

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



gbio.

Over medezeggenschap

juni 2011

Prettig werken Social media: vloek of zegen?

Niet al het werk hoeft leuk te zijn

HET NIEUWE LEREN BIJ
AXIONCONTINU

Goed voorbereid bezuinigingen in

Colofon

REDACTIE

Bruno van Rijsingen, Mia Lageschaar,
Liedeke Boekhorst

EINDREDACTIE EN COÖRDINATIE

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

MEDEWERKERS

AAN DIT NUMMER

Bernard van Lammeren,
Jobien Groen, Liesette Eindhoven

FOTOGRAFIE

Bram Belloni (cover), Roos Kroes,
Anjoescha Odufre, Bert Spiertz,
Jaap Rodenburg

ILLUSTRATIES

Miesjel van Gerwen, Ester Eijkmans

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

Social media: vloek of zegen?

Interview: Sanne Roemen, social media coach p 3

'Laat de medewerkers over je schouder meekijken'

Trainer & Medezeggenschap: Marjolein Hoekstra

'Blijf van mijn school af!'

p 6

De OR als bewaker van het bedrijfs-DNA

p 8

Twents internetbedrijf TriMM: prettig werken als principe

Het nieuwe leren: bij AxionContinu kan 't

p 12

Zorginstelling biedt volop ruimte voor eigen initiatief

Op cursus: Platformdagen bibliotheken

p 13

Goed voorbereid de bezuinigingen in

GBIO Nieuws

p 15

En, leuke dagen gehad?

p 16

Charlotte Pieters

Kennis delen

Met het schrappen van de bijdrage-regeling voor OR-scholing wordt de drempel weer een beetje hoger. Als een OR een cursus wil, moet straks het hele bedrag ineens op tafel komen. Vooral in kleine organisaties wordt dat een enorme barrière. Gemiddeld gebruikten ondernemingsraden een derde van hun scholingsrechten. Scholing is duur en kost veel tijd. In organisaties die het niet zien als een investering in medezeggenschap, maar de OR beschouwen als een kostenpost, worden de druiven zuur. Zijn er goedkopere alternatieven? We hebben het een heel eind geschopt met internet en sociale media. Kennis lijkt altijd en overal voor iedereen beschikbaar. Zijn opleidingen voor ondernemingsraden dan nog wel nodig? Ik denk het wel.

Dat kennis beschikbaar is betekent immers nog niet dat hij voor iedereen toegankelijk en bruikbaar is. Je moet hem nog steeds ophalen en in verband brengen met je doelstellingen. Je moet

bovendien nog iets anders leren: waar je betrouwbare kennis vandaan haalt. En vooral hoe je die kennis waardeert en toepast. Dat lukt alleen als er een basis aanwezig is, een kader waarin nieuwe elementen een plaats krijgen. Voor OR-en is dat niet nieuw. Die zetten altijd al de expertise van anderen in, binnen en buiten de organisatie, om te komen tot goede adviezen en besluiten. Het werkterrein van de OR is immers zo omvangrijk dat het met zo'n kleine club mensen niet te behappen is. Wat schoolkinderen nu leren was voor OR-en al gesneden koek: kennis is niet waardevrij en het is een instrument waarmee wordt gemanipuleerd. Het maakt uit welke krant je leest, welke adviseur je in de arm neemt, welke wiki je raadpleegt. Het beeld van de werkelijkheid bepaalt welke actie je onderneemt. Voor de toegevoegde waarde van de OR is het noodzakelijk dat hij zijn beeld van de werkelijkheid onafhankelijk opbouwt. Als de OR een beeld heeft, is hij nog

niet klaar. Om met zijn kennis invloed uit te oefenen zijn vaardigheden nodig die niet vanzelfsprekend aanwezig zijn. Met Wikipedia en een checklist kom je niet ver. Er is oefening nodig en dat kost tijd. Dure cursustijd.

Sociale media brengen wel meer bronnen binnen bereik. Andere organisaties in de branche of andere OR-en die hetzelfde thema tegenkomen. Het gebruik is nog geen gemeengoed, maar de mogelijkheden zijn er. In de lawine van potentiële informatie zal de OR keuzes moeten maken en taken verdelen. Het lijkt me wel wat als kennis binnen een OR verspreid aanwezig is en – gebaseerd op onderling vertrouwen en betrouwbaarheid – met elkaar wordt gedeeld en toegepast in de eigen organisatie. Dat vereist een uitgekende combinatie van individuele toerusting en groepsgewijze ontwikkeling. Waarvan akte!

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

A portrait of Sanne Roemen, a woman with short, curly red hair, smiling warmly. She is wearing a dark blue top and a necklace with dark beads. The background is a plain, light-colored wall.

social media

Sanne Roemen

vloek of zegen voor de OR?

Sanne Roemen traint mensen om slimmer te werken door social media te gebruiken. Dat doet ze vooral bij maatschappelijke organisaties en overheden. Wat kan een OR daaraan hebben?

Ben jij een sociale mediagoeroe?

'Ik noem mezelf liever geen goeroe. Ik bemoei me graag met 'inhoudelijk dingen laten lukken'. Wil je mensen mobiliseren rond een bepaald thema, dan heb je altijd een balans nodig tussen een face to face bijeenkomst, een sociale ambitie én sociale media om die mobilisatie te laten voortduren en te versterken. De centrale vraag

is: wat moet er lukken en heeft iedereen daarbij dezelfde betekenis voor ogen? Dat kan bijvoorbeeld een vitaal plateland zijn, of kennisuitwisseling rond medezeggenschap. Voor dat laatste werd ik vorig jaar gevraagd door FCB, de arbeidsmarktorganisatie voor welzijn, kinderopvang en jeugdzorg.'

‘Wat heb je precies voor FCB gedaan?’

‘Zij verzorgden vorig jaar een aantal trainingdagen rond een kwaliteitsslag communicatie. In een halfuurtje heb ik ze daar laten zien wat er zoal mogelijk is. Zo heeft FCB een begin gemaakt met een wiki, om samen te werken aan kennis over medezeggenschap. Het is goed om als OR-leden op die manier kennis te delen over het toepassen van alle regels en mogelijkheden die je hebt. Wat is de praktijk, waar loop je tegenaan bij je werkgever? Ervaringskennis, dat wat ertoe doet, daar is een wiki hartstikke geschikt voor. Je kunt niet alles aan je collega vragen, maar vaak wel aan iemand bij een andere organisatie.’

Hoe kunnen social media bijdragen aan Het Nieuwe Werken of prettig werken?

‘Ik spreek een hoop ambtenaren die zeggen: met mijn eigen tools lukken dingen veel beter dan met de software op mijn werkplek. Ze werken liever thuis; dan kunnen ze op ook op Wikipedia, Twitter en YouTube kijken. Op het werk zijn die geblokkeerd en hebben ze een trage, gedeelde internetverbinding. Samenwerken via een streng beveiligde VPN-verbinding is vaak moeilijk. Door zulke beperkingen reageren organisaties te traag. Ze zien niet wat er gebeurt buiten hun gezichtsveld, en dan loop je achter de feiten aan.’

Wat kan een OR allemaal met social media?

‘De essentie van een wiki is dat iedereen kan bijdragen aan het borgen van kennis. Verder kun je met social media sociale functies toevoegen aan je intranet, zoals *micro messaging* via Twitter en Yammer. Dat laatste kun je intern, besloten inzetten. Op het ministerie van Economie, Landbouw en Infrastructuur gebruiken de ambtenaren ’t veel om op de hoogte te blijven van waar hun collega’s mee bezig zijn. Verder kan ik me voorstellen dat mensen die over een bepaald onderwerp onrust proeven, dat op Twitter zetten. Voor de OR is het dan een kwestie van voelsprietten uitsteken en de dialoog aangaan waar die plaatsvindt. Voor niet-controversiële onderwerpen kun je het niveau van een nieuwsbrief overstijgen met bijvoorbeeld een intern blog of ook weer Yammer. Je kunt dan mensen uitnodigen om mee te denken en te reageren. Soms krijg je als OR-lid iets voor je kiezen waar je een antwoord op moet formuleren. Dat kun je dan via social media vragen aan collega’s of aan mensen bij andere organisaties. Hoe pak je het aan na een fusie? Hoe ga je om met een nieuw kantoor? Houd geen enquête, maar een open dialoog. Dan heb je een groter draagvlak en meer discussie.’

Kunnen social media de OR overbodig maken?

‘Dat zal zo’n vaart niet lopen. De OR is voor de wet nog steeds de gesprekspartner van de bestuurder. En al zouden er meer discussies buiten de OR om lopen: hoe erg is dat? De OR heeft nog steeds zijn instemmingsrecht. Een OR die het volledige personeel ondersteunt bij de communicatie met bestuur en directie vind ik een goede OR. En dat kan met social media makkelijker, sneller en effectiever.

Het paradigma zou moeten zijn: hoe ga ik de dialoog aan met het personeel en hoe laat ik hen echt meepraten?’

Moet je als OR je communicatie aanpassen om mee te kunnen komen?

‘Ja. Als de medewerkers wel social media gebruiken en jij ziet hun gesprek niet, dan ben je niet zo effectief. Social media lossen uit zichzelf niets op qua werkcultuur en mentaliteit, maar die twee gaan wel hand in hand.’

Tijdens een recente cursus kwamen er bij OR-leden allerlei praktische bezwaren naar boven. Ben je er bijvoorbeeld niet de hele dag mee bezig?

‘Je bent er zelf bij, zoals met alles. Ik check bijvoorbeeld maar twee keer per dag mijn e-mail – terwijl ik door Twitter al zeventig procent minder e-mail krijg. Ik mail bijna nooit meer documenten rond; als ik samenwerk aan een stuk doe ik ’t op een wiki of met GoogleDocs. En afspraken met groepen mensen maak ik via datumprikker.nl. Geen cc en bcc, nooit meer gedoe over wat nu ook weer de laatste versie was. Twitter scheelt me ook heel veel uitzoekwerk, bijvoorbeeld door de tag #durftevragen te gebruiken. Je bent bijvoorbeeld nieuw als OR-lid bij een theater. Met wie kun je praten over zo’n specifieke sector? Met Twitter weet je het.’

Word je er eenzaam van?

‘Integendeel. Ik ben net terug van twee weken op de Antillen. Ben er in mijn eentje naartoe gegaan, maar heb vooraf via Twitter met allerlei mensen afgesproken. Ik heb daar leuke gesprekken gehad met mensen die iets over de eilanden konden vertellen – en de koetjes en kalfjes kun je overslaan. Tweederde van mijn contacten zou ik zonder social media nooit ontmoet hebben. En voor iedereen die iets doet en wil is een breed netwerk vol verrassingen belangrijk. Overigens is in mijn echte vriendenkring niets veranderd. Online kennissen kom ik tegen bij *events*, maar daar stort ik niet mijn ziel bij uit.’

Hoe zit het met privacy? Maken social media inbreuk op je persoonlijke leven?

‘Wat je niet wilt dat mensen weten, moet je niet online zetten. Houd je wachtwoord geheim: dat is een stukje bewustwording. Het enige dat ik echt erg vind is dat mensen jou op Facebook kunnen *taggen* in een of andere rare foto. En die verschijnt dan mooi op jouw pagina! Je moet dus bij Facebook erg goed op je privacy instellingen letten. Rond een OR en een directie kan ik me bijvoorbeeld grappige persiflages en gemanipuleerde foto’s voorstellen. Bedenk daarbij wel dat het internet oneindig uitvergroet en een onsterfelijk geheugen heeft.’

En mag ik ‘vriendverzoeken’ ook weigeren?

‘Ja, absoluut! Je mag ook mensen ‘ontvrienden’, dat doe ik aan de lopende band. Op LinkedIn verbind ik me alleen met mensen die ik ooit daadwerkelijk ontmoet heb. En bij

zo'n linkverzoek wil ik ook graag een toelichting waar we elkaar van kennen. Twitteraars 'ontvolg' als er niks met zo'n account gebeurt, daar gebruik ik lijstjes voor. Ik heb nog nooit achteraf van iemand gehoord: hee, waarom ontvolg je me nou? Dat gebeurt in het echte leven immers ook. Je gaat weg bij een werkgever, spreekt af om contact te houden met een collega... en dan?'

Zie jij rond social media een generatiekloof?

'Ja, maar dan een omgekeerde. De deelnemers aan mijn cursus zijn vaak wat ouder, 40+. Die maken heel snel de klik: oh ja, zo wordt mijn werk makkelijker. Pas afgestudeerden hebben daar weinig zicht op. Hun houding is meer: werk is e-mail en Word, de rest is voor vrienden en games. Als je ze laat zien dat je web 2.0 tools ook voor je werk kunt inzetten is dat een openbaring voor ze!

Aan de andere kant kunnen ouderen ook leren van jongeren. Tijdens hun stage beschrijven studenten hun leerproces aan hun leraar, via een blog. Dan geven ze hem meteen een kijkje in de keuken. Dat kan ik me voor een OR ook voorstellen: dat je constant commentaar krijgt over hoe je je werk doet. Er komt waarschijnlijk minder

kritiek als ze je zien participeren. 'Ik merk nooit iets van de OR', dat zal je minder horen als de OR zich laat zien op blog, wiki en Yammer. Laat de medewerkers een beetje over je schouder meekijken. Dat is natuurlijk doodeng, maar daar moet je dan maar mee leren omgaan.' ●

Medezeggenschap 2.0

Sanne Roemen is lid van het netwerk Medezeggenschap 2.0, te vinden op

<http://medezeggenschap20.ning.com>.

Het gaat om een 'netwerk voor bestuurders, OR-leden en adviseurs die willen nadenken over en samen werken aan nieuwe, effectieve vormen van medezeggenschap'. Op 23 juni organiseert dit netwerk zijn tweede conferentie in De Fabrique in Maarssen; meer informatie staat op de site.

Illustratie | Miesjel van Gerwen



Serie. Trainer & Medezeggenschap

‘Blijf van mijn school af’

Marjolein Hoekstra is als trainer bij de CNV Onderwijs Academie nauw betrokken bij de overgang van de Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO) naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). ‘Ik mis de inbreng van ouders en studenten in de trainingen.’

Volgens de WMO is er een gedeelde medezeggenschap met personeel, ouders en leerlingen. Er wordt gesproken over de dienstverlening binnen de school, over de kwaliteit en de inhoud van het onderwijs. Voor het MBO is dat sinds 1 januari veranderd; dat valt nu onder de WOR ‘Het betekent dat het personeel nu zelfstandig in een OR zit, terwijl ouders en studenten in afzonderlijke raden zitten. De OR-leden worden geacht zich bezig te houden met strategische en personele zaken, niet meer met het onderwijs zelf. En dat doet pijn’, merkt Marjolein. Ook haar trainingen zijn veranderd. ‘Ik mis de ouders en de studenten in de MBO-trainingen. Vroeger praatten we over alles wat er op een school speelde. Nu ligt de nadruk op de werking van de WOR.’ Doordat instemming of advies van een deelnemersraad plaatsvindt zonder overleg met het personeel, zal het kunnen voorkomen dat de OR het daar niet mee eens is. ‘Dat gaat op den duur knellen.’ Want dat het gebrek aan georganiseerd contact met ouders en studenten knelpunten gaat opleveren, dat is voor Marjolein al wel duidelijk. ‘Ik kan alleen maar proberen om die problemen voor te zijn in mijn trainingen.’

Slecht nieuws in begrijpelijke taal

Marjolein voelt zich als trainer de boodschapper van slecht nieuws. Docenten zijn vaak niet blij met de nieuwe situatie en ze spreken háár daarop aan. ‘Door de consequenties flink te chargeren breng ik de OR-leden bij dat ze nu

echt anders zullen moeten gaan werken, strategischer en bedrijfsmatiger.’ Het onderwijs vormt echter wel een weerbarstige groep. ‘Zij zijn immers jarenlang gewend aan de WMO, maar wij gaan echt wel een keer van ‘het broertje’ de WOR houden!’ lacht Marjolein. ‘Het is best wel zwaar, maar ik kom altijd weer vol energie thuis. Uiteindelijk weten de OR-leden aan het eind van een training wel heel goed waar ze aan toe zijn. ‘En,’ voegt ze er aan toe, ‘ik vind het gewoon heel erg leuk om al die wettelijke begrippen om te zetten in een begrijpelijke taal en ze praktisch toe te passen.’

Vernieuwing? Nee, bezuiniging!

Op de vraag naar de gevolgen van de onderwijsvernieuwing en de sociale innovatie in de beroeps- en volwasseneducatie, reageert Marjolein fel. ‘Niks vernieuwing! Het is gewoon een bezuiniging. Er moet meer theorie gegeven worden en er komen minder stages. Daar is meer personeel voor nodig. Waar haal je dat vandaan? Het personeel zal daar flink last van krijgen. Het is in mijn trainingen nog niet aan de orde geweest, maar ik krijg er al individuele vragen over.’ Onderwijspersoneel reageert volgens Marjolein anders op zaken die hun werk betreffen dan werknemers in andere sectoren. ‘Ze zijn enorm betrokken en bevolgen. Allemaal! Blijf van mijn school af, is hun motto. En dat motto delen ze met de bestuurders.’ ●

A portrait of Marjolein Hoekstra, a woman with curly blonde hair, wearing a blue and white floral patterned top and a necklace. She is standing in front of a glass door with a purple logo on it.

Naam: Marjolein Hoekstra

Leeftijd: 50 jaar

Achtergrond: Sociale Academie;
'Ik wilde per se bij een vakbond
gaan werken'

Ervaring: Sinds 1989 bij vakbond
CNV-Onderwijs, begonnen bij
promotie/ ledenwerving, sinds
1994 trainer medezeggenschap
en zelf jaren lid geweest van de OR

Talent: Zaken helder overbrengen

Valkuil: Te bevlogen, te enthousiast.

Te ver voor de groep uitlopen

Drijfveer: Ieder mens is gelijkwaar-
dig en zo moet je elkaar ook
behandelen

Allergie: Vasthouden aan proce-
dures om de procedures, het
doodt de creativiteit

De OR als bewaker van het bedrijfs-DNA

Er zijn niet veel bedrijven die zwart op wit zetten dat ze er zijn om mensen leuk werk te bieden. Het Twentse internetbedrijf TriMM doet dat wel. Wat zou dat in de praktijk inhouden? En welke rol zou de OR van zo'n bedrijf spelen?

TriMM
interactieve media

TriMM maakt voor grote klanten complexe webapplicaties en houdt ze draaiend. Het bedrijf is opgericht in 1993, heeft nu 65 werknemers en een OR. Er hoort een aparte BV bij, PIT, waarin voortdurend nog eens twintig tot dertig aanstormende talenten worden opgeleid. TriMM is genomineerd voor de titel Beste werkgever van Twente en Achterhoek, en directeur/eigenaar Kathy van Eijkelenburg als Twentse zakenvrouw van het jaar 2009 en 2010. In mei wordt bekend of TriMM wordt uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf van Nederland. Het nieuwbouwpand in de Enschedese wijk Roombeek maakt meteen een prettige indruk. Het is gebouwd op het Nieuwe Werken, maar flexplekken zijn er niet. Toen het ontworpen werd, mochten werknemers zelf zeggen hoe ze het wilden gebruiken, en die vonden flexplekken geen goed idee. Teamleden wilden bij teamleden zitten. En zo is het afgesproken. Het blijkt typerend te zijn voor de manier waarop Van Eijkelenburg en haar collega Marc Woesthuis hun bedrijf leiden. Als je wil dat mensen zich goed voelen, moeten ze hun mening op tafel kunnen leggen, in de wetenschap dat die serieus wordt genomen.

DNA

De typische TriMM-cultuur was er al toen ze de zaak in 2003 overnamen van oprichter Willem Jaap Zwart – onderwijskundige, ondernemer en nog veel meer. Het principe dat werken leuk moet zijn is van hem afkomstig. Opdrachten selecteerde hij daarop. Bij het aannemen van personeel keek hij eerst of iemand als mens in het team paste, pas daarna naar zijn kennis, vertellen OR-voorzitter Jantine Morshuis en OR-lid Erik Mollink. Zoiets kan uitdraaien op een monocultuur, maar Zwart haalde juist vogels van allerlei pluimage naar binnen. 'Ook langdurig werklozen gaf hij een kans.' Marc Woesthuis heeft zeven jaar met Zwart samengewerkt, dus die was de TriMM-cultuur gewend. Maar Kathy van Eijkelenburg werkte tot 2003 bij KPN. Ze wist niet wat ze meemaakte. 'Bij KPN was toen veel frustratie. En hier trof ik een bedrijf waar leuk werk op nummer één stond! Ik kon haast niet geloven hoeveel positiviteit hier heerste. Ik kreeg ook meteen van iedereen te horen

wat er niet mocht veranderen.' De enige ingreep die ze vrij snel deed, was het terugbrengen van het vaderschapsverlof van acht naar vier betaalde weken. Ze had het even benauwd gekregen toen ze zag hoeveel jonge mannen er rondliepen. Maar vier weken betaald verlof is nog altijd ongekend, in Nederland. Ook in andere opzichten hebben TriMM-werknemers veel mogelijkheden om werk en privé te combineren. Dat zit in het DNA van het bedrijf, zoals dat heet.

Schaalvergroting

In 2003 werkten er iets meer dan dertig mensen, nu twee keer zoveel. Iedereen bij TriMM ziet in dat schaalvergroting gevolgen kan hebben voor dat 'DNA'. Een tijdlang wilde TriMM niet groter worden dan vijftig werknemers. Dat bleek onhoudbaar. Maar wat dan? Ook deze vraag is door de directie 'in de groep gegooid'. Uiteindelijk is gekozen voor de meest klassieke oplossing: een extra tussenlaag van teamleiders. Maar het vaste voornemen blijft om lijnen toch kort te houden. Nog steeds is er elke maandag een kort maar plenair



Van links naar rechts: Joan Rus, Jantine Morshuis, Kathy van Eijkelenburg, Bas Greevink, Erik Mollink (met zonnebril), Matthijs Mensink

werkoverleg. Eens per maand, maar ook plenair: mondelinge financiële informatie van de directie, en een 'newsflash' van de OR. En twee maal per jaar een uitgebreide personeelsvergadering. Iedereen, de directie voorop, koestert het rechtstreekse contact. Om de paar jaar gaat het voltallige bedrijf een dag de hei op voor diepere gesprekken. De eerste keer, in 2003, ging het over de vraag waartoe TriMM op aarde is.

De reden dat er toch een OR is opgericht, vier jaar geleden, is nogal apart. Ineens begon rond te zoemen dat elk bedrijf met vijftig werknemers een OR moet hebben. Of dat ook klopt is uiteindelijk niet doorslaggevend geweest. Van Eijkelenburg: 'We dachten ineens: nú gaat het allemaal goed! Stel dat het later pas hoeft, maar dat het dan ook niet meer zo goed gaat...'

Er waren precies vijf kandidaten. Toch is de OR een afspiegeling van het bedrijf. 'We willen helpen om de TriMM-cultuur te bewaken,' zegt Jantine Morshuis. 'En goed onze antennes uitzetten in de organisatie,' vult Erik Mollink aan. 'De cultuur kan nog zo open zijn, er kunnen altijd din-

gen zijn die mensen alleen tegen collega's zeggen.' Kathy en Marc zien dat ook in. Niet voor niets hielden (en houden) ze op gezette tijden een medewerkertevredenheidsonderzoek. Dat levert ook wel eens dingen op die ze nog niet wisten, ondanks alle directe contacten.

Signalen

Er zijn minstens twee momenten geweest waarop de OR duidelijk iets toevoegde. Het ene deed zich voor in 2009, toen de crisis hard toesloeg. Toevallig was TriMM net overgegaan op een ander automatiseringssysteem, en dat werkte nog niet goed. Jantine en Erik: 'Kathy en Marc hielden vol dat we best goed bleven draaien, terwijl collega's signaleerden dat sommigen weinig omhanden hadden. Als OR werden wij daarop aangesproken: hebben jullie het daar niet over met de directie? Wel dus.' De achterban kon opgelucht ademen: terwijl andere ict-bedrijven failliet gingen, viel bij TriMM alleen de winstuitkering wat lager uit dan anders. Toch kun je zeggen, beamen Jantine en Erik, dat de OR in die tijd als een 'reality check' heeft gewerkt. Het andere moment deed zich voor

bij de invoering van een nieuw functiebouwwerk en functiewaarderingssysteem. Omdat werk leuk moet zijn (werknemers konden om die reden zelfs opdrachten weigeren!), was er een neiging gegroeid om iedereen een individuele functieomschrijving te geven. Maar dat is niet vol te houden. Mede door de crisis heeft TriMM, met steun van de OR, besloten om het uitgangspunt te nuanceren. Niet al het werk hoeft leuk te zijn. Als werken bij TriMM maar leuk blijft. De OR heeft geworsteld met het onderwerp. Uiteindelijk heeft de OR zich niet vastgebeten in salarisgaranties en klachtenprocedures, maar erop toegezien dat het DNA van het bedrijf er niet door beschadigd raakt. Erik en Jantine: 'Zo'n systeem moet niet als gevolg hebben dat collega's zich in bochten gaan wringen om meer punten te scoren. Dat zou niet bij TriMM passen.' Kathy bood aan zelf een eigen systeem te maken, want met dat bijtje had ze bij KPN ook gehakt. De OR vond dat een prima idee, mits iemand van buiten met haar meekeek.

En zo is het afgesproken. ●

Serie. Op cursus



Platformdagen bibliotheken: goed voorbereid

BIBLIOTHEEK
ARNHEM

OP



LIEUWE GE

Je kunt er niet omheen: tijdens de studiedagen voor medezeggenschap in bibliotheken draait alles om de aankomende bezuinigingen. Toch zijn tussen de verontrustende berichten ook positieve geluiden te horen. 'Wij denken vaak dat alles ophoudt na bezuinigingen, maar ik heb nu gezien dat er veel meer mogelijk is dan je in eerste instantie denkt.'

'Maar wat doet de kantonrechter dan precies?' vraagt iemand terwijl hij op het blaadje voor zich tuurt. 'Dat komt pas op de volgende pagina,' legt de workshopleider geduldig uit. 'Ja, ja, we houden ons stipt aan het blaadje!' grapt een van de deelnemers. Maar helaas is het voor sommigen vanavond bittere ernst.

Voor hen ligt een pakket aan papieren waarin het sociaal plan voor de bibliotheken wordt uitgelegd: stel je raakt je baan kwijt, waar heb je dan recht op? Door de geplande bezuinigen bij provincies en gemeenten hebben de bibliotheken het zwaar te verduren. Rotterdam gaat van vijftientig naar zes filialen. Zutphen heeft binnenkort misschien zelfs helemaal geen bibliotheek meer.

De workshop Sociaal Plan is een van de workshops tijdens de jaarlijkse studiedagen die georganiseerd worden door het Platform Medezeggenschap van Bibliotheken. De studiedagen zijn voor de leden van het Platform. Dit jaar hebben zich veertig deelnemers aangemeld voor het driedaagse programma. Ondanks dat er officieel twee thema's zijn – 'De toekomst ná de bezuinigingen' en 'Levensfase Bewust Personeelsbeleid' – lijkt het voornamelijk om de bezuinigingen te draaien.

Eigen invloed

De thema's van de andere workshops liegen er niet om: 'Bibliotheken zonder personeel', 'Organisaties die bibliotheken kunnen overnemen' en 'Bezuinigingen en medezeggenschap'. Niet de meest opbeurende onderwerpen, zo

op het eerste gezicht. 'Je kan je er maar beter goed op voorbereiden,' vindt Lex Kamphuis, een van de deelnemers. Hij is werkzaam bij de Biblioservice in Gelderland en is bibliothecaris sinds midden jaren zeventig. Hij vertelt dat hij in zijn carrière al vele hoogte- en dieptepunten heeft meegemaakt – ook op het gebied van bezuinigen. Hij heeft ervan geleerd. 'De bezuinigingen overkomen je, maar ik heb ook zelf invloed. Als ik me nu goed informeer, kan ik me erop instellen.' Hij krijgt van dit soort bijeenkomsten vooral 'positieve energie'. 'Je zit met z'n allen in hetzelfde schuitje. Je leert veel van elkaar.'

Ervaringen uitwisselen met collega's is eigenlijk het belangrijkste van dit soort studiedagen, vertelt Lieuwe de Vries. Hij is oprichter van het Platform Medezeggenschap en medeorganisator van de Platformdagen. 'Gedeelde smart is halve smart. En soms ontdekken deelnemers dat het bij hen eigenlijk nog best meevalt met de bezuinigingen. Dat doet ze dan ook weer goed.'

Swanie Velvis van bibliotheek Zwolle kan hierover meepraten. Ze dacht dat het goed mis was in Zwolle, maar merkt tijdens deze dagen dat het vergeleken met andere bibliotheken nog best meevalt bij hen. Ook vindt ze het inspirerend om te zien hoe andere bibliotheken zich ontwikkelen. 'Je kan zoveel van elkaar leren.' Wietske Hofstee, werkzaam bij de Biblioservice in Gelderland, is het hiermee eens. 'Door met elkaar te praten, kom je op ideeën waar je in je eentje niet snel op komt. Sommige deelnemers zijn bovendien erg enthousiast. Dat enthousiasme neem je van elkaar over.'



de bezuinigingen in

Mindfulness

Naast de traditionele workshops, wilden de organisatoren dit jaar ook een luchtiger onderwerp aanbieden. Het werd 'Mindful werken'. Velvis volgt de workshop. Eigenlijk was het niet haar eerste keus, maar de workshop waar ze zich voor had opgegeven ging niet door.

Mindfulness gaat over aandacht hebben bij wat je doet. Ervaren wat je ondergaat. Omdat je daar je zintuigen voor gebruikt, worden die tijdens deze workshop eerst flink aan het werk gezet. Alle deelnemers krijgen een voorwerp waar ze een tijd hun aandacht aan moet geven. Velvis krijgt een rozijn. Er wordt gerammeld, gevoeld, gesnuffeld en geproefd. Wat neem je waar? Ze is onder de indruk hoeveel er aan een rozijn te beleven valt. 'Ik heb me nooit eerder gerealiseerd hoe zoet een rozijn eigenlijk is.' Ook krijgt de groep ademhalingsoefeningen. Velvis wordt er rustig van, maar ook een beetje slaperig. 'Ik heb wel mijn vraagtekens bij hoe je dit als OR-lid kunt toepassen. Meestal wordt je juist strijdbaar en actief gemaakt, nu ben ik eigenlijk alleen maar moe. Ik ben blij dat ik hierna niks meer hoeft.'

De klagmuur

Jos Debeij zorgt er tenslotte voor dat de deelnemers met een meer optimistische toekomstvisie naar huis te laten gaan, dan dat ze gekomen zijn. Hij is directeur van de Bibliotheek Deventer en zelfverklaard 'bibliotheekmissionaris'. Hij gelooft in de toekomst van de bibliotheken. Ook ná de bezuinigingen.

Debeij onthult zijn geheim. Als eerste moet je nú je toekomstvisie bepalen, zodat je niet op iets gaat bezuinigen dat je juist in de toekomst wilt ontwikkelen. Ten tweede moet je bereid zijn het oude idee over bibliotheken los te laten. Als je het bijvoorbeeld het allerbelangrijkst vindt dat je voor iedereen bereikbaar blijft, dan moet je een manier vinden waarop je ook daadwerkelijk alle filialen open kunt houden. Ook als dat betekent dat je bij de VVV moet intrekken, of bij de Rabobank. Zo houd je je toekomstvisie overeind, terwijl je toch de mogelijkheden hebt om te bezuinigen.

Aan het begin van de studiedagen zagen de meeste OR-leden de toekomst nog somber in. De muurkranten waarop ze hun toekomstvisie op de eerste dag hadden moeten visualiseren, werden door sommigen al veelzeggend 'de klagmuur' genoemd. Debeij biedt de deelnemers een alternatief voor hun sombere toekomstbeelden. Hofstee: 'Ik realiseer me dat je moet loskomen van de klassieke bibliotheek. Ook moet je niet bang zijn voor de moderne tijd of de middelen die je kunnen helpen je daarop voor te bereiden.' Ook Velvis is opgetogen. 'Wij denken vaak dat na de bezuinigingen alles ophoudt. Maar ik heb nu gezien dat er veel meer mogelijk is dan je in eerste instantie denkt. Misschien is het niet altijd ideaal, maar het is wel een optie.' ●



Het Nieuwe Leren: bij AxionContinu kan 't

Ouderen verzorgen op afstand, dat is nog iets voor een verre toekomst. Maar prettig werken is het zeker bij zorginstelling AxionContinu, onder andere omdat er volop ruimte is voor eigen initiatieven van medewerkers. Vijf enthousiaste collega's vertellen hoe dat in zijn werk gaat.

Het Nieuwe Werken heeft bij AxionContinu niet de betekenis die het bij veel andere organisaties heeft: prettig werken waar en wanneer je wilt. Hoewel – thuiswerken kan op onderdelen wel. Medewerkers kunnen thuis hun e-mail openen en

'Dit soort innovaties juicht de OR alleen maar toe. Want als je personeel kunt behouden door dit soort leuke dingen, dan graag, natuurlijk!'

bestanden downloaden. 'En we hebben het elektronisch zorgdossier', meldt bestuurssecretaris Rene Leideritz. 'Daar staat een leuk filmpje over op onze website ([\[continuu.nl\]\(http://www.continu.nl\), red.\). Een elektronisch zorgdossier is op zich niet nieuw in onze sector, maar hoe we dat hebben ingevoerd is redelijk uniek in zorgland.' 'En ook de scholing gebeurt steeds meer digitaal', zegt Ankie van Gend, coördinator praktijkopleiding. 'We gaan steeds meer via *e-learning* doen'.](http://www.axion-</p>
</div>
<div data-bbox=)

Het nieuwe leren

Op het punt van scholing is AxionContinu dan ook zeer vernieuwend bezig. Dat blijkt onder andere uit de speciale leerafdeling, waar MBO-leerlingen in de praktijk het vak kunnen leren. Praktijkopleider Taletta Hazekamp licht toe: 'Door alle leerlingen te concentreren binnen één team is



Van links naar rechts; Geke Louwrier, Taletta Hazekamp, Janneke Steentjes, Rene Leideritz en Ankie van Gend

er veel meer ruimte om te leren en veel meer begeleiding voor een leerling. Ook zitten de afdelingsmanager en de praktijkopleider veel dichterbij hun functioneren.' Opvallend is dat het hele team van de afdeling verantwoordelijk is voor de begeleiding. Taletta: 'De leerlingen geven elke ochtend om half acht aan wat ze die dag willen leren en waar ze eventueel feedback op willen. Ze moeten van tevoren bij zichzelf te rade gaan: wat beheers ik al en wat moet ik ontwikkelen om de eindstreep te halen?'

Persoonlijke ontwikkeling

'Dat lijkt me best moeilijk om aan te geven, voor leerlingen in de puberleef tijd', reageert Rene. 'Maar dat is dus óók het nieuwe leren: het zijn niet allemaal jonkies', corrigeert afdelingsmanager Geke Louwrier. 'Er zijn ook steeds meer oudere mensen. Vrouwen met kinderen, die er naast hun huishouden en drie kinderen ook nog een opleiding bij doen, en alle tijden en diensten draaien. Dat zijn enorm gemotiveerde mensen die zichzelf willen ontwikkelen. Ons aandachtspunt voor dit jaar is dan ook de persoonlijke ontwikkeling van iedereen op de leerafdeling. Niet alleen van de leerlingen, maar ook van de medewerkers.'

Ankie: 'Iedereen heeft immers een talent, op welk niveau of welke functie dan ook, en van daaruit begeleidt je de leerling op dat stukje waar je goed in bent. De gastvrouw die in de huiskamer voor de voeding zorgt, is expert op dat gebied. Dus kan zij prima een leerling begeleiden die daar iets over moet leren – wat voorheen ondenkbaar was. Iedereen wordt ingezet om dat leren vorm te geven.'

Dat is een heel verschil met vroeger.'

Investeren in mensen

Het woekeren met talenten gaat verder dan de leerafdeling.

Ankie: 'Het motto van ons hele HR-beleid is *investors in people*. Dat

zegt het al.' Rene: 'En drie jaar

geleden hebben we als onderdeel

daarvan het Talent Ontwikkel Programma

(TOP) opgezet. We wilden een speciaal programma voor

coaching en scholing voor talentvolle mensen die bij ons

door willen groeien, tot leidinggevende of in hun professie.

De leidinggevend en het middenmanagement hebben dat

allemaal doorlopen, maar er zijn een aantal *wildcards* verge-

ven aan medewerkers. Daar is onze activiteitenbegeleider

en kunstzinnig therapeut Janneke Steentjes nu mee bezig.

De afgelopen drie jaar hebben al gauw vijftien mensen zo

een extra impuls kunnen geven aan hun eigen carrière.' 'Dat

is natuurlijk fantastisch', zegt Janneke enthousiast. 'Zo kan

ik mijn talenten ontwikkelen op de plek waar mijn hart ligt.

Anders ging ik na negen jaar misschien toch op zoek naar

een andere werkplek. Bovendien is deze organisatie zo in

beweging dat ik gewoon niet uitgekeken raak. Er is altijd wel

een nieuw plan waarover je kunt meedenken!'

AxionContinu in beeld

AxionContinu biedt zorg aan ouderen en gehandicapten, vooral in Utrecht en omgeving. De stichting heeft zo'n tweeduizend klanten en evenveel medewerkers – bijna allemaal parttime werkende vrouwen. Het motto van het meerjarenbeleidsplan uit 2008, 'Bij ons kan 't', wil AxionContinu toepassen over de volle breedte: zorg, innovatie, en de perspectieven van de medewerkers. Nieuwe initiatieven moeten niet 'top-down' zijn, maar aansluiten bij wat medewerkers inspireert en motiveert.



Geke



Ankie



Janneke



Taletta

Innovatiefonds

Het TOP-programma wordt betaald uit een speciaal Innovatiefonds, waarin AxionContinu jaarlijks een half procent van haar budget stort. Dat fonds is als project natuurlijk ook langs de OR gegaan, vertelt Janneke, die in de Onderdeelcommissie zit. 'En dit soort innovaties juicht de OR alleen maar toe. Want als je personeel kunt behouden door dit soort leuke dingen te doen, dan graag, natuurlijk.'

Taletta: 'Overigens kunnen mensen zich op alle niveaus ontwikkelen en doorontwikkelen. Ankie: 'Oók aan de kant van de serviceassistentes en medewerkers van het restaurant. Die waren helemaal niet opgeleid voor hun vakgebied, de restauratieve voorziening. Daar is een hele opleiding voor geschreven en die mensen zijn ook allemaal gekwalificeerd.' **Rene:** 'Voorheen was dat een beetje het afvoerputje van de organisatie, als ik dat zo mag zeggen. Nu hebben we een man of dertig op de kaart gezet met een startkwalificatie.'

Hoe zorgen jullie verder voor een goede match tussen mens en werk?

Ankie: 'Als je iemand aanneemt kijk je veel meer naar wat een bepaalde persoon op dat moment aan kwaliteiten in huis heeft, en van daaruit naar de opleiding die iemand wil volgen of die daarbij past.'

Geke: 'Laatst hebben we op de afdeling ook eens een test gedaan: welke kwaliteiten hebben we in huis en wat willen we? Op onze afdeling zijn er mensen die verschillende dingen willen doen, zoals het rooster maken of de vakantieplanning maken. Zo vul je elkaar aan, dus dat hoeft niet allemaal bij één persoon te liggen.'

René: 'Dus eigenlijk heeft de afdelingsmanager het heel erg makkelijk.'

Geke, lachend: 'Zie je het niet aan me? Het is nu eenmaal leuk om bezig te zijn met dingen waar je goed in bent. Ik zie een gastvrouw die als hobby het geven van schoonheidsbehandelingen heeft. Die is dat gewoon voor bewoners gaan doen op de afdeling, als vast programma. Dat vind ik gewoon top, hartstikke leuk dat mensen zich daar veilig genoeg voor voelen!'

Innovatieprogramma

Voor dit soort plannen heeft AxionContinu sinds vorig jaar een heus innovatieprogramma. Rene: 'We hebben een tender uitgeschreven voor goede ideeën. We kregen er veertig binnen; twintig hebben we uiteindelijk gehonoreerd. Dit jaar schrijven we een tweede ronde uit. Op die manier stimuleer je afdelingen om weer met plannen te komen.'

Janneke: 'Dat vind ik echt heel erg leuk, dat mensen worden gestimuleerd om over problemen na te denken en oplossingen in te brengen. En nu zie je ook dat er wat mee gebeurt. Eerder was het nog wel eens 'leuk idee, maar er is geen geld voor', maar nu is er gewoon geld voor gereserveerd. Dat houdt je enthousiast en scherp.'

René: 'Nou, we hebben daar in het MT wel discussies over gehad. Janneke, jij had een jaar de kans om op jouw locatie kunstzinnige therapie te introduceren. Dat bleek geslaagd, de evaluatie was positief. Vervolgens is dan de conclusie: dat gaan we op alle locaties doen, daar kan het ook slagen. Maar dan komt de vraag: is daar ook geld voor? Dus ja, alles kan, maar altijd wel met de juiste nuancering. We moeten die extra investering ook kunnen doen.'

Jannekes enthousiasme over het TOP-traject werkt in elk geval aanstekelijk op haar team. 'Mijn collega is het jaar na mij gaan doen, en ik hoor dat anderen het ook willen gaan doen. Het balletje gaat rollen, mensen denken: ze kunnen iets met onze talenten. Eén collega is zelfs hier binnengekomen vanwege de mogelijkheden die er allemaal op de site staan. Oh, daar kan heel veel, dat lijkt me een leuke plek om te werken.'

Geke: 'Dat horen wij ook bij het ROC. In de zomervakantie staan ze bij ons voor de deur om te vragen of ze bij ons vakantiewerk mogen komen doen, of er stageplekken zijn. En van andere huizen komen ze vragen hoe het op de leer-afdeling gaat. Dat zijn leuke dingen om te horen.'

Betere zorg?

Alles goed en wel, maar leidt dit alles tot een betere zorg voor de cliënt? Volgens Ankie zeker: 'Dat zie je aan de uitval van leerlingen en aan het lage ziekteverzuim in deze groep. Bovendien is het niveau van de huidige eerstejaars hoger dan dat van de tweedejaars die volgens het oude stramien hebben geleerd.'

René: 'En de cliënttevredenheid is gestegen, op bijna alle locaties. De medewerkertevredenheid ook. En dat is maar goed ook, want we investeren ook heel veel in opleidingen! Stel je voor dat er geen zichtbare kwaliteitsverbeteringen zouden zijn, dan zouden we echt een probleem hebben gehad.'

Geke: 'Maar je krijgt geen onredelijke vragen van medewerkers. Je merkt in de praktijk dat eigenlijk alles wel kan.' ●

NIEUWS

Eenvoudiger voorwaarden voor bijdrage 2012

De regels waaraan een cursus moet voldoen om in aanmerking te komen voor een financiële bijdrage van het GBIO worden in 2012 veel eenvoudiger. De OR moet geregistreerd zijn bij het GBIO, er moet nog budget zijn (veertig dagdelen in een zittingsperiode van drie jaar) en het cursusprogramma moet gericht zijn op scholing of vorming. De vraag welke vorm het best past bij de leervraag van de OR is aan het GBIO erkende opleidingsbureau waar de OR de cursus wil boeken.

Bijdrage accommodatie 2012 niet meer apart

Naast een bijdrage in de kosten van begeleiding bij scholingsactiviteiten kon de OR ook een bijdrage krijgen in de kosten van de cursusaccommodatie. Deze twee aparte regelingen worden nu ook voor maatwerkcurssussen in elkaar geschoven; voor individuele open inschrijvingen was dat al zo. De bijdrage wordt in 2012 één bedrag per dagdeel, waarin ook de gemiddelde verblijfkosten zitten. Het GBIO-bestuur zal de exacte hoogte van de bijdrage in 2012 vóór 1 oktober 2011 vaststellen. De OR mag in overleg met zijn trainer bepalen welk soort accommodatie het meest geschikt is voor de cursus.

Mezzo: de OR beheert zijn eigen gegevens

Met ingang van januari 2012 wordt het huidige GBIO registratiesysteem vervangen door een nieuw informa-

tiesysteem met de naam Mezzo. Hierdoor kunnen het GBIO en de opleidingsbureaus de administratieve processen eenvoudiger en efficiënter afhandelen. Verder kunnen ondernemingsraden zich voortaan zelf registreren.

In het najaar ontvangt elke OR en OR-commissie een brief van het GBIO, die uitlegt hoe men zich kan registreren en wijzigingen kan aanbrengen. Ook krijgt de OR dan inlogcodes en wachtwoorden. Om de overgang soepel te laten verlopen zal een speciale GBIO-helppesek u bijstaan met raad en daad.

Jongeren bereiken, boeien en binden

Samen met CNV-jongeren onderzoekt het GBIO momenteel hoe medezeggenschap meer kan gaan leven in organisaties voor jongeren. Aan de hand van geslaagde voorbeelden uit de praktijk bekijken we welke succesfactoren er zijn en vertellen we die in workshops en een toolkit: hoe kun je jongeren het best bereiken, boeien en binden? Aan het eind van het project, naar verwachting tegen de zomer van 2012, komt het resultaat beschikbaar voor alle OR-en.

Project Automotive verlengd

De betekenis van een OR voor organisaties in de auto-industrie onder de aandacht brengen en verkennen wat de beste vorm is voor medezeggenschap: dat is de inhoud van het project Automotive, dat in 2012 wordt verlengd. In dit project onder leiding

van het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de motorvoertuigen- en tweewielerbranche (OOMT) worden vouchers verstrekt voor een verkeningsbijeenkomst (kleine voucher) en voor een startcursus voor de opgerichte OR (grote voucher). De Werkplaats voor Medezeggenschap (WVM) heeft samen met organisatieadviesbureau Basis en Beleid het project ontwikkeld. Maar u kunt een voucher ook inwisselen bij elk GBIO-erkend opleidingsbureau.

Nieuw erkende opleidingsbureaus

Per 1 juli 2011 zijn twee nieuwe bureaus GBIO-erkend: Spaan Management Consulting (SMC) uit Den Haag en Durv uit Amersfoort. Beide bureaus hebben in het voorjaar de vernieuwde certificeringsprocedure met succes doorlopen. Hun contactgegevens kunt u vinden op www.gbio.nl, evenals de eisen (het toetsingskader) die het GBIO stelt. U kunt daaraan zien wat u van een gecertificeerd bureau kunt verwachten.

ArboFocus

In opdracht van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi (CBA) hebben AWWN, SBI, De Baak en FNV Formaat een digitaal instrument ontwikkeld om de arbeidsomstandigheden in uw organisatie te beoordelen. U krijgt het beste beeld (en de beste adviezen) als meerdere partijen in de organisatie de vragenlijst invullen. Ga naar www.arbofocus.info en beantwoord de 28 vragen, verdeeld over vijf aandachtsgebieden.

En, leuke dagen gehad?

Charlotte Pieters (20) zit als vierdejaars student commerciële economie in de Centrale Medezeggenschapsraad van de Hogeschool Rotterdam. Ze volgde de cursus 'Zin en onzin van Social Media en het Nieuwe Werken voor de OR', verzorgd door Delphior.

Waarom deze cursus?

Onze directie heeft het over Het Nieuwe Werken, social media en de toepasbaarheid daarvan in het onderwijs. Bij ons geven ze nog geen college over 't internet. Ik denk omdat je hbo'ers meer aan het handje moet nemen en klassikaal moet lesgeven. Dat vind ik zelf best vervelend, maar sommigen hebben er echt baat bij.'

Wat vond je het leukste?

'Het beginpraatje van Willem de Jager, directeur van het Telewerkforum. Door zijn filmpje kreeg je echt een beeld van hoe het werken er over vijf jaar uit kan zien. Ook wel grappig was dat iedereen bij binnenkomst een naamkaartje kreeg en vervolgens op zoek moest naar de bijbehorende persoon, door de juiste vragen te stellen. Netwerken is altijd leuk, al heb ik er niet echt interessante contacten aan overgehouden. Qua toekomstig werk zoek ik het in de *fast moving consumer goods*. Hier waren vooral kleinere bedrijven, bijvoorbeeld actief in de rattenbestrijding. Dat is heel vet maar ik heb er niks mee. Hoewel ik er wel weer mee te maken heb in mijn studentenhuus...'

Voldeed de cursus aan je verwachtingen?

'Deels. We waren per workshop maar tachtig minuten bezig, dat vond ik wel kort. Ik had iets meer verwacht in de trant van de opening, een nieuwe kijk op iets geven. Het accent lag nu erg op discussies, bijvoorbeeld over hoe vervelend het is als de bestuurders nergens voor openstaan. En hoe je een account maakt op LinkedIn is voor ons niet heel relevant, al begrijp ik het wel dat het op 't programma staat.'

Wat neem je mee naar Rotterdam?

'Ik ben wel gaan nadenken over Het Nieuwe Werken, ook in het kader van mijn afstudeeronderzoek bij Ahold. Misschien kunnen ze er daar wel meer mee gaan doen. Verder vraag ik me af wat een hogeschool op dit gebied kan, zonder dat de resultaten eronder lijden natuurlijk. En ik ben gaan nadenken over hoe we dit als MR kunnen toepassen. Hoe kunnen we een LinkedIn groep openen, zorgen dat studenten er lid van worden en er ook nog iets gaan posten? Wat dat betreft was het wel leuk. ●