

Thema: scholing

Aantoonbare ontwikkeling

Punten scoren met or-werk

Hoe krijgt datgene wat je leert in de or een plek binnen de organisatie? En hoe kun je dat omzetten in een geregistreerde erkenning, zodat je ook buiten en na je or-werk profijt hebt van jouw groei in de or? Je leest het in dit artikel.

Door Aukje Menger

Wanneer je met or-leden in gesprek gaat over de positieve kanten van het or-lidmaatschap, staat 'je kunnen ontwikkelen' stevast in het lijstje. Bijna alle or-leden vinden de or leerzaam. Omdat je meer hoort en ziet van de organisatie waar je werkt. Maar ook omdat je meer leert over onderwerpen als arbeidsomstandigheden, personeelsbeleid en omdat je bepaalde (management-)vaardigheden bijleert. Het werken in de or is ook nog eens een vorm waarin je deze kennis om the job toepast, een manier van leren waarvan steeds sterker erkend wordt dat die het meest effectief is. En ten slotte is het leren in de or ook een belangrijke motivatie voor nieuwe leden om toe te treden.

Focus op ontwikkeling in de or

Ook als je er niet specifiek maatregelen voor organiseert, is de or een leerzame ervaring. Je werkt samen met collega's waarmee je dat anders niet zou doen. Je bespreekt uitdagingen voor de organisatie op directieniveau. Je spreekt in grote en kleine gezelschappen en speelt een vertegenwoordigende rol. Alle kansen dus om te groeien. Als je meer gericht aandacht wilt besteden aan de ontwikkeling die or-leden doormaken in de or, kan onderstaande checklist je daarbij helpen!

Checklist 'de or als leerschool'

- ✓ Onze or heeft gezamenlijke doelstellingen.
- ✓ Bij deze gezamenlijke doelstellingen heeft onze or bepaald welke kennis, vaardigheden en gedrag hiervoor nodig zijn.
- ✓ Onze or bepaalt hoe aan deze kennis, vaardigheden en gedrag te werken door middel van scholing, literatuurstudie of het raadplegen van experts.
- ✓ Binnen onze or zijn wij op de hoogte van

elkaars kennis, vaardigheden en kwaliteiten.

- ✓ Binnen onze or wordt bij het verdelen van taken en functies, rekening gehouden met iemands vermogens en wensen.
- ✓ Binnen onze or wordt van de individuele leden verwacht dat zij aangeven hoe zij zich in de or willen ontwikkelen.
- ✓ Binnen onze or is ruimte voor scholing, literatuurstudie en raadplegen van experts op individuele basis, passend bij individuele ontwikkelwensen van het or-lid.
- ✓ Binnen onze or, wordt kennis onderling gedeeld.
- ✓ In onze or sluit onze manier van werken aan ontwikkeling aan bij de manier waarop er in de organisatie gewerkt wordt aan professionaliseren van medewerkers.
- ✓ Binnen onze or krijgen or-leden de kans zaken te leren die zij ook in hun reguliere werk in kunnen zetten.

Bron: 'Persoonlijke Effectiviteit; de or als kans om te groeien.' A. Menger, Kluwer, 2010

Erkenning

Wanneer je wilt dat er binnen de organisatie erkenning komt voor datgene wat er in de or geleerd wordt, is het nodig dat je dit inzichtelijk maakt. Het liefst op een manier die aansluit bij de systematiek van begeleiden en beoordelen die in de organisatie sowieso gebruikt wordt. Ga bijvoorbeeld om te beginnen met HRM in gesprek over de competenties die binnen de organisatie (voor verschillende functies) belangrijk worden gevonden. Bespreek daarbij aan welke competenties het or-werk een bijdrage levert. Vervolgens is het zaak om de ontwikkeling die iemand in de or doormaakt, meetbaar te maken. Dat kan door ontwikkelgesprekken en/of beoordelingsgesprekken te houden.

Het ontwikkelgesprek is bedoeld om het or-lid aan het woord te laten over de bijdrage die hij wil leveren. Vervolgens zoek je samen naar wat er nodig is om hem optimaal te laten bijdragen aan de or. Wat kan hij zelf doen en welke hulp kun je hem bieden? Het gesprek eindigt met concrete afspraken.

Een beoordelingsgesprek is bedoeld om iemands bijdrage aan de or te waarderen en concrete aanwijzingen voor verdere ontwikkeling mee te geven. Voor een beoordelingsgesprek is het essentieel dat je een aantal vaste punten hebt waarop ieder or-lid beoordeeld wordt. Hier kun je een formulier voor ontwikkelen. Vaak is het dagelijks bestuur (DB) de meest logische beoordelaar voor de andere or-leden. Ook kun je overwegen om een systeem op te zetten waarbij ieder or-lid door een paar verschillende or-leden beoordeeld wordt. Punten die in de beoordeling vanuit de or worden vastgesteld, kunnen vervolgens worden gekoppeld aan het reguliere beoordelingssysteem binnen de organisatie. Tip: zorg voor afspraken over de 'weging' van de or-beoordeling in verhouding tot de reguliere beoordeling.

Punten of een certificaat

Binnen veel beroepen (bijvoorbeeld: accountants, opleiders, deurwaarders) wordt er sowieso verwacht dat werknemers hun vakontwikkeling door middel van opleiding en scholing actueel houden. Vaak is deze verwachting vertaald naar een systeem van permanente educatiepunten (PE-punten). Deze punten worden toegekend aan specifieke opleidingen. Vaak wordt er een onderscheid gemaakt tussen 'vaktechnische PE-punten' en 'vrije of algemene PE-punten'. Binnen een aantal beroepsgroepen, bijvoorbeeld de advocatuur, is het or-lidmaatschap een manier om PE-punten te behalen. Er worden

dan (vrije) PE-punten toegekend aan de scholing die de or volgt. Twee vliegen dus in een klap! Als je wilt weten of or-scholing in jouw beroepsgroep in aanmerking komt voor PE-punten, kun je dit navragen bij de branche-organisatie waar jouw organisatie onder valt.

Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om datgene wat je in de or leert om te zetten in een zogenaamd Ervaringscertificaat (EVC) of Ervaringsprofiel (EVP). Beiden zijn manieren om, door middel van opdrachten en het in kaart brengen van de kennis en inzichten die je op hebt gedaan, aantoonbaar te maken dat je bepaalde kennis en vaardigheden hebt opgedaan. Dit is handig wanneer je wilt laten zien dat je buiten een afgeronde opleiding waar je een diploma voor gehaald, veel bijgeleerd hebt waardoor je in aanmerking zou komen voor een andere baan of opleiding. Het verschil tussen een EVC en EVP is dat de eerste formeel getoetst wordt door een begeleider en er daardoor ook een zwaardere 'studiebelasting' aan vast zit. Bijvoorbeeld: wanneer je een aantal or-



trainingen op het vlak van HRM volgt, kunnen deze worden omgezet in punten en gecombineerd met een aantal (begeleide en getoetste) opdrachten in de eigen organisatie vormen deze de basis voor een Ervaringscertificaat. Bureaus die gespecialiseerd zijn in het bege-

leiden van medezeggenschap, kunnen ondersteunen in het opzetten van EVC- en EVP-trajecten.



Aukje Menger is trainer en communicatieadviseur voor SBI Formaat.
aukje.menger@sbi.nl

**CONGRES**
Over Duurzame Inzetbaarheid
ZET KOERS NAAR DE TOEKOMST
DINSDAG 23 JUNI 2015
LANDGOED ZONHEUVEL IN DOORN
Een plan voor morgen



Met meer personen inschrijven is **KORTING!**

(Kennis)partners:  Organisatie: 

 

WWW.OVERDI.NL/CONGRES  #overdi