OR lid heeft dezelfde vaardigheden., maar vaardigheden kunnen we ontwikkeld worden. Het DB kan jaargesprekken houden met de OR leden om te kijken wat voor competenties ze hebben, maar veel belangrijker, wat ze willen ontwikkelen. OR werk is immers ook werk. Zo sla je twee vliegen in een klap. Het OR lid wordt ontwikkelt, maar is ook meer betrokken bij de materie. Het wel of niet bezitten van vaardigheden heeft veel invloed op wat voor OR je wilt en kunt zijn.

Een voorbeeld

Uit jaargesprekken blijkt dat drie OR leden zich beter willen ontwikkelen op het gebied van presenteren. Het maken van een PowerPoint is daar onderdeel van. Na de training zijn ze in staat om op onderdelen de OR te informeren over zaken en om die te verduidelijken. Punt gescoord voor beide partijen.

Zijn jaargesprekken voor jullie OR een werkend middel?

5. Nieuwe of oude leden.

Oude leden zijn storend, betweters etc. Met enig respect wordt aangekeken naar deze mensen omdat ze immers weten waar Abraham de mosterd haalt, maar is dat ook werkelijk zo. Jonge OR leden moeten zich gedragen, luisteren dingen overlaten aan de wat langer zittende.

Een voorbeeld.

De werktijdenregeling. De oude leden roepen direct hebben we altijd al zo gedaan dus ook nu weer appeltje eitje. De nieuwe OR leden willen alles doorspreken meer informatie voor ze een besluit nemen. Hoe kom je daar nu uit

Hoe zorg je dat beide groepen begrip voor elkaar hebben?

6. Een Team

De ondernemingsraad als team. In de ideale situatie zorgt dit voor samenwerking en worden veel zaken vanzelfsprekend opgelost. Maar hoe wordt je een team?

Voorbeeld.

Een startende ondernemingsraad heeft van de 15 leden er 7 nieuw. Om er voor te zorgen dat men een team wordt moet er zo vlug mogelijk een training komen waarbij beide groepen (oud en Nieuw) elkaar leren kennen. Koppel bijvoorbeeld aan elk oud lid een nieuwe (maatje). Zorg dat men zich thuis voelt in de groep door veel vragen te stellen en nieuwelingen de ruimte te geven om zich te uiten. Geef aan dat er geen rare vragen bestaan, wel rare antwoorden. Communiceer veel met elkaar evalueer en leer.

Hoe maak jij de OR tot een team?

7. Achterban

Achterban, praat mij er niet van.

Over dit onderwerp kun je een workshop apart geven, omdat er zoveel is te vertellen over een achterban. Waar het op neer komt is dat de achterban niet bestaat. Uitgaande van de onderwerpen die de OR behandeld zijn daar medewerkers bij betrokken. Dat kan een grote groep zijn maar ook kleinere groepjes.

Een voorbeeld.

Er komt een reorganisatie van de verpakkingsafdelingen. Van de 4 bestaande afdelingen blijven er twee over. Dit gaat dus alleen over de medewerkers van die afdelingen. Zorg dat je duidelijk bent met communicatie. Praten kunnen we allemaal maar communiceren is een vak. Schaam je niet als iets niet lukt, vraag om hulp