

Stappen naar nieuwe medezeggenschap

Mireille Keereweer, SBI Formaat, 06-53860753

Stap 1: Persoonlijke kennismaking op het thema veranderen

We gaan in gesprek over wat veranderen betekent en wisselen beelden met elkaar uit. Wat betekenen deze beelden. Willen we echt iets anders? Wat is de urgentie?
Dit doen we om te komen tot een gedragen veranderingsrichting en te komen tot het spreken van een dezelfde taal over de verandering.

Stap 2: De bedoeling van de medezeggenschap

We kijken naar de bedoeling van medezeggenschap en bestuderen art. 2 van de WOR. Maken we de drie huidige medezeggenschapsraden de bedoeling waar?

Stap 3: Het krachtenveld met de belangrijkste stakeholders in de organisatie

We gaan een analyse maken van het krachtenveld binnen de organisatie. En onderzoeken hoe en waar besluiten worden genomen. We kijken naar de mogelijke wensen van de belangrijkste stakeholders. Wat verwachten zij van de medezeggenschap? Wat zijn mogelijke wensen van de bestuurder, de achterban, leidinggevend en P&O/HR?

Stap 4: Waar schuurt en glanst het?

We gaan de eigen ondernemingsraad onder de loep nemen: wat werkt wel en wat werkt minder in de medezeggenschap. Waar schuurt het en waar glanst het?

Stap 5: Gluren bij de burens

Na een inleiding over 4 trends binnen de nieuwe vormen van medezeggenschap bespreken we welke voorbeelden, tools en of veranderrichtingen aanspreken. Waartoe zouden deze instrumenten een mooie oplossing voor zijn? Wat spreekt aan?

Stap 6: De veranderingsrichting

We gaan op basis van:

- De veranderbereidheid en beelden bij de OR-leden zelf;
- De bedoeling van de medezeggenschap;
- De wensen van de stakeholders;
- De huidige medezeggenschapsituatie: de plussen en de minnen;
- Het gluren bij de burens en de tools die gebruikt worden door de collega ondernemingsraden;

Bepalen welke richting de huidige medezeggenschap zich zou kunnen ontwikkelen.
Voor welke veranderrichting bestaat het meeste draagvlak?

Wat zou er gebeuren als we niets zouden doen? Wat is de urgentie? OR-leden zijn in staat om de veranderrichting om te zetten in concrete subdoelen en vervolgstappen. We maken praktische afspraken over vervolg doelen en acties om de gewenste veranderrichting vorm te geven. Dat kan bijvoorbeeld via een veranderraad.

