

CBM-expertbijeenkomst MZ en jongeren d.d. 4 oktober 2019

1. Doel

De door de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) georganiseerde expertbijeenkomst *'Medezeggenschap en jongeren'* was bedoeld om enerzijds het meerjarig speerpunt *'Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap'* te agenderen en anderzijds de CBM nieuwe invalshoeken en informatie te bieden om dit speerpunt verder vorm te geven.

2. Deelnemers

Op 4 oktober 2019 in de ochtend kwamen bijna 50 jongeren samen bij de SER. Het betrof jonge OR-leden, jonge voorzitters van OR'en, jonge HR-professionals, jonge medewerkers en andere experts, zoals jongerenorganisaties, jonge trainers/adviseurs medezeggenschap en een kennisinstituut.

De diversiteit in ervaring, achtergrond en wensen van de experts heeft de CBM beter zicht gegeven op wat de doelgroep jongeren drijft en hoe de CBM daar in zijn werkprogramma verder op in kan spelen.

3. LinkedIn groep

Voorafgaand aan de expertbijeenkomst zijn de experts uitgenodigd lid te worden van een afgeschermd en besloten LinkedIn platform. Dat platform stelt de experts en in de toekomst ook andere geïnteresseerden in staat kennis uit te wisselen en te netwerken.

4. Opzet expertbijeenkomst

De expertbijeenkomst startte met drie keynote speakers die vanuit verschillende perspectieven de uitgangssituatie, probleemschets en oplossingsrichtingen hebben toegelicht.

- Anke Hennink (projectmedewerker Jong & Arbeidsmarkt en Jong & Onderwijs CNV Jongeren, MZ Lab) nam deelnemers mee in het samenwerkingsverband FNV Jong en CNV Jongeren genaamd MZ LAB. In dit project worden jongeren op een voor hen aansprekende wijze betrokken en Anke schetste wat hiervan te leren is voor organisaties.
- Michiel Dijkman (Head of Corporate Affairs Samsung) toonde hoe in een traditionele, hiërarchisch ingestelde organisatie jongeren betrokken worden via directe participatie en wat daar de succesfactoren in zijn.
- Nynke Jongstra (vm. bestuurslid NVMz, IBM, jonge or-voorzitter en people manager) liet zien hoe jongeren niet alleen enthousiast kunnen worden gemaakt voor medezeggenschap, maar ook gestimuleerd kunnen worden een regierol te pakken in medezeggenschapsactiviteiten.



EXPERTBIJENKOMST

SER

ANKE Hennink
CNV



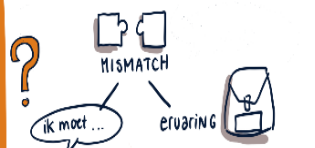
Michiel
Dijkman
Samsung



Nynke Jongstra
Bossers & Cnossen
IBM



2016 Medezeggenschap



HOE?

1 Medezeggenschap Lab



2 Pressure cooker



3 MZ FRONTIERS
(masterclasses & informatie-avonden - Campagne)

MILLENNIALS
hoe betrek je ze?

1 VEEL GOEDE IDEEËN



2 Mentor programma

3 Gezondheidsprogramma

4 HR inloop uur



"KEN JE DOELGROEP"



1 kortere zittingstermijn

2 NETWORKING WORKS COUNCIL
branding, inspraak, op basis van kennis deelnemen

"kennisorganisatie within reach"

3 WERVING posters

4 werkwijze

Julia Beerepoel@hivmvanverbeelding.nl

Na deze inspirerende sprekers volgde een interactieve sessie (75 minuten) waarin de experts aan onder leiding van een gespreksleider in vier rondes met elkaar in gesprek gingen. De deelnemers aan de vijf tafels hadden verschillende achtergronden.

Uit onderzoek en uit de door de CBM onder jongeren en OR'en gehouden enquêtes blijkt dat jongeren ondervertegenwoordigd zijn in OR'en¹. Daarnaast is er reeds een ruime keuze aan mogelijkheden en middelen om jongeren in te zetten in medezeggenschap, of het nu directe of indirecte participatie betreft.

De vraag is dan ook: "Wat is er voor nodig om jongeren meer te betrekken? Wat vraagt dat van betrokkenen in organisaties? En wat hebben zij daarvoor nodig?" De focus van het

¹ Uit het in 2017 uitgevoerde onderzoek OR Trends blijkt dat het aandeel 40-plussers in OR'en hoog is. Een OR bestaat gemiddeld gezien uit circa 17% jongeren. Dit terwijl 36% van de werkzame beroepsbevolking uit jongeren onder de 36 jaar bestaat. Van alle werkenden zijn relatief veel jongeren werkzaam als flexwerker. Er lijkt winst te behalen.¹

Uit het in 2017 uitgebrachte [Nalevingsonderzoek](#)¹ blijkt dat er vaker een OR is ingesteld indien de gemiddelde leeftijd van het personeel in de onderneming hoger is¹.

Bovendien volgt uit het Nalevingsonderzoek dat hoe groter de flexibele schil¹ is, hoe lager het nalevingspercentage. Uit het Nalevingsonderzoek blijkt verder dat, als er wel sprake is van een OR, flexwerkers vaak nog niet bij medezeggenschap worden betrokken.

De waardevolle opbrengst van de expertbijeenkomst is hiervoor op hoofdlijnen weergegeven in een beeldverslag. Hierna is ter achtergrondinformatie per gespreksronde aangegeven wat is ingebracht door de experts.

1.2 Inbreng deelnemers op flipovervellen

1.2.1 Gespreksronde 1

Vraag 1

- Met in het achterhoofd jongeren en medezeggenschap. Kijk vijf jaar vooruit. Hoe ziet de ideale situatie eruit?
- Verplaats je zoveel mogelijk in de toekomst en vertel wat je ziet, hoort en doet in die concrete situatie.

Antwoorden op vraag 1:

Tafel 1 o.l.v. Hansje van der Zwaan

- Bedrijven kunnen beter inspelen op ontwikkelingen door samenwerking met MZ.
- Een diverse Raad, met een cirkel van actieve participanten eromheen.
- "Cirkel van expertise" met van binnen naar buiten: duidelijke communicatie en van buiten naar binnen: divers.
- Flexibele structuur.
- OR meer een fluïde orgaan; afgestemd op organisatie >pick and choose.
- Niet wat moet, maar wat past.
- Betere connectie met (belevings)wereld van jongeren.
- Jongeren maken vanzelfsprekend onderdeel uit van een OR.
- Niet persé fysiek aanwezig hoeven zijn. Mening en input digitaal verzamelen.
- Meer gebruik van digitale middelen.
- Communicatie gaat via apps.
- Gebruik 'Quick polls'. Het is duidelijk wat de OR doet.
- Themagericht; daarbij juiste mensen zoeken, maar.... wel echte zeggenschap (invloed) en mandaat.
- Project based. Vast en flexibel.
- Open houding. MZ-leden makkelijk bereikbaar. Geen achterdocht. Samenwerking.
- Alle partijen mindset veranderen: van competitie naar coöperatie; niet tegenstander, maar kritische vriend, die het beste uit jou haalt en wat voor de organisatie bereikt.
- Leuke plekken om samen te werken aan oplossingen, open voor iedereen.
- Commitment en ondersteuning bestuur.
- Percentage 25% in of betrokken bij MZ.
- De kern OR heeft diverse rollen. Elk kern OR lid is een portefeuillehouder met z'n eigen ploeg.
- Geen fulltime job.
- Verkiezingen voor MZ (niet meer op eigen of vakbondstitel).

Tafel 2 o.l.v. Sophia Geelkerken

- OR is afspiegeling van de organisatie (ook vakidioten/niet 'geboren' mz'ers) => iedereen / jong / divers / inclusief.
- Vanaf eerste werkdag in een organisatie worden uitgenodigd om laagdrempelig mee te denken.
- Onderwerp = kennis gecentreerd.
- Korte(re) dienstverbanden -> eerder in OR (bijv. uitzendkrachten na 12 maanden passief kiesrecht).
- Meer naar elkaar luisteren; ongeacht leeftijd van elkaar leren.

- Elkaar helpen vanuit expertises in bedrijf.
- Meeste jongeren zijn bekend met MZ/OR.
- De term OR voorbij.
- Op de middelbare school al beginnen met bewustwording over MZ.
- Ook input verzamelen via korte enquêtes.
- Engagement; andere manier.
- Er vindt terugkoppeling plaats van wat er met je advies gebeurt, ook als niet alles wordt overgenomen.
- Zowel in werkwijze als bij terugkoppeling: minder stoffig (bijv. minder logge vergadercultuur; papieren nieuwsbrieven).
- Neer gebruik van visuele en digitale middelen; animatie video's.
- MZ echt leeft in bedrijf.
- Draag uit: Wat MZ/de OR is, doet, en wat het brengt.

Tafel 3 o.l.v. Alexandra van Selm

- Meer open cultuur.
- Wederkerig => doel/waarom.
- Dialoog.
- Iedereen kan zijn zegje doen.
- Meepraten over waar de organisatie naar toe gaat.
- Jongeren weten hun weg te vinden; jongeren worden gehoord.
- Interactie ad hoc -> gehoord.
- Organisatie ontwikkelcoach -> geen OR-trainer.
- WOR in de kast.
- Medezeggenschap enthousiast brengen.
- Er is een netwerk voor en over Medezeggenschap.
- Flexibel.
- Agile werken.
- Elkaar helpen vanuit expertises in bedrijf.
- Jezelf serieus nemen.
- Vertegenwoordiging alle afdelingen.
- Breed – representatief.
- Laagdrempelig -> survey monkey.
- Anoniem/veiligheid.
- Openstaan voor kritiek.
- Positieve formulering.
- Doorlopend.
- Organisatie faciliteert.
- We doen het met elkaar.
- Eigenaarschap.
- Jip & Janneke versie WOR.
- Investering.

Tafel 4 o.l.v. Danielle Haenen

- Afspiegeling van de organisatie.
- Minder wantrouwen / meer openheid or <-> bestuurder = uitnodigend voor jongeren.
- Meer visie i.p.v. processen (doelgericht).
- Kort & door.
- Efficiënte informatievoorziening.
- Gebruik van digitale middelen.
- Polls, instagram intern.
- Overleg met bestuurder, met regelmaat + informeel.
- Mensen laten dromen.

- Ieder heeft inbreng.
- Ook trainers & ambtelijk secretarissen moeten dringend zichzelf organisatieontwikkeling eigen maken en vernieuwen.
- Met elkaar bespreken hoe mensen in een OR functioneren + feedback geven.
- Zittingstermijn OR-leden is gemaximeerd.
- Na 2 jaar wisselt de OR deels.
- OR werk is werk (lobby).

Tafel 5 o.l.v. Anita van den Bosch

- Respectvolle dialoog onderling met/tussen alle medewerkers.
- Afweging alle meningen.
- Alles telt evenveel mee.
- Elk kwartaal bijeenkomst > diversiteit: brainstorm (open voor ieders idee) / korte/lange termijn > presenteren aan directie.
- Kern-OR.
- Themabijeenkomsten.
- Mail, posters > info op maat voor leeftijdsgroepen.
- Medezeggenschap leeft.
- Veel eigen initiatief.
- Online platform.
- Goede afspiegeling ook bij de SER/CBM.
- Bijeenkomsten over de arbeidsmarkt. Ook binnen je bedrijf.
- Dynamisch (ook qua zittingstermijnen) > goede doorstroom; frisse blik.
- Aandacht voor (af)wisseling (van de wacht) binnen OR.
- Passief/actief kiesrecht/andere termijnen > veel te lang.
- Meer jong talent.

5.2.2 Gespreksronde 2

Vraag 2

- Welke uitdagingen levert dat op?
- Maak die zo concreet mogelijk.

Antwoorden op vraag 2:

Tafel 1 o.l.v. Hansje van der Zwaan

- Er is weinig kennis en duidelijkheid over:
Wat is medezeggenschap? Waarom medezeggenschap? Wat doet de OR? What's in it for me?
- What's in it for me?
- Weinig transparantie.
- Hoe digitaal zijn we?
- Digitale bereikbaarheid faciliteren.
- Mindset.
- Tijd en ruimte die je krijgt! Impact op collega's/werkdruk.
- 90% is primair proces. Is er voldoende kennis?
- Wens versus werkelijkheid ("Echte zeggenschap delen is irritant.").
- Bestuurders en leidinggevendenden willen zaken niet loslaten / uit handen geven.
- Bestaande 'vastgeroeste' cultuur in ondernemingen / bij OR'en.
Weerstand: "Waarom moeten we veranderen? Het gaat zo al jaren goed. Dat hebben we zonder succes al eens eerder geprobeerd."
- Hoe ga je met die weerstand om? Hoe houd je als jongere de kop boven water? Hoe verander je die bestaande cultuur? moed voor nodig.
- Men moet willen investeren.
- WOR wel erg strikte kaders.
- Investeringen in geld/tijd.
- Internationale zeggenschap.,
- Binden en boeien van personeel. Je moet echt investeren in opleiding / loopbaanontwikkeling
- Flexibele arbeidsmarkt maakt commitment lastiger.
- Flexibele arbeidsmarkt maakt het lastiger voor jongeren om te kiezen voor en verkozen te worden in de OR (lange termijnen actief en passief kiesrecht).

Tafel 2 o.l.v. Sophia Geelkerken

- Onderwerpen:
 - Gelaagdheid: overkoepelend/conceptueel <-> werkvloer.
 - Verbinding daartussen.
- Verschillende mensen nodig: diversiteit. De één kan conceptueel denken, de ander houdt zich liever bezig met concrete praktische zaken. Hoe vind je de juiste mensen met de juiste mindset en relevante kennis?
 - Onderwerpen moeten het bedrijfsbelang betreffen.
 - Jongeren willen spreken over relevante onderwerpen.
 - Hoe communiceer je over onderwerpen?
 - Onderwerpen die echt belangrijk zijn: zo aanpakken dat het begrijpelijk is voor zowel OR leden als achterban. Vertaling naar alledaags denken.
- OR ook niet te veel tijd geven -> gaat op gegeven moment niet meer over waar OR voor is -> Onderwerpen die niet nuttig zijn eindeloos bespreken. Bijvoorbeeld: type koffiezetapparaat / persoonlijke frustraties.
- OR efficiënt laten werken.

- Werkoverleg goed benutten zodat onderwerpen die daar horen daar worden besproken en niet door de OR.
- OR moet meer successen vieren en daarover communiceren.
- Via what's in it for me:
 - Bereikbaarheid;
 - Bereidheid;
 - Intrinsieke motivatie.
- Stoffig imago OR: dikke stukken, vergaderen, bureaucratische processen, vakbond.
- Tijd:
 - Jongeren willen diverse dingen doen in deze levensfase, naast werk;
 - Niet 1 dag per week OR moeten doen;
 - Krijg je voldoende tijd voor OR => niet naast, maar i.p.v. werken.
- Carrière -> OR imago -> belemmering:
 - Vrijgestelde OR leden;
 - Waardering ervaring OR werk.
- Door diverse samenstelling OR krijg je al een diverse en nuttige dialoog.

Tafel 3 o.l.v. Alexandra van Selm

- OR heeft status.
- Formalisering.
- Imago van de OR.
- Leren efficiënt vergaderen.
- Iedereen zijn punt nog een keer maken.
- Communicatie.
- Wat leeft bij de medewerkers?
- Van reactief naar proactief.
- OR moet proactiever zijn met voorstellen.
- Tijd/drukke/werkdruk.
- Continuïteit -> brede basis vertrouwelijkheid.
- Cultuurverandering.
- Gedragsverandering.
- Drempel verlagen.
- Naast elkaar staan.
- Denken in tegenstellingen – beide kanten:
 - Jong en ouder;
 - Bestuurder = tegenstander.
- Continue dialoog voorkomt conflict & verrassing.
- OR als aanjager van participatie.
- Middenmanagement.
- Andere prikkels.
- Hoogste niveau: meer extern gericht.
- Herhaling van zetten.

Tafel 4 o.l.v. Danielle Haenen

- Mogelijkheden van/ ruimte die de wet biedt meer uitdragen -> leesbaarder aanbieden -> infographic, Q&A's.
- Duidelijker maken wat in cao en wat in WOR staat
- Hoe bereik je jongeren ('heb je lef')?
- Zichtbaar maken wat MZ/OR doet en bereikt.
- Met elkaar op 1 lijn komen. Het gezamenlijke belang centraal houden.
- Hoe ben je samen EN kan je aantonen wat jouw rol is?
- Bestuurder staat open voor kritiek en maakt duidelijk dat hij inspraak belangrijk vindt.
- Bestuurder geeft de OR credits! -> Ego van de bestuurder.

- Het goede halen uit 'slechte/moeilijke' besluiten.
- Goede MZ om mensen aan te trekken.
- Verkiezingen: "Vakbonden (>het karakter) eruit halen" -> als aparte lijst.
- Ook sessies met vakbonden.
- OR is goed voor je carrière.

Tafel 5 o.l.v. Anita van den Bosch

- WOR >past het nog?
- Term OR dekt niet langer de "lading"! OR- term veranderen.
- Bestuurder: andere taal gebruiken in adviesaanvragen.
- Hiërarchie 'loslaten'.
- Vertrouwen hebben in expertise van jongeren.
- Inleveren lastig over een weer.
- Wantrouwen over en weer doorbreken (oude patroon).
- Talentstrategie nodig, is succesvolle businessstrategie.
- Transparantie.
- Behoeften over en weer.
- Geen 'klonen' van andere zittende OR-leden.
- Maximaal aantal x verkiesbaar.
- Veel vers bloed.
- Geen verborgen agenda's.
- Waardering >impact.
- Van de geijkte paden af.
- Lagere drempel om de ander aan te spreken / jongeren t.o.v. 'oudere' bestuurder.
- MZ aantrekkelijk maken.
- OR-lidmaatschap zou iets moois voor je cv/carrière moeten zijn.

5.2.3 Gespreksronde 3

Vraag 3

- Wat hebben bestuurders en OR'en nodig om succesvol met die uitdagingen om te gaan?
- Wat hebben zij al in huis en wat niet?

Antwoorden op vraag 3:

Tafel 1 o.l.v. Hansje van der Zwaan

Bestuurders én OR'en

- Energie.
- Gezamenlijk doel; vertrouwen dat je dat beide wil bereiken.
- Kennis en kunde medewerkers benutten.
- Vertrouwen bouwen in gesprek.
- Transparantie.
- Uitlegbare keuzes en bespreekbaar maken moeilijke keuzes.
- Successen gezamenlijk delen.
- Coaching en begeleiding.
- Communicatierol OR/'squad': what's in it for me, 'de Why' van MZ
- Flexibele deelname aan MZ mogelijk.
- Design Thinking.

Bestuurders

- Wijziging van mindset.
- Commitment op het belang van de OR en de OR vooraf in het proces betrekken.
- Vertrouwen, gehoord worden.
- Belang overbrengen.
- Bereidheid en vaardigheid m.b.t. nieuwe overleg- en actiestructuren.
- Ruimere wetgeving.
- Toegevoegde waarde >visie uitdragen.

OR'en

- Goede voorbeelden.
- Begeleiding/feedback.
- Aanmoediging van bestuurder/MT/HR,
- Visie ontwikkelen.
- Vertrouwen.
- Meedenken en ten uitvoer brengen.
- Termijnen.
- Nieuwe overleg- en actiestructuren.
- Tijd (en overige faciliteiten).
- Middelen voor actie.
- Duidelijke invloedsferen.
- Challenge (ten opzichte van bestuurder), positie.
- Erkenning.
- Actieve inzet.
- Uitlegbaarheid.
- What's in it for me?
Drive: autonomie, meesterschap en zingeving versus persoonlijke drijfveren. Koppel MZ hier aan > zorgt voor intrinsieke motivatie
- Objectiveren besluiten (niet puur op gevoel).
- Slimme communicatie met de achterban: digitaal, website, enquêtes etc.

Bestuurders én OR'en

- Energie.
- Gezamenlijk doel; vertrouwen dat je dat beide wil bereiken.
- Kennis en kunde medewerkers benutten.
- Vertrouwen bouwen in gesprek.
- Transparantie.
- Uitlegbare keuzes en bespreekbaar maken moeilijke keuzes.
- Successen gezamenlijk delen.
- Coaching en begeleiding.
- Communicatierol OR/'squad': what's in it for me, 'de Why' van MZ
- Flexibele deelname aan MZ mogelijk.
- Design Thinking.

Tafel 2 o.l.v. Sophia Geelkerken

Bestuurders én OR'en

- Bestuurders en internationale bedrijven -> meenemen in NL cultuur en MZ.
- Generaties vergelijkbare uitdaging -> mindset jongeren: als je kritisch bent is dat slecht voor carrière?!

Bestuurders hebben al in huis

- Aanjagers: soms al in organisatie; zet die in.

Bestuurders hebben nog niet in huis

- Uitdragen: vaardigheden.
- Missie, visie.
- Vroegtijdig OR betrekken.
- Minder geheimhouding opleggen.
- Meer transparantie.
- Aangeven wat je ambities zijn en wat de afwegingen zijn.
Vragen: "Wat zou jij willen?".
- Kennis van MZ en OR.
- Wat werkt om de vertaalslag naar jongeren te maken?
- Benadrukken dat OR-werk een goede aanvulling is op het reguliere werk (vgl. bestuurslid zijn tijdens studententijd staat goed op cv).
- Streven naar diverse samenstelling OR.
- Bestuurder moet teammanager aanspreken als team geen OR lid levert.
- Bestuurder moet teamleider faciliteren opvang werk van OR lid door ander.

OR'en hebben al in huis

- Tussentijdse successen laten zien.
- De OR heeft een netwerk (iedereen heeft collega's).
- Geheimhouding en bescherming tegen benadeling.

OR'en lacune

- Koppeling voor jongeren met "wat ik in OR doe is goed voor mijn toekomst".
- Inefficiënt vergaderen: OR leden kunnen elkaar helpen om korter en anders te gaan vergaderen.
- Niet zeggen: onderwerp over 6 weken weer op agenda.
- Netwerk benutten.
- OR leden empoweren. Informeren hoe zij netwerk kunnen benutten.
Wat vertel je wel / niet.
- Hoe om te gaan met 'luchtballonnen' die de bestuurder deelt

- Jongeren quotum voor de OR.

Tafel 3 o.l.v. Alexandra van Selm

Bestuurders én OR'en

- Gezamenlijk 'op training' (bestuurder en OR); bestuurder doet volledig mee, vliegt niet alleen een uurtje in; tijdig plannen.

Bestuurders

- Van/voor hele organisatie.
- Wat zijn issues?
- Wat is belangrijk?
- Weten wat er speelt.
- Meelopen met afdelingen – contact werkvloer!
- Duidelijker maken: de voordelen van MZ; tijdig mee beginnen.

OR'en

- Openheid voor direct ophalen info.
- Vergaderdiscipline.
- Keuze geven om te participeren.
- Maximale vrijstelling.
- Maximale zittingstermijn.
- Gedragsverandering. Weerstand doorbreken.
- Andere wegen zoeken.
- Kortere periode om tot besluitvorming te komen.
- Informele setting –benen op tafel?
- Deuren open zetten.
- Houding t.o.v. formele kader.
- Efficiënter organiseren.
- Strategische OR!
- Voorbereiding / voorzitten.
- BOB-model.
- Aanspreken op wat collega's interesseert.
- Belang en meerwaarde MZ-schap concreet maken.

Tafel 4 o.l.v. Danielle Haenen

Bestuurders én OR'en

- De behoeften en belangen van de OR en bestuurder helder krijgen -> waar zitten de gedeelde belangen, waar zitten de verschillen.
- MZ is niet alleen van bestuur + MT -> medewerkers betrekken.
- Transparantie.
- Wees eerlijk! (geen verborgen agenda's).
- Dreiging voorkomen.
- Geen duidelijke scheiding tussen jong & oud (vernieuwing ≠ leeftijd gebonden)

Bestuurders

- Geef als bestuurder toe dat je 'n EGO hebt.
- OR tijdig in traject betrekken.
- Vooraf budget beschikbaar stellen; meer ruimte voor OR.

OR'en

- Medewerkers tijdig in traject betrekken.
- Zorg zelf ook voor goede voorbereiding.
- Breng op eigen initiatief punten in.

- Pas werkwijze van de OR aan; in lijn met nieuwe ontwikkelingen.

Tafel 5 o.l.v. Anita van den Bosch

Bestuurders én OR'en

- Bewustwording > erkennen dat er iets moet gebeuren.
- Pilots om een door jonge medewerkers bedacht plan uit te voeren zonder bemoeienis van de bestuurder > kans geven.
- Bijrollen geven voor medezeggenschap > verantwoordelijk voor koers bedrijf > wel erkend door bestuurder.
- Luisteren zonder vooroordeel.
Tools om luistervaardigheden van bestuurder en OR te verbeteren.
- Uitvragen: waar loop je tegenaan?
- Durven risico's te nemen.
- Goed vinden dat iets "fout" gaat (of niet zoals verwacht). Ook "mislukkingen" helpen (?) > dat uitspreken.
- Kwetsbaarheid laten zien over en weer.
- Trainingen luistervaardigheden.
- Sensitiviteit competentie over en weer (voor iedereen).

Bestuurders

- Tijd voor vrijmaken; flexibel (persoonlijk leiderschap).

OR'en

- Hoe gaan we met elkaar om (jong en ouder)?
- Veranderbereidheid.
- Visualiseren: op verschillende terreinen (persoonlijk, omzet, gezondheid).

5.2.4 Gespreksronde 4

Vraag 4

Hoe zorg je ervoor dat bestuurders en OR's dit ontwikkelen?

- Wat verwacht je hierin van deze partijen:
 - De bestuurder / HR-professional;
 - De OR;
 - De jongere;
 - De trainer;
 - De CBM.

Antwoorden op vraag 4:

Tafel 1 o.l.v. Hansje van der Zwaan

Bestuurder / HR-professional

- Stuur management ook op OR-training, "gezamenlijke visie sessie". Midden management ook meenemen?
- Commitment
- De medezeggenschap vroeg in het proces betrekken.
- Alle medewerkers faciliteren.
- Duidelijk communiceren.
- Openheid en stimuleren daarvan.
- Afmaken waar je aan begint.

OR

- Communicatie
- Transparantie.
- Werkwijze anders inrichten.
- Proactief i.p.v. reactief.
- Netwerken.
- Schakel communicatieafdeling in. Design je eigen aanpak door de meeste medewerkers te vragen > design thinking.
- Vindbaar zijn!
- Meer werken met werkgroepen en experts uit de achterban.
- Besluitvaardigheid. "Plichtig" omzetten in recht > keuze; loslaten; eigenaarschap.
- Machtspositie OR versterken (onafhankelijke procesbegeleiding).
- Projectmatige inspraak > faciliteren proces, extern.
- Verdiepen in organisatiecultuur en weten waarover je kan meedenken en beslissen.

OR én bestuurder

- Erkenning van nut en noodzaak.
- Gelijkwaardig gesprek;
- Wederzijds begrip;
- Kritische blik. Kritische vriend zijn.

Jongere

- De OR aanspreken op haar verantwoordelijkheid.
- Noodzaak OR zien.
- Energie.
- Delen van digitale kennis (overbrengen).
- Eigenaarschap.
- Zie medezeggenschap als een leerschool. Zie het als ontwikkelmogelijkheid.

Go for it!

CBM

- Inrichting aanpassen/ OR flexibeler.
- Faciliteren best practices.
- Kennis delen.
- Coaching aanbieden.
- Uiting geven aan nut en noodzaak MZ, ook met ondersteuning van trainers en adviseurs.
- Gesprek tussen OR en bestuurder faciliteren.
- Wetgever betrekken: wat als je wetgeving niet naar behoren toepast?
- MZ in curriculum management- en leiderschapsopleidingen krijgen.
- MZ als onderdeel van 'onboarding'.
- Adviezen over werkvormen.
- Bemiddeling.
- CBM zoekt 5 nieuwe bestuurders die een andere OR willen. Met die OR'en een nieuwe structuur opzetten, begeleiden en monitoren.

Tafel 2 o.l.v. Sophia Geelkerken

Bestuurder / HR-professional

- Uitdragen en faciliteren.
- OR-lid minder gewoon werk geven dan collega's. Vb. 20% tijd voor OR dan ook 20% minder regulier werk (b -> faciliteren + uitdragen + middenmanagement op aanspreken).

OR

- Uitdragen en enthousiasmeren.
- Uitdragen: je mag in OR (niet: moet 4 jaar).
- In persoonlijk en informeel contact medewerkers/jongeren enthousiasmeren. ->
 - Bij het koffiezetapparaat en op borrels met mensen praten.
 - Jongeren die nu in OR zitten empoweren om hun verhaal te vertellen aan anderen.

OR én bestuurder

- MZ moet je niet schaden in je werk en carrière (b).
 - Uitdragen: belangrijk om te werken aan andere skills -> die skills kan je leren en ontwikkelen, ook 'on the job'.
 - MZ moet iets toevoegen aan je kennis, ervaring -> dit ook uitdragen.
- Draag uit wat MZ/de OR inhoudt, doet en hoe medewerkers kunnen participeren. MZ: je kunt daardoor je organisatie verbeteren en jezelf.

Jongere

- Je hoeft het niet al te kunnen voordat je aan MZ begint.
- Als je in OR gaat kan je het stoffige karakter van de OR zelf veranderen: zoals lange stukken, vergadercultuur, zittingstermijn.

CBM

- Uitdragen en stimuleren.
- Flexibilisering arbeidsmarkt. Obstakels weg (laten) nemen.
- Publiceren / overbrengen van best practices verteld door jongeren.
- Instellen Jongerenplatform op gebied MZ. Vgl. OR platform voor bepaalde sector -> jongeren platform op sectorniveau -> sparren over wat speelt => kennis uitwisselen / van elkaar leren.

Tafel 3 o.l.v. Alexandra van Selm

Bestuurder / HR-professional

- (Laten) informeren.
- Bewustwording.
- Samen optrekken (marketing plan).
- Drempel verlagen.

OR

- Gewoon gaan doen & ervaren dat het werkt.

Jongere

- Medezeggenschap = persoonlijke ontwikkeling.
- Training/ontwikkeling.
- Geen leerling van de OR.
- Op het paard, niet over het paard.
- Dicht bij jongeren zitten.
- Zelf ook stap zetten.

CBM

- Zichtbaarheid.
- Dialoog opzoeken.
- Gezag.
- Onafhankelijkheid.
- Maak gebruik van positie.
- Inspireren.

Tafel 4 o.l.v. Danielle Haenen

Bestuurder én OR én CBM én Trainer / ambtelijk secretaris

- De behoeften en belangen van de OR en bestuurder helder krijgen -> waar zitten de gedeelde belangen, waar zitten de verschillen.
- Transparantie.
- Wees eerlijk! (geen verborgen agenda's).
- OR tijdig in traject betrekken. Medewerkers tijdig in traject betrekken.

Bestuurder én OR én Trainer / ambtelijk secretaris

- MZ is niet alleen van bestuur + MT -> medewerkers betrekken.
- Dreiging voorkomen.

Bestuurder én CBM én Trainer / ambtelijk secretaris

- Vooraf budget beschikbaar stellen; meer ruimte voor OR.

OR én CBM én Trainer / ambtelijk secretaris

- Pas werkwijze van de OR aan; in lijn met nieuwe ontwikkelingen.

De CBM en Trainer / ambtelijk secretaris

- Neutrale en goede informatie beschikbaar voor iedereen.

De CBM en medewerkers

- Geen duidelijke scheiding tussen jong & oud (vernieuwing ≠ leeftijd gebonden).

Bestuurder / HR-professional

- Geef als bestuurder toe dat je 'n EGO hebt.

OR

- Zorg zelf ook voor goede voorbereiding.
- Breng op eigen initiatief punten in.

Jongere

- Kans grijpen om deel te nemen (laat van je horen).

Tafel 5 o.l.v. Anita van den Bosch**Bestuurder / HR-professional**

- Is er een brancheorganisatie?
- HR andere bril – vanuit organisaties.
- HR heeft brugfunctie.

OR

- Meer initiatief.
- OR actiever (minder reactief).
- Multi disciplinair team binnen OR.

CBM

- Wetswijziging. WOR.
- Termijnen actief en passief kiesrecht. Andere termijnen?
- Flexkrachten.
- Leesbaarheid.
- Brochures: "Hoe werkt de WOR > B 1 en visueel en video (let op verschillende culturen/talen).
- Wat is medezeggenschap > ook al op basis- en voortgezet onderwijs scholen/ universiteiten/mbo/hbo leerlingen mee in aanraking brengen.
- Initiatiefrecht meer promoten.
- Stimuleren contact in driehoek RvB/RvC/OR > OR-lid contact met iemand uit RvC die toeziet op functioneren bestuurder

5.2.5 Gespreksronde 5

Voornemens groep 'Jonge bestuurders / HR-professionals'

Vraag 5

Vat samen wat er verwacht wordt van bestuurders/ HR om jongeren meer bij medezeggenschap te betrekken.

- Voor welke verwachting wil jij je inzetten?
- Wat ga je hier vanaf maandag mee doen?

Antwoorden:

- Flexibilisering > minder traditionele MZ.
- RvC, bestuurder, OR meer met elkaar aan tafel; in dialoog.
- Kaders aangeven > vooraf aangeven welke ruimte iedereen heeft.
- Andere werkvormen.
- Compacte, simpeler, anders communiceren.
- Minder lijvige stukken.
- Verbinden met opleidingsplannen.
- Je mening geven is gewoon gewenst.
- Uitnodigen om mening te geven en aangeven waar, wanneer en hoe.
- In teamoverleg successen en mislukkingen bespreken.

Voornemens groepen 'Jonge OR-leden/ jongeren'

Vraag 5

Vat samen wat er verwacht wordt van OR'en om jongeren meer te betrekken bij medezeggenschap.

- Wat neem je hiervan over?
- Wat ga je hier vanaf maandag mee doen?

Antwoorden:

- (Flexibele) themagroepen.
- Flexibiliteit!
- Meerwaarde voor jongeren > ontwikkelen skills ("Je mag meedenken over ontwikkeling van organisatie"). Dit duidelijk maken vanuit persoonlijk perspectief / jonge leden als ambassadeurs.
- Best practice:
 - > themagroepen, participanten.
 - > "Je wordt serieus genomen".
- Transparantie en communicatie naar de organisatie > wat doet OR?
- Ruimte voor eigen initiatief nemen.
- De OR mag 'sexier' > meer tijd > digitaal > uit vergadermodus stappen.
- Werken aan branding (presentatie Nynke Jongstra); zorg voor 'exposure' als OR.
- Jongerenennetwerk in organisatie? > verbinding leggen tussen OR – Jongerenennetwerk: wat leeft er bij jullie?
- Netwerkborrel gaan regelen om input te vragen voor probleem/advies.
- Middelen om input te verzamelen in de organisatie/bij jongeren, zonder verhoging van de totale werkdruk (zorgsector; veel parttimers).
- Meer contact met andere jonge OR-leden.
- Maak inzichtelijk wat MZ is en wat de toegevoegde waarde is van MZ.
- Gebruik van digitale enquêtes: goede vragen formuleren; invullen op smartphone.

- Projectgroep / Klankbordgroep.
- Introductiepraatje over MZ.
- Proactief zijn op strategisch niveau.
- Bestuurder toont dat hij MZ waardeert.
- In gesprek met bestuurder als OR/MZ.
- Operationele OR -> naar werkvloer toe.
- Gaat niet zozeer over jongeren, maar over medezeggenschap in het algemeen; > hoe doe je het?
- Inhaalslag maken.
- Zelf initiatief nemen; proactief; niet afwachten.
- Successen vieren en delen (intern & extern). Laten zien wat goed heeft gewerkt.
- Veranderen imago OR.
- Luisteren naar collega's en aangeven wij kunnen hier iets mee.
- Ad hoc themagroepen inzetten op basis van expertise/kennis/kunde/interesse.
- Elkaar meer opzoeken – gegevens uitwisselen.
- Andere vragen stellen binnen de OR.

Voornemens groep 'Jonge trainers'

Vraag 5

Vat samen wat er verwacht wordt van OR'en om jongeren meer te betrekken bij medezeggenschap.

- Voor welke verwachting wil jij je inzetten?
- Wat heb je nodig om dat te doen?
- Wat ga je hier vanaf maandag mee doen?

Antwoorden:

- Design Thinking benutten.
- Wekker en wakker worden inzetten (verschil).
- Vraag stellen aan OR "Ben je wel aantrekkelijk (voor jongeren)?".
- Vernieuwing in plaats van alleen jongeren betrekken.
- Als beroepsgroep trainers verandering inzetten/ondersteunen.
- Communiceren welke mogelijkheden er zijn.
- Sprekers uitnodigen.
- Inspiratiesessie: meer delen met elkaar.
- Kern OR en flexibele schil stimuleren.
- WOR minder centraal; eerst doel = essentie van MZ.
- Mogelijkheden meer benadrukken (daarmee wordt het leuker!).
- "Waar wil je mee naar huis?"

Voornemens 'delegatie CBM'

Vraag 5

Vat samen wat er verwacht wordt van de CBM om jongeren meer te betrekken bij medezeggenschap.

- Wat neem je hiervan over?
- Wat ga je hier vanaf maandag mee doen?

Antwoorden:

- De door de experts gedane suggesties in overweging nemen bij formulering visie CBM en implementatie.
- De beeldvorming over en weer tussen jongeren, OR en ouderen in organisaties sluit niet op elkaar aan. Van belang dat de kloof wordt gedicht. Verbinding! Met elkaar in gesprek, kennis en begrip krijgen en voordeel doen met verschillen. Laat bijvoorbeeld jongeren de voordelen van ouderen in de OR benoemen en omgekeerd, om de verbinding meer in te kleuren (eventueel met behulp van OR'en waar diversiteit wel goed is ingevuld).
- Vergroot bewustwording dat oud en jong in de medezeggenschap een gezamenlijk belang hebben. Zorg dat niet gedeelde belangen leiden tot een win-win-situatie.
- Gedragsverandering belangrijk.
- Voor jongeren lijkt medezeggenschap en het nut daarvan minder vanzelfsprekend dan voor de oudere generatie.
- Beeld bij velen: OR-werk = saai, vaak, lang en nutteloos vergaderen.
- MZ anders framen: (in plaats van "de OR heeft een recht ") laten zien en uitdragen wat meerwaarde MZ is. MZ als uitdaging / kans laten zien.
- MZ moet breed van de organisatie (anders?) worden, niet iets van alleen bestuurder en OR. Iedereen betrekken. Ieders meerwaarde ervaren. Medewerkers moeten het gevoel hebben mee te (kunnen) doen.
Doel: hele organisatie ervaart MZ als positief.
- Jongeren geven aan dat directeur zegt: participeren in medezeggenschap is slecht voor je carrière. Bestuurder / werkgever én OR moeten uitstralen dat het juist goed is voor je loopbaanontwikkeling.
- Stimuleren dat bestuurder en medezeggenschap met elkaar spreken over externe ontwikkelingen die op de organisatie afkomen en over wat dat (in de toekomst) betekent voor de organisatie.
- Binnen de regels leuk werken. Het moet voor iedereen leuk worden.
- Stimuleren minder, doelgericht, efficiënter en effectiever vergaderen.
- Niet de procedure, maar het proces centraal.
- Thematische aanpak van (voor jongeren) relevante onderwerpen in projectgroepen.
- Stimuleren toepassing andere modernere werkwijzen (bijvoorbeeld meer agile, design thinking) en kortere doorlooptijden.
- Stimuleren andere manier van communiceren (bijvoorbeeld digitaal, visueel, duidelijk, kort en bondig, informeel, via persoonlijk contact).
- Stimuleren dat bestuurder uitdraagt dit heb ik samen met de OR/MZ gedaan en zij hebben 'dit' bereikt.
- Kortere kiesterminnen kunnen er wellicht voor zorgen dat meer jongeren/flexwerkers betrokken raken bij medezeggenschap.
- Onbekendheid met wat in de WOR staat en de ruimte die de WOR biedt, wat MZ inhoudt, de OR doet en hoe je kan participeren en impact kan hebben. Winst te behalen.

- Jongeren willen meedoen met MZ, maar dat ook doen in het kader van hun persoonlijke professionele ontwikkeling.
- Best practices delen (bijvoorbeeld jongeren lopen een dag mee met de bestuurder en/of met de OR-voorzitter; 'mentoraat').
- SER en CBM beter profileren en vindbaarder maken.

Den Haag, 27 november 2019