

Aan de slag

Workshop

Het belang van een goed DB in een veranderende wereld

7 oktober 2021

Visie op leren en ontwikkelen

- Leren is een continu proces;
- Werken naar resultaat;
- Organisatiecoaching (context meenemen zeggenschap en medezeggenschap);
- Passende activiteiten afgestemd op de doelgroep (afwisselend training, coaching en advies, verschillende werkvormen, praktijkgericht).

Visie op leren en ontwikkelen

4 leerdimensies:

- Kennis: theorieën, achtergrondinformatie;
- Inzicht: context begrijpen, samenhang, logica;
- Vaardigheden: gedrag vertonen in praktijk;
- Impact: kennis, inzichten en vaardigheden omzetten naar praktijk.

Het belang van een goed DB in een veranderende wereld



Verschillende ontwikkelingen gaan in razend tempo voorbij.

- Wat herken je in je eigen OR-werk?

Belang van een krachtig Dagelijks Bestuur

- Meebewegen met de organisatie
- Zorgen dat OR-leden aangehaakt blijven in het OR-werk
- In goed contact blijven met de bestuurder
- Digitaal en op afstand het OR-werk doen
- Meeveren met wat er is en tegelijkertijd krachtig blijven

Handvatten en tips

Meeveren met wat er is en tegelijkertijd krachtig te blijven

Het fundament van een krachtig DBOR

Kernwaarden

- Vertrouwen
- Verbinding
- Flexibiliteit



Van kernwaarden naar competenties

- Luisteren
- Samenwerken

- Visie, inspireren
- Coachen

- Flexibel gedrag, aanpassingsvermogen
- Omgevingsbewustzijn





Luisteren

Laat merken informatie te halen uit wat een ander zegt.

Bij luisteren gaat het erom de ander voldoende ruimte te geven om aan het woord te zijn, belangstelling te tonen voor wat de ander vertelt en te laten merken dat de boodschap duidelijk is.

- Leggen van de contact met o.m. OR-leden en bestuurder
- Naar boven halen van behoeften van OR-leden en de kern van adviesaanvragen/instemmingsaanvragen

Samenwerken

Werkt samen met anderen aan een gezamenlijk doel.

Bij samenwerken gaat het om meedenken en meewerken met de ander(en) en zich inspannen om een gezamenlijk resultaat te bereiken.

- Bevorderen van het proces van samenwerking
- Betrekken van OR-leden die nu minder betrokken zijn





Verdieping: Een vraag voor zelfinzicht

Vraag 1

Op welke manier neem je waar dat de samenwerking tussen de OR-leden soms stagneert?

Vraag 2

Wat is jouw rol en bijdrage aan de situatie onder vraag 1?

Wat doe je wel? Of wat doe je misschien niet?

Visie, inspireren



Iemand voorzien van inspiratie,
een positieve flow en drive om het OR-werk op te pakken.

Inspiratie bied je hoop dat de toekomst goed is en er mogelijkheden zijn.
Het zorgt er voor dat iemand in beweging wil komen en vooruit wil blijven
gaan door iemands eigen positieve betekenis en innerlijke drive aan te
wakkeren en zijn/haar geloof in het eigen vermogen voor het OR-werk.
Het zorgt er voor dat iemand er zin in heeft om zijn doelen te bereiken.

Coachen



Ondersteunen van het team in hun ontwikkelingsproces richting een succesvol(ler) team.

Het doel is het versterken van de onderlinge relaties, anderen hun taken en doelen te verwezenlijken en zich verder te ontwikkelen in het OR-werk.

- De juiste interventies doen om het team verder te helpen
- Aandacht vragen en geven aan de team- en individuele ontwikkeling
- Door de voortgang te monitoren van taken en te coachen/begeleiden op de taakvolwassenheid waar nodig zodat doelen worden bereikt.

Verdieping

Een vraag voor zelfinzicht

Op welke manier begeleid je (een aantal) OR-leden? Bijvoorbeeld...

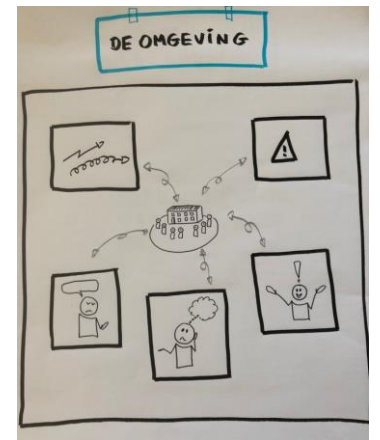
- Instructies geven
- Coachen
- Aanmoedigen en overtuigen
- Delegeren

En wat is het effect van je begeleiding?



Omgevingsbewust

Rekening houden met relevante ontwikkelingen en omstandigheden, signaleren van relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie.



Vaststellen van de consequenties voor het eigen werkterrein.

- Vertalen van externe ontwikkelingen, zoals maatregelen, naar de organisatie en de werkwijze van de OR.
- Signaleren van mogelijke belemmeringen bij OR-leden die het OR-werk kunnen stagneren.

Aanpassingsvermogen, flexibel gedrag

Het meebewegen met de veranderende omgeving, het doel en/of de aanpak aan te passen als de omstandigheden daar aanleiding toe geven.

- Aanpassen aan de online/hybride werkomgeving
- Omgaan met externe e/of organisatieveranderingen



Verdieping

Een vraag voor zelfinzicht

Neem een situatie in gedachten waarin je werd gevraagd om je werkwijze/aanpak aan te passen.

Kijk er op terug en beschrijf voor jezelf wat je deed

- Hoe voelde het voor jou om je werkwijze aan te passen?
- Ging het gemakkelijk? Of merkte je weerstand?
- Waardoor lukte het (uiteindelijk) om je aan te passen?



Handvatten en tips voor een krachtig DBOR

- Krijg inzicht in je eigen talenten en motivaties
- Ontdek je eigen kwaliteiten
- Doe waar je goed in bent
- Breng aandacht en intentie in datgene wat je doet om het fundament te creëren voor een krachtig DBOR.
- Werk met bewustzijn: weten wat je doet en waarom je iets doet.

Hoe wij je kunnen ondersteunen

- Bespreken van je ontwikkelmogelijkheden en hoe je je kwaliteiten in zet voor een krachtig DBOR.
- Ontwikkeltraject voor leden van het DBOR met online/offline sessies in company.

Wij helpen graag bij de groei van jouw medezeggenschap.
Tot ziens!



Simon Troost
Arbo deskundige
s.troost@sl-impact.nl



Susanty Nap
trainer/adviseur
s.nap@sl-impact.nl



Stephany Linthorst
trainer/coach
s.linthorst@sl-impact.nl