

Thema: verkiezingen

Or-verkiezingen organiseren in slappe tijden?

Yes, you can!

De or nieuw leven inblazen en verkiezingen organiseren als het iedereen een worst is? Het kan! Hoe? Lees in dit artikel alles over de aanpak van een gemeentelijke organisatie en de rol van 'de verkiezingsmanager' daarin. Kun je daarna mooi de tips om voldoende kandidaten te vinden in praktijk brengen.

Door Sara Meijknecht



Bij een gemeentelijke organisatie ligt de medezeggenschap een beetje op zijn gat. Slechts 5 van de 11 or-leden zijn nog actief. De leden zijn weliswaar gedreven, maar toch vooral bezig met het oplossen van interne problemen. Ze komen daardoor nauwelijks toe aan hun taken als vertegenwoordiging van de medewerkers. En die medewerkers, die lopen niet echt warm voor de ondernemingsraad.

De verkiezingsmanager

Verkiezingen zijn niet alleen belangrijk voor legitimiteit en draagvlak van de ondernemingsraad. Het is ook een kans om te breken met oude patronen en de medezeggenschap opnieuw een centrale plek te geven in de organisatie. Juist nu veel organisaties in grote transitie- en veranderingstrajecten zitten, is dat belangrijk. Sterke medezeggenschap en goed georganiseerde participatie van medewerkers kunnen immers een waardevolle bijdrage leveren aan het 'meenemen' van de medewerkers in de fundamentele veranderingen in de organisatie. Maar hoe belangrijk we het ook vinden om verkiezingen te organiseren, de praktijk laat zien dat het lastig is. Factoren als desinteresse, werkdruk en weinig binding met de or leiden ertoe dat mensen niet geneigd zijn zich zomaar kandidaat te stellen. Daar wilden we wat aan doen. Dat heeft geleid tot de dienst-

Tips voor verkiezingen

Maak medezeggenschap persoonlijk en zichtbaar: ga als or de werkvloer op en met collega's in gesprek. Wees daarbij niet bang voor kritische feedback, maar ga het gesprek aan, luister en doe echt iets met de opmerkingen van collega's. Laat vaste patronen los: doe iets wat mensen niet verwachten. Dat laat zien dat de or bereid is echt een andere aanpak te kiezen als dat nodig is. Geef het de tijd en aandacht die het nodig heeft: het kost tijd en energie om er een succes van te maken, maar dat laat zien dat de or verkiezingen zelf ook belangrijk vindt. Bovendien, de energie die je erin steekt, krijg je weer terug. Verdeel de taken onder de leden zoveel mogelijk om de tijdsinvestering beperkt te houden voor ieder afzonderlijk.

Enkele reacties van betrokkenen

Guno Nimmermeer, lid campagneteam:

"We zijn anders gaan kijken. Het ging om meer dan alleen een nieuwe or, we trokken het veel breder. Daardoor is er anders campagne gevoerd dan in voorgaande jaren."

Augusto de Campos Neto, nieuwe voorzitter van de or:

"Er was vanuit het verkiezingsteam veel enthousiasme in de trant van 'We gaan echt wat nieuws neerzetten, doe mee!' Ik weet dat andere nieuwe or-leden daardoor ook de stap gewaagd hebben." En vijf maanden later: "We zijn volledig bezet en sterk. Iedereen blijft enthousiast en betrokken. Om dat enthousiasme te behouden proberen we to the point en zakelijk te zijn, ons op hoofdpunten te richten."

verlening onder de naam 'de verkiezingsmanager'. De verkiezingsmanager biedt directe ondersteuning bij de organisatie van de verkiezingen en het uitdenken van een campagne en werkt daarnaast zij-aan-zij met de or aan de uitvoering ervan. Hoe gaat dat in zijn werk? Lees het vervolg van het praktijkvoorbeeld uit het begin van dit artikel.

We doen het als Obama!

Want die or komt tot een radicaal besluit: hij heft zichzelf op en begint opnieuw, met verkiezingen. Daarbij roepen de voormalige or-leden de hulp van de verkiezingsmanager

in. Samen maken ze een plan. De or-leden gaan de werkvloer op en met alle collega's in gesprek. Aanvankelijk is een deelnemend or-lid vrij sceptisch over het plan om de verkiezingen op deze manier onder de aandacht te brengen. "Wat als ze negatief zijn over de or? Dit gaat toch niet werken?" Uiteindelijk gaat hij toch mee. De reacties van collega's blijken veelal positief en kritische geluiden leiden tot leuke gesprekken over medezeg-

'Ik heb wel wat van een Jehova-getuige zoals ik langs de collega's ga'

Elke kandidaat krijgt de mogelijkheid om een persoonlijk profiel in te vullen. Dat draagt bij aan zichtbare medezeggenschap.

Dit voorbeeld laat duidelijk zien dat energie steken in het werven van kandidaten niet alleen leidt tot verkiezingen, maar ook tot een boost voor de medezeggenschap.

Cruciale rol bestuurder

Voor de bestuurder is een goede or net zo belangrijk als voor de medewerkers. Laat hem benoemen welke meerwaarde hij toekent aan goede medezeggenschap. En vraag hem aansluitend wat hij er in tijd en geld in wil investeren om het tot een succes te maken. Spreek hem ook aan op zijn verantwoordelijkheid om leidinggevenden mee te krijgen. Dan zijn 'geen tijd' en 'werkdruk' geen argumenten meer om niet lid van de ondernemingsraad te worden.

Wat is de rol van de verkiezingsmanager hierin? Anders dan een trainer of adviseur, die meestal aan de zijlijn staan, doet de verkiezingsmanager zelf actief mee. Hij laat letterlijk zien hoe het anders kan, bijvoorbeeld hoe je op een goede manier met collega's in gesprek gaat. Het is een vorm van learning by doing: leren door te kijken en te doen. Dat werkt ook nog eens drempelverlagend om het anders aan te pakken. Een vreemd gezicht heeft vaak een verfrissend effect op de gesprekken. Soms geeft het aanleiding tot opmerkingen: "Kan de or dit niet alleen?" Dat biedt meteen een goede ingang voor een gesprek. Want de hiervoor beschreven aanpak heeft zijn effectiviteit inmiddels ruimschoots bewezen.

Sara Meijknecht is trainer en verkiezingsmanager bij FNV Formaat.

