

Gedijen in een sfeer van vertrouwen

Hoe kun je ervoor zorgen dat de ondernemingsraad in jouw bedrijf optimaal werkt? Welke kansen zijn er? Die vragen staan centraal tijdens de bdKO workshop 'Hoe professionaliseer jij jouw medewerkersinspraak'. De rode draad? 'Zorg dat je dezelfde taal spreekt.'

 **Rianne van der Molen, bdKO**

 **Adobestock**

| 'Ik heb iemand die al vijftien jaar in de ondernemingsraad zit', vertelt een van de aanwezigen. 'Dat vind ik jammer, want ik zou er graag wat fris bloed in willen.' Deze reactie laat een van de vele 'problemen' zien waar bestuurders mee kampen. In de workshop die Dorothy van Slooten half maart hield, kregen zij uitgebreid de kans om die verhalen te delen. Zij leidde de middag vanuit haar kennis als opleider op het gebied van medezeggenschap en begeleider van ondernemingsraden.

Van Slooten meldt eerst dat ze het niet te lang over de wet wil hebben. Met de zeven aanwezigen wil ze vooral ingaan op de kansen van medezeggenschap. Vooral wanneer een nieuwe ondernemingsraad start. 'Besef dat nieuwe or-leden vaak zenuwachtig zijn en net zijn volgestopt met kennis over de wet', vertelt ze. 'Bij veel medewerkers zijn dat geen onderwerpen waar zij dagelijks mee bezig zijn. Dat moeten bestuurders zich realiseren. En al zijn deze medewerkers niet hetzelfde als jij, probeer altijd op een gelijkwaardige manier met ze te praten.' Het helpt volgens haar enorm als de or-leden zich vanaf de eerste dag serieus genomen voelen.

Autonomie

Van Slooten vertelt dat de bestuurder de plicht heeft om inspraak en medezeggenschap te organiseren en te faci-

teren. Maar ook dat de raad tijdig geïnformeerd moet worden, dat er overlegrecht is en dat de bestuurder hen om advies en instemming moet vragen. Aan de andere kant is het zo dat de or op haar beurt informatierecht, overlegrecht en advies- en instemmingsrecht heeft. En dat de or mag weten, praten en beslissen, en een verplichting heeft tot vertegenwoordiging van de achterban. Daarbij is het belangrijk dat hun inspraak ook in het belang van de organisatie is. Iedere ondernemingsraad vult dat anders in. Zo vertelt een van de aanwezigen dat haar ondernemingsraad ieder jaar alle zestig locaties wil bezoeken. Een

De bdKO

De bdKO, de beroepsvereniging van directeuren in de kinderopvang, heeft als doel het realiseren en handhaven van een integer, competent en innovatief management in de kinderopvang. De vereniging biedt een ontmoetings- en inspiratieplatform gericht op de versterking van de kwaliteit en de professionalisering van de directeur. Dit doet de bdKO met tal van activiteiten en bijeenkomsten. Zo organiseert de bdKO naast twee keer per jaar een landelijke bijeenkomst, ook trainingen, workshops en professioneel begeleide intervisie. Leden hebben continu toegang tot bdKO Kennisdeler waarin alle beschikbare kennis en inzichten, waaronder ook dit artikel, gedeeld worden. Meer weten? Zie bdko.nl. Niet-leden zijn welkom om vrijblijvend deel te nemen aan een van de bijeenkomsten om kennis te maken met de bdKO.



nobel streven, maar wel een actie die veel tijd kost. Bovendien hebben de kleinere locaties volgens haar niet altijd tijd voor zo'n bezoek. 'Kun je niet eens voorstellen of ze bijvoorbeeld willen vergaderen op de wat grotere locaties?', stelt een andere bestuurder voor. 'Dan kunnen andere medewerkers tijdens die vergadering even naar binnen wippen om eventuele vergaderpunten aan te dragen.' Er wordt instemmend geknikt. Wel laat Van Slooten weten dat de bestuurder niet veel te zeggen heeft. 'Je kunt het als idee voordragen, maar uiteindelijk besluit de ondernemingsraad zelf of ze doorgaan met de bezoeken.'

Late reactie

Een van de aanwezigen merkt op dat sommige or-leden een scheef beeld hebben van hun werkzaamheden. 'Zij hebben het idee dat ze enkel moeten opletten op dingen die niet goed gaan. Terwijl een or veel meer zou kunnen zijn.' Een actieve or kan een belangrijke rol spelen in de besluitvorming. Zij vertegenwoordigen immers alle medewerkers en handelen niet in het individuele belang, maar in het groepsbelang. Daar gaat het nog weleens mis. De bestuurders merken dat er regelmatig leden in de or komen die gaan voor het individuele belang. Hoe je daar volgens Van Slooten mee om moet gaan? 'Vraag ze wat ze willen, hoe ze het willen en waarom. Daarmee help je hen om na te denken over hun eisen.'

Problemen die de bestuurders nogal eens treffen, zijn dat or-leden hun afspraken niet nakomen en bijvoorbeeld

ontvangen stukken slecht lezen. Van Slooten: 'Je kunt hen erop wijzen dat bij een gelijkwaardig overleg het ook past om je goed voor te bereiden. Zodat ze echt begrijpen wat er van ze wordt verwacht als or-lid.' Een andere aanwezige laat weten dat haar or vaak laat reageert. 'Vaak neem ik ze al heel vroeg mee in een proces. Waarbij ik uitleg dat ze op dat moment nog hun inbreng kunnen geven. Regelmatig komt er dan niets. Maar als we dan bij de tactische fase zijn, is er toch opeens commentaar. Hoe kan ik dat

'Een actieve or kan een belangrijke rol spelen in de besluitvorming'

voorkomen?' Volgens Van Slooten is het belangrijk om daarover te communiceren. Om duidelijk aan te geven hoe de werkwijze is. Helaas soms steeds opnieuw.

Vertrouwen

Na het eerste deel van de presentatie gaat de groep in tweeën uiteen. Iedere bestuurder wordt gevraagd om een zogenoemde 'PIN-analyse' te maken. Deze PIN-analyse kunnen ondernemingsraden gebruiken als handvat om besluiten te nemen. Hierin schrijven ze wat de Positieve punten zijn, de Interessante en de Negatieve punten. Door die >



op te schrijven, wordt het gemakkelijker om als or te bepalen wat de algehele mening is over een bepaald voorstel. In de workshop schrijven de aanwezigen op wat positief en negatief is bij hun or. Er wordt geschreven dat de 'intentie goed is om te komen tot een positief resultaat' en dat de or 'in staat is om te gaan voor het collectieve belang' en 'heel bereidwillig en meewerkend is'. Negatieve punten zijn er ook. Zo is er bij sommige raden een 'kern van wantrouwen' en hebben medewerkers het gevoel niet serieus genomen te worden. Bij sommige punten kan het volgens Van Slooten helpen om hen hulp van buitenaf aan te bieden. Door bijvoorbeeld een trainer of coach op dat gebied. 'De toege-

'Besef dat nieuwe or-leden vaak zenuwachtig zijn en net zijn volgestopt met kennis over de wet'

voegde waarde van de or gedijt in een sfeer van vertrouwen. Zorg daarom dat je dezelfde taal spreekt.' Daarmee bedoelt ze dat je als bestuurder toegankelijk moet zijn. En je moet realiseren dat sommige ingewikkelde beleidsplannen wellicht niet gemakkelijk te begrijpen zijn voor medewerkers. Volgens Van Slooten is het aan de bestuurder om dan naar de or-leden toe een stap te zetten. Na de PIN-analyse vertelt ze over de Navigator werkmethode. Daarin wordt de metafoer van een autorally gebruikt. De bestuurder is ook hier de bestuurder, terwijl de

ondernemingsraad navigator is. Ze hebben elkaar nodig om het einddoel te behalen.

Bril van de medewerker

Voor de bestuurder is het dus essentieel dat hij/zij luistert naar de navigator en durft te vertrouwen op diens visie. 'Als je dat op een organisatie plakt, hoort een or van de bestuurder dat een herinrichting van de organisatie verwacht kan worden', vertelt Van Slooten. 'De or gaat daarmee aan de slag in de eigen vergadering. Ze toetsen het idee aan een aantal punten en bepalen wat er wel/niet mag veranderen en welke randvoorwaarden er zijn. Deze criteria sturen zij vervolgens naar de bestuurder. Met de boodschap: als je de organisatie opnieuw wil inrichten, moet je hier rekening mee houden.' Vanaf dat moment gaat het bestuur aan de slag. 'Al is natuurlijk niets in beton gegoten', geeft Van Slooten toe. 'Het is mogelijk dat er veranderingen zijn tijdens het traject of dat de or zijn criteria moet aanpassen. Maar door deze werkwijze is er een grote kans dat overeenstemming ontstaat en op de juiste manier bij het eindpunt wordt gekomen.'

Aan het einde van de middag gaan alle aanwezigen met veel relevante informatie naar huis. En zijn ze weer even aan het denken gezet over hun eigen ondernemingsraad of -raden en de manier waarop die werken. Of zoals een van hen zegt: 'Ik ga wat vaker de bril van de medewerker opzetten. Die gedachte neem ik mee na vandaag.' <

DOROTHY VAN SLOOTEN IS ACTIEF OP HET GEBIED VAN TRAINING, BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN DE MEDEZEGGENSCHAP BIJ DIVERSE ORGANISATIES (PROFIT EN NON-PROFIT). ZIJ IS DAARTOE O.A. VIA HET AIAS, DASMO EN DE NAVIGATOR WERKMETHODE OPGELEID. TEVENS IS DOROTHY VAN SLOOTEN VIA HET RMZO GEREGEREED EN ERKEND ALS OPLEIDER MEDEZEGGENSCHAP.