

# MZSW congres

**Dagelijks Bestuur van de OR in  
veranderende tijden:  
een uitdagende taak**

12 oktober 2023

# Over de workshop

Met alle vernieuwingen en veranderingen die spelen binnen medezeggenschap, is het zaak dat de OR als team goed blijft functioneren. Aandacht voor het groepsproces van de OR is daarbij een bepalende factor.

Wil je als dagelijks bestuur weten hoe je verandertrajecten van medezeggenschap kunt begeleiden, zodat de OR-leden met plezier het OR-werk blijven doen?

Kom dan naar deze workshop waarin je wordt meegenomen in een stukje achtergrondkennis over 'hoe om te gaan met veranderingen' én waarin je tips en handvatten krijgt over hoe je op jouw beurt OR-collega's kunt begeleiden in veranderende tijden.



# Visie op leren en ontwikkelen

- Leren is een continu proces - ontwikkelpad;
- 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

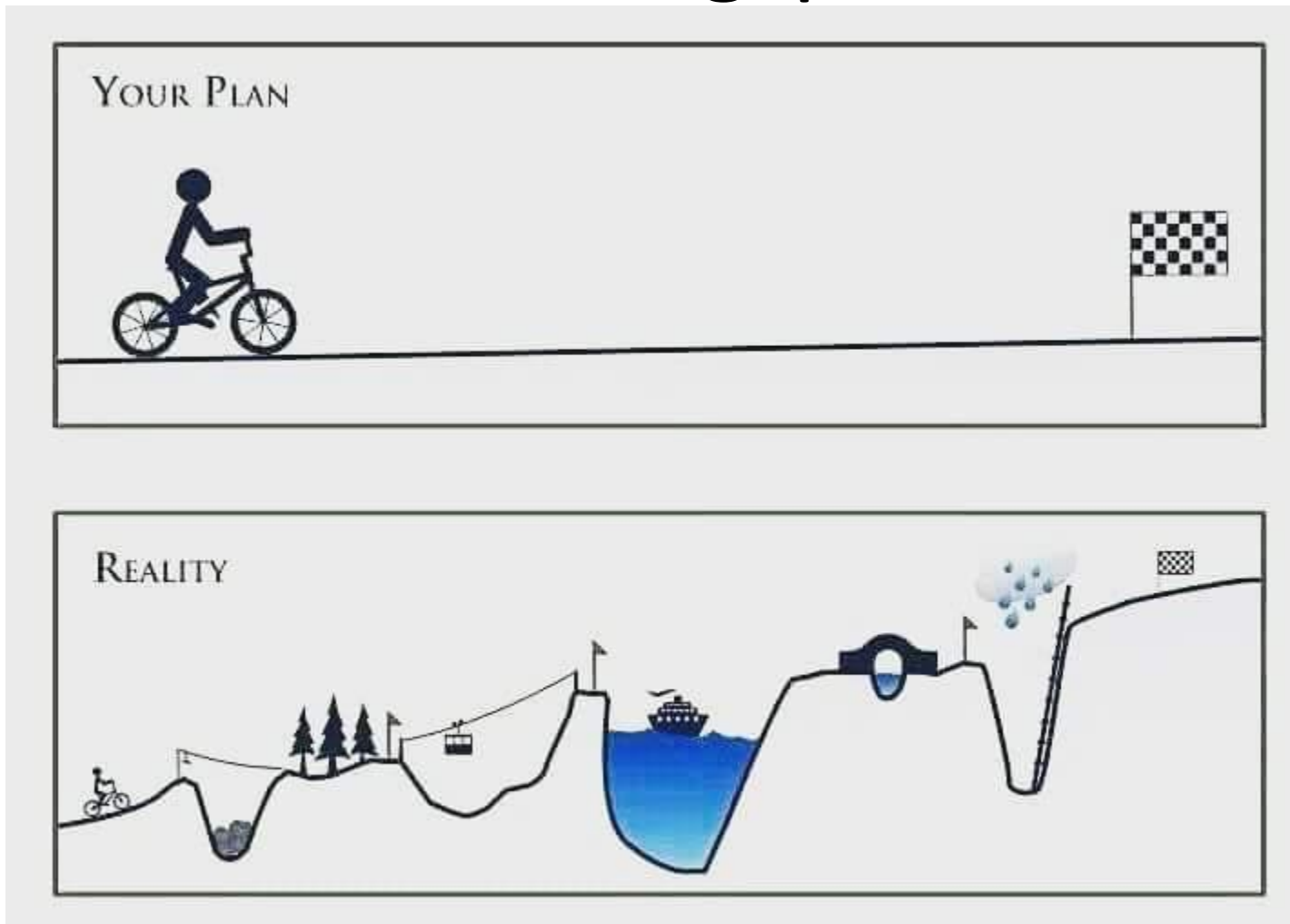
Vier leerdimensies:

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

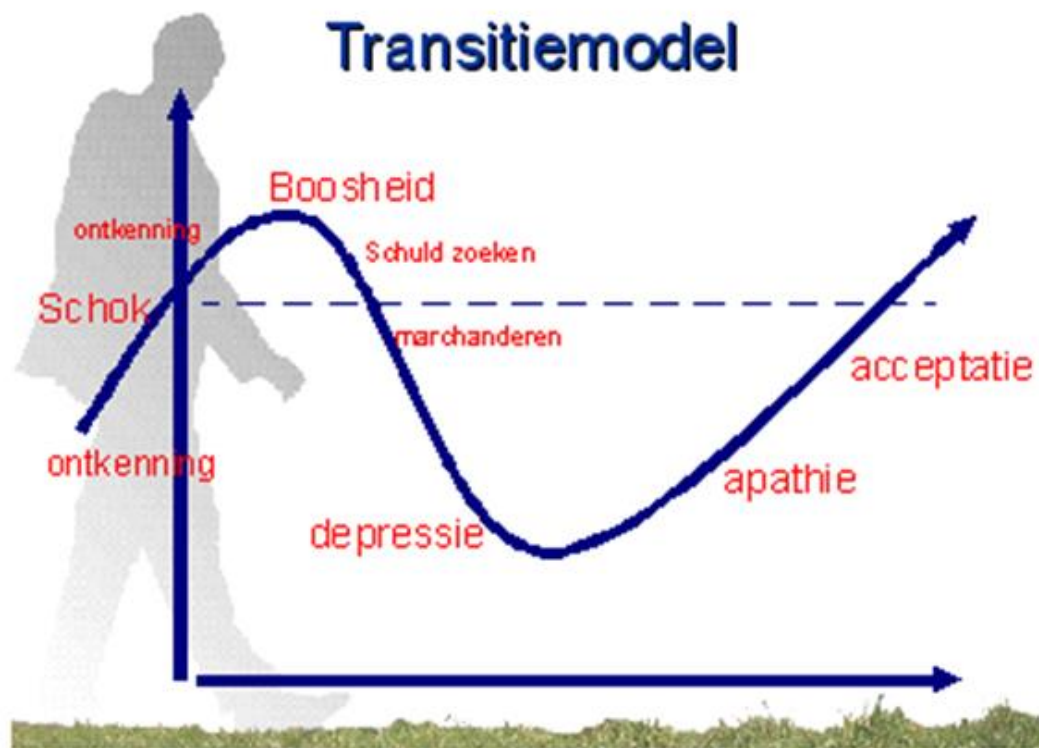
## *Omgaan met veranderingen*

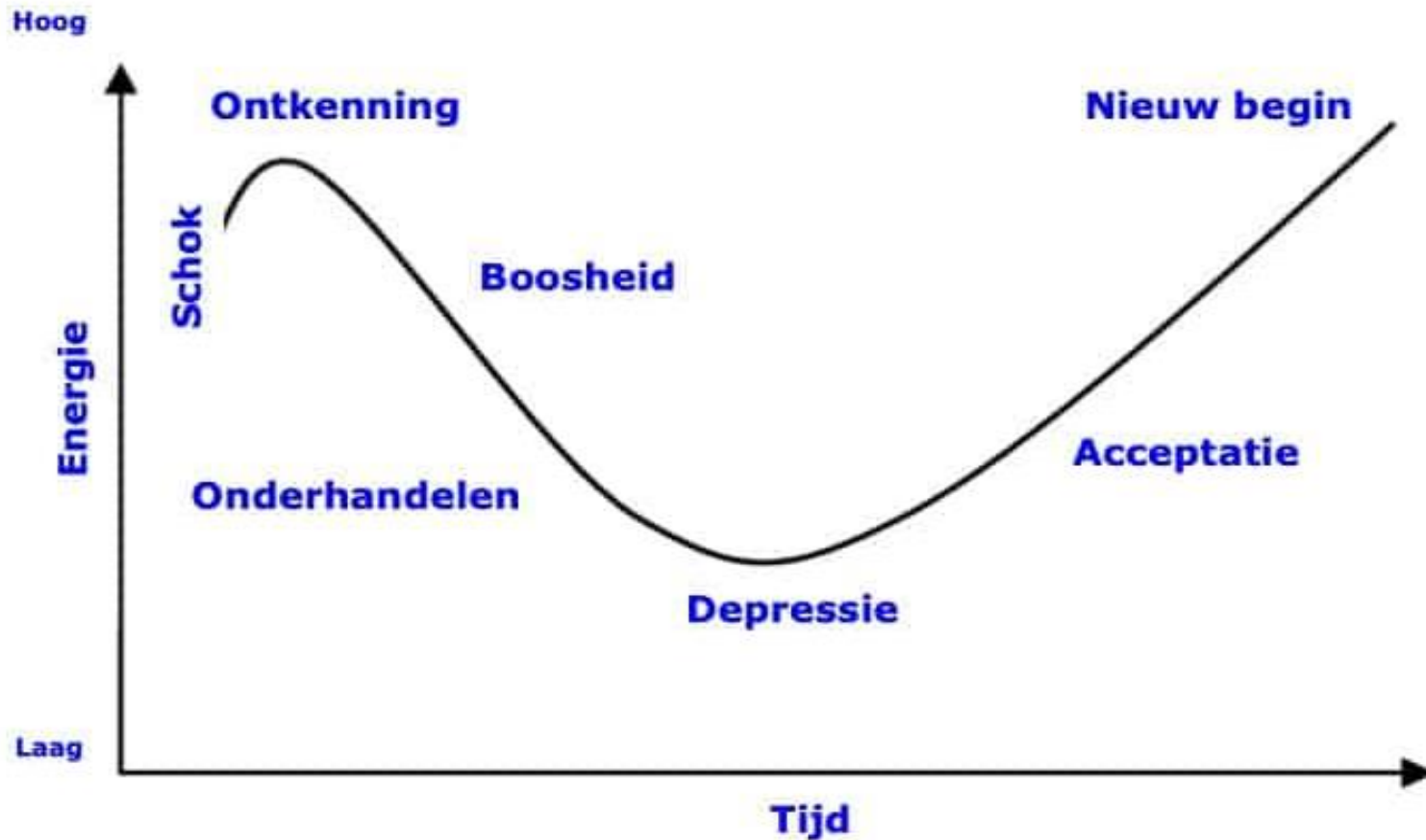


# veranderingsproces

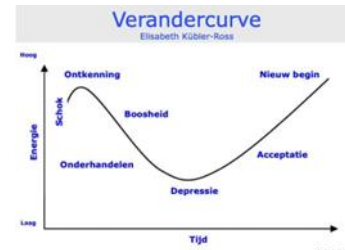


# Veranderingsproces



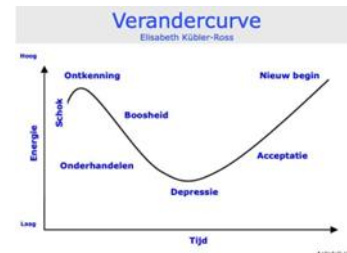






## *Bespreek in 2-tal*

- ❖ Welke verandering is er gaande in de OR?
- ❖ Hoe gaan OR-leden om met veranderingen?
- ❖ In welke fase van de verandercurve zitten de meeste OR leden?
- ❖ Waar zitten de knelpunten?
- ❖ Hoe worden OR-leden begeleid bij de veranderingen/emoties?



# Ondersteuning bij veranderingprocessen

## Ondersteunen in Shock/Ontkenning

Wel doen:



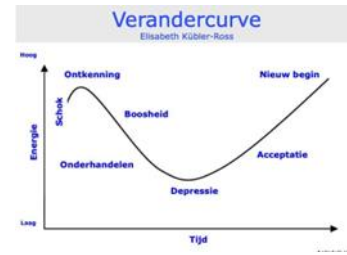
Help de boodschap te laten doordringen. Dit kun je doen door de boodschap te herhalen en vragen te beantwoorden.

Niet doen:



Overladen van de betrokkenen met gedetailleerde informatie  
Over allerlei oplossingen te praten  
Bagatelliseren van de verandering





# *Ondersteuning bij veranderingsprocessen*

## Omgaan met **Boosheid**



Wel doen:

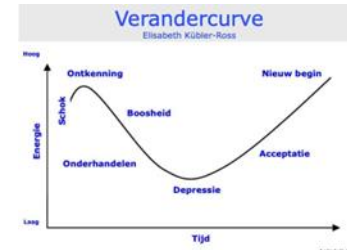
Blijf rustig en geduldig. Geef ruimte voor emoties.  
Luisteren, aandacht geven.



Niet doen:

Boosheid persoonlijk opvatten





# Ondersteuning bij veranderingsprocessen

## Omgaan met Marchanderen/Onderhandelen

Wel doen:

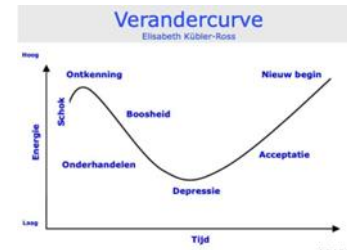
Geef aan welke ondersteuning, informatie, training en coaching er mogelijk is.

Wees duidelijk dat de verandering er wel komt.

Niet doen:

Vertrouwen is belangrijk. Doe daarom geen toezeggingen die je niet waar kunt maken, kom de afspraken na en wees transparant.





# Ondersteuning bij veranderingsprocessen

## Ondersteunen bij **Depressie**

Wel doen:

Erken de emoties

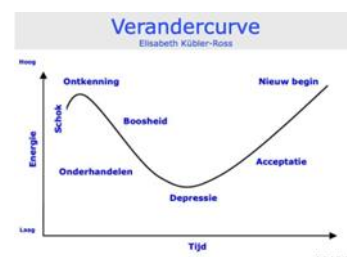
Heb geduld en biedt ondersteuning

Luister goed om te bepalen waarmee de betrokkenen het meest geholpen zijn om grip te krijgen op de verandering.

Niet doen:

Bagatelliseren van de verandering en met het opjagen naar resultaten





# *Ondersteuning bij veranderingsprocessen*

Aanmoedigen in **Acceptatie**

Wel doen:

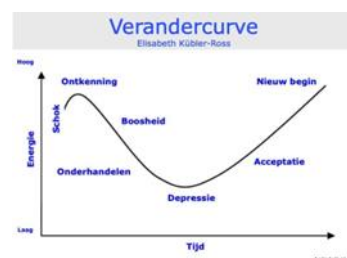
 Ondersteun de mogelijkheden om op een veilige manier te experimenteren.

Vier successen met elkaar.

Niet doen:

 Pas op voor opjagen of te snel een conclusie eisen.





# *Ondersteuning bij veranderingsprocessen*

Afhechten in **Integratie/nieuw begin**

Wel doen:



Zorg ervoor dat de nieuwe functie en werkzaamheden structureel worden geborgd

Niet doen:



Zeggen dat de verandering er nu is en dat er voorlopig geen veranderingenkomen.



## *Opdracht in 2-tal*

Bespreek met elkaar:

- Conclusies/eyeopeners/ leerpunten van deze workshop?
- Wat is jouw rol als lid van het dagelijks bestuur of als Ambtelijk secretaris?
- Wat heb jij nodig om begeleiding te kunnen bieden aan de OR-leden?



## Tot slot

# Veranderingen zijn en blijven volop aanwezig

Voorbeeld: Uitvoering van de participatiewet

- Aandacht voor nieuwe doelgroepen
- Verschillende belangen (van de verschillende doelgroepen en dit ook onder de aandacht van de bestuurder brengen)
- Uitdagingen van samenvoeging nieuwe doelgroepen in kaart brengen en oplossingen bedenken
- Doelgroepen in kaart brengen en hun taal kan spreken
- Ophalen van informatie bij de nieuwe doelgroepen via achterban communicatie
- De **Kracht In verbinding** is met elkaar te communiceren en elkaar te leren kennen





# Agenda

- 1 november start leergang Ambtelijk Secretaris Niveau A
- 13 november Training OR en achterban
- 14 november Training Invloed op Arbo
- 24 november start leergang Ambtelijk Secretaris Niveau B
- December platformbijeenkomst voor secretarissen en ambtelijk secretarissen SOB (datum volgt later)

[www.sl-impact.nl](http://www.sl-impact.nl)

Wij helpen je graag bij de groei van jouw medezeggenschap.

Graag tot ziens!



Karin Klop

Trainer/adviseur  
[k.klop@sl-impact.nl](mailto:k.klop@sl-impact.nl)



Maurits de Ruiter

trainer/adviseur  
[info@sl-impact.nl](mailto:info@sl-impact.nl)



Simon Troost

Arbo deskundige  
[s.troost@sl-impact.nl](mailto:s.troost@sl-impact.nl)



Susanty Nap

trainer/adviseur  
[s.nap@sl-impact.nl](mailto:s.nap@sl-impact.nl)



Stephany Linthorst

trainer/coach  
[s.linthorst@sl-impact.nl](mailto:s.linthorst@sl-impact.nl)