

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orser



SLIM WERKEN AAN UW MEDEZEGGENSCHAPSLOOPBAAN

Ontwikkel & verzilver uw eigen OR-ervaring

Als lid van de OR doet u veel ervaring op in de medezeggenschap. Zonder dat u het misschien beseft, ontwikkelt u allerlei competenties. Het gaat dan om nieuwe kennis en vaardigheden die u niet – of minder – zou ontwikkelen als u niet in de OR zou zitten. Zou het niet mooi zijn als u deze competenties daadwerkelijk kunt gebruiken en inzetten voor uw verdere loopbaan?

Het OR-werk is geen beroep waarvoor u een opleiding kunt volgen. Toch zijn er gelukkig veel verschillende (gecertificeerde) opleiders, gespecialiseerd in het werk van OR'en, die u kunnen helpen bij uw ontwikkeling in het medezeggenschaps-werk. Toch blijft het lastig voor uw werkgever of leidinggevende om te begrijpen wat u nu precies doet en kunt in de OR. U kunt natuurlijk vertellen dat u goed een advies aan de bestuurder kunt opstellen, maar begrijpt de ander dan wel wat dit inhoudt? En zien anderen binnen de OR dat u bijvoorbeeld goed kunt adviseren of onderhandelen?

Verzilveren

Het OR-werk vertalen naar competenties geeft de leden van een ondernemingsraad overzicht en inzicht. Het werken met competenties betekent dat iedereen binnen en buiten de OR deze taal begrijpt; u kunt dus door middel van deze competenties duidelijk maken wat u in huis heeft. Of voor de eigen organisatie, wat u nog verder kunt ontwikkelen. Zo weet u wat het OR-werk omvat en waar u aan kunt werken. Natuurlijk hoeft u als individueel OR-lid niet alle competenties

te beheersen; zolang u en uw mederaadsleden samen maar de competenties in huis hebben die een OR goed maakt.

Bewijslast

Maar hoe toont u aan dat u bepaalde competenties beheerst? U kunt uw leidinggevende vertellen dat u goed bent in samenwerken en onderhandelen, maar gelooft hij u dan op uw blauwe ogen? Kunt u deze competenties laten toetsen door een onafhankelijk bureau, dan is dat natuurlijk beter. Zij leggen dan voor u een ervaringsprofiel (EVP) aan. In zo'n profiel wordt de erkenning vastgelegd van verworven competenties. Deze

erkenning is erg waardevol, omdat het laat zien waar iemand goed in is. Zeker voor mensen met veel ervaring in een functie als timmerman, lasser of kinderopvang die geen diploma hebben, is erkenning van hun 'kunnen' erg belangrijk. Het voldoet echter niet altijd aan de behoefte om algemene kennis en ervaring te laten verzilveren. Want het EVC toetst uw ervaring en kennis altijd aan een bestaande beroepsopleiding(en) en daar bent u niet altijd mee bezig of naar op zoek. Vaak wilt u gewoon alleen uw ervaring uit de OR kunnen aantonen.

Verschillen

EVP en EVC zijn qua methodiek, duur, tijdsinvestering en toetsing hetzelfde. Er is echter één belangrijk verschil: EVC is altijd gekoppeld aan een opleidingsstandaard (beroepsopleiding) op mbo- of hbo-niveau. Dat betekent dat EVC interessant is als u een beroepsopleiding volgt en voor onderdelen daarvan vrijstelling wilt krijgen. In alle andere gevallen kunt u het beste een EVP-procedure volgen die

Een ervaringsprofieltraject in de praktijk

Marjolein is als beleidsmedewerker werkzaam bij een middelgrote organisatie en is sinds 6 jaar voorzitter van de ondernemingsraad. Ze streeft een functie na als leidinggevende, maar heeft geen aantoonbare ervaring in leidinggeven. Ze volgt daarom het EVP-traject met de volgende competenties: organisatievermo-

gen, samenwerken, netwerken en groepsgericht leidinggeven. In het eindgesprek krijgt ze het advies om extra scholing te volgen op financieel vlak om aan de functie-eisen te voldoen. Haar organisatie laat haar de cursus volgen en het jaar daarop wordt ze aangesteld als leidinggevende op een afdeling.

Bewijslast voor uw persoonlijke ervaringsprofiel

Voorbeelden van bewijslast die aantonen dat u als OR-lid over bepaalde competenties beschikt, zijn:

- 360-gradenfeedback van OR-leden waaruit blijkt dat u zichzelf blijft in spannende situaties, uw mening en visie duidelijk motiveert en durft te beslissen;
- een door uzelf opgesteld gespreksverslag waaruit blijkt dat u een eigen met

argumenten onderbouwde mening heeft over een bepaald onderwerp zonder voorbij te gaan aan het belang van uw OR;

- 360-gradenfeedback van OR-leden waaruit blijkt dat u op tactisch niveau de juiste conclusies trekt, logisch kunt redeneren, snel een standpunt inneemt en draagvlak kunt ontwikkelen;

- documentatie waaruit blijkt dat u op persoonlijk niveau de juiste conclusies kunt trekken en nadenkt over de consequenties van uw oordelen en beslissingen;
- documentatie waaruit blijkt dat u als lid van de ondernemingsraad de juiste mensen en instanties bij een beslissingsproces betreft.

ge koppeld is aan een functie- of beroepsprofiel. U kunt hierbij via uw werk in de OR aantonen dat u een competentie op mbo- of hbo-niveau beheerst. Het A&O-fonds Gemeenten subsidieert EVP-trajecten. Dat is ook niet gek, want zo'n EVP – waarin uitvoerig beschreven staat wat iemand beheerst – zou minstens net zo veel waard moeten zijn als een certificaat van een cursus van jaren geleden.

Duurzaam inzetbaar

Leren en ontwikkelen is de basis voor duurzame inzetbaarheid. Via EVP/EVC bent u heel bewust bezig om uw ontwikkeling in kaart te brengen. Het is daarbij prettig om te zien wat u kunt. En als u kunt aantonen dat u competenties be-

heerst, dan wilt u dat toch laten zien aan anderen? Ook biedt dit meer mogelijkheden binnen en buiten de organisatie. U zult misschien aan functies denken waar u niet eerder aan dacht. Ook stimuleert het u om net dát onderdeelje erbij te ontwikkelen, zodat u wél voor die functie in aanmerking komt. Het is daarom goed om het EVC- of EVP-proces te kennen. Dat bestaat uit de volgende stappen:

Fase 1 Informeren

U begint met een bijeenkomst waarin u de mogelijkheden bespreekt. Daarna vindt een persoonlijk gesprek plaats met een gecertificeerd begeleider die bekijkt welke vaardigheden geschikt zijn om te ontwikkelen. Dat bepaalt hij onder meer door te kijken welke competenties rele-

vant zijn en waarvoor bewijslast is. Een EVP- of EVC-traject duurt gemiddeld 12 tot 15 weken en kost u zo'n twintig tot veertig uur. De begeleider heeft hierin een adviserende en ondersteunende rol.

Fase 2 Verzamelen

U verzamelt, onder begeleiding, bewijsstukken die laten zien dat u ervaring heeft met bepaalde werkprocessen of competenties. De begeleider stimuleert u om bewijsstukken te zoeken en geeft advies over welke bewijsstukken relevant zijn voor het portfolio. Gemiddeld vinden er drie persoonlijke begeleidingsmomenten tussen u en de begeleider plaats.

Fase 3 Herkennen

Als u en de begeleider vinden dat het portfolio goed gevuld is, wordt het gesloten. Tijdens het eindgesprek wordt u ondervraagd over uw ervaringen en opgedane competenties. De begeleider schrijft vervolgens het ervaringsprofiel op basis van het portfolio en eindgesprek. Daarna vindt een toetsing plaats door een onafhankelijk deskundige.

Fase 4 Ontwikkelen

Tot slot vindt de uitreiking van het certificaat plaats. Tijdens het gesprek licht de begeleider toe wat er in het ervaringsprofiel beschreven staat. Ook geeft de begeleider advies over eventuele verdere ontwikkelstappen.

Brigitte Diderich, trainer/coach bij FNV Formaat, e-mail: brigitte.diderich@fnvformaat.nl, tel. (06) 52 59 90 37, www.fnvformaat.nl

Voorbeeld van benodigde competenties in een OR

