

Wat SBI Formaat belooft

De Leergang strategisch sturing geven aan de OR: een traject op maat om te komen tot een strategisch werkende OR met een actuele visie die van meerwaarde is voor organisatie en medewerkers.

Resultaten na de leergang:

- De OR heeft zich ontwikkeld tot een hecht team dat van meerwaarde is voor organisatie en medewerkers.
- De OR heeft geoefend met strategisch werken in de actuele OR-praktijk en zich ontwikkeld tot een strategisch gesprekspartner voor de bestuurder.
- De individuele OR-leden hebben zich op drie door hen gekozen competenties ontwikkeld en hun Persoonlijke Ontwikkelplan (POP) voor deze ontwikkeldoelen afgerond.

Maken we het **waar?**



Helena Neven werkt als beleidsadviseur bij Abrona. Zij begon in 1999 als begeleider, werkte in die hoedanigheid op verschillende zorglocaties,

werd vervolgens in 2008 kwaliteitsfunctionaris om naar beleidsadviseur door te groeien. In datzelfde jaar stapte zij ook in de ondernemingsraad, een paar jaar later werd ze tot voorzitter gekozen. Het is duidelijk: Helena kent de organisatie van haver tot gort.

Afstand tussen DB- en OR-leden

Helena werkte al een kleine tien jaar bij Abrona, toen haar interesse voor de ondernemingsraad werd gewekt. 'Het blijft gewoon interessant, ook als je al jaren in de OR zit.' In 2013 volgde Helena zelf de Leergang strategisch sturing geven aan de OR bij FNV Formaat. Tegelijkertijd was er in de organisatie een stevige reorganisatie aan de gang, dus het geleerde kon ze meteen in de praktijk brengen, zoals netwerk- en onderhandelsvaardigheden. 'De OR merkte dat de leergang mij hielp in dat hele reorganisatietraject. Als DB hadden wij er onze handen vol aan, mede daardoor ontstond er op een gegeven moment wat afstand tussen DB en de andere OR-leden. Niet ernstig, maar wel merkbaar.... Met elkaar besloten we diezelfde vaardigheden te

ontwikkelen. Dit resulteerde in 2014 in een op maat gesneden *Leergang strategisch sturing geven*, speciaal voor de gehele ondernemingsraad van Abrona.

Niemand durfde het aan

De gezamenlijke leergang is ook een gezamenlijk leerproces, volgens Helena. Door samen te oefenen, word je je bewuster van iemands kwaliteiten en aandachtspunten. Het komt het teamverband ten goede. 'We hebben als team een enorme ontwikkeling doorgemaakt'; vertelt ze trots. Alles wat je in de leergang opsteekt, pas je als team direct toe in de praktijk. Denk bijvoorbeeld aan de OR-vergadering. De resultaten zijn snel zichtbaar. Op een gegeven moment werd de gezamenlijkheid in leerprocessen wel heel evident. Het trainen van vaardig-

heden kan soms confronterend zijn. Dat hoort bij veranderen en leren en hierdoor voelen personen zich even minder zeker. 'Een bepaalde taak bleef liggen, niemand durfde het aan', legt Helena uit. Normaal zou dit niet zo snel besproken worden, maar nu wel. In tussentijdse coachingsgesprekken kwam het ook aan de orde.

Flexibele opzet

Tijdens haar eerste traject richtte Helena zich op het netwerken en onderhandelen. In de gezamenlijke leergang ging ze hiermee verder, maar legde ze zich meer toe op het coachen van de OR. Door het inbrengen van persoonlijke cases tijdens trainingen of intervisie, kon ze verschillende leerpunten bij elkaar brengen.



Reinie de Haan (56 jr.) werkt ook bij Abrona. Zij is begeleider B (niveau 3) op een woongroep. De bewoners hebben uiteenlopende verstandelijke

beperkingen. Reinie werkt zo'n 20 jaar bij Abrona, maar ook daarvoor al werkte zij ruim een decennium in dezelfde sector. Naast haar werk als begeleider is Reinie ook vakbondsconsulent voor het CNV en natuurlijk OR-lid.

Nieuwsgierig

'Ik was nieuwsgierig!', vertelt Reinie. Daarom stelde zij zich negen jaar geleden kandidaat voor de OR van Abrona. Ze wilde ook graag meer weten over de totstandkoming van bepaalde plannen en de invloed van de OR daarbij. De OR bestaat vandaag de dag uit 15 OR-leden. 'En dat is ook echt wel nodig', legt Reinie uit. De OR heeft net een reorganisatie achter de rug en dat is veel werk. Het werk hebben zij goed kunnen

De flexibele opzet van de leergang is hier debet aan: het is een bewust leerproces, waarbij je tussentijds de ervaring uit de trainingen in praktijk brengt en dezelfde onderwerpen vaker aan bod laat komen. Je traint de eigen leerbehoeftes, oefent en reflecteert. 'Alles beklijft daardoor gewoon beter dan in reguliere trainingen. Wel heb ik een tip: in de leergang bouw je aan een portfolio en schrijf je een reflectieverlag. Ik miste een eindwerkstuk waarin al het geleerde bij elkaar komt. Net als bij mijn eerste traject.' Waarvan akte.

Lukt het?

Het is nu een aantal maanden geleden dat de leergang werd afgesloten.

Lukt het de OR om het geleerde vast te houden? 'Ja!', zegt Helena enthousiast. In de OR denken we gericht na over wat we willen bereiken. Hoe kunnen we het strategisch aanpakken? Daardoor vergaderen we effectiever. Ook anderen merken onze veranderde aanpak op. Zo feliciteerde onze bestuurder Jan Duenk de OR tijdens een overlegvergadering met het behaalde resultaat. Hij sprak daarbij de hoop uit dat hij veel zou merken van die leergang. Hij had echter zijn zin nog niet uitgesproken of hij voegde er aan toe: 'Sterker nog, ik merk het nu al'.

verdelen. Daarnaast heb je met zoveel leden ook flink wat vaardigheden in huis. Je kunt goed met elkaar sparren. Vorig jaar besloot de OR om de *Leergang strategisch sturing geven* van SBI Formaat te doen. Het werd een leergang op maat. Op basis van de persoonlijke leerwensen en aandachtsgebieden stelde de OR samen met Coby Franken (trainer) en Nettie van Heezik (trainer/coach) het programma samen.

Strategisch

'Wat het ons heeft gebracht? Vooral meer inzicht. Meer inzicht in onze rol, de eigen valkuilen en die van elkaar', aldus Reinie. Gedurende de leergang werd het steeds duidelijker waarop een ieder zich nog kon ontwikkelen. En met die ontwikkelpunten ging iedereen aan de slag. 'De benadering is heel direct, je krijgt meteen feedback van de trainers en van jouw collega's, dat werkt heel verhelderend. Dit kon alleen omdat het in een veilige omgeving gebeurde. De OR-leden kennen elkaar goed waardoor we kunnen en mogen benoemen als er iets speelt. Daarnaast waren de trainers duidelijk over hoe zij het wel of niet wilden tijdens de programma's.' Reinie werkte tijdens de

leergang vooral aan strategisch denken en strategische gespreksvoering en haar non-verbale communicatie. Ze heeft niet op al haar vragen een antwoord gevonden gedurende het anderhalf jaar, wel handvatten!

En nu?

Een aantal maanden geleden ronden ze de leergang af. Hoe gaat het nu in de OR? Reinie geeft aan dat iedereen de eigen leerpunten verder ontwikkelt. Deze persoonlijke leerpunten zijn helpend geweest om door te blijven ontwikkelen. Regelmatig grijpen zij terug op ervaringen uit de trainingen. 'Door het intensieve traject, weten we waar ieders kracht ligt. En dat zetten we nu strategisch in. Dat is mooi om te zien.' De ondernemingsraad is tevreden over het traject. Na elke trainingsronde vond er een evaluatie plaats tussen het dagelijks bestuur en de trainers van SBI Formaat. De punten uit die evaluaties werden door de trainers goed opgepakt. Reinie heeft daarom nu geen aandachtspunten voor SBI Formaat. Ze geeft aan dat het een gericht, persoonlijk en pittig traject was en sluit af met: 'We hebben het goed gehad.' ■