

LAAT JONGE WERKNEMERS ZELF HUN VOORWAARDEN VOOR HET OR-WERK BEPALEN

Zoektocht naar geschikte jonkies

Onder jongeren is er maar weinig belangstelling voor formele vormen van medezeggenschap. Het is vaak een uitzondering op de regel: collega's onder de 35 jaar die zich verkiesbaar stellen voor de OR. Het blijft een doodzonde, want werknemers in verschillende levensfasen hebben verschillende behoeftes en daarmee verschillende belangen. En uiteindelijk vallen de belangen van alle werknemers binnen het werkveld van de OR.

Naast de matige motivatie onder jongere werknemers, blijkt dat bijna de helft van hen niet weet of er een OR is (bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014). Maar wat zijn daarvan nu precies de oorzaken? De eerste tip: laat de jonge werknemers zelf aan het woord om daar achter te komen. Pas dan weet u wat u echt kunt doen om nieuwe generaties te interesseren voor de medezeggenschap.

Imago

Traditionele medezeggenschap oogt voor jonge werknemers niet altijd even aantrekkelijk: een vaste zittingstermijn, een bulk aan advies- en instemmingsaanvragen, een formele OR zonder daadwerkelijke invloed. Jongeren zitten er niet op te wachten. Het huidige imago van de zittende OR is bepalend. Voegt de OR daadwerkelijk waarde toe? Is de OR zichtbaar en professioneel? Wel of geen gesprekspartner van diverse stakeholders? Tot slot is de visie van de werkgever op medezeggenschap bepalend of jongeren de medezeggenschap aantrekkelijk vinden. Jongeren willen waarde toevoegen. Zich

zelf ontwikkelen en de organisatie verder helpen. Werkgevers die effectieve nieuwe medezeggenschapsstructuren stimuleren hebben over het algemeen minder moeite met het aantrekken van nieuwe generaties in de OR. Dat is dus de tweede tip: zoek in uw bestuurder een medestander!

Ervaring

Een werkgever die waarde hecht aan effectieve medezeggenschap deelt zijn visie op dit vlak en stimuleert jonge mensen om een bijdrage te leveren. Het komt voor dat werkgevers zelf ook ooit in de OR hebben gezeten. Zo stimuleert een directeur van een grote organisatie zijn jonge werknemers om deel te nemen, door zijn eigen ervaring te delen. Hij stapte ooit zelf met 'zweethandjes' in de OR en dat heeft bijgedragen aan zijn persoonlijke ontwikkeling waardoor hij nu op een directiepositie zit. Medezeggenschap van morgen gaat uit van sociaal innovatief samenwerken vanuit allerlei posities binnen de organisatie. Kritisch en constructief te werk gaan in verbinding met verschillende stakeholders binnen en

buiten de organisatie om tot oplossingen te komen die werken voor de organisatie.

Behoeften

Om even terug te grijpen naar tip 1: bevraag uw jonge collega's. Vraag hen wat zij aantrekkelijk zouden vinden aan het OR-werk of welke voorwaarden zij zouden stellen aan het medezeggenschapswerk om zichzelf verkiesbaar te stellen. In interviews geven jongere generaties vaak drie behoeften aan:

1 Persoonlijke ontwikkeling

Jongeren zoeken een uitdaging naast hun huidige functie. Om zich te kunnen ontwikkelen op een ander niveau met betrekking tot analyseren en communi-

Drie praktische tips

U moet uzelf natuurlijk eerst afvragen of en hoeveel energie u bereid bent om te steken in het werven van jongere werknemers voor de ondernemingsraad. Heeft u die knoop doorgehakt en wilt u ermee aan de slag, dan is het slim om de volgende drie tips toe te passen:

- 1 Koppel het OR-werk aan persoonlijke ontwikkeling en aan doorgroeimogelijkheden.
- 2 Stimuleer betrokkenheid en co-creatie tussen het bestuur en de werknemers.
- 3 Zet medezeggenschap op de agenda van alle stakeholders en ontwerp een netwerkorganisatie.

ceren. Met de directie praten is weer heel wat anders dan met collega's of klanten. In dat opzicht is het soms ook het politieke aspect dat jongeren aanspreekt. Als jonge professional is het medezeggenschapswerk daarin een mooie leerschool. Jongeren vinden het belangrijk dat zij specifieke leerdoelstellingen hebben binnen de medezeggenschap die meewegen in hun algehele loopbaanontwikkeling binnen de organisatie. Het is een uiting dat het OR-werk serieus wordt genomen.

Snuffelen

Ook doet u er goed aan om jongeren de kans te bieden te snuffelen aan het OR-werk, maar niet in een vaste rol. Bied hen de kans door bijvoorbeeld 10% van hun tijd te besteden aan projecten voor de medezeggenschap. In grote organisaties met meerdere OR'en doen werkgevers er goed aan om jongeren de kans te geven medezeggenschapsprojecten te doen voor

Bied jonge werknemers de kans te snuffelen aan het OR-werk!

andere business units dan waarvoor zij normaal werken. Hierdoor verruimt de kennis over de gehele organisatie en stimuleert het de interne mobiliteit. Soms hebben jongeren twijfels: kan ik het wel? Wat wordt er van mij verwacht? Wat zal mijn leidinggevende ervan vinden? Dat is gelijk een tip aan ervaren leden om hierover het gesprek aan te gaan met de nieuwe collega's. Het is helemaal niet zo spannend of moeilijk als het lijkt!

2 Breed betrokken zijn

Via het OR-werk leert u de onderneming op een andere manier kennen. Voor jonge OR-leden is het vaak een bewuste keuze om meer betrokken te zijn bij de organisatie en de collega's en om meer inzicht te krijgen in de bestuurlijke processen van de organisatie. Dit in het kader van eigen interesses en ontwikke-

Ik mag me niet verkiesbaar stellen!

Er zijn verschillende redenen waarom jongeren vaak niet in de OR zitten. Toch geven veel OR-leden in de praktijk aan dat één van de belangrijkste belemmeringen uit de Wet op de ondernemingsraden WOR komt. Daarin staat in artikel 6 namelijk dat werknemers zich pas verkiesbaar mogen stellen (actief kiesrecht) zodra zij 12 maanden in dienst zijn van de organisatie. Heeft u het gevoel dat daarvoor jongeren met tijdelijke contracten of jonge werknemers die pas kort in dienst

ling. Daarnaast geeft het aansluiting op de nieuwsgierigheid van jongeren: wat speelt er allemaal op andere afdelingen? Hoe verloopt de besluitvorming precies? Veel werknemers hebben over veel zaken wel een mening, maar om goed een mening te kunnen overbrengen over de keuzes van de organisatie, moet je dicht op het vuur zitten. Pas bij zitting in de OR zien ze vaak beter de logica achter keuzes en worden ze bijvoorbeeld genuanceerder over bepaalde zaken.

3 Schakel zijn bij verschillende belangen

Het mooie van een functie in de OR is dat u steeds zoekt naar de balans tussen het organisatie- en werknemersbelang. Dit spreekt jonge OR-leden vaak aan omdat ze daardoor constant aan het schakelen zijn. Deze behoefte wordt met name bevredigd als het contact met de bestuurder en directie goed is en er vanuit vertrouwen wordt samengewerkt. Op die manier hoeft u niet te trekken en dat voorkomt dat u automatisch aan de kant van het personeel gaat zitten. En wees eerlijk: een gezonde organisatie is op termijn ook goed voor de werknemers. Jongeren denken daarover graag mee.

4 Het eigen netwerk vergroten

Door hun rol in de ondernemingsraad zijn jongeren meer zichtbaar (met name binnen de grote organisaties) en kunnen zich beter profileren. Dat is iets wat jonge OR-leden vaak teruggeven als ze enige tijd in de OR zitten: wie net begint, voelt

zijn inderdaad een potentieel lidmaatschap van de OR mislopen, dan kunt u dat heel simpel zelf oplossen. Namelijk via de ondernemingsovereenkomst met de bestuurder. Daarin kunt u de afspraak met de bestuurder vastleggen dat u geen termijn hanteert, waardoor kiesrechten voor werknemers met een (kort) tijdelijk dienstverband snel binnen bereik zijn. Daarnaast kunt u met de bestuurder vastleggen dat flexibele krachten zich ook (gelijk) verkiesbaar kunnen stellen.

zich weleens een nummertje, heeft geen idee wat er op andere afdelingen gebeurt en kent niet meer mensen dan het eigen team. Zodra ze de OR instappen, verandert dat. Een prettige bijkomstigheid voor organisaties is dat het in de praktijk ook de interne mobiliteit kan vergroten.

Ga praten met de nieuwe bezems in uw organisatie!

Kwaliteiten van instromers worden snel zichtbaar, waardoor deze ook op andere afdelingen benut kunnen worden.

Kweekvijver

Kortom: ga praten met de nieuwe bezems in uw organisatie. Probeer ze niet over te halen om te participeren in de huidige OR-vorm. Maar pas de vorm aan, aan de behoeften van nieuwe generaties werknemers. Zorg dat de medezeggenschap een kweekvijver is waarin ze zich persoonlijk kunnen ontwikkelen, netwerken en bottom-upinitiatieven omarmen als werkgever zijnde. Dan is effectieve medezeggenschap met fris bloed het resultaat.

Suzanne Kastermans, adviseur bij SBI Formaat, tel. (0343) 47 33 33 / 06 53 33 60 50, e-mail: s.kastermans@sbiформаат.nl