

Het scholingsfonds voor medezeggenschap | Dit blad wordt verzonden aan alle bij het gbio geregistreerde ondernemingsraden



gbio.

Over medezeggenschap

december 2009

Voor, in en na de OR

Hoe krijg je mensen
enthousiast?

Goed voor je cv... of een hbo-diploma!

De OR en je 'gewone' werk

OR'en laten kansen liggen

Colofon

REDACTIE

Bruno van Rijsingen, Mia Lageschaar,
Liedeke Boekhorst

EINDREDACTIE EN COÖRDINATIE

Jaap Rodenburg, Groenvoer
Journalistiek & Communicatie, www.groenvoer.nl

MEDEWERKERS AAN DIT NUMMER

Marcel Ham, Bernard van Lammeren,
Jobien Groen, Liesette Eindhoven

FOTOGRAFIE

Bram Belloni (cover),
Agnes Kappert, Mieke Schlaman

ILLUSTRATIE

Miesjel van Gerwen

VORMGEVING

Ester Eijkmans, www.estereijkmans.nl

DRUK

Libertas, Bunnik

PAPIER

Omslag: Revive 50:50 gloss (FSC) – 130 grams,
Binnenwerk: Riviva offset, vervaardigd uit 100%
oud papier – 90 grams

Extra exemplaren zijn kosteloos
te bestellen bij het GBIO

Cursusadministratie t 030 231 47 11
Algemeen t 030 231 88 00
e info@gbio.nl | www.gbio.nl
Postbus 19306 | 3501 DH Utrecht

INHOUD

Voor de OR	p. 3
<i>Hoe krijg je mensen enthousiast?</i>	
De OR en je gewone werk	p. 4
<i>Recepten voor een gelukkig huwelijk</i>	
Na de OR	p. 6
<i>Vrijstellingen voor een hbo-diploma?</i>	
Leerzaam en goed voor je cv	p. 8
OR'en laten kansen liggen	p. 10
<i>HR-instrumenten kunnen veel meer opleveren</i>	
Trainer & Medezeggenschap	p. 12
<i>Word je bewust van je talent en zet het in!</i>	
Op cursus	p. 14
<i>Individueel mindmappen en snellezen</i>	
GBIO Nieuws	p. 15
En, leuke dagen gehad?	p. 16

Er is altijd medezeggenschap

Er zijn nog organisaties zonder ondernemingsraad, maar dat is een minderheid die vooral bestaat omdat de inspraak van werknemers sowieso al goed is geregeld. Toch? We kennen werkoverleg, ideeënbus-sen, denktanks, koffiekwartiertjes, verbetergroepen, arbocommissies, versnellingskamers, borrelchats, managementteams, functioneringsgesprekken, visiemeetings, regieteams. Manieren waarop een lerende organisatie probeert om sociaal te innoveren, om slimmer te werken. Wie stapt er dan toch in de ondernemingsraad?

We zijn op zoek gegaan naar de verbinding tussen het functioneren in de OR en iemands 'normale' baan. Wie stellen zich beschikbaar en waarom? Worden mensen gevraagd vanwege hun kennis, hun creatief vermogen en hun veronderstelde invloed? Is er

(onbedoeld) selectie aan de poort? Zijn het misschien juist mensen die via andere kanalen onvoldoende aan inspraak toekomen? Of mensen die de bagage nog moeten verwerven om grip te krijgen op wat er in de organisatie te beslissen valt? Want dat maakt nogal uit voor de vraag hoe we die OR-leden het best kunnen toerusten en ondersteunen. We zijn ook benieuwd hoe die aspirant OR-leden worden voorbereid. De vakbond doet wat; de zittende OR doet wat; zou er met wat extra inspanning meer en sneller resultaat te bereiken zijn?

Als iemand eenmaal in de OR zit, hoe zit het dan met de verbinding met het gewone werk? Maakt hij gebruik van dezelfde vaardigheden en kennis en de ontwikkeling daarin? Of ervaart hij het als een eiland, een extra belasting van geheel andere orde? Bewaart hij

zijn kritische blik op het functioneren van de organisatie en de rechtvaardigheid van arbeidsverhoudingen tot de maandelijkse OR- of overlegvergadering? Of is hij medezeggenschapper 'in en buiten rechte'?

Komen we na afloop van de periode van formele medezeggenschap gretige bestuurders tegen die alert de vruchten plukken van de ontwikkeling die een OR-lid heeft doorgemaakt? "Kom jij eens mee, mannetje! Jouw loyaliteit, strategisch overzicht en communicatieve vaardigheden komen goed van pas! Wat dacht je van een indringend loopbaangesprek en een ontwikkelingsassessment?" Zulke slimme bestuurders zijn er toch wel? Dat wordt nog touwtrekken tussen de bestuurder en de nieuwe ORI!

Bruno van Rijsingen – Directeur van het GBIO
reacties: info@gbio.nl

voor de or

Hoe krijg je mensen enthousiast voor de OR?

Hoe kun je mensen enthousiast krijgen voor de OR?

Medewerker Mathilde Dekker van ABVAKABO:

'Het gaat erom dat zittende OR-leden hun successen goed uitventen.'



'We zien het als onze taak om belangstelling te kweken voor medezeggenschap.' Dat zegt Mathilde Dekker, die als beleidsadviseur verantwoordelijk is voor medezeggenschap bij ABVAKABO FNV – met 350.000 leden de grootste vakbond in de publieke sector. De bond probeert nadrukkelijk mensen enthousiast te krijgen voor OR-werk: 'We maken ons sterk voor het verlagen van de drempel naar medezeggenschap. In ons voorlichtings- en wervingsmateriaal ligt daar het accent op.'

De beste ambassadeurs voor potentiële OR-leden zijn zittende OR-leden. Medewerkers die in een ondernemingsraad zitten namens de vakbond kunnen daarom een beroep doen op wervingsmateriaal en andere hulpmiddelen om hun achterban te informeren. Zo is er bijvoorbeeld een brochure met tips over hoe je je imago kunt verbeteren. Dekker: 'Het gaat erom dat je bekend bent bij de medewerkers, op een positieve manier, dat je je successen goed uitvent en helder communiceert. Mijn persoonlijke tip daarbij is altijd: doe dat tijdens je hele zittingstermijn en niet alleen als er weer verkiezingen aankomen. Je moet betrokkenheid zaaien om kandidaten te kunnen oogsten.'

OR-leden die kandidaten willen werven kunnen voor ondersteuning een beroep doen op hun bond. 'Onze benadering is dat je dat op inhoud moet doen', zegt Dekker. 'Van de leus "De OR heeft versterking nodig" wordt niemand warm. Je moet je dus richten op zaken die spelen en waar mensen zich zorgen over maken. In een ziekenhuis kan dat bijvoorbeeld de steeds verder gaande digitalisering en automatisering zijn. Bij grotere organisaties kunnen ook onze vakbondsbestuurders meedenken over hoe met een sterke campagne meer kandidaten zijn te vinden.'

Als er dan kandidaten zijn, dan kunnen die zichzelf met hulp van de bond beter bekend maken. Als ABVAKABO-

kandidatenlijst gezamenlijk, maar het kan ook individueel met campagnemateriaal op maat. Eenmaal gekozen, kunnen OR-leden bij hun bond een beroep doen op een mand aan middelen – variërend van een telefonische helpdesk en een website tot brochures en scholing.

Competenties

Dat het werk in de OR dankzij de vakbondssteun aantrekkelijker wordt, en daarmee verlokkelijker voor nieuwe kandidaten, betekent niet dat je volgens Dekker ook een vakbondscoers moeten varen wanneer je vanuit de bond in de OR zit. 'Wij bevorderen een deskundige OR, waarin de leden onafhankelijk en zelfstandig hun werk kunnen doen.'

Ook na de OR moet er een wenkend perspectief zijn. Als het aan ABVAKABO FNV ligt, komt er een officieel en algemeen erkend certificaat waarin de verworven

ABVAKABO FNV: 'Betrokkenheid zaaien, kandidaten oogsten'

competenties worden vastgelegd – goed voor het cv en de verdere carrière. Daarbij vergroot een 'OR-diploma' de aantrekkelijkheid van het OR-werk. Maar daarvoor is wel nader overleg met andere partijen nodig. Competenties die een OR-lid specifiek dankzij de steun van de bond kan verwerven liggen volgens Dekker op terreinen als tactisch en strategisch inzicht, assertiviteit, het beoordelen en toepassen van nieuwe informatie en het effectief werken met een achterban. Hoe dan ook kan het vooruitzicht van een OR-diploma verleiden om je kandidaat te stellen voor de OR, verwacht Dekker.

Wat ABVAKABO FNV biedt aan haar leden in de ondernemingsraad is te vinden op www.abvakabofnv.nl/medezeggenschap.



In de or

De OR en je werk: een gelukkig huwelijk?

Het combineren van OR-werk met je gewone werk kan een probleem zijn. De bouw is een klassiek voorbeeld: als een bouwvakker weg moet voor een vergadering, is er vaak een ander die daardoor niet verder kan met zijn werk. En het project moet wel op tijd klaar zijn. Maar problemen zijn er om opgelost te worden.

'Toen ons bedrijf nog zelfstandig was, ging het heel anders dan nu', zegt OR-lid Ria de Graaf. 'Met name voor de collega's op de bouwplaatsen was het toen vaak een probleem als ze naar een vergadering wilden.' Dat is sinds 2003 veranderd. Toen ging Teerenstra Bouw op in Heddes Bouwgroep (570 medewerkers). En bij Heddes Bouw bestaat een systeem waardoor alles wat met medezeggenschap te maken heeft, geïntegreerd is in de hele bedrijfsplanning. Daardoor weet iedereen waar hij aan toe is, ook leidinggevenden.

Andere benadering

Die oplossing, planning, lijkt te eenvoudig voor woorden. Maar er zit wel een andere benadering van de medezeggenschap achter. Ria de Graaf: 'Bij Teerenstra Bouw moesten

we als OR moeite doen om aan informatie te komen. Daar moest je soms echt aan trekken en dat gaf ook onderling veel gepraat. Tegenwoordig krijgen we alle informatie die we nodig hebben, het is heel open. Inderdaad, dat scheelt ook al heel veel tijd.'

In het begin moesten de OR-leden van Teerenstra Bouw eraan wennen dat het bij Heddes Bouw anders ging, zoveel verschil maakt het. Ria de Graaf, die tegenwoordig vicevoorzitter van de OR van Heddes Bouw is, zegt met nadruk dat de rol van bestuurder en eigenaar Kees van Iwaarden hierin heel belangrijk is. Hij nam Heddes Bouw al gauw over, maar deed er alles aan om de sfeer van het familiebedrijf te bewaren. Volgens Ria gaat hij tegenover andere directeurs prat op de manier waarop de medezeggenschap

in zijn bedrijf reilt en zeilt. 'Hij vindt de OR nodig. Hij vindt dat je zo nog eens informatie van de werkvloer hoort, ook kritische geluiden. Wat dat betreft zitten we hier in een ideale situatie.'

Doorkruising

Terug naar de concrete oplossing die Heddes Bouw gevonden heeft: planning. De oude situatie die Ria schetst zullen velen herkennen. Voor elke vergadering moesten agenda's getrokken worden, en met name op de bouwplaatsen werd dat als een probleem ervaren. OR-leden moesten steeds opnieuw in overleg met hun leidinggevenden. In de bouw zijn dat de uitvoerders, en die wisselen van project tot project. Voor de uitvoerders was zo'n verzoek in principe een doorkruising van hun eigen planning. Ria: 'Stel dat je een betonvlechter moet missen, net op het moment dat die nodig is. Dan kun je niet verder.'

Daarom maakt de personeelsafdeling van Heddes Bouw elk jaar een planning waarin het hele overlegwerk is geïntegreerd: zes overlegvergaderingen, twaalf OR-vergaderingen en

'Meer dan twee dagen achter elkaar op cursus is voor bouwvakkers te veel van het goede. Dan vallen ze in slaap.'

(aansluitend op OR-vergaderingen) vier bijeenkomsten van de ondersteunende vgw-commissie. Het is een voorstel, geen dictaat: de OR-leden kunnen wijzigingen voorstellen. Maar als de planning eenmaal is vastgesteld, gaat hij naar iedereen toe, ook de uitvoerders.

Zo weet iedereen een jaar van tevoren waar hij aan toe is. En de planning voor het jaar erna, zo weet ook iedereen van tevoren, zal er niet veel anders uitzien.

Het komt een enkele keer voor dat de bestuurder in zijn plaats iemand anders naar de overlegvergadering stuurt. En het komt ook wel eens voor dat een OR-lid verstek moet laten gaan, als er op een bouwplaats iets onvoorziens is gebeurd waardoor het echt niet uitkomt. 'Dan vinden ze zélf dat het werk even moet voorgaan', zegt Ria.

Maar van de planning zelf wordt niet afgeweken, en daardoor gaat het bijna altijd goed. Er gaat hoogstens wel eens een vergadering niet door omdat er weinig te bespreken valt, bijvoorbeeld 's zomers. 'Het werkt echt. Ik kan het iedereen aanraden.' Oké, er zijn een paar gelegenheden geweest waarbij een uitvoerder dwarslag. 'Op zo'n moment kunnen OR-leden terecht bij de bestuurder. Ze hebben zijn nummer, en hij is altijd bereikbaar. Hij zorgde dat het in orde kwam en dat het OR-lid kon vergaderen. Maar het gebeurt weinig, moet ik zeggen.'

Geen punt meer

Ook de scholingsdagen van de OR-leden zijn ver van tevoren bij iedereen bekend. Elk voorjaar gaat het om twee aaneengesloten dagen, en elk najaar is er een 'bosdag' voor de follow-up. Meer dan twee dagen achter elkaar op cursus is voor bouwvakkers te veel van het goede, zegt Ria. 'Dan vallen ze in slaap.' Vaste prik tijdens die twee dagen is dat Kees van Iwaarden zelf langskomt en ook blijft eten. Er heerst dan een informele sfeer waarin ook

makkelijk afspraken worden gemaakt over serieuze zaken.

Tijd voor overleg met de achterban is niet in de jaarplanning opgenomen. Maar er gebeurt wel degelijk het nodige aan. De OR heeft een eigen site, stuurt verslagen naar de bouwplaatsen, en er wordt tegenwoordig ook vergaderd op locaties. Daarnaast maakt de OR van Heddes Bouw er beleid van om steeds een of meer zetels bezet te krijgen door preventiemedewerkers en collega's uit de groep KAM-coördinatoren (KAM staat voor Kwaliteit, Arbeidsomstan-

'Stel dat je een betonvlechter moet missen, net op het moment dat die nodig is. Dan kun je niet verder.'

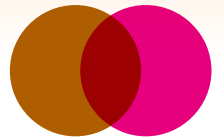
digheden en Milieu). Zij komen overal waar Heddes Bouw werken uitvoert – dat is een steeds groter deel van het land – en kunnen daardoor de ogen en oren van de OR zijn.

Een feit blijft dat OR-werk een zeker beroep doet op de vrije tijd. Ria: 'Er zijn altijd wel dingen die je liever even rustig thuis uitzoekt. Daar maak ik minder een punt van dan vroeger. Als lid van de sectorraad van FNV Bouw weet ik trouwens dat de vakbonden daar ook anders in zijn geworden. Wanneer je alle bedrijfshulpverleners wil trainen, om een ander voorbeeld te noemen, is het nu eenmaal ook praktischer om daar een zaterdag voor te gebruiken. Zeker als deelname vrijwillig is. Vroeger was ik veel wantrouwiger en kritischer in zulke dingen.'

Over dat vakbondswerk gesproken: ook daarvoor gelden afspraken, en volgens Ria de Graaf zijn daar ook nooit problemen over. 'Van Iwaarden heeft zelf ook functies buiten het bedrijf. Het verbreedt je blik en maakt je alleen maar tot betere gesprekspartner voor elkaar.'

na de or

Een hbo-diploma dankzij de OR?



Dankzij OR-ervaring is het mogelijk om met vrijstelling en dus sneller een hbo-diploma te halen. Een intakegesprek kan daarover veel verhelderen, zo leert de ervaring op de Hogeschool Windesheim in Zwolle. En is een serieus OR-diploma ook een optie?

Ervaren OR-leden kunnen erover meepraten: je ervaring in de OR is van onschatbare waarde, maar zie dat maar eens te verzilveren. Neem Herman Steunenberg, die jarenlang in de OR zat van bandenbedrijf Vredestein. Van 1991 tot 2007 maakte hij, met een onderbreking van drie jaar, deel uit van de OR van zijn bedrijf. De laatste zeven

'Het valt me op dat ervaren OR-leden breed ontwikkeld zijn. Ze hebben veel mogelijkheden.'

jaar zelfs als voorzitter. Daarbij zat hij ook nog eens vijf jaar in de centrale OR van Vredestein NV. Steunenberg maakte van dichtbij mee hoe bedrijfsonderdelen werden afgestoten en gesloten. 'Dan krijg je in de OR het nodige voor je kiezen. Je krijgt ervaring met sociale plannen, je leert bedrijfseconomische vraagstukken doorgronden, adviezen te schrijven. Je moet een oordeel kunnen vormen, dat kunnen uitdragen voor een groep mensen en ook nog eens kunnen onderhandelen met de directie.' Toch zijn de vaardigheden die je daarmee opbouwt niet officieel erkend, en kun je er geen officieel getuigschrift voor krijgen.

Steunenberg begon begin jaren negentig in de OR van Vredestein als 'goedwillende amateur'. 'Aan de andere kant van de tafel zitten hoog opgeleide directeuren en managers, die gewend zijn grote vragen serieus te doorgronden.' Hij raakte gaandeweg gepokt en gemazeld in het OR-werk. In zijn werk in het bedrijf groeide hij ook door, naar een functie bij de P&O-afdeling. Zonder te hoeven solliciteren vroeg de P&O-directeur hem daarvoor. 'Dat

heb ik op zich ervaren als erkenning van mijn opgedane competenties', zegt hij. Graag zou hij nog verder door groeien, naar een managementfunctie. Om te beginnen zou hij daarvoor graag zijn OR-vaardigheden ook meer officieel erkend willen zien. Daarom heeft hij bij de Hogeschool Windesheim in Zwolle nu een eerste intakegesprek gehad om te kijken in hoeverre zijn competenties aansluiten bij de opleidingsprofielen aldaar.

Breed ontwikkeld

Gina van der Staaij, coördinator EVC (een staande afkorting voor Erkennen Verworven Competenties) bij Windesheim, voerde de afgelopen tijd met verschillende oud-OR-leden zulke intakegesprekken. 'Het zijn mensen die heel goed passen bij het P&A-profiel (Personeel en Arbeid) van onze opleiding' zegt ze. 'Sommigen hebben in de OR geadviseerd en onderhandeld over personeelsbeleid, de cao, organisatieontwikkeling, de mobiliteit van personeel en ontslag, arbeidsvoorwaarden en functiewaarderingstrajecten. Dat zijn bij elkaar meer dan de helft van alle competenties die je nodig hebt voor onze hbo-opleiding P&A.'

Een hbo-opleiding duurt vier jaar. Met stevige OR-competenties is het mogelijk wel twee jaar vrijstelling te krijgen, denkt Van der Staaij. Dat onderzoekt de EVC-coördinator van Windesheim samen met de kandidaat (zie het kader voor de procedure). Daarbij maakt Van der Staaij vervolgens een globale inschatting van de opgebouwde vaardigheden en hoe die zich verhouden tot de bestaande hbo-profielen. 'Het valt me op dat ervaren OR-leden breed

Procedure EVC

Wil je weten hoe jouw OR-competenties eruit zien en op welke erkenning je kunt rekenen? Dan kun je aankloppen bij Windesheim. Informatie is te vinden op de website www.windesheim.nl/evc. Daar kun je een quick scan van tien minuten doorlopen, maar het is raadzamer een intakegesprek te voeren, zeg Gina van der Staij. 'Dan kunnen we zo goed mogelijk over een opleiding adviseren die zo goed mogelijk past bij jouw vaardigheden en persoonlijke ambities.'

Na dit voortraject stelt de deelnemer een portfolio samen, die beschrijft wat en hoe hij heeft geleerd. Dit wordt aangevuld met materiaal uit het werk en privéleven. Twee deskundige buitenstaanders – 'assessoren' – beoordelen vervolgens de portfolio en interviewen de kandidaat daarover. Aan het einde volgt een EVC-rapportage met een onderbouwd beoordelingsresultaat. Daarin komen dan ook de vrijstellingen aan de orde. Dit hele traject duurt drie tot vier maanden en kost een kandidaat 30 tot 50 uur.



ontwikkeld zijn', zegt ze. 'Ze hebben veel mogelijkheden. Al zit het wel meer op het vlak van P&A en minder op dat van commerciële economie of *social work*.'

OR-diploma

En wat te denken van een 'Nationaal OR Diploma', zoals twee jaar geleden in dit blad werd bepleit door Erik Kaemingk, directeur van het Kenniscentrum EVC? Daarmee zouden toekomstige OR-leden de garantie krijgen dat hun werk ze na afloop ook daadwerkelijk iets oplevert. Van der Staij plaatst daar een kanttekening bij: 'Ook OR-leden zijn zeer gebaat bij een officieel hbo-diploma. Als je het profiel P&A hebt gehaald, kun je ook elders op de markt terecht. Daar worden immers algemene opleidingen gevraagd.' Ze verwijst naar het bankwezen. 'Mensen konden daar hele specialistische opleidingen volgen, maar toch zeggen banken nu tegen hun personeel: we hebben liever dat je het hbo doet, want dat laat zien dat je breder inzetbaar bent. Bovendien, zeggen wij bij Windesheim, kun je zo je ervaring van die specialistische opleidingen inbrengen in je hbo-opleiding.'

Renate van Mossel, coördinator van het EVC-centrum van Windesheim, voegt daar wel aan toe: 'Het hangt er heel sterk van af waar je zo'n OR-diploma voor gebruikt. Het kan interessant zijn om naast het hbo-traject een certificaat in te stellen voor OR-ervaring. Het kan een mooie toegevoegde waarde geven als je erkent wat iemand kan. Je maakt het inzichtelijk en laat het aan die persoon over om het verder te gebruiken. Zo iemand kan

dan heel mooi in een sollicitatiegesprek laten zien dat zijn kwaliteiten ook gebleken zijn.'

Harde kwalificatie

Van Mossel ziet bovendien voor werkgevers een mooie mogelijkheid om het principe van het erkennen van verworven competenties in te zetten. Zij kunnen een EVC-traject voor een grote groep werknemers gebruiken om hun loopbaanontwikkeling in kaart te brengen en tegelijk de organisatieontwikkeling. 'Dan kan de werkgever zicht krijgen op de vraag: kan ik mijn doelen halen met de

Het kan een mooie toegevoegde waarde geven als je erkent wat iemand kan

mensen die ik nu heb? Dan gaat het dus niet alleen om OR-leden, maar ook om andere werknemers.'

Hoe je ook over een OR-diploma denkt, het vergt veel overleg met verschillende partijen. Als er eenmaal een certificaat is, kunnen aanbieders als Windesheim ermee aan het werk. Wat Van Mossel betreft is het interessant genoeg om er mee verder te gaan, zowel voor de scholen als voor de OR-leden. Herman Steunenberg loopt er zeer warm voor. 'Je hebt dan een harde kwalificatie. Er zijn bedrijven waar je helemaal vrijgesteld kunt worden voor OR-werk. Als je dan na een tijdje weer terugkomt op de werkvloer, helpt een erkend diploma je heel goed om een leuke baan in het bedrijf te vinden.'

na de or

‘Periode in OR is leerzaam en staat beslist goed op je cv’

Grote bedrijven kijken tegenwoordig of ze de kennis en vaardigheden van voormalige OR-leden kunnen blijven benutten. Er zijn zelfs mensen die vinden dat OR-werk het begin zou moeten zijn van iemands verdere carrière. Dat laatste gaat ver, vindt Ans van Hoof, directeur van de Utrechtse kinderopvangorganisatie Ludens. Maar dat mensen in een OR dingen kunnen leren die ze professioneler maken, kan ze volmondig bevestigen.

Ludens heeft 450 vaste medewerkers en is het product van meerdere fusies. Het was de afgelopen jaren druk bezig met zaken als het harmoniseren van regelingen. De laatste tijd kan directeur Ans van Hoof zich weer meer concentreren op andere dingen. En haar OR ook. Die OR bestaat uit negen leden. Tot voor kort waren het er zeven, omdat het moeite kostte om alle zetels bezet te

voorbereid en dat het niveau van de OR hoger is geworden. Ze zegt erbij dat ze haar OR alle informatie geeft en bij zoveel mogelijk dingen betreft. ‘Door alle fusies was het misschien minder geworden, maar wij hebben de laatste twee jaar goed samengewerkt, en de OR is erg gemotiveerd. De leden zien het belang van hun rol, en ik denk dat ze zich ook gehoord en gezien voelen. Dat merk ik bijvoorbeeld aan het feit dat ze studiedagen volgen, dat ze zich presenteren, dat ze nieuwsbrieven maken, dat ze achterbanraadplegingen houden. En dat ze die twee nieuwe leden hebben weten te interesseren, wat een jaar geleden echt nog niet ging. Ze werken nu ook met jaarplanningen en met werkgroepen. In het begin bemoeide iedereen zich overal mee, of juist niemand. Doordat ze professioneler zijn gaan werken, hebben ze uitstraling gekregen en worden ze serieuzer genomen door hun collega’s.’

‘de OR-leden zien het belang van hun rol, en ik denk dat ze zich ook gehoord en gezien voelen’

krijgen. Er is een tijd geweest waarin de OR wel dertien leden telde, maar die is voorbij. ‘De OR wilde toen graag veel leden en veel vergaderingen’, zegt Van Hoof. ‘Ik heb zelf de indruk dat een OR zo iets ook wel eens wil voor een soort veiligheid, om het idee te hebben dat taken over veel mensen verdeeld kunnen worden. Ikzelf ben voorstander van minder zetels en minder, maar efficiënter, vergaderen. We zijn wat dat betreft dus al wat meer naar elkaar toegegroeid.’

Toch vindt Van Hoof het wel een goed teken dat onlangs twee nieuwe OR-leden toetraden. Ze schrijft het toe aan het feit dat de OR professioneler is gaan functioneren en daardoor aansprekender is geworden voor de achterban.

Serieuzer

Zelf is ze ook te spreken over die professionalisering. Ze vindt het fijn dat vergaderingen steeds beter worden

Collectief proces

Van Hoof benadrukt dat ze het als een ontwikkeling ziet die het hele collectief doormaakt. OR-cursussen hebben er volgens haar een bijdrage aan geleverd. ‘Ik heb de OR daarin gestimuleerd en ben er een paar keer zelf bij geweest. We hebben echt de tijd genomen om elkaar beter te leren kennen en elkaars verwachtingen te bespreken.’ Van Hoof hield aan die paar keer de indruk over dat OR-cursussen ‘best aardig’ in elkaar zitten, al zouden ze ook efficiënter kunnen. ‘Dat vind ik al gauw’, lacht ze. Maar wat ze van OR-cursussen verwacht, is dat ze de ontwikkeling van een OR als collectief bevorderen, en daarin is ze niet teleurgesteld.



Individuele talenten

Er zijn ook bedrijven, al zijn het vooral de grotere, die ook *individuele* OR-leden proberen te stimuleren. Als bijvoorbeeld blijkt dat iemand onvermoede talenten ontwikkelt door zijn deelname aan een commissie financiën, kan het zijn dat ze hem daarin verder begeleiden en zijn loopbaan die kant op sturen. 'Dat zie ik hier nog niet gebeuren', reageert Van Hoof. 'Wat ik wel zie, is dat OR-leden het prettig vinden om via het OR-werk dieper in te gaan op de inhoud van hun vak, en dat serieus aanpakken. Ik zie bijvoorbeeld dat ze betrokken worden bij werkgroepen van P&O, en ook zelf leden naar zulke werkgroepen afvaardigen. We zetten nu bijvoorbeeld een cursus 'Communiceren met ouders' op, en de OR is daarbij erg betrokken. Maar ik heb nog niet zien gebeuren dat mensen door hun OR-werk een bepaald individueel talent verder ontwikkelen. Of dat ikzelf denk: die en die zou daar eens verder in moeten. Wat ik zie, is dat ze als collectief een leerproces doormaken en elkaar daarin motiveren. Dan denk ik aan dingen als: weten hoe je dingen moet voorbereiden, goede vragen stellen, het goed

becommentariëren van advies- en instemmingsaanvragen. Dat doen ze steeds systematischer en gedegener, en dat zag er twee jaar geleden echt anders uit.'

De meeste OR-leden van Ludens hebben nog maar anderhalf jaar ervaring in de medezeggenschap. Van Hoof

bracht de SER-commissie Arbeid, Onderneming en Medezeggenschap een advies uit met de suggestie om vrijgestelde OR-leden na afloop van hun termijn een 'passende functie' aan te bieden. Dat zou de belangstelling voor het OR-werk kunnen stimuleren.

'hoe professioneler je wordt, hoe eerder je met minder mensen toe kan'

zou best graag willen dat er na deze zittingstermijn een paar doorgaan, bevestigt ze. 'Ook voor de continuïteit van die leerfactor.' Ze hoopt dat een volgende OR wel bereid zal zijn om het aantal leden verder terug te brengen naar zeven, want ze blijft vinden: hoe professioneler je wordt, hoe eerder je met minder mensen toe kan. 'En dán zouden we wel eens behoefte kunnen krijgen aan echte talenten op bepaalde gebieden. Ik denk ook zeker dat er mensen zijn die dat zouden moeten willen ontwikkelen.'

Passende functies

Er zijn mensen die nog verder zouden willen gaan. Op 21 september 2009

'Zoi!', zegt Van Hoof als we de passage hebben voorgelezen. 'Dat vind ik wel een vergaande suggestie.' Een kinderopvangorganisatie is een platte organisatie met weinig promotiekanalen, legt ze uit. 'Talentvolle mensen zitten vaak al op het vinkentouw om mogelijkheden in de gaten te houden. Als je dan voorkeursposities voor voormalige OR-leden gaat creëren... Nee, dat zou in onze organisatie nu te ver gaan. Een periode in de OR is echt leerzaam, en het staat beslist goed op je cv. Ik kan me heel goed voorstellen dat je daarna extra stappen zet. Maar dat moet dan misschien in andere organisaties of sectoren.'



Wat zijn HR-instrumenten?

HR-instrumenten zijn middelen waarmee je mensen kunt begeleiden en ondersteunen om hun talent binnen de organisatie optimaal te ontplooiën en te benutten. Ze zijn grofweg in te delen in vier clusters: (1) **werving en selectie**; zoals een functiebeschrijving en selectiegesprekken, (2) **ontwikkeling**; zoals training, een persoonlijk ontwikkelingsplan en coaching, (3) **evaluatie en beoordeling**; zoals functioneringsgesprekken, feedback en competentie management en (4) **koppeling met de loopbaan**; zoals loopbaanbegeleiding of Erkenning van Verworven Competenties (EVC).

Dat human resource (HR-) instrumenten niet alleen in de organisatie, maar ook in de ondernemingsraden gebruikt worden, blijkt niets nieuws. Toch laten OR's nog een hoop kansen liggen, ontdekte Emiel van Eijk. Hij schreef er zijn afstudeerscriptie over.

Emiel van Eijk onderzocht in hoeverre HR-instrumenten binnen ondernemingsraden worden ingezet, en of dat bijdraagt aan de effectiviteit van de OR. De gemiddelde OR blijkt 15 van de 43 gevraagde HR-instrumenten te gebruiken. Het gaat dan vooral om cursussen of trainingen voor het verwerven van inhoudelijke kennis of het opdoen van nieuwe vaardigheden. Vooral HR-instrumenten in de clusters "ontwikkeling" en "evaluatie en beoordeling" blijken effect te hebben op de effectiviteit van een OR.

De grootste slag is volgens Van Eijk te maken door te zorgen dat de instrumenten op elkaar ingrijpen. 'De verbinding ontbrak tussen de HR-instrumenten onderling en tussen de OR-werkzaamheden en de reguliere werkzaamheden. Die verbinding kun je bereiken door niet alleen te kijken naar welke instrumenten je gaat inzetten, maar ook naar hoe je ze kunt inpassen in het grotere plan, in de doelstellingen van de OR, en uiteindelijk ook in doelstelling van de organisatie.'



‘Plaats scholing binnen een groter geheel’

Hoe moet dat dan?

‘Ik zou HR-instrumenten inzetten die een overkoepelende functie hebben. Bijvoorbeeld individuele competentieontwikkeling, het gebruik van een opleidingsplan, of de evaluatie van het functioneren. Al deze instrumenten zijn inzetbaar tijdens de hele HR-cyclus (zie kader). Daardoor is er een onderlinge koppeling, maar ook een koppeling naar de reguliere loopbaan. Stel, iemand wil leren onderhandelen. Dan kun je dit opnemen in het ontwikkelingsplan en trainingen plannen om hieraan te werken. Ook moet diegene wel de kans krijgen om deze kennis echt in te zetten binnen de OR. Als het plan dan ook nog wordt teruggekoppeld naar het reguliere ontwikkelingsplan, dan kan iemand er in zijn loopbaan ook weer baat bij hebben.’

Heb je nog tips voor het GBIO naar aanleiding van je onderzoek?

‘Blijf het planmatig omgaan met scholing vooral stimuleren. Uit dit onderzoek komt naar voren dat

ondernemingsraden dit relatief weinig doen, terwijl ze er wel effectiever van worden.

En leg bij de scholing van OR-leden meer nadruk op de planmatige aanpak van de ontwikkeling van de OR

Kortom, plaats scholing binnen een groter geheel; kijk naar de doelen en ambities van de OR, de loopbaan van het OR-lid, zijn of haar reguliere werk en uiteindelijk de doelstellingen van de gehele organisatie.’

‘Bekijk niet alleen *welke* instrumenten je gaat inzetten, maar ook *hoe* je ze kunt inpassen in het grotere plan, in de doelstellingen van de OR en van de organisatie’

en de leden. Stem scholingselementen bijvoorbeeld op elkaar af. Weet wat het huidige en het gewenste kennisniveau is en maak een gestructureerd plan om dit niveau te bereiken. Stem daarbij ook af op andere HR-instrumenten. Houd met werving en selectie van OR-leden rekening met waarin iemand zich wil scholen. Evalueer of het gewenste scholingsniveau wordt bereikt. En kijk of diegene iets met de scholing kan doen wanneer hij of zij ophoudt met de OR.

Emiel van Eijk voerde zijn onderzoek uit in het kader van de opleiding Arbeid, Organisatie en Management Sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Het onderzoek kwam tot stand in samenwerking met GITP en het GBIO. Op 11 december volgt tijdens de Week voor de Medezeggenschap een studiedag over de conclusies en hoe daarmee om te gaan. Meer informatie: p.vermeulen@gitp.nl.

Serie. Trainer & Medezeggenschap

Boudewijn de Boer (44) en Jacqueline van Brink (37) van Bureau Zuidema geven OR-trainingen en trainingen talentontwikkeling. 'Het gaat erom dat je je talenten benut en beter wordt waar je al goed in bent.'

'Vroeger als kind had ik al de behoefte om anderen enthousiast te maken over dingen waar ik zelf enthousiast over ben', zegt Boudewijn de Boer, trainer/adviseur medezeggenschap bij Bureau Zuidema. 'Ik hield van vliegeren en gaf dan mijn vlieger aan een ander: probeer het ook eens. De medezeggenschap vind ik interessant en ik ben geboeid door de relatie tussen mens en arbeid. Dat wil ik aan OR-leden doorgeven. Tenslotte bestaat een groot deel van je leven uit werken en daar wil je dan uiteraard ook invloed op uit oefenen.'

Jacqueline van Brink was tot voor kort, naast trainer/adviseur talentontwikkeling bij Bureau Zuidema, docerend musicus op een muziekschool. Ze wilde altijd al lesgeven. 'Ik wil uit mensen halen wat er al in zit, hen zien leren en groeien vanuit hun passie en hun authenticiteit. Ik ontwikkel graag leermiddelen, maar ik kan dat niet zonder het contact met cursisten.' Het geven van trainingen is voor De Boer en Van Brink een bron van inspiratie. 'Het gaat er niet alleen om wat je gebracht hebt als trainer, maar ook wat je haalt. Er zijn zoveel boeiende en inspirerende cursisten, met hun eigen levenslessen en wijsheid.'

Bewustwording

'Meestal verlopen trainingen naar tevredenheid, maar soms heb ik te veel toegegeven aan de klantvraag en te weinig aan de leervraag', zegt De Boer. 'Zo gaf ik ooit een training vergadertechnieken aan een groep OR-leden die in mijn ogen meer zouden hebben gehad aan een training in samenwerking.' 'De volgende keer herken je beter wanneer de klant de vraag niet scherp heeft of het probleem niet inziet', vindt ook Van Brink.

'Een training geven is niet alleen een kwestie van informatie in mensen pompen. Ik ben tevreden als ieder OR-lid één of meer momenten gehad heeft waarop hij zei: "Ja! Hier ga ik iets mee doen!"' zegt De Boer. 'Wanneer mensen zich na de training bewust zijn van hun talenten en positief en met lef een eerste stap durven zetten om de talenten, kennis en vaardigheden te gaan benutten, is een training geslaagd', vindt Van Brink.

Steeds meer bedrijven zien het belang in van competenties, constateren Van Brink en De Boer. Bij een vacature zijn naast diploma's ook vaardigheden een selectiecriteria. Bij advies- en trainingsbureau Bureau Zuidema heeft de verwerving van competenties een verdieping gekregen met de inzet van trainingen in talentontwikkeling. Het uitgangspunt is dat ieder mens talenten heeft, die hij in kan zetten voor de OR en voor de organisatie. Het verschil met een competentie is dat een talent een uniek aangeboren vaardigheid is, terwijl een competentie door een organisatie is bedacht en benoemd. Een talent kan uiteraard wel bijdragen aan een bepaalde competentie.

Een voorbeeld: om als OR de competentie 'onderhandelen' goed te kunnen uitvoeren heb je de talenten input verzamelen, relatiebeheer en prestatiegerichtheid nodig.

Je kunt de beschikbare talenten van de individuele OR-leden inzetten en hen laten samenwerken om deze competentie voor de OR te verwerven.

Eigen kracht

Van Brink ontwierp de training voor talentontwikkeling nadat ze werd geïnspireerd door 'managementgoeroe' Marcus Buckingham. 'Hij vindt dat mensen moeten doen waar ze goed in zijn. Wanneer mensen eenmaal beseffen waar ze goed in zijn en hun talenten steeds vaker gaan benutten, kunnen ze excelleren, uitblinken.' Tot nu toe willen managers vaak dat mensen werken aan dingen waar ze niet zo goed in zijn. Van Brink: 'Het motiveert mensen juist enorm om vanuit hun eigen kracht te kunnen werken. Natuurlijk moet je voor je ontwikkeling bewust zijn van je valkuil en je allergie, maar het is effectiever om je ontwikkeling vanuit de positieve kant te benaderen, vanuit je talent en je drijfveren. Bezig zijn met je talenten is een erg leuke manier om "een leven lang leren" in te vullen.' En daar varen ook de OR en de organisatie wel bij. Bij Bureau Zuidema wordt al gewerkt met talentontwikkeling. Het is onderdeel van het beleid. 'Daarom hebben we ook samen dit interview', legt De Boer uit. 'We gaan ieder vanuit onze eigen talenten hiermee aan de slag. Ik vanuit mijn kennis van de medezeggenschap en Jacqueline vanuit haar kennis over talentontwikkeling.'

Voor De Boer is de OR als een belangrijke partner van de bestuurder, met een toegevoegde waarde binnen het bedrijf. 'Ik denk dat in de verre toekomst de medezeggenschap er anders uit zal zien. Andere organisatievormen, andere vraagstukken en internationalisering maken het OR-werk steeds complexer. Het is de vraag of de OR in de huidige vorm, met leden voor hooguit drie jaar, kan voortbestaan. Misschien bestaat er op termijn slechts zeggenschap binnen een bedrijf, waarin iedere medewerker medeverantwoordelijk is en zelf vormgeeft aan leiderschap.'

Eyeopener

'De trainingen talentontwikkeling zijn voor sommigen een echte eyeopener', vinden De Boer en Van Brink. De Boer: 'Omdat OR-leden elkaar meestal alleen zien tijdens een vergadering, ontdekken ze in een training nieuwe dingen over elkaar. Iemand blijkt "ineens" een organisatietalent te zijn: "Dat wist ik niet van jou." Door ze bewust te maken van elkaars talenten, kunnen ze die ook daadwerkelijk inzetten.' 'Bij een training talentontwikkeling maakt het overigens niet uit of je voor een groep OR-leden staat of voor een andere groep medewerkers. Iedereen heeft talenten', vindt Van Brink. 'Je haakt in de training aan op wat het team doet, zodat ze hun talenten goed kunnen inzetten voor de medezeggenschap en voor hun organisatie.' 'Ik merk wél', zegt De Boer, 'dat OR-leden iets meer betrokken zijn bij de organisatie. Ik vind het jammer dat ze vaak als specifieke groep, als vreemde eend in de bijt worden weggezet. Ik zie ze bij voorkeur als gewoon onderdeel van de organisatie met een eigen opdracht.'



Naam: Jacqueline van Brink

Leeftijd: 37 jaar

Achtergrond: Conservatorium en Opleidingskunde

Ervaring: Fluitiste bij orkest 'De ereprijs'. Tot 2009 docent muziekschool. Sinds 2005 trainer/adviseur en sinds 2008 programmaleider talentontwikkeling bij Bureau Zuidema

Talenten: Verzamelen van informatie en dat verbinden, aansluiten bij wat mensen nodig hebben

Valkuil: te veel controle behouden bij teveel taken en weinig overzicht

Drijfveer: Mensen in hun kracht willen zetten vanuit passie en authenticiteit

Allergie: Mensen die afhaken terwijl ze doen alsof ze nog geëngageerd zijn

Naam: Boudewijn de Boer

Leeftijd: 44 jaar

Achtergrond: Academie Mens Arbeid

Ervaring: Loopbaanadviseur, arbeidsdeskundige, trainer medezeggenschap. Sinds 2008 trainer/adviseur bij Bureau Zuidema en sinds kort (oktober) programmaleider medezeggenschap bij Bureau Zuidema

Talenten: Enthousiasme, creativiteit, ideeënvorming. Bedenken hoe iets anders of beter kan.

Valkuil: Ongeduldig en wil daarom wel eens te snel als mensen of dingen niet in mijn tempo meegaan

Drijfveer: Mensen verder helpen, ze enthousiast maken voor iets waar ik zelf enthousiast over ben

Allergie: Ongeïnteresseerde mensen

Serie. Op cursus

Als OR-lid individueel op cursus

Naast trainingen die de OR-leden gezamenlijk volgen, kunnen de leden ook individueel een cursus doen. GBIO neemt een kijkje bij een tweedaagse training 'mindmappen en snellezen'. De cursisten werken in de zorg, bij een gemeente en bij een creditcardbedrijf.

'Simpel', roept Silvia Hoogenboom uit, als de vijf cursisten gezamenlijk het raadsel hebben opgelost. Een kwartier geleden zaten ze nog driftig te piekeren over de mogelijkheden. Trainer Gustaaf Vocking: 'Aan het begin denk je dat je het probleem niet kunt oplossen, maar als je de oplossing eenmaal kent, weet je niet beter meer.' Je komt zover, door het stellen van positief sturende vragen, de eerste fase uit het proces van *mindmappen*.

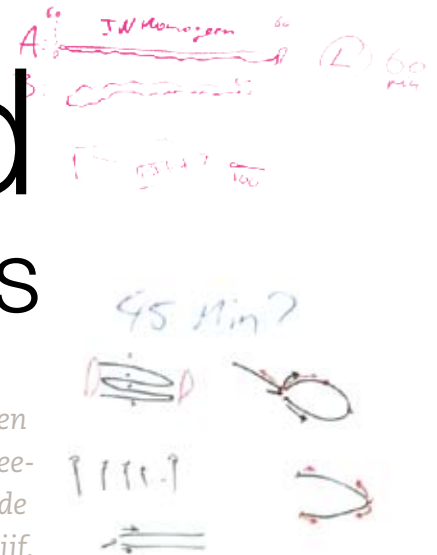
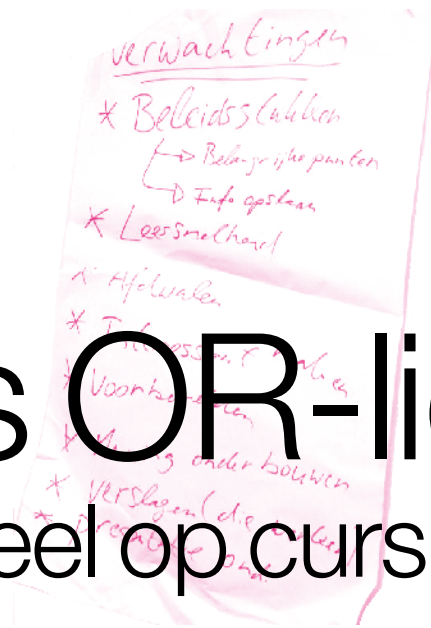
Silvia en haar collega Wilma Quak zijn OR-lid bij de Zorgstichting Activite en zij mogen elk half jaar een cursus kiezen uit het aanbod van de Academie voor Medezeggenschap. 'Met een individuele cursus kun je je persoonlijke kwaliteiten opvijzelen. Bij een gezamenlijke OR-cursus gaat het toch meer om het groepsproces', vindt Silvia. Zij en Wilma gaan het snellezen en mindmappen zeker in hun dagelijkse praktijk gebruiken.

In de eerste, 'creatieve chaotische', fase van het mindmappen kom je door het stellen van positieve vragen veel te weten. In de tweede fase bekijk je of je er iets mee kunt en ga je terug naar de eerste fase als je niet tevreden bent. 'Ik merk dat ik de creatieve fase te gemakkelijk oversla', vindt Wilma. Silvia herkent dit: 'Je gaat vaak te snel door naar de analyse.' 'Mijn verslagen worden door het mindmappen veel helderder', zegt Wilma. 'Het heeft me echt in beweging gebracht. Ik sta nu persoonlijk en als OR-lid veel beter voor wat ik wil, doordat ik met de dingen kan spelen. Ik overzie alles nu sneller.'

Als de tweede fase op orde is, kun je verder met de communicatie. 'Ik vind het leuk om zo mijn gedachten te ordenen tot een soort wegenkaart', zegt Silvia. 'Binnenkort ga ik in een gezamenlijke OR-cursus over visie en missie de mindmapmethode uitleggen aan mijn OR-collega's. Ik denk dat we het als OR goed kunnen gebruiken.' De ontwikkelingen bij Activite gaan volgens Wilma en Silvia sneller dan de OR kan bijsturen. Overigens worden de OR-leden door het bestuur van Activite, dat een fusie is van een grote thuiszorgstichting en twee stichtingen met verzorgingshuizen, goed geïnformeerd. 'Maar soms zijn er langlopende plannen, die in de huidige tijd niet meer efficiënt blijken te

zijn vanwege voortschrijdende inzichten. Dat is ook voor het bestuur lastig om bij te benen', vinden de collega's.

'Snellezen is echt heel zinvol', zegt Silvia, die met haar duim en wijsvinger de dikte aangeeft van het pak papier dat elke twee weken op de deurmat valt. 'We vergaderen op een dinsdag en pas de zaterdag ervoor krijgen we de stukken binnen', voegt Wilma toe. In de cursus leren ze dat ze visueel moeten gaan lezen. 'Op school leer je auditief lezen', zeggen de collega's. 'In je gedachten praat je stem steeds mee. Door met je ogen op een vaste snelheid heen en weer te bewegen over de regels, raak je die stem kwijt. Je kunt op die manier heel snel de essentie uit een tekst halen.' Op de tafels in het leslokaal liggen dikke romans. 'We oefenen eerst met een makkelijke tekst, en daarna voeren we de snelheid steeds meer op', zegt Wilma. 'Wanneer ik eenmaal op een goed leestempo ben, wil ik aan de moeilijkere OR-stukken beginnen.' En jawel: al bij de eerste leestest blijkt dat hun leesnelheid door de snelleestechiek met tien procent gestegen is.



NIEUWS

CAOP meldt zich als 31e GBIO-instituut

Met ingang van 1 juli heeft het CAOP een voorlopige erkenning als GBIO-instituut gekregen. CAOP richt zich voornamelijk op de sector overheid. Bij de trainingen en opleidingen medezeggenschap biedt het CAOP specifieke expertise op het gebied van arbeidszaken, werkgevers- en werknemersbelangen en de actuele ontwikkelingen in het publieke domein.

Voorwaarden GBIO-bijdragen veranderen

De voorwaarden om voor uw cursus een bijdrage van het GBIO te krijgen veranderen per 1 januari 2010. Het gaat om kleine wijzigingen. De bijdragen voor individuele open inschrijvingen zijn verhoogd en onnodige randvoorwaarden vervallen. Planmatigheid van scholing neemt onverminderd een belangrijke plaats in. De extra bijdrage voor combinatiecursussen en de stimuleringsbijdrage voor OR-en die nauwelijks schoolden komen te vervallen. De volledige tekst van de subsidievoorwaarden kunt u downloaden van onze website, www.gbio.nl. Bijgesloten bij dit nummer is een stroomschema, waarin de belangrijkste voorwaarden overzichtelijk zijn opgenomen.

Vraag naar scholing loopt terug

De economische crisis heeft ook gevolgen voor het scholingsgedrag van ondernemingsraden. Over de eerste drie kwartalen van 2009 zien we een aanzienlijke vermindering van het aantal dagdelen dat OR-en op cursus gaan. Het is de vraag of dat verstandig is in een periode dat OR-en op hun sterkst voor de dag moeten komen om – samen met bestuurders – de beste oplossingen voor de malaise te vinden. Ondernemingsraden en hun ondersteuning zijn geen kostenpost of luxe, maar een investering.

Eindredactie magazine vernieuwd

Na negen jaar heeft Ditty Eimers de coördinatie en eindredactie van het GBIO-magazine overgedragen aan Jaap Rodenburg van Groenvoer Journalistiek & Communicatie. Ditty gaat haar journalistieke inspanningen meer richten op de zorgsector. Ze heeft met een warm hart voor medezeggenschap in al die jaren de boodschap van het GBIO mee helpen uitdragen. Het was een plezierige en vruchtbare samenwerking.

Platforms organiseren scholing

Ondernemingsraden van een branche of sector verenigen zich vaak in een OR-platform om ervaringen uit te wisselen en soms om krachten te bundelen. Deze platforms spelen steeds meer een rol bij het organiseren van scholing voor aangesloten OR-en. De bundeling van interesses bevordert het delen van kennis en de ontwikkeling van leernetwerken. Het GBIO ondersteunt in veel gevallen deze scholing. Als u denkt dat u voor een bijdrage in aanmerking zou kunnen komen, neem dan contact met ons op via scholingsplan@gbio.nl.

Ditty Eimers, foto | Mieke Schlamman



En, leuke dagen gehad?

Rafaëla de Boer is verkoopmedewerkster bij de Hema in Zaandam en secretaris van de Onderdeelcommissie (OC). De Hema heeft op centraal niveau een Ondernemingsraad en voor de vestigingen in het land OC's ingesteld. In september volgde ze een training waarbij 'plezierig en doelgericht vergaderen' het leerdoel was.

Een cursus plezierig vergaderen? Hoe gaat dat, met gebak en een borrel?

'Niet met gebak, wel met koffie. Al denken sommige collega's wel eens dat dat het enige is dat we doen; een beetje gezellig koffie drinken de hele dag.'

Wat heb je dan geleerd?

'We hebben gekeken naar hoe je een vergadering het beste vorm kan geven. Dat je van te voren een agenda maakt met vaste en nieuwe punten. Bedenk hoe lang je per punt wilt vergaderen. Zet alles op papier. Het is belangrijk dat je het professioneel houdt. Dat de bijeenkomst niet met losse draadjes aan elkaar hangt. Zo krijg je een plezierige vergadering.'

En verder?

'We hebben situaties nagespeeld. Wat doe je bijvoorbeeld als er een probleem speelt, maar het wordt oppervlakkig afgewimpeld? Stel, de filiaalmanager loopt even langs terwijl je achter de kassa aan het werken bent. Hij zegt terloops "dat ene, dat gaat niet door. En ik ben er trouwens de rest van de dag niet meer." Hoe ga je daar dan mee om? We hebben geleerd dat je je niet moet laten afschepen door je leidinggevende.'

Was het programma van te voren duidelijk?

'Ja, maar het liep ook een beetje in het honderd. Er speelt net een reorganisatie bij de HEMA. Er komt een nieuw besturingsmodel. Dat hebben we toen ook meteen behandeld. Het werd gebruikt als praktijkvoorbeeld. Dat was heel leerzaam. Je gaat je ervaringen vergelijken en delen. Je hoort een andere manier van aanpak en krijgt weer nieuwe ideeën.'

'Gelukkig hoefden we dit keer geen toneelstukje te doen. Dat vind ik toch wat minder.'

Hoe vond je dat de training gegeven werd?

'Leuk, het was heel informeel. Er was ruimte voor af en toe een lolletje. De cursusleidster had ook een rood balletje om de mensen die aan het wegduiten waren weer een beetje wakker te krijgen. Dan gooide ze het balletje naar iemand en zei bijvoorbeeld 'kleur' of 'dier'. De persoon die het balletje ving, moest dan een kleur noemen. Gelukkig hoefden we dit keer geen toneelstukje te doen. Dat vind ik toch wat minder.'