HOE U MEER RENDEMENT UIT UW ONDERNEMINGSRAAD KUNT HALEN

OR-verwachtingen managen

De kans is groot dat u er als manager mee te maken krijgt: het overleg met de ondernemingsraad (OR). Dat overleg kan op allerlei manieren gebeuren: van een inspirerende strategische discussie over het te voeren bedrijfsbeleid tot een saai vraag-en-antwoordspelletje en gekibbel over details. Juist als uw organisatie extra op de kleintjes let, is het goed om eens te kijken wat de OR uw organisatie eigenlijk kost en opbrengt.

Het overleg met de OR gaat meestal over inhoudelijke zaken, terwijl het minstens zo belangrijk is om het eens te hebben over de wederzijdse verwachtingen die de bestuurder en de OR hebben van medezeggenschap. Misschien is deze zomer het moment om het voortouw te nemen in deze discussie en van uw OR een goede investering te maken.

Waard

De ondernemingsraad kan bijdragen aan het verhogen van de productiviteit in de organisatie. De leden van de OR kunnen knelpunten in kaart brengen en ideeën aandragen. Ook kunnen ze meedenken over de inhoud en processen bewaken. In de praktijk blijkt dat het belangrijk is dat ze voldoende kennis en middelen hebben. Aan de andere kant is er de kostenkant van de medezeggenschap. Afhankelijk van hun betrokkenheid, activiteiten, cursussen en vergaderfrequentie kan dat flink in de papieren lopen. Daarom is het goed om eens te overdenken of de OR in de huidige economische situatie zijn geld wel waard is en hoe u het rendement kunt verbeteren.Het klinkt tegenstrijdig, maar om meer rendement te halen uit de OR moeten er kosten worden gemaakt. De hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor het OR-werk moet immers wel voldoende zijn om dit serieus te doen.

Ruimte

In de praktijk blijkt – juist als er veel van de OR gevraagd wordt – dat de beschikbare tijd krap is en er relatief weinig ruimte is om strategisch mee te denken. Het vergaderen lukt dan wel maar het zo belangrijke contact met de achterban (de bron van informatie) schiet erbij in. Ga als bestuurder eens zitten met de leden van de OR en maak samen met hen een reële schatting van de benodigde tijd. Uiteraard moet u het daarvoor wel eens zijn over de manier waarop medezeggenschap in uw organisatie invulling moet krijgen.

Revue

Een veelgehoorde klacht van OR-leden is dat ze niet overal verstand van kunnen hebben. Dat is logisch, want het werkterrein van de ondernemingsraad is erg breed. Sociaal beleid, financiën en organisatiekunde passeren regelmatig de revue. OR-leden geven regelmatig aan dat ze gebrek aan kennis hebben als het gaat om personeelszaken, organisatieontwikkeling en arbeidsrecht. Zorg ervoor dat de leden gebruikmaken van het scholingsrecht (minimaal vijf dagen) dat in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) genoemd wordt.
De OR kan ook bijleren door netwerken, coaching en werkconferenties met het management. Stimuleer dat de OR met specialisten gaat werken die ieder een

Van verplicht nummer naar constructieve relatie

Een goede samenwerking tussen de ondernemingsraad, de directie en het management is de basis voor medezeggenschap met een grote toegevoegde waarde. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) biedt de OR de mogelijkheid om zonder last en ruggespraak zijn eigen beleid en werkwijze te bepalen. Dit kan in principe dus zonder afstemming met het management en de rest van de achterban. Als de bestuurder de vergaderingen met de OR ook nog als een verplicht nummer ziet, is de basis gelegd voor een niet-constructieve relatie. De kans dat de kosten-batenafweging dan positief uitvalt, is dan niet erg groot.

bepaald thema adopteren. Deze specialisten moeten gemakkelijk kunnen overleggen met de verantwoordelijke MT-leden.

Klacht

Activiteiten die OR-leden verrichten in het kader van hun OR-lidmaatschap zijn ook gewoon werk. De werkgever betaalt er loon voor en mag er dus ook iets voor terugverwachten. Formeel is de taakopvatting en interne organisatie een primaire verantwoordelijkheid van de OR. De leden kunnen hierin hun eigen lijn volgen. Toch is het zinvol om met de OR van gedachten te wisselen over verbetering van hun werkproces. De klacht van OR-leden dat ze te weinig tijd hebben kan ook veroorzaakt zijn door de wijze waarop de OR werkt. Een open discussie hierover kan verhelderend zijn. Ook de bestuurder moet open staan voor verbeteringen van zijn functioneren.
Een lastig punt is vaak het functioneren van de diverse leden van de OR. Vaak zijn er grote verschillen in motivatie en competenties. Het aankaarten van dit onderwerp bij de OR is dus zinvol.

Irritatiepunten

Kortom, er zijn veel maatregelen die u kunt nemen om de samenwerking met de OR vlot te trekken. Hieronder vindt u er een aantal op een rijtje.

> **“OR-leden moeten ook beoordeeld worden op hun OR-werk”**

- Stimuleer dat bij ingewikkelde vraagstukken de OR een deskundige of procesbegeleider inhuurt. Dit kan langdurige discussies voorkomen en besluitvorming op strategisch niveau stimuleren.
- OR-leden zouden ook beoordeeld moeten worden op hun werk in de OR. De OR is ook gewoon werk waarvoor gepresteerd moet worden.



- In de WOR staat uit hoeveel leden de OR moet bestaan. Bekijk of dit aantal wel effectief is. Uw organisatie mag hiervan namelijk naar boven en naar beneden afwijken.
- Zorg ervoor dat het OR-lidmaatschap een positieve stap is in de carrière van de medewerker. Meedoen moet lonen!
- Verstrek tijdig volledige informatie aan de OR over de te behandelen onderwerpen. Wees helder wat u van de leden verwacht en op welke termijn.
- Ga regelmatig met de OR om tafel zitten om de manier van werken te bespreken en daarbij mogelijke irritatiepunten op te lossen.
- Plan de overlegvergadering met de OR minimaal één keer per maand en neem er voldoende tijd voor.
- Hoewel de OR zelf kan beslissen over de keuze van het scholingsinstituut, is het aan te bevelen om kritisch te zijn op het aanbod en of de opleiders voldoende gericht zijn op de actuele vragen en leerbehoefte van de OR-leden en zelf voldoende kennis hebben.
- Daag de OR-leden uit om zelf met adviezen of verbetervoorstellen te komen.
- Zorg ervoor dat alle MT-leden weten wat medezeggenschap inhoudt en eventueel op cursus gaan, zo nodig met de OR erbij om de wederzijdse verwachtingen te bespreken.

Simon Troost, AdviceSelect, tel.: (023) 557 46 78, e-mail: info@adviceselect.nl, www.adviceselect.nl.

Efficiëntieslag

Uit onderzoek blijkt dat het uiteindelijk vooral van de bestuurder afhangt of het overleg op zo’n manier verloopt dat hij er ook baat bij heeft. Het gaat dan niet alleen om het verstrekken van juiste en volledige informatie maar ook om het stimuleren van de leden van de ondernemingsraad. U wilt natuurlijk een OR die efficiënt en effectief zijn werk doet en op strategisch niveau kan meedenken. Het is daarom logisch dat in het huidige economisch klimaat de bestuurder het voortouw neemt in de efficiëntieslag op weg naar een professionele en rendabele OR.