

Praktische TIPS...

**...om vanuit Directie en HR met
de modernisering van de OR aan
de slag te gaan!**

Sonja Kroeke



Modernisering op inhoud: naar een strategische gesprekspartner (1/2)

1. Zorg voor voldoende **informele momenten**. Ga bijvoorbeeld samen naar een congres over een relevant thema.
2. Vul de **algemene gang van zaken bespreking** aan met strategische onderwerpen. Maak dit interactief door bijvoorbeeld een gastspreker uit te nodigen of een “serious game” te spelen.
3. Help de OR bij de transitie door aandacht te hebben voor **(specifieke) opleidingen/trainingen** en stimuleer deze.

Modernisering op inhoud: naar een strategische gesprekspartner (2/2)

4. Geef de ruimte voor deze rol door de OR **vroegtijdig** te betrekken bij de strategie van de organisatie en bij relevante ontwikkelingen.
5. **Promoot** het OR lidmaatschap actief en geef aan wat jij daarin belangrijk vindt: daarmee trek je bepaalde gesprekspartners aan. Denk ook aan het creëren van een loopbaanpad.

Modernisering van structuur: naar een structuur die past bij de organisatie

1. Organiseer een “**heïessie**” over organisatiestructuur/ medewerkersparticipatie en hoe zich dit verhoudt tot de structuur van de medezeggenschap.
2. Agendeer de bespreking het **OR reglement**
3. Organiseer een jaarlijkse **evaluatie** van de samenwerking en maak de structuur daar onderdeel van.

Praktijkvoorbeeld: stappen nominatieproces ipv OR verkiezingen

1. Profielschets OR rol
2. Online enquête: nomineren van mensen voor de rol
3. Check bij genomineerden beschikbaar voor de rol
4. Bredere (online) sessie vanuit beschikbare kandidaten, keuze maken voorkeur
5. Daarna vragen om motivatie voor keuze
6. Kandidaten aan het woord en vragen beantwoorden
7. Definitieve stem voor de meest geschikte personen

Tips modernisering van de werkwijze: naar doeltreffend en eigentijds

1. Stimuleer en informeer de OR over deelname in relevante **netwerken**
2. Stimuleer het gebruik van **(interne) tools** voor bijvoorbeeld proces-/projectplanning. Denk ook aan vergadertools en besluitvormingstools.



 Emotioneel denken De rode hoed staat voor emoties, spontaniteit, gevoel en intuïtie. Je geeft een reactie vanuit je gevoel en hoeft geen argumenten te geven. <i>Hoe voel ik me hierbij, wat zegt mijn intuïtie me?</i>	 Negatief-kritisch denken Deze hoed staat voor zwartkijken, voor nadruk op het negatieve en op aanwezige risico's. Je bent advocaat van de duivel, voorzichtig, pessimistisch. <i>Pas op! Het kan hier gevaarlijk, moeilijk zijn.</i>	 Creatief denken Deze hoed staat voor creativiteit, groei, energie en leven. Je draagt alternatieven en nieuwe ideeën aan. Je bent opbouwend, vruchtbaar. Je mag freewheelen (vrij associëren) in je manier van denken. <i>Hoe kan het anders?</i>
 Objectief-analytisch denken Deze hoed staat voor feiten, cijfers en informatie. Je gaat uit van objectieve informatie. <i>Wat weet ik en wat niet?</i>	 Positief denken Deze hoed staat voor positief en constructief denken, optimistisch zijn. Je bent op zoek naar voordelen, oplossingen en bekijkt het van de zonnige kant. <i>Wat is goed en haalbaar in het idee?</i>	 Beschouwend-controlerend denken Deze hoed staat voor afstandelijkheid en controle. Je bent de dirigent die het proces in de gaten houdt. Je evalueert wat is bereikt, stelt vast wat de volgende stap moet zijn. <i>Hoe ver zijn we, wat is de volgende stap?</i>

Voor vragen of sparmomenten:

sonja@ikbenvem.nl

06-21216769

