

Specialisatie helpt medezeggenschap SWB Groep vooruit

Taken verdelen

De or van de SWB Groep Hengelo bruist van energie. De achterban komt veelvuldig met actiepunten aan en de bestuurder neemt de or zeer serieus. Twee jaar geleden zag het er heel anders uit. Wat is er gebeurd?

Door Harry Hartmann en Arend Compagner

- Vaardigheden
- Drie specialismen
- Tevreden bestuurder

Twee jaar geleden begon de ondernemingsraad van het Hengelose leerwerkbedrijf SWB Groep met het invoeren van een nieuwe manier van taakverdeling. De meeste or-leden kozen een inhoudelijk aandachtsgebied om zich in te specialiseren: financieel beleid, arbo of personeelsbeleid. 'We zijn ons vooral gaan specialiseren in vaardigheden,' aldus or-voorzitter Joop Hofs. 'Onze focus ligt nu op het werken met drie specialismen: je bent contactpersoon, informatieverzamelaar of beleidsdeskundige.'

Positieve reacties

Henk Gerritsen is één van de drie contactpersonen. Hij heeft zich gespecialiseerd in achterbancontact. 'Twee jaar geleden dacht ik nog: dat gaat nooit werken. Je bent gewend aan je oude commissie en ik vroeg me af of ik wel voldoende vaardigheden had voor de nieuwe werkvorm. Maar al doende kreeg ik steeds meer positieve reacties uit de achterban. We lopen de werkoverleggen af en inventariseren wat er leeft. Vervolgens nemen we de vragen uit de achterban mee

naar de gehele or. Als je even later met een concreet antwoord terugkomt bij een lid van de achterban, geeft dat het gevoel dat je echt iets voor de mensen kunt doen.'

De informatieverzamelaars hebben als taak om op concrete vragen vanuit de or antwoord te geven. Janneke Braamhaar: 'We worden bijvoorbeeld ingezet op een vraag uit de achterban die we van de contactpersonen krijgen doorgespeeld. Verder zijn we als informatiegroep ook intern in gesprek met managers die met nieuw beleid bezig zijn. Ook boeiend zijn de contacten met andere or's die met dezelfde zaken te maken hebben als wij. Onze bevindingen delen we zowel mondeling als schriftelijk met de or, die de informatie vervolgens weer deelt met de bestuurder. Die krijgt zo zaken te horen die hem niet bekend waren.'

De beleidsdeskundigen, tenslotte, zetten hun tanden in het meedenken over en het schrijven van stukken met betrekking tot de advies- en instemmingsaanvragen. Joop Hofs heeft naast de rol van voorzitter ook de rol van beleidsdeskundige. Hij zegt: 'Onze ambtelijk secretaris maakt een opzet voor een ad-



Op de achterste rij van links naar rechts: Gerard Borggreve, Janneke Braamhaar, Bert Fikkert (lid Commissie Sociaal Beleid), Henk Gerritsen en Ineke Tuller. Op de voorste rij van links naar rechts: Jan Wiggers (lid Commissie Sociaal Beleid) en Joop Hofs.

vies. Over dit concept gaat de beleidsgroep vervolgens met elkaar de discussie aan. Het resultaat is een goed doordacht stuk. We leggen het altijd eerst voor aan de or en na goedkeuring gaat het naar de bestuurder. Door de goede voorbereiding van onze inbreng krijgen we steeds opener discussies met de bestuurder. Van het klassieke “ja, mits” bij adviesaanvragen zijn we afgestapt. Nu is het: u wilt een reorganisatie, prima – maar dan wel graag op de volgende manier...

Anders georganiseerd

Ambtelijk secretaris Ineke Tuller vond het een uitdaging om mee te denken over de uiteindelijke vorm die de or nu heeft. ‘Ik heb er zelfs een eindschrijving voor mijn opleiding Middle Management van gemaakt. Maar als andere or’s het voorbeeld willen volgen, dan zijn er wel een aantal zaken die ze moeten regelen. De vakbonden moeten meewerken, want de verkiezingen worden

anders georganiseerd. We werkten eerst met kieslijsten, nu stel je je kandidaat voor één van de specialismes. We hebben daarvoor ook het or-reglement moeten aanpassen.’ Hofs: ‘Bij de laatste verkiezingen werd de kandidaten goed uitgelegd wat het

specialisme inhield, en ze werden geïnterviewd. De leden van deze begeleidende groep zaten bewust niet in de or en kwamen zelfs van buiten de organisatie.

Ook zijn er van tevoren voorlichtingsbijeenkomsten geweest voor de hele achterban. Tot onze verbazing schoot het aantal kandidaten omhoog en hebben we echte verkiezingen gehouden. De scholing hebben we vervolgens ook aangepast. De drie specialismen gaan regelmatig apart aan de slag. Je zou het een rolgerichte scholing kunnen noemen. Als DB steken we daarnaast veel tijd in coa-

ching. Dat betekent dat je ook als voorzitter veel moet loslaten als het gaat om de inhoud. Je moet de specialisten niet in de weg zitten. Wel verwacht ik een goede focus van hen en een proactieve houding.’

De bestuurder is zo tevreden met de resulta-

ten van de or dat hij ook graag bijdraagt aan goede faciliteiten. Elk or-lid is nu per week zeven uur vrijgesteld. De voorzitter is voor 60 procent vrijgesteld.

Ook Gerard Borggreve is lid van de groep contactpersonen. Hij voelt dat het kwartje valt bij de achterban. ‘Ik ervaar echt dat de collega’s uit de achterban deze nieuwe vorm dragen. Ik hoor ze nu regelmatig vragen of ik weer wil langskomen.’

Harry Hartmann en Arend Compagner zijn trainers bij Odyssee.

‘Twee jaar geleden dacht ik nog: dat gaat nooit werken’



TO BE OR NOT TO BE

TRAINING ACTIEF EN EFFECTIEF IN DE OR

Als fris lid van de OR heb je alvast één ding gewonnen: het vertrouwen van je collega's. Nu alleen de praktijk nog. Je krijgt te maken met complexe wetten en regelgeving. En met de altijd lastige balans tussen personeels- en bedrijfsbelangen. Je achterban zal immers kritisch kijken naar je kennis en tactisch inzicht. De training Actief en effectief in de OR maakt je sterker. Kijk daarom even op imkopleidingen.nl/ae. Na één dag ben je al een stuk wijzer ...

