

→ Als OR-lid speel je in een gelegheidsformatie. Dat is geen garantie voor een ploeg waar je een wedstrijd mee wint. Begin goed, steek energie in de samenhang binnen je team. Houd voor ogen: doelen behalen doe je samen. En vooral: vermijd de competitie!

Sterk basisteam!

GESCHREVEN DOOR ROB KUSTERS | BEWERKING VAN 'EEN ZET IN DE GOEDE RICHTING VOOR EEN ONDERNEMINGSRAAD', VERSCHENEN IN ATIM UPDATE

Een wedstrijd ploeg die de spelregels niet kent, komt niet ver. En zonder een goede opstelling bereikt een spelersgroep nooit het hoogst haalbare. Wie speelt het sterkst op welke plek? Ook is er nog de tactiek. Alleen door behendig samenspel kan de fel begeerde winst worden binnengesleept. Het team dat deze basiszaken beheerst, schopt het ver!

Als OR-lid heb je ambities. Je kiest voor een uitdaging en wil graag 'scoren' voor je achterban. Precies de juiste wedstrijd houding. Er is wel een bijzondere uitdaging: jouw ploeg is niet ontstaan met een bepaalde samenstelling in gedachten. Jij en je collega's zijn als individuen verkozen door jullie achterban. De OR is dus een gelegheidsformatie. En dat is geen garantie voor een team waarmee je een wedstrijd wint. Steek daarom energie in een gedegen kennismaking en ontdek persoonlijke kwaliteiten bij elkaar. Spreek verwachtingen hardop uit en vorm je samen een concreet beeld van het werk dat de komende periode voor je ligt. Wees je daarbij bewust van een cruciaal verschil met het spelen in een competitie. Je speelt niet tégen die andere partij in het medezeggenschapsoverleg, de directie. Het uitgangspunt is dat je allemaal in het belang van de organisatie wilt handelen.

Kijk op medezeggenschap

Veel mensen stellen zich beschikbaar voor de OR omdat ze invloed willen uitoefenen op de bedrijfsvoering binnen het bedrijf. Dat lijkt logisch. Maar eenmaal in de OR valt voor sommigen de mate van invloed een beetje tegen. Wat helpt, is een startcursus die aandacht besteedt aan de basale uitleg van de Wet op ondernemingsraden (WOR) en ook duidelijke praktijkvoorbeelden bespreekt. Als je dit als OR gezamenlijk doet, heb je daar dubbel profijt van. Nieuwkomers steken veel op van de uitgebreide behandeling van de regels en krijgen een beter beeld wat er van ze verwacht wordt. Ervaren OR-leden frissen hun weggezakte kennis van de WOR weer op én herijken ook hun verwachtingen.

Teambuilding

Nadat je elkaar hebt leren kennen en waarderen, en je allemaal dezelfde kennis over de wet- en regelgeving op zak hebt, kun je samen richting geven aan het OR-werk voor de komende periode. Een essentiële vervolgstap, waarbij de hulp van een ervaren gids nog steeds geen overbodige luxe is. Je hebt afspraken nodig over je werkwijze als OR, maar zeker zo belangrijk is het proces waarin deze afspraken tot stand komen. Hierin vindt namelijk ook teambuilding plaats. We durven te beweren dat veel OR-en gewoon vastlopen als zij maar zo snel mogelijk tot de (vermeende) inhoud overgaan, zonder onderliggende opvattingen te willen bespreken. Als deelnemers zich in een vroeg stadium niet hebben kunnen uitlaten over hun ideeën, kunnen tegenstellingen onderhuids gaan broeien. Uiteindelijk kan de boel dan vlam vatten.

Een goede gids begeleidt je om als OR-ploeg gezamenlijk een aantal basisvragen te onderzoeken: wil je als OR nadruk leggen op het belang van de organisatiemedewerkers of op dat van de organisatie als geheel? Streef je naar samenwerking met de directie of zoek je de tegenstelling? Wil je meedenken met de directie of wil je haar controleren? In gesprekken daarover is het belangrijk om ruimte te geven aan alle meningen. Ook van mensen die van nature wat stiller zijn. Er kunnen binnen de groep heel goed tegengestelde opvattingen bestaan over een bepaald onderwerp. Wanneer je van daaruit samen tot afspraken komt waar iedereen mee kan leven, heeft dat een bindend effect. De cohesie binnen de groep wordt versterkt, je wordt een team!

Praktische afspraken

Natuurlijk moet ook de praktische planning worden vastgelegd. Blick even terug op de gevoerde basisgesprekken en uitkomsten daarvan. Wat ben je overeengekomen? Als dat bij iedereen duidelijk op het netvlies staat, kun je vrij gemakkelijk en heel concreet de daarbij aansluitende afspraken met elkaar maken.



Praktisch zijn zaken als waar en wanneer de OR gaat vergaderen, wie de voorzitter wordt en wie de notulen verzorgt. Spreek een heldere taakverdeling af. Wat doen de voorzitter, de secretaris en de andere leden van de OR?

Je kunt ook een aantal thema's al invullen en plannen: welke onderwerpen

wil je de komende periode met elkaar aanpakken?

Je OR krijgt door deze aanloop een flinke zet in de goede richting en kan nu met duidelijke plannen en afspraken aan het werk. Neem na ongeveer drie maanden opnieuw de tijd om de afspraken te evalueren. Misschien heb je gemerkt dat sommige afspraken nog niet goed werken, ontbreekt er iets, of heb je ontdekt wat heel goed werkt. Een OR die geregeld de moeite doet om op deze manier zijn basis te verzorgen, versterkt de onderlinge verhoudingen en wint veel tijd voor de momenten dat het erop aankomt!