



BORBOLETA BV

advies en interim management
training & mediation

De OR maakt het verschil...!

Een ondernemingsraad niet interessant ? De OR heeft niets in te brengen ? Wij horen niets van de achterban, de achterban is niet geïnteresseerd ! Het lukt ons niet om OR-leden te krijgen. Dit zijn opmerkingen die velen van u bekend in de oren klinken. Maar is dat nu wel waar. Wij horen steeds meer en meer dat onze samenleving mondiger wordt. Dat bewoners betrokken moeten worden bij de wederopstanding van hun wijk, dat wij iedereen daarbij moeten betrekken... En dan zou een OR er niet toe doen. Onzin, de OR maakt juist het verschil.

Hoe moeilijk is het om kandidaten te krijgen en wat kun je er aan doen.

Een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het enthousiast maken van medewerkers voor de ondernemingsraad is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de OR en de bestuurder. Om dat te verduidelijken is het goed om even in de wet te kijken waarvoor een ondernemingsraad nu eigenlijk is bedoeld.

In de Wet op de ondernemingsraden (WOR) staat namelijk het volgende in artikel 2 lid 1:
De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, is in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen

In de WOR staat dat de OR er is in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen en dat de bestuurder de ondernemingsraad moet instellen en met de ondernemingsraad moet overleggen.

Het is om die reden van belang dat de bestuurder voor de verkiezingen aangeeft dat hij/zij belang hecht aan een goed overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad. De bestuurder heeft belang bij een goed functionerende ondernemingsraad. Een ondernemingsraad die kritisch is en met hem mee wil denken om de organisatie te verbeteren.

Het belang van de OR

Om medewerkers enthousiast te krijgen voor de ondernemingsraad zul je duidelijk moeten maken waarom de OR van belang is. Voor de bestuurder is de ondernemingsraad een antenne. Hoe zouden zijn voorstellen vallen, wat leeft er in de organisatie en hoe kan de organisatie efficiënter werken. De ondernemingsraad is van belang omdat draagvlak moet worden verkregen voor plannen en maatregelen die nodig zijn. Zonder een ondernemingsraad wordt dat moeilijk. En de ondernemingsraad achter de plannen krijgen kan alleen wanneer de OR ook echt mee heeft kunnen denken. In de ondernemingsraad moeten dan echter wel mensen zitten die weten wat er in de organisatie leeft en ook mee kunnen en willen denken. Daar zit ook meteen weer het belang voor de bestuurder voor goede kandidaten.



De OR zal duidelijk moeten maken wat er is bewerkstelligd. En dan gaat het niet om het afzetten tegen de bestuurder, het gaat er veel meer om wat er in een goed gezamenlijk overleg is bereikt. Medewerkers willen best graag meedoen in een OR wanneer ook duidelijk wordt dat er vanuit een positieve gedacht wordt gewerkt. Laat ook zien dat je als OR-lid het heel leuk vindt in de OR, dat je constructief overleg voert met de bestuurder en samen concrete resultaten bereikt. Dat je daarbij natuurlijk ook (positief) kritisch bent zal iedereen begrijpen.

Zorg als OR (en bestuurder) ook voor duidelijkheid in de resultaten die je hebt geboekt. Dikke jaarverslagen leest niemand. Maak (met behulp van de bestuurder) een poster waarop steeds in heel korte stukjes, met vette krantenkoppen, staat vermeld welke resultaten er in de afgelopen periode of een jaar zijn behaald. Beschrijf daarbij ook in het kort hoe die resultaten zijn behaald.

De bestuurder mag de OR op de poster best bedanken voor hun wijze van meedenken. Kortom maak er een gezamenlijk verhaal van, OR en bestuurder breed en niet per fractie binnen de OR. De OR zit er immers voor het gehele personeel en ook dat is van belang voor het enthousiast maken van werknemers voor de ondernemingsraad. De medewerkers moeten zien dat de OR goed met elkaar samenwerkt.

Bij het voorgaande is het dus van belang dat de OR en het overleg met de bestuurder positief wordt neer gezet. Naar een verjaardag waar het nooit leuk is gaat niemand meer heen. Naar een verjaardag waar het altijd gezellig is wel. Voor het overleg tussen bestuurder en OR geldt dan ook nog eens dat het ergens over gaat. De OR maakt het verschil !

Hoe krijg je nieuwe OR-leden.

Je kunt natuurlijk een briefje de organisatie in laten gaan waarin je aan medewerkers vraagt zich verkiesbaar te stellen. In de regel levert dat weinig kandidaten op. Het werkt veel beter om mogelijke kandidaten persoonlijk te benaderen. Ook is het mogelijk om korte bijeenkomsten te organiseren waarin alle medewerkers naar toe komen (steeds de helft van twee of drie eenheden). In deze bijeenkomst kan dan kort worden weer gegeven waar een OR voor is, wat een OR kan doen en hoe leuk en goed het is om OR lid te zijn.

Wanneer gekozen wordt voor de laatstgenoemde methode is het van belang dit goed te doen. Zorg voor een dynamische spreker die het OR-werk positief kan neerzetten. Bereid e.e.a. goed voor met een powerpointpresentatie waarin kort de rol van de OR en de successen van de OR naar voren worden gebracht. Enthousiasme inspireert mensen. Laat ook zien dat je als OR-lid veel leert. Dat je de gehele organisatie beter leert kennen, in de keuken kan kijken van management en bestuur en dat je in je eigenontwikkeling ook groeit. Belangrijk daarbij is dat iedereen in de OR kan zitten, dat er verschillende rollen te verdelen zijn en dat niet iedereen hoeft te kunnen onderhandelen en/of wetskennis nodig heeft. Iedereen overlegt wel eens, ook thuis worden vakanties besproken en worden keuzes gemaakt, Dit doe je nooit alleen maar altijd samen met anderen.

Aan het eind van deze bijeenkomsten kun je de medewerkers een formulier mee geven waarin zij zichzelf doch ook anderen kunnen opgeven voor een (mogelijk) OR-lidmaatschap. Door medewerkers te vragen of zij, na de presentatie, collega's geschikt achten voor het OR-lidmaatschap, verlaag je alweer een drempel. Medewerkers die collega's zijn genoemd als potentiële OR-leden voelen zich vaak vereerd en zullen veel eerder 'ja' zeggen.

De bestuurder kan in deze bijeenkomsten ook een rol spelen doch op de achtergrond. Door iedereen in de gelegenheid te stellen de bijeenkomsten te bezoeken en medewerkers ook aan te moedigen zich kandidaat te (laten) stellen.

Het welslagen van de bijeenkomst valt of staat echt met een goede voorbereiding en het enthousiasme in de bijeenkomst. Huur zo nodig een adviseur in waarmee de bijeenkomst goed wordt voorbereid en uitgevoerd.

De verkiezing van de OR

Het mooiste is natuurlijk wanneer er echt verkiezingen nodig zijn. Maak van de verkiezingsdag ook iets moois. Zorg er bijvoorbeeld voor dat voor iedereen het stemmen eenvoudig wordt. Houd rekening met deeltijders en mensen die ergens anders werken. Zorg dat medewerkers overal kunnen stemmen. Stemmen via het eigen netwerk lijkt eenvoudig voor mensen die elders werkzaam zijn, maar je kunt ook naar de mensen toe gaan. Een OR gaf elke stemmer op de verkiezingsdag een appel met de belofte dat de OR de tanden niet zou stukbijten, je kunt natuurlijk ook andere ideeën uitwerken.

Maak aan het eind van de dag op een leuke bijeenkomst de verkiezingsuitslag bekend. Maak daar ook een 'feestje' van en kleedt de bijeenkomst aan.

De start van de OR

Wanneer de OR wordt geïnstalleerd worden vaak de verschillende functies vrij snel verdeeld. Doe dit niet, maak een voorlopige verdeling van de functies en ga elkaar eerst beter leren kennen. Kijk waar de verschillende leden goed in zijn en ga na een maand of drie de functies pas echt verdelen. Verschillende bureaus werken met een competentiespel om de taken goed te kunnen verdelen doch ook om te kijken waarin de verschillende leden zich verder in kunnen bekwamen. Het spel levert vaak hele goede en ook verrassende resultaten op.

Op de eerste cursus kan ook de bestuurder (al dan niet voor een deel) worden uitgenodigd. Probeer op deze cursusdag afspraken te maken over de omgang met elkaar en het overleg. Maak ook afspraken over de communicatie naar de organisatie. De meeste conflicten tussen OR en bestuurder zijn terug te leiden naar de communicatie vaak veel te wensen overlaat.

Jaap Jongejan
www.borboleta.nl

(dit artikel is gepubliceerd in het blad OR in de overheid (08-02))