

Suggesties om de or voller te krijgen

De tips zijn samengesteld door de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER.

Suggesties voor bestuurder en ondernemingsraad gezamenlijk

- Zorg voor een opleidingsaanbod dat de kwaliteit van de medezeggenschap en de kennis en slagvaardigheid van de or vergroot
- Waardeer het or-werk en or-lidmaatschap bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanontwikkeling, een getuigschrift, EVC-certificaat, toeslag, etc.
- Experimenteer met en ondersteun waar mogelijk duo-lidmaatschappen (bijvoorbeeld voor parttimers) en plaatsvervangers
- Ga na wat voor de organisatie de gepaste oplossingen zijn
- Bestuurder/directeur ontvangt de or met open armen, en beiden ontvangen nieuwe kandidaten/leden met open armen
- Breid de kring 'in de onderneming werkende personen' uit
- Peil thema's die voor bepaalde groepen in de organisatie (jongeren ouderen, vrouwen, flexwerkers, allochtonen, etc.) belangrijk zijn
- Maak duidelijke afspraken over faciliteiten die beschikbaar zijn voor de or en leg dat schriftelijk vast
- Stimuleer deelname aan medezeggenschap van groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de or
- Werk aan vertrouwen tussen bestuurder/directeur en or
- Maak duidelijk wat medezeggenschap inhoudt en laat dat zien aan medewerkers; werk op die manier ook meteen aan de zichtbaarheid van de or

Zorg voor een opleidingsaanbod dat de kwaliteit van de medezeggenschap en de kennis en slagvaardigheid van de or vergroot

Or-werk is een vak dat geleerd moet worden. Niet alleen door het individuele or-lid maar ook door de or als team. Een (nieuw) or-lid moet weten wat de positie van de or is, wat zijn taken en bevoegdheden zijn.

Gaandeweg moet een or-lid weten over zaken als arbo, financiën en thema's op personeelsgebied. Daarnaast gaat het om vaardigheden als stukken lezen, vragen stellen, discussiëren, overleggen, adviseren en stukken opstellen.

Ga na welke scholingsvragen er zijn bij de individuele or-leden en bij de or als geheel. De or kan daarbij kiezen om te werken met een scholingsplan. Dit is een plan voor de hele zittingsperiode waarin wordt vastgelegd wat de or als collectief en de afzonderlijke or-leden individueel elk jaar willen leren en welke scholing daartoe wordt gevolgd.

Waardeer het or-werk en or-lidmaatschap bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanontwikkeling, een getuigschrift, EVC-certificaat, toeslag, etc.

Or-werk is ook 'gewoon' werk. Medezeggenschapsactiviteiten zouden bijvoorbeeld kunnen worden meegenomen in persoonlijke ontwikkelingsplannen. Op die manier wordt de individuele werknemer de mogelijkheid geboden zich in en dankzij de or persoonlijk te ontwikkelen en te werken aan duurzame inzetbaarheid.

Een EVC-traject (erkenning van verworven competenties) brengt precies in kaart wat iemand aan kennis en vaardigheden in huis heeft. Er wordt gekeken naar wat iemand in de praktijk heeft (bij)geleerd en dit wordt vastgelegd in een ervaringscertificaat. Een ervaringscertificaat is dus, naast eventuele diploma's, een bewijs van iemands kwaliteiten.

Experimenteer met en ondersteun waar mogelijk duo-lidmaatschappen (bijvoorbeeld voor parttimers) en plaatsvervangers

Een mogelijkheid om het or-werk gelijkmatiger te verdelen en daardoor de werkdruk van het or-werk te verminderen is het vormen van duo-lidmaatschappen (formeel betekent dat een lid een plaatsvervangend lid heeft, en zij samen een duo vormen). Het is een creatieve oplossing, waarvoor een voorafgaande reglementswijziging noodzakelijk is.

Ga na wat voor deze organisatie gepaste oplossingen zijn

Medezeggenschap is maatwerk. Wat voor de ene or een goede oplossing is voor een bepaald vraagstuk in de organisatie, is dat voor de andere or in een andere organisatie niet. Een blauwdruk voor oplossingen met betrekking tot bepaalde vraagstukken/problemen bestaat niet. Steeds dient de or te bezien welke oplossingen het beste passen binnen de organisatie.

Bestuurder/directeur ontvangt de or met open armen, en beiden ontvangen nieuwe kandidaten/leden met open armen

Probeer nieuwe or-leden het gevoel te geven dat zij welkom zijn. Geef de nieuwe leden bijvoorbeeld een 'introductiekaart' en doe daarin een korte lijst van behandelde, afgehandelde en nog lopende zaken. Zorg ook voor een goede overdracht van werkzaamheden van de 'oude' or-leden aan de nieuwe or-leden. De bestuurder/directeur zou met de nieuwe or(-leden) in een (informeel) gesprek kunnen spreken over zijn visie

op medezeggenschap en de speerpunten voor de komende zittingsperiode. De nieuwe or-leden kunnen in een dergelijk gesprek ook hun visie op medezeggenschap en hun eigen speerpunten opwerpen.

Breid de kring 'in de onderneming werkzame personen' uit

De kring van 'in de onderneming werkzame personen' is in de WOR beperkt tot degenen die werkzaam zijn op grond van een met de ondernemer gesloten arbeidsovereenkomst, krachtens publiekrechtelijke aanstelling (ambtenaren) of krachtens een uitzendovereenkomst. De WOR biedt ook de mogelijkheid om de kring van 'in de onderneming werkzame personen' uit te breiden (artikel 6 lid 4 WOR). Bestuurder/directeur en or kunnen dit gezamenlijk besluiten. Door de kring 'in de onderneming werkzame personen' uit te breiden zouden meer groepen die in de onderneming daadwerkelijk werkzaam zijn in de or kunnen worden vertegenwoordigd.

Peil thema's die voor bepaalde groepen in de organisatie (jongeren, ouderen, vrouwen, flexwerkers, allochtonen, etc) belangrijk zijn

Peil welke thema's voor de achterban of een deel daarvan belangrijk zijn en doe daar wat mee. Organiseer bijvoorbeeld een ontbijt, lunch of borrel en bespreek het onderwerp dan met (een deel van) de medewerkers. Betrek daar eventueel ook (ervarings)deskundigen van binnen of buiten de organisatie bij.

Maak duidelijke afspraken over faciliteiten die beschikbaar zijn voor de or en leg deze schriftelijk vast

Maak afspraken en leg deze schriftelijk vast. De afspraken kunnen gaan over beraad en overleg, scholing, budget, voorzieningen (zoals vergaderruimte, notulering, typewerk, telefoon, e-mail, etc.) en tijd (zoals afspraken over deelname aan het or-werk van werknemers in ploegendienst of in deeltijd zonder dat dit onevenredig beslag legt op hun vrije tijd).

Stimuleer deelname aan medezeggenschap van groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de or

Probeer om diversiteit en representativiteit in medezeggenschap adequaat in te vullen. Streef naar een representatieve samenstelling van de or, commissies, werkgroepen, etc., zodat de achterban zich ook herkent in de or en weet dat haar belangen worden vertegenwoordigd. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een juiste verhouding man/vrouw, jong/oud, vast/flex, autochtoon/allochtoon, fulltime/parttime, diverse functies, afdelingen, etc.

Besteed extra aandacht aan groepen in de organisatie, die zijn ondervertegenwoordigd in de or en commissies

Informeel die groepen over medezeggenschap en faciliteer hen om te participeren. Zorg voor extra contactmomenten en voorzieningen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan bijeenkomst(en) voor parttimers en medewerkers die ploegendiensten draaien, vertaling van stukken, een tolk, kinderopvang. Maak gebruik van netwerken e.d.

Werk aan vertrouwen tussen bestuurder/directeur en or

Vertrouwen is de basis van een goede samenwerking tussen bestuurder/directeur en or. Het goed functioneren van de medezeggenschap is voor een groot deel afhankelijk van dit wederzijdse vertrouwen. Vertrouwen komt niet vanzelf; daar moet aan worden gewerkt. Natuurlijk kunnen de belangen van de or en die van de bestuurder/directeur verschillen en kan het soms flink botsen tussen deze twee partijen. Maar zolang er een vertrouwensbasis bestaat, kan dit juist goed uitwerken.

Maak duidelijk wat medezeggenschap inhoudt en laat dat zien aan medewerkers; werk op die manier ook meteen aan de zichtbaarheid van de or

Maak duidelijk wat kwalitatief goede medezeggenschap inhoudt. En geef als bestuurder en or daar in de praktijk invulling aan. Draag als bestuurder en or samen uit dat medezeggenschap meerwaarde heeft voor zowel de onderneming als het individu. Laat zien dat medezeggenschap het verschil kan maken.

Werk als bestuurder en or ook samen aan de zichtbaarheid van de or. Doe dat niet alleen kort voor en tijdens de verkiezingen, maar het hele jaar door. Zorg dat de or zichtbaar wordt en dat vervolgens ook blijft.

Het is belangrijk dat helder is waar de or mee bezig is en wie er deel uit maken van de or. Stel als bestuurder bijvoorbeeld de or en zijn leden voor tijdens een (personeels)bijeenkomst, al dan niet gekoppeld aan een andere goed bezochte activiteit. Zorg dat er een 'wie is wie - flyer' komt en/of dat er ruimte op de website van de onderneming is waarop de or en zijn leden zich voor kunnen stellen. Laat een (presentatie)film maken. Betrek als bestuurder daar waar het moet en kan de or. Benoem de rol van de or bij bepaalde onderwerpen in nieuwsbrieven, personeelsbladen, social media, tijdens speeches etc.