

HET IS TIJD OM WERK TE MAKEN VAN EEN ECHT OR-NETWERK

Laat de achterban meedoen met de OR

Hoe betreft u collega's bij het OR-werk? Dat is een vraag waar- op honderden ondernemingsraden het antwoord zoeken. Sim- pel is het niet, maar het kan natuurlijk wel. Er zijn tientallen tips en manieren om de achterban mee te trekken in de wereld van de medezeggenschap. Maar waar u ook voor kiest: een betrok- ken achterban bereikt u niet door ze structureel te informeren. Wel door ze structureel te betrekken. Laat ze meedoen!

U kunt ervoor kiezen om veel energie en tijd te stoppen in de communicatie met collega's om hen op de hoogte te houden. Een betere aanpak is dat u meer collega's daadwerkelijk laat meedoen aan het OR-werk. Door collega's actief te betrekken, vergroot de OR zijn netwerk. En met betrokken, geïnformeerde collega's in uw

netwerk, is het effect van de OR op de koers van de organisatie groter. De colle- ga's die actief meedoen, raken niet alleen goed op de hoogte van de 'ins en outs' van de OR en onderwerpen waaraan de OR werkt, maar u vergroot ook de kans dat zij zich in de toekomst kandidaat zul- len stellen voor het OR-lidmaatschap.

Stap voor stap

Wilt u aan de slag met een eigen OR- netwerk, regel dan de volgende zaken:

1. **Bespreek binnen de OR wat voor soort netwerk u wilt opzetten. Be- noem daarbij duidelijke doelen.**
2. **Betrek de bestuurder en eventueel de afdeling HR bij deze werkwijze. Daar- mee vergroot u de kans op succes en kunt u medewerking van hen krijgen bij het opzetten van een OR-netwerk.**
3. **Laat de eerste netwerk-vraag zijn om de OR mee te helpen een netwerk op te zetten: er zijn vast collega's die hieraan een goede bijdrage kunnen en willen leveren.**

Daten

Netwerken heeft wel wat weg van da- ten: u zoekt gericht naar een persoon (of meerdere personen!) die iets voor u kunnen betekenen. Het verschil tus- sen daten en netwerken is dat er achter netwerken een inhoudelijke, vaak zake- lijke, vraag verborgen is. Bijvoorbeeld een vraag naar bepaalde kennis, kunde, ervaring of connecties. Een concreet voorbeeld ter inspiratie: u bent actief in een toneelgezelschap. Uw regisseur gaat verhuizen en dat stelt u en de rest van de groep voor een lastige situatie. Vind maar eens een goede nieuwe regisseur! Niemand uit de groep kent een andere regisseur. Jullie kennen wel andere to- neelspelers. Logisch dus dat ieder zijn

'toneelnetwerk' eens aanspreekt om te horen of iemand jullie aan een contact met een nieuwe regisseur kan helpen.

Spannend

Sommigen vinden netwerken eng, omdat ze het gevoel hebben dat ze iemand om een gunst moeten vragen. Of omdat ze het spannend vinden om iemand aan te spreken. Het is bij netwerken belangrijk om een gerichte vraag te stellen. Voor de OR gaat het er bijvoorbeeld om dat u gericht de vraag stelt of een collega de ondernemingsraad kan helpen bij een instemmingsaanvraag over cameratoe- zicht. Of in verkiezingstijd kunt u uw collega's van marketing vragen u te hel- pen aan een contact met een vormgever die uw posters kan ontwerpen. Maar het kan ook simpeler: de bestuurder komt met een nieuwe regeling op de propfen en u informeert bij verschil- lende collega's in de wandelgangen of bij het koffieapparaat naar hun mening.

Werkgroepen

Zodra u het benaderen van interessante personen en daarmee het netwerken eigen heeft gemaakt, is de belangrijkste vraag: hoe zet u een echt netwerk op? Ondernemingsraden van verschillende organisaties netwerken via werkgroepen of projectgroepen waarin zowel OR-leden als niet-OR-leden samenwerken aan bijvoorbeeld een advies- of instemmings- aanvraag. Gooi dit eens in de groep tijdens de volgende OR-vergadering. Grote kans dat uw OR-commissies

hierin een grote rol kunnen spelen. Zijn die er niet, dan kunt u natuurlijk ook besluiten om een werkgroep in te stellen als daar een goede aanleiding voor is en daarmee dan gelijk uw netwerk uitbreiden. In het kader hiernaast leest u hoe de ondernemingsraad van pensioenuitvoerder PGGM op deze manier zijn netwerk uitbouwt en slim benut!

Vrijwilligers

U kunt ook collega's laten meedraaien via een 'vrijwilligerspool'. Zo werkt de medezeggenschap van ABN AMRO met een 'participantenpool' met honderdvijftig collega's. Zij zijn op projectbasis (dus voor een beperkte hoeveelheid tijd) beschikbaar om aan de medezeggenschap mee te werken. De collega's die zich hiervoor hebben aangemeld worden door de kern-OR gekoppeld aan een specifiek vraagstuk. De collega die zich als participant meldt, geeft aan welke expertise en interesse hij heeft waarvan de OR kan gebruikmaken. Er is voor de participant geen zekerheid dat hij wordt ingeschakeld. Aan de andere kant staat het de participant vrij om het verzoek aan een bepaald onderwerp mee te werken af te slaan. Een minder 'vaste' manier dus dan het reguliere OR-lidmaatschap of commissiewerk. En een manier om

Netwerken via werkgroepen helpt uw OR vooruit

Bij pensioenuitvoerder PGGM werkt de – bewust kleiner dan door de WOR toegestane – OR samen met 'buitengewone OR-leden'. Deze leden zijn collega's die voor een specifieke commissie worden ingeschakeld. Zij worden aangesteld voor een periode van drie maanden tot een jaar of langer als een traject waar aan de commissie werkt daarom vraagt. De buitengewone leden hebben voor de periode dat ze in de commissie zitten dezelfde rechten en plichten als een 'gewoon' OR-lid. Daar tekenen ze ook een

overeenkomst voor. Geen gedoe dus over geheimhouding die in het gedrang komt of onduidelijkheid over wat er wel of niet mag. Deze OR heeft zijn netwerk dus specifiek vergroot naar de expertise en interesse van collega's; denk aan HR, arbo, financiën of strategie & beleid, commissies waar de buitengewone leden bij aan kunnen sluiten. Verder betreft deze OR collega's bijvoorbeeld door 'de stoel'; de mogelijkheid voor een collega bij iedere overlegvergadering om deze bij te wonen. Die stoel is iedere vergadering bezet!

een flink netwerk op te bouwen van collega's die mogelijk mee kunnen werken.

Voordelen

Een sterk en groot netwerk heeft niet alleen voordelen. Het vraagt om een strakke coördinatie. U moet immers een goed overzicht houden van de collega's die betrokken (willen) zijn en de vraagstukken die lopen. Daarnaast kost het netwerken zelf, maar ook het organiseren en informeren van de betrokken 'netwerkers' flink wat tijd en energie. Gelukkig kleven aan een goed netwerk vooral voordelen:

- het levert de OR meer bekendheid op;
- er zijn vaak 'doorstromers' vanuit het netwerk naar de OR bij verkiezingen;
- de inbreng van de OR heeft meer impact in de besluitvorming als een grotere groep collega's meewerkt;
- de bestuurder hecht meer waarde aan adviezen en ideeën die in een groot netwerk draagvlak hebben.

Voldoende redenen dus om werk te maken van een sterk OR-netwerk!

Aukje Menger, voorheen trainer bij SBI Formaat, nu bij Horizon Training en Ontwikkeling, tel. (0343) 47 33 33, www.sbiformaat.nl

Acht concrete handvatten voor de kunst van het (achterban)netwerken

- 1 **Doen.** Beginnen is een basisvereiste!
- 2 **Wees eerlijk.** Leg duidelijk uit wat u wilt, waar u mee bezig bent of wat de vraag is die u voor collega's heeft. Lieg of overdrijf niet over de status van onderwerpen waar u uw collega's bij betreft. Het klinkt aantrekkelijk om aan een 'zwaarwegend' advies mee te schrijven, maar als dat niet zo blijkt te zijn, is de teleurstelling groot.
- 3 **Spreek mensen aan.** Sommige mensen hebben moeite om op andere mensen af te stappen. Onzekerheden zijn vaak: 'Hoe begin ik een gesprek' of 'Straks wil hij niet met mij praten'. Toch is het goed om op mensen af te stappen. Het

helder voor de geest hebben van een eerste vraag die u wilt stellen, helpt om de drempel te verlagen.

- 4 **Kom afspraken na.** Zo zorgt u dat de OR een goede naam houdt. Schakel uw netwerk in bij relevante vraagstukken en voorzie hen van goede informatie. Het imago van uw OR is belangrijk voor de toekomst. Collega's in uw netwerk kunnen belangrijke ambassadeurs zijn.
- 5 **Wees attent.** Laat ook eens iets van u horen als u uw collega's in het netwerk niet nodig heeft. Zo houdt u uw netwerk 'warm'.
- 6 **Heb geen verwachtingen.** Verwacht niet dat anderen u meteen zullen helpen.

Netwerken is meer het uitgooien van lijntjes. Wordt er niet gehapt: ook goed (en wie weet wat iemand later nog met uw vragen doet).

- 7 **Koester de relatie.** Concentreer u niet te veel op de vraag, maar ook op de relatie. Ga niet alleen aan de slag met netwerken met het idee dat u er wat uit kunt halen. Investeer in een (langdurig) contact, hier haalt u op den duur vaak meer winst uit en u zult zien dat de gesprekken natuurlijker verlopen.
- 8 **Kijk naar de ander.** Praat niet lang over uzelf of de OR. Dat staat ongeïnteresseerd. Het is nuttiger om te achterhalen wat de ander voor u kan betekenen.