

Suggesties om de or voller te krijgen

De tips zijn samengesteld door de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) van de SER.

Enkele suggesties voor or

- Verkort de zittingsduur van de or
- Wees richting collega's open en transparant; dat enthousiasmeert
- Promoot de or door lunch&learnsessies te organiseren over bepaalde thema's en maak daar budget voor vrij
- Laat niet alle or-leden tegelijk aftreden
- Laat zoveel mogelijk collega's meedenken en meedoen in commissies, werkgroepen en klankbordgroepen; nodig ze uit voor een overlegvergadering, stage of proefperiode
- Zorg dat je weet wat er onder het personeel leeft
- Steek meer tijd in de (voorbereiding van) or-verkiezingen
- Aan medezeggenschap doen levert wat op: vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling (carrière)
- Heb als or-lid altijd het or-beleid en de top-5-successen paraat (dat kunnen ook kleine successen zijn)
- Spreek duidelijk af wie welk regulier werk opvangt, zodat er geen spanning ontstaat met het or-werk

Verkort de zittingsduur van de or

Er is geen ideale zittingstermijn van de or. Veel ondernemingsraden hebben vacatures. Om jongeren en anderen te werven is een kortere zittingstermijn vaak wenselijk. Een lidmaatschap van twee jaar is voor veel mensen aantrekkelijker dan een van drie of vier jaar.

Wees richting collega's open en transparant; dat enthousiasmeert

Wees richting collega's (achterban) open en transparant als het kan. Doet zich een situatie voor waarin de or dat niet kan zijn, bijvoorbeeld in verband met een passieve of actieve geheimhoudingsplicht, leg dat dan uit aan de achterban. Zoek samen met de bestuurder de grenzen op van wat met de achterban kan worden gedeeld, maar ga daar niet overheen.

Promoot de or door 'lunch&learnsessies' te organiseren over bepaalde thema's en maak daar budget voor vrij. Organiseer eens een ontbijt, lunch of borrel en bespreek een onderwerp dan met (een deel van) de medewerkers. Betrek daar eventueel ook (ervarings)deskundigen van binnen of buiten de organisatie bij.

Laat niet alle or-leden tegelijk aftreden

De hoofdregel is dat alle or-leden na een (standaard) zittingstermijn van 3 jaar aftreden. Om de continuïteit van het ondernemingsraadswerk te bevorderen, geeft de WOR de mogelijkheid om de twee jaren de helft van het aantal or-leden te laten aftreden. Het rooster van aftreden moet in het reglement worden vastgelegd.

Laat zoveel mogelijk collega's meedenken en meedoen in commissies, werkgroepen en klankbordgroepen; nodig ze uit voor een overlegvergadering, stage of proefperiode

Laat collega's meedoen met medezeggenschap: vraag collega's – ook persoonlijk – om zich (tijdelijk) in te zetten voor een commissie, werkgroep, projectgroep of klankbordgroep. Maak daarbij gebruik van specifieke expertise of vaardigheden van collega's en kijk ook naar specifieke wensen van medewerkers op het gebied van loopbaanontwikkeling.

Zorg dat je weet wat er onder het personeel leeft

Vraag de medewerkers bijvoorbeeld wat zij verwachten van een goede relatie met de or en hoe zij die zelf willen vormgeven. Vraag de medewerkers ook wat zij belangrijk vinden, waarover zij geïnformeerd willen worden en waarover ze willen meedenken. Peil welke thema's voor de achterban of een deel daarvan belangrijk zijn.

Steek meer tijd in de (voorbereiding van) or-verkiezingen

Start o.a. met een goede en aansprekende campagne. Benut de verkiezingen om de or (beter) te profileren. Dat kan bijvoorbeeld door positieve aandacht voor de verkiezingen en ludieke acties of een hele professionele, zakelijke aanpak. Pak het eens anders aan dan bij vorige verkiezingen en kijk daarbij goed naar behoeften en wensen van de achterban.

Aan medezeggenschap doen levert wat op: vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling (carrière)

Vaak wordt or-lidmaatschap gezien als een belemmering voor de loopbaan. Dat zou niet zo moeten zijn. Immers, als or-lid kan iemand competenties ontwikkelen, die hij misschien in zijn reguliere werk niet (zo snel) zou ontwikkelen. Door er een beoordeling aan te koppelen en zichtbaar te maken wat voor competenties iemand er mee opdoet, kan de or bereiken dat or-werk wordt gezien als een belangrijk onderdeel van de carrière.

Heb als or-lid altijd het or-beleid en de top-5-successen paraat (dat kunnen ook kleine successen zijn)
Communiceer met regelmaat over (gezamenlijk met de bestuurder) behaalde (grote maar ook kleinere) successen. Laat zien welke resultaten er zijn geboekt en wat de inbreng van de or is geweest. En doe dat bij voorkeur samen, bijvoorbeeld op een (feestelijke) personeelsbijeenkomst, in het personeelsblad, nieuwsbrief en/of via social media.

Heb als or-lid altijd een hele korte presentatie paraat (wat is en doet de or en welke rol kan de achterban daar bij spelen) en verkondig die op geschikte momenten. Noem daarbij ook wat de or heeft bereikt (de successen). Denk niet alleen aan grote successen; ook de kleintjes tellen, vooral die waar de luisteraar belang bij heeft. En wees ook duidelijk over wat niet goed is gegaan en wat de or daarvan heeft geleerd. Wees voorbereid op weerstand en vragen daarover. Laat zien dat de or heeft geleerd van zijn fouten.

Spreek duidelijk af wie welk regulier werk opvangt, zodat er geen spanning ontstaat met het or-werk
Or-werk is ook 'gewoon' werk. En vaak is het or-werk 'extra werk', dat bovenop/naast het reguliere gedaan wordt. Dat kan leiden tot extra werkdruk en zelfs tot werkstress bij het or-lid of bij collega's. Maak daarom duidelijk afspraken wie het reguliere werk van het or-lid opvangt c.q. opvangen, zodat het or-lid binnen zijn 'normale' werktijd de or-werkzaamheden kan uitvoeren en collega's niet te zwaar belast worden met overnemende taken.