

WELKOM

Medezeggenschap door en met jongeren

Talitha Muusse

Dagvoorzitter

PROGRAMMA

TIJD	
13.30 uur	Opening <i>Talitha Muusse, dagvoorzitter</i>
13.35 uur	Welkomstwoord en presentatie <i>Evert Verhulp, voorzitter CBM</i>
14.00 uur	Beat the Employee participation Box <i>Samen aan de slag met een leuke casus</i>
15.15 uur	Pauze
15.40 uur	Workshops:
	Tips voor interne online communicatie
	jonG + oud = Goud
	Wicked problems tackelen door iteratief werken
16.45 uur	Plenaire afsluiting
17.00 uur	Netwerkborrel

Evert Verhulp

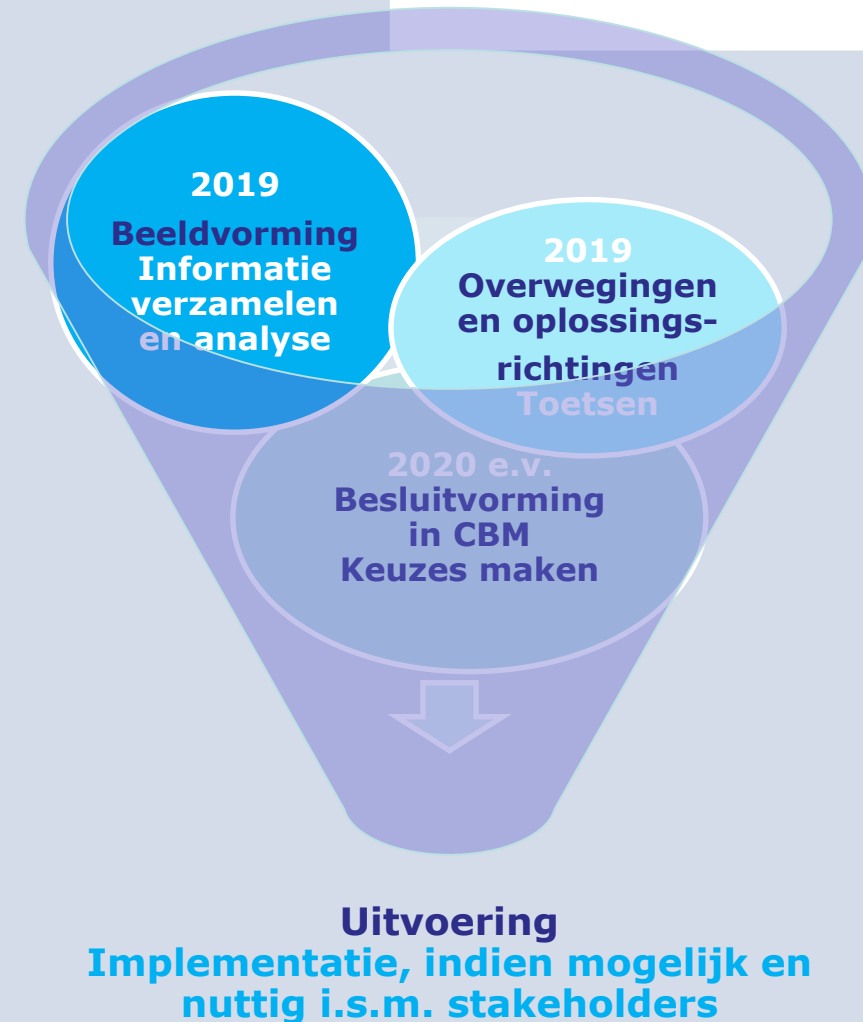
Voorzitter Commissie Bevordering Medezeggenschap

Jong(eren) denken en doen in medezeggenschap

- Hoofdthema CBM 2019 en 2020
- Focus op MZ en jongeren
- Via die weg ook innovatie
- Doel:

Mz beter aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen, trends, arbeidsverhoudingen, behoeften en samenstelling personeelsbestand

Meer jongeren enthousiast en actief betrokken bij MZ



De wereld verandert voortdurend en rap

<https://www.youtube.com/watch?v=k75pLCHy67E>

Ontwikkelingen en trends:

Flexibilisering

Globalisering
en
mondialisering

Duurzame inzetbaarheid
en
persoonlijke/professionele
ontwikkeling

Digitalisering
en
robotisering



Kennis
economie

Emancipatie
'arbeider'
nagenoeg
geslaagd

Diversiteit
en
inclusiviteit

Taakverbreding
OR'en

IMVO en
duurzaam
ontwikkelen
(SDG's)

Vergrijzing
en
ontgroening

Individualisering

Van regels
naar invloed

Generatie
verschillen

Van top down
naar netwerk
organisatie

Nieuwe uitdagingen voor de medezeggenschap

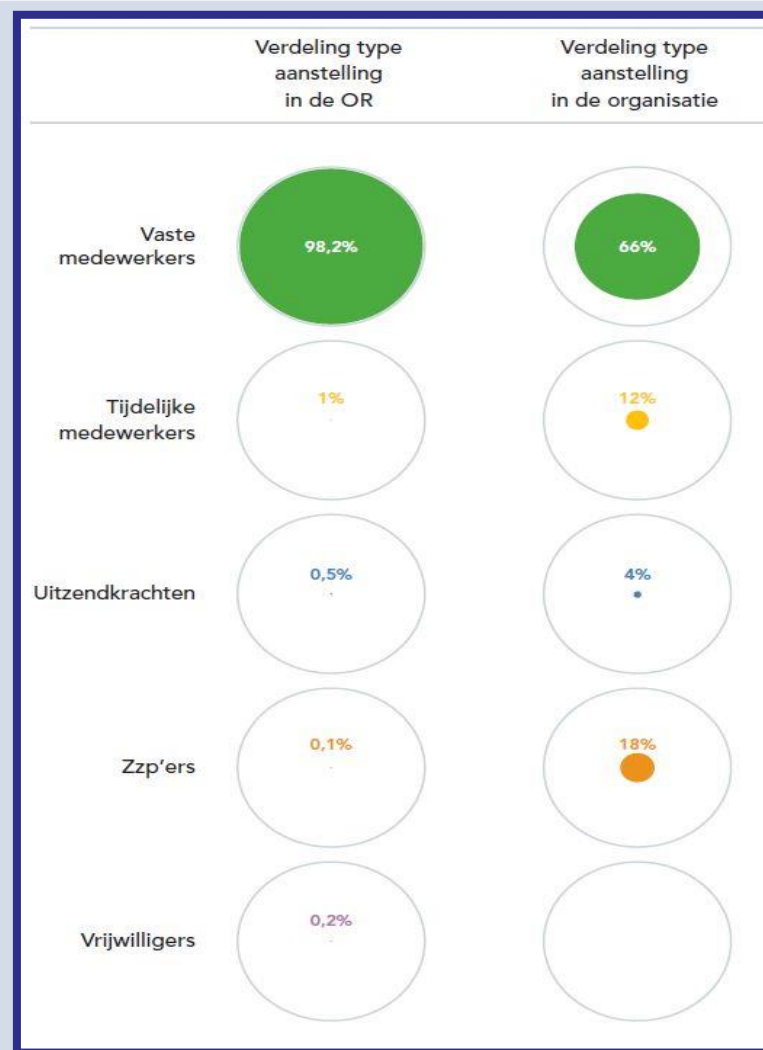
De enigszins 'antieke' structuur en werkwijze én de samenstelling van de medezeggenschap sluit daar onvoldoende op aan.

Nieuwe uitdagingen!



Uitgangssituatie

Medezeggenschap draait hoofdzakelijk rondom de wat oudere werknemers met een vaste aanstelling



Bron: Performa's onderzoek OR Trends 2017

Uitgangssituatie

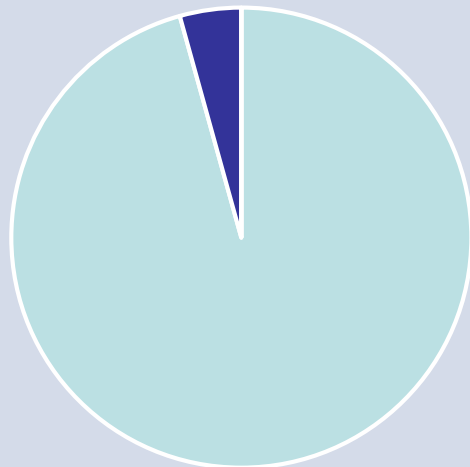
- Ondervertegenwoordiging jongeren (vaak flexwerkers) en allochtonen
- Vacatures in de OR



Bron: Performa's onderzoek OR Trends 2017

Daling nalevingspercentage OR-plichtige ondernemingen

Nalevingspercentage OR 2011



■ Wel OR ■ Geen OR

Nalevingspercentage OR 2017



■ Wel OR ■ Geen OR

Van 71% naar 67%

Een stap in de goede richting

Juni en oktober 2019

Briefadviezen CBM aan minister Koolmees (SZW):

- Verkorting termijnen actief en passief kiesrecht leden OR
- Obstakels deelname OR'en: termijnen en andere belemmeringen

Inzet CBM:

- meer werknemers eerder en vaker bij Mz betrekken
- In de OR een goede afspiegeling van alle werkenden in de organisatie



Flexwerkers en jongeren ondervertegenwoordigd

Als flexwerkers – vaak ook jong – door verkorting van de termijnen voor passief en actief kiesrecht eerder deel kunnen nemen aan de OR, is dat dan voldoende?

NEE, helaas.

De OR stroomt niet ineens vol met jonge en flexibele werkenden.

Er schort nog wel het een en ander aan 'de Mz' blijkt uit de verzamelde info.

De CMB ging op zoek: wat belemmert en wat interesseert jongeren?

SEER

D.m.v.:

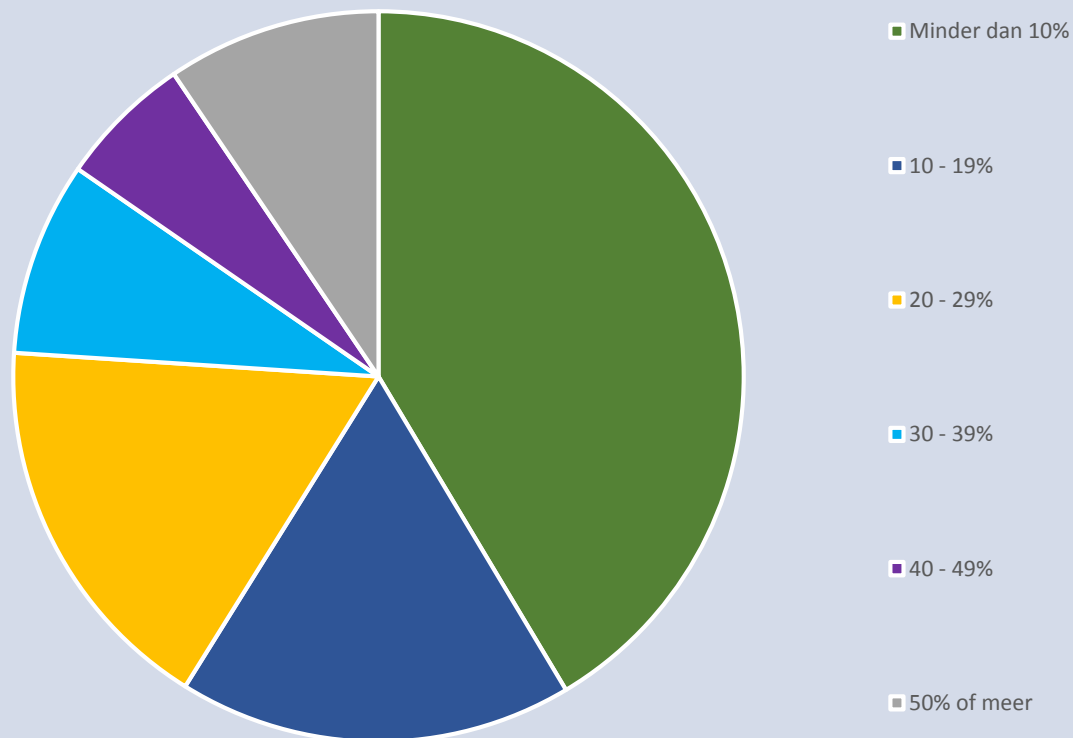
- onderzoeken en literatuur
- twee online enquêtes
(onder jongeren en onder OR'en/PVT's)
- een expertmeeting op 4 oktober jl.
- gesprekken met jongeren(organisaties)



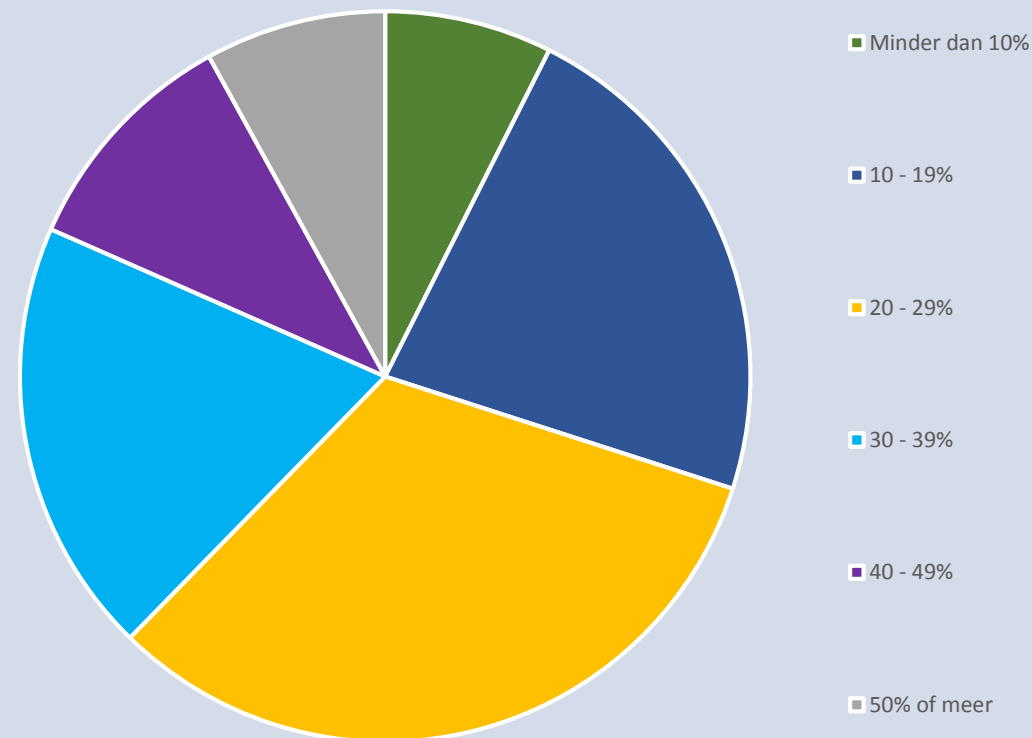
Indicatieve resultaten enquêtes Mz en jongeren (1)

Enquête onder OR'en (319)/ PVT's (17)

Percentage jongeren in OR/PVT



Percentage jongeren werkzaam in organisatie



Verschillen resultaten enquêtes Mz en jongeren (2)

Enquête onder jongeren (39)

Is het bij jongeren bekend wat de OR/PVT doet?

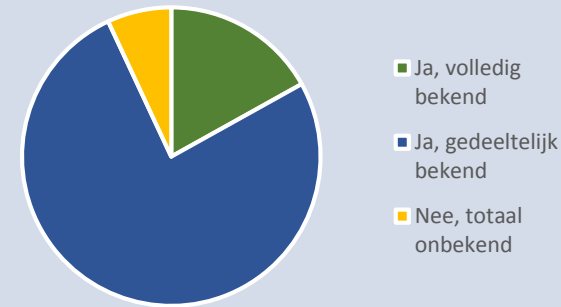


Is het bij jongeren bekend hoe zij kunnen participeren in de OR/PVT?

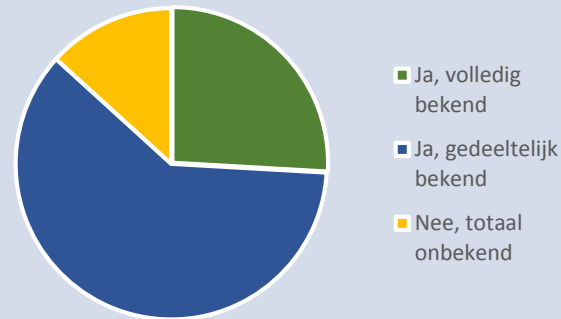


Enquête onder OR'en (319)/ PVT's (17)

Is het bij jongeren bekend wat de OR/PVT doet?



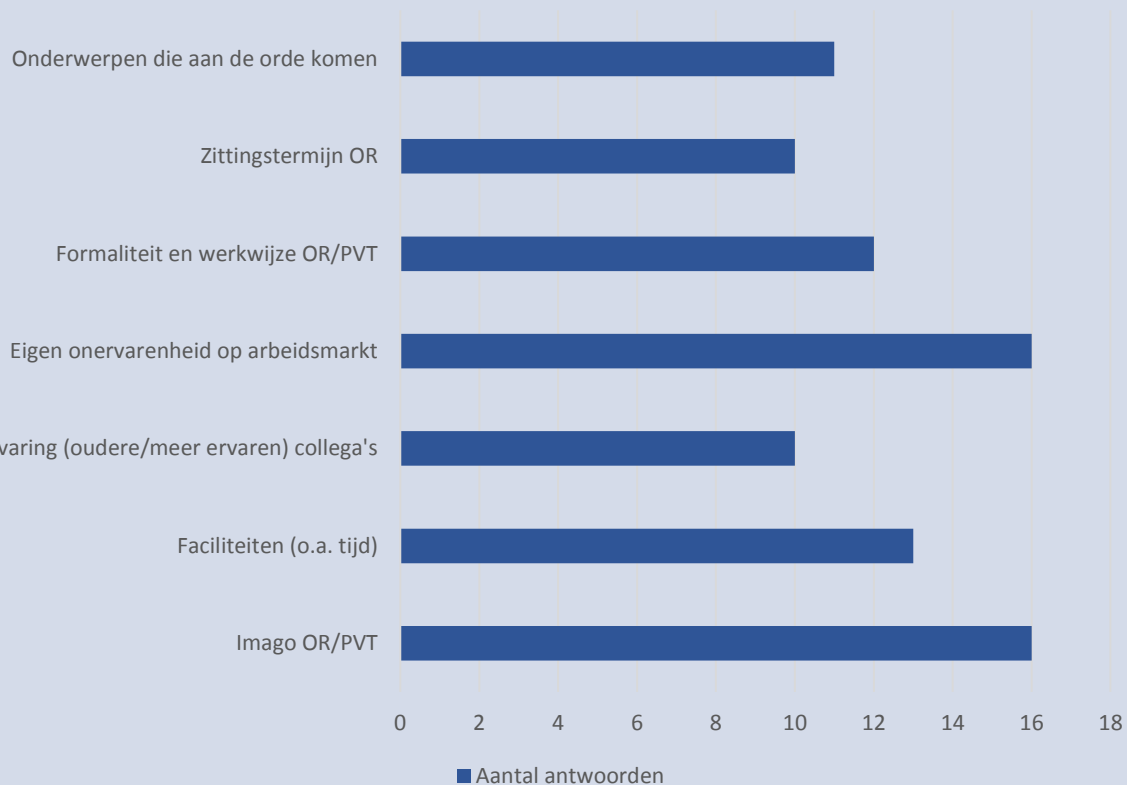
Is het bij jongeren bekend hoe zij kunnen participeren in de OR/PVT?



Indicatieve resultaten enquêtes Mz en jongeren (3)

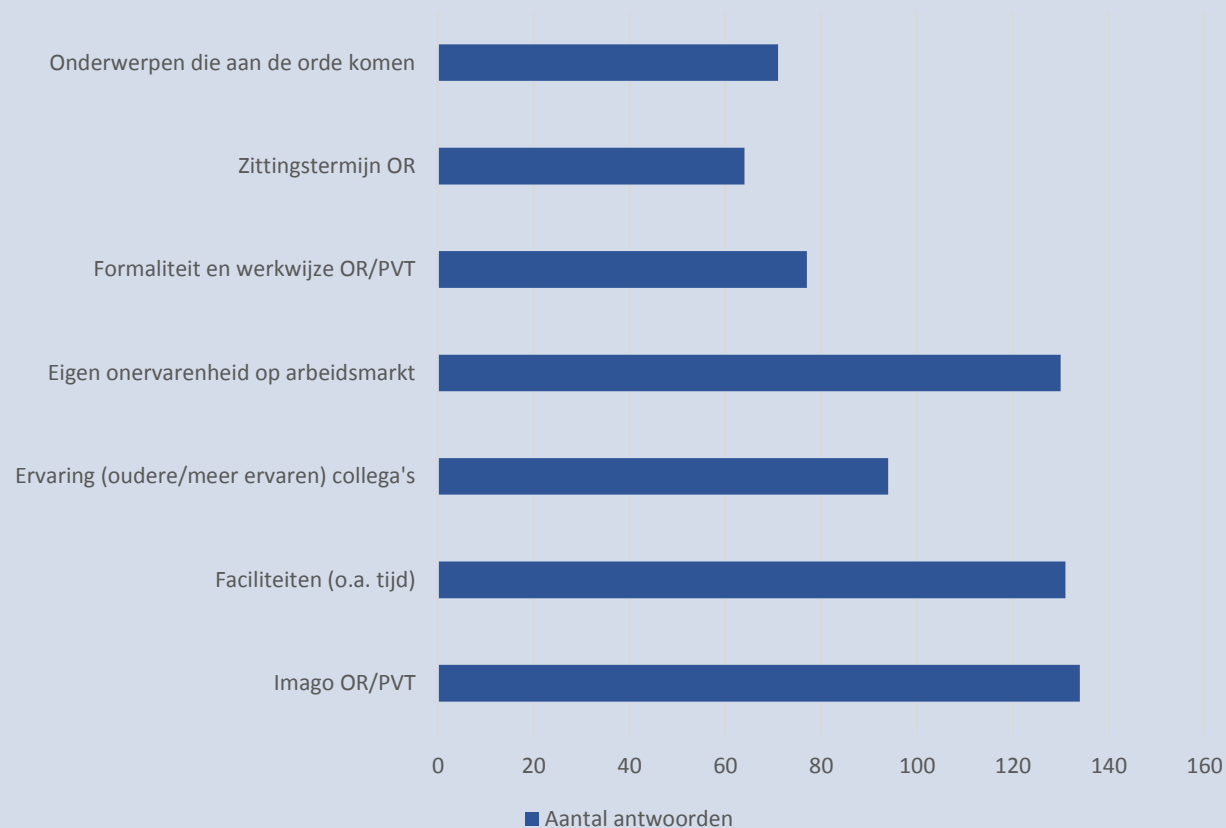
Enquête onder jongeren (39)

Wat zijn belemmeringen voor jongeren om deel te nemen aan medezeggenschap?



Enquête onder OR'en (319)/ PVT's (17)

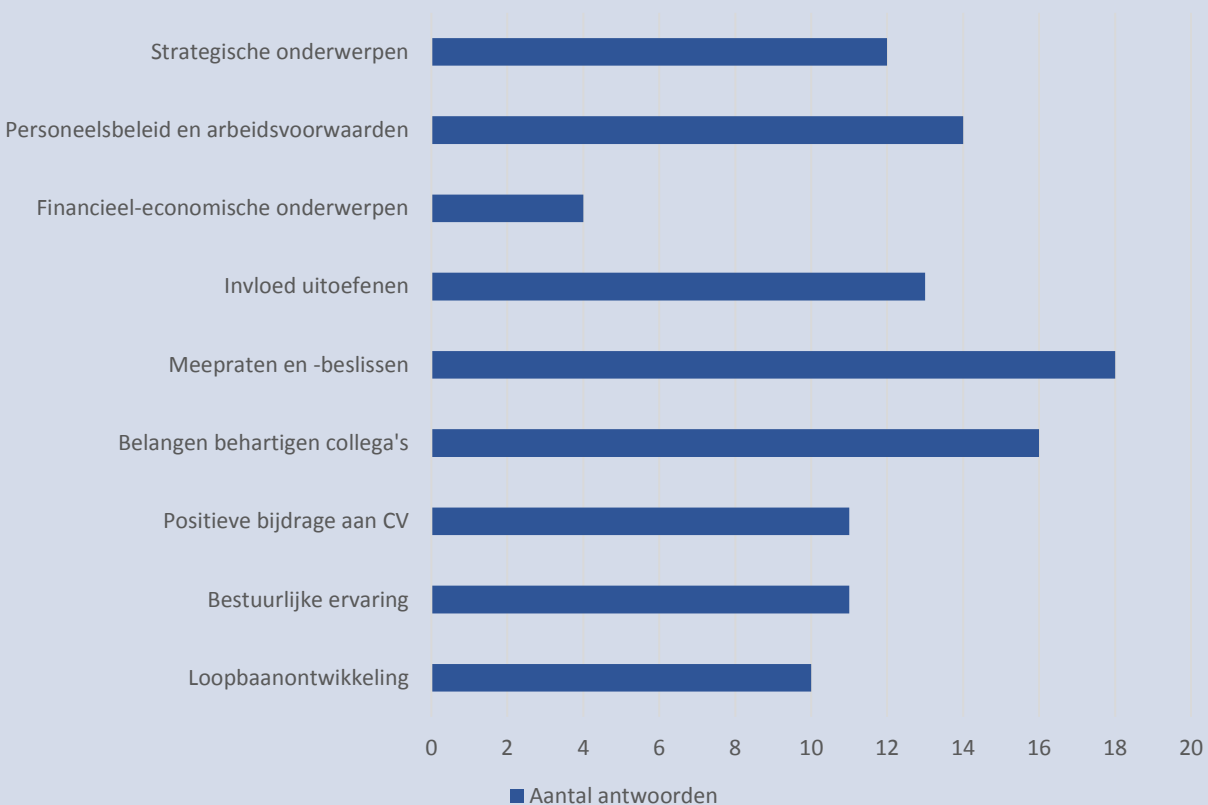
Wat zijn belemmeringen voor jongeren om deel te nemen aan medezeggenschap?



Indicatieve resultaten enquêtes Mz en jongeren (4)

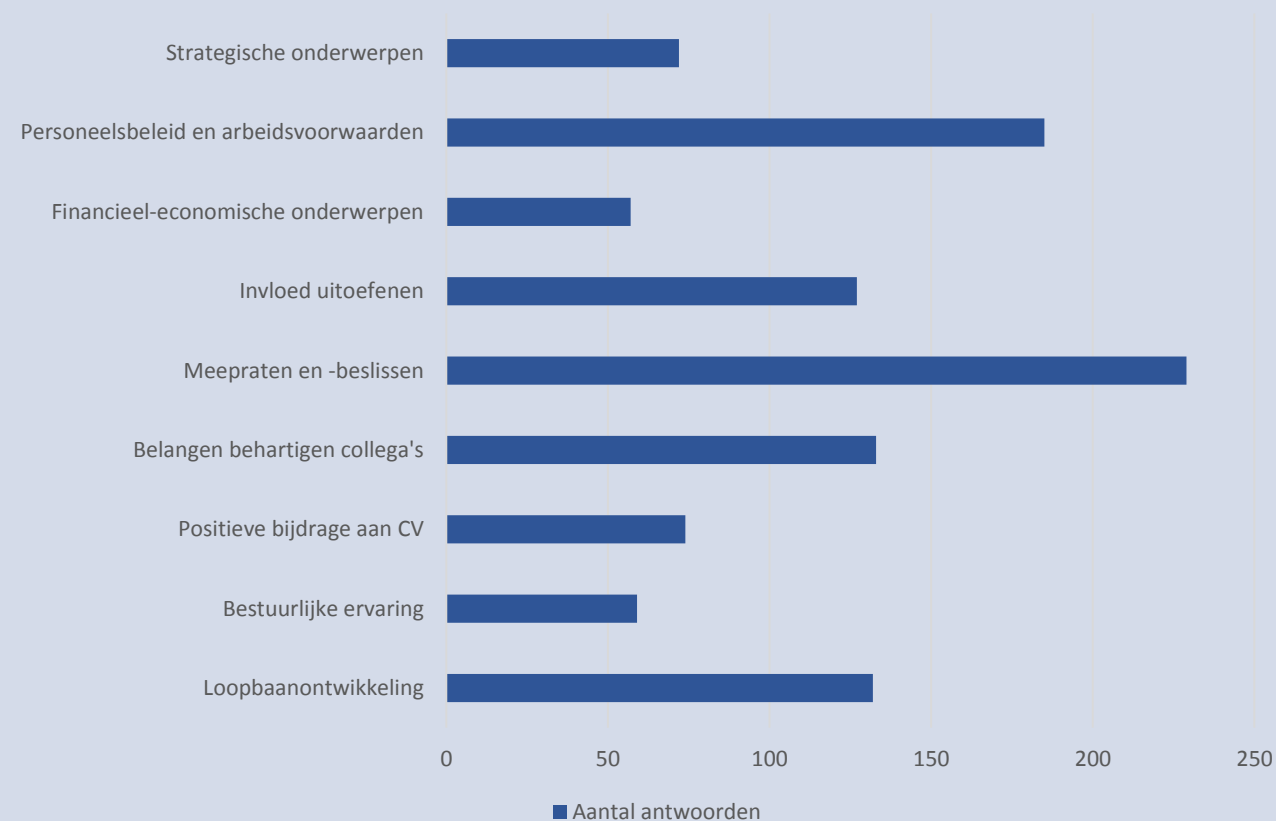
Enquête onder jongeren (39)

Wat interesseert jongeren in medezeggenschap?



Enquête onder OR'en (319)/ PVT's (17)

Wat interesseert jongeren in medezeggenschap?



Wat leverde de expertmeeting op? (1)

JEUGD & OR

DIVERSITEIT

5 jr
digitaal communicatie middelen...
OPEN HOUDING
vertaalslag

1 VANUIT JE TALENT

TRANSPARANT belang

communicatie
dialogoog

TRAININGEN
sensibiliteit
GENERATIES

OR netwerk optimaal benutten

teamleider faciliteren deelname OR

jongere OR ambassadeurs OR

CV
WAT ZIT ERIN VOOR MIJ

OR AGILE
TRANSPARANT

KENNIS & VAARDIGHEDEN
↳ softskills leren

"oudere" OR leden zien status

wat doet CBM eigenlijk.

CREDITS OR

uitdragen directeur

INVLOED OR AANTONEN

Laten zien wat de OR kan bieden

- uitdagend
- suggesties quakken, uitvoeren & laten zien



Cultuurverandering

Bewustzijn

"Het is WIJ"

OR ≠ vakbond

zetten netje niet af dubbele rol

IMAGO
Belang OR bij bestuurders

Uitleg wat is "Medezeggenschap"

- INITIATIEF RECHT
- MULTIDISCIPLINAIR TEAM by OR

SER

COMMISSIE BEVORDING MEDEZEGGENSCHAP

dankeij de OR is dit... bereikt

jongeren hebben ook een rol!

BINNEN ORGANISATIE OPHALEN

↳ NU WEINIG



- leuk zijn
- modern

HR

Kaders aangeven

Flexibel



meer dialoog RvC, bestuurder, OR

Verbinden opleidingsplannen



Successen opdelen in stukken en laten zien

OR korter vergaderen "clock"

internationale bedrijven → ANDERE REGELGEVING



belangen helder van de bestuurder helpen bouwen a/d toekomst

tydig in traject betrekken OR-lid



MINDER HIERARCHIE

? CBM op de hoogte u/d ontwikkelingen in de markt

Opleiders

Fluide

VASTE KERN MET FLEXIBILE SCHIL

PRO-ACTIEF BELEID

als beroepsgroep trainers verandering in zetten & ondersteunen

NIET UITGAAN VAN STEREOTYPE

ANDERE MANIER INRICHTEN OR → volgt de rest

Hoger mgnt voor middle mgnt werkt tegen

DESIGN THINKING benutten

OR meer initiatief

Meer over de Geest, dan over de letters



"werkdruk"

ESSENTIE

VAN MEDEZEGGENSCHAP

andere bril VANUIT HR & ORGANISATIE

BRUGFUNCTIE



Wat leverde de expertmeeting op? (2)



Alle

... over de ideale situatie, de huidige uitdagingen, wat nodig is én de voornemens van de jonge experts, vind je op:

<https://www.ser.nl/nl/thema/or-medezeggenschap>

In welke richting denkt de CBM nu? (1)

- Het probleem is niet zozeer dat medezeggenschap als zodanig of OR'en als orgaan onaantrekkelijk zijn voor jongeren, maar:
- De OR kan zijn rol ten behoeve van het goed functioneren van de organisatie, vaak nog beter vervullen.
- Voor een niet-diverse OR is het moeilijker om in te spelen op behoeften van niet vertegenwoordigde groepen werkenden.
- De OR is onaantrekkelijk voor veel jongeren.
- Als de OR, met het oog op het functioneren van de organisatie, voldoende de medewerkers betreft met werkwijzen en middelen die passen bij de verschillende doelgroepen, wordt hij aantrekkelijker voor jongeren en 'jong denkenden'.



In welke richting denkt de CBM nu? (2)

Oplossingsrichtingen op drie niveaus

Anders denken
(= *rol OR*)

Anders organiseren
(= *werkwijze*)

Anders doen
(= *middelen*)



In welke richting denkt de CBM nu? (3)



ANDERS DENKEN

ANDERS ORGANISEREN



OPLOSSINGSRICHTINGEN

ROL OR:
Participatie regisseur

Expertise



Aansprekende campagnes

(Kortlopende) projectgroepen met 1 thema

RVC

OR

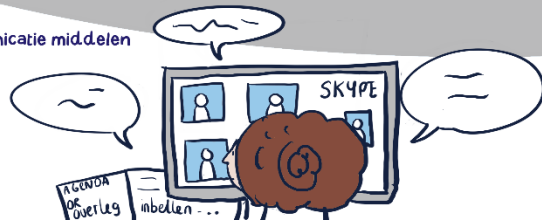
overleg

bestuurder

Contact tussen oud en jong
Mentor programma oud & jong

Medewerkers

Digitale communicatie middelen



ANDERS DOEN

Extra aandacht flexwerkers

Coachend leiderschap Getrapt binnenleiden

Autonomie

Medezeggenschapsprojecten integreren met persoonlijke ontwikkeling

TPAW - tijd, plaats - en apparaat onafhankelijk werken

DEELNEMER
OR / REGIE GROEP

INFORMANT

PROJECTMATIG
Betrokkene

Advisering minister SZW

Informerend over trends & oplossingen

Mentaliteitsverandering aanjagen

Zelf-ontwikkend vermogen van OR / Bestuurders

Best practices

SER

SER jongeren verkenning MZ

Informerend over MZ/(W)OR

ROL CBM



tools / spel

In welke richting denkt de CBM nu? (4)

Anders denken (= rol OR)

- Roldefinitie OR (niet uitsluitend, maar in ieder geval) proactief als 'participatieregisseur'.
- OR heeft expertise over de manier waarop medewerkers in de organisatie kunnen worden betrokken bij een strategisch beleidsonderwerp en wat daar voor nodig is.

In welke richting denkt de CBM nu? (5)

Anders organiseren (= werkwijze)

- Coachend leiderschap en autonomie voor jongeren als leidraad bij de werkwijze van de OR (specifiek gericht op jongeren).
- Deelname aan medezeggenschapsprojecten integreren met scholing en persoonlijke/professionele ontwikkeling van de medewerker.
- OR als 'regiegroep' die projectmatig werkt met een netwerkstructuur.
- Getrapt binnenleiden jongeren: van informant naar projectmatig betrokkene naar deelnemer OR/'regiegroep'.
- Andere werkvormen en tijd, plaats- en apparaat onafhankelijk werken (TPAW).
- Extra aandacht voor deelname flexwerkers aan medezeggenschap.

In welke richting denkt de CBM nu? (6)

Anders doen (= middelen)

- Contact tussen jong en ouder.
- Overleg over de positie van de OR in de gouden driehoek (RVB/OR/RVC-RvT) en met medewerkers.
- (Kortlopende) projectgroepen met één thema dat aansluit bij de context van jongeren. Combineren met scholing en mentoring (oudere met ervaring / jongere), zodat er een link ontstaat tussen organisatieproblemen en persoonlijke/professionele ontwikkeling van de jongeren.
- TPAW & digitale communicatiemiddelen (apps, social media, vlogs, video's, animaties).
- Campagnes met motieven die een jongere aanspreken (carrière, ontwikkeling, persoonlijke drijfveren en relevante projecten).

De rol van de CBM kan zijn ...

- Informeren over:
 - wat Mz is
 - wat de OR doet
 - belang en impact Mz/OR
 - de meerwaarde van diversiteit in Mz/OR
 - ruimte die de WOR biedt
- Informeren over trends & oplossingsrichtingen
- Inspireren met best practices
- Aanjagen van mentaliteits- en gedragsverandering
- Zelfontwikkeland vermogen OR'en, bestuurders, medewerkers aanspreken
- Advisering aan minister van SZW, o.m. over aanpassing WOR e.a. regels

Ideeën voor acties/activiteiten CBM (1)

Een willekeurige greep uit de opties:

- Op verzoek of eigen initiatief adviseren over wijziging wet: bijv. aansluiting WOR bij digitalisering
- Doelgroepgerichte en begrijpelijke filmpjes over Mz/OR/WOR
- Inspiratiebundel, vlogs, bijeenkomst, presentaties over best practices
- Een SER Jongerenverkenning over Mz gekoppeld aan een SER-advies
- MZ-portaal, met onderdeel MZ en jongeren
- Ontwikkelen Competentieprofiel MZ-er en stimuleren EVC's/OVC's
- Ontwikkelen toolbox, of spel



Ideeën voor acties/activiteiten CBM (2)

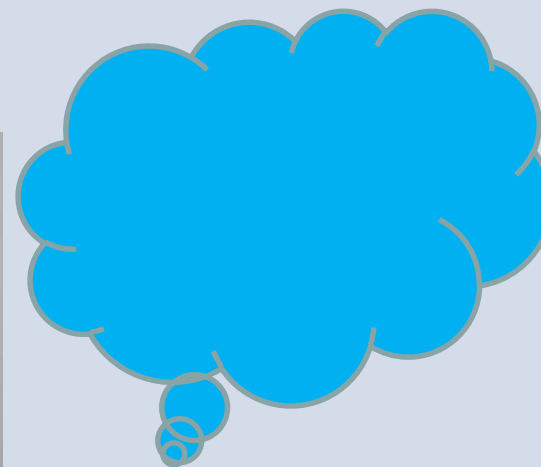
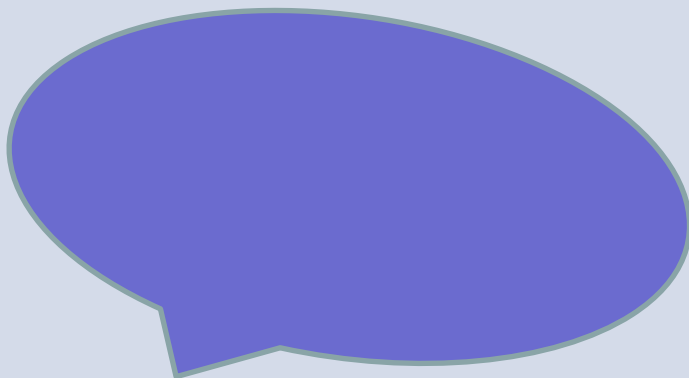
Een willekeurige greep uit de opties:

- OR'en samen met jongere medewerkers laten kennis maken met bijv. Co-creatie, Design Thinking/Design Sprints, Golden Circle
- Bijeenkomst over verschillen en overeenkomsten tussen de generaties en de voordelen daarvan i.h.k.v. Mz
- OR-trainers toerusten en jonge trainers enthousiasmeren voor MZ
- Conferentie over positie OR in 'gouden driehoek' en met medewerkers
- Stimuleren dat scholen/opleidingen aandacht besteden aan Mz
- Aanvullen SER-Voorbeeldreglement OR'en met info over ruimte WOR voor bijv. projectgroepen en gebruik digitale communicatiemiddelen
- Eindmeting 2021



Hoe verder?

- De CBM hoort graag jullie mening en ideeën! Nu of later: cbm@ser.nl.
- De CBM hakt begin 2020 knopen door
- De CBM komt in 2020 met een visie op Mz en jongeren en dan ... implementeren





Mentimeter

- Mobiel/tablet
- WiFi :SERGuest
- Website :www.menti.com
- Inlogcode :86 50 75



Beat the Employee participation Box

Beat the Employee participation Box

<https://nos.nl/video/510376-free-record-shop-vraagt-faillissement-aan.html>





Medezeggenschap door en met jongeren



DE BOX IS GEKRAAKT!
Medezeggenschap door en met jongeren



Workshops

CBM-congres

Medezeggenschap door en met jongeren - 28 november 2019

1

Tips voor interne online communicatie

Raadzaal

Deze workshop gaat over betekenis en mogelijkheden van online communicatie. De meeste or's weten dat jongeren (nieuwe) online kanalen gebruiken om te communiceren. Wat betekent dat voor de interne communicatie van jouw ondernemingsraad? Welke mogelijkheden passen bij je? In de workshop ervaar je hoe je als or via online communicatie tweerichtingsverkeer creëert met jongeren en andere medewerkers.

2

jong + oud = Goud

Dienstenzaal 1 en 2

Deze workshop laat zien dat jongeren betrekken bij de or écht kan. Met vernieuwende middelen en adviezen van jongeren zelf, wordt het voor or's makkelijk om nieuwe doelgroepen aan te spreken. De workshopleiders inspireren je met tools en succesvolle voorbeelden uit de praktijk. Jij gaat geïnspireerd naar huis met het gereedschap om zelf aan de slag te gaan.

3

Wicked problems tackelen door iteratief werken

Handelszaal

Bij complexe vraagstukken is het eindpunt niet in zicht, het antwoord niet direct voor handen, en zijn er veel stakeholders die het vaak niet eens zijn met elkaar. In deze workshop maak je kennis met de kracht van iteratief werken, door 'quick and dirty' te prototypen en efficiënt te testen bij je eindgebruiker. Met een gezonde dosis creativiteit verkennen we de mogelijkheden om iteratief werken toe te passen binnen de context van medezeggenschap.

WORKSHOPS

WORKSHOPS

PAUZE

Medezeggenschap door en met jongeren



Tips voor interne online communicatie



Plenaire terugkoppeling

BEDANKT!

Medezeggenschap door en met jongeren