



OR-competenties *verzilveren*

OR-leden doen een schat aan ervaring op. Waardevol voor de organisatie, maar ook voor de eigen loopbaan. Daarom is het slim de verworven deskundigheid vast te leggen in een ervaringsprofiel.

Samenwerken, onderhandelen, analyseren, oordeelsvorming, organisatiesensitiviteit, vergader-techniek. Stuk voor stuk competenties die OR-leden ontwikkelen in het werk in de medezeggenschap, maar die door de leidinggevende vaak niet herkend worden. 'Door deze vaardigheden met bewijsstukken vast te leggen in een OR-ervaringsprofiel kan ik mijn cv verrijken en mijn loopbaankansen verhogen', zegt Thomas Fritsch, lid van de OR en vertaler Duits bij het ministerie van Buitenlandse Zaken.

'Een interessante oefening in toegepaste democratie', zo schetst Fritsch het lidmaatschap van de OR. Want, voegt hij toe: 'Je moet openstaan voor meningen van de verschillende OR-fracties en er strategisch zien uit te komen. Tegelijk is er die veelheid aan onderwerpen waarmee je als OR-lid in aanraking komt. Een bevoorrechte kijk in de keuken van de organisatie, die een schat aan kennis en ervaring oplevert. Met het documenteren van deze extra knowhow krijgt het OR-werk de status die het verdient.'

Fritsch is inmiddels klaar met het traject voor het profiel Ondernemingsraad Verworven Competenties (OVC), een variant op het meer bekende traject EVC (Ervarings Verkregen Competenties). Dat laatste is er vooral voor werknemers die geen diploma of ander opleidingspapiertje kunnen overleggen voor een vak dat ze door jaren praktijkervaring hebben leren beheersen. Een EVC-certificaat vergroot dan de kansen op een nieuwe functie of beter salaris.

Ei van Columbus

Bij het ministerie van Buitenlandse Zaken kozen naast Thomas Fritsch nog vier OR-leden voor het volgen van een OVC-traject. Zoals Jack Patijn, jurist en sinds drie jaar OR-lid. Toen hij in een nieuwsbrief van zijn vakbond las over het ervaringsprofiel voor OR-leden, stapte hij naar de personeelsdienst.

Patijn: 'Het verbaasde me al langer dat de kwaliteiten die je als OR-lid ontwikkelt niet in het cv vastgelegd worden. Ik moet in de OR meebeslissen over zaken die mijn collega's aangaan. Ik schrijf adviezen, ik moet resultaatgericht zijn en snel een mening kunnen vormen over onderwerpen die tot voor kort nieuw voor mij waren. Door het werk in de OR leerde ik veel bij en ik wilde dat mijn werkgever dat wist. Een OVC-ervaringsprofiel lijkt mij hiervoor het ei van Columbus.'

De personeelsdienst van het ministerie reageerde enthousiast op Patijns voorstel om OR-leden een OVC-profiel te laten opstellen en dat als bewijsvoering mee te nemen bij interne sollicitaties. De kosten van de begeleiding door adviesbureau Libereaux, erkend aanbieder van onder meer EVC- en OVC-trajecten, wilde het ministerie eveneens voor zijn rekening nemen.

Opleidingsinvestering

Joyce Brouwers, de coach die namens Libereaux de OR-leden van Buitenlandse Zaken begeleidt, zegt dat het OVC-profiel nog weinig bekendheid geniet, vooral bij bedrijven. 'Toch zou het gebruik van het ervaringsprofiel een logische opleidingsinvestering moeten zijn voor werkgevers die

de OR zien als waardevolle sparringpartner. Vaak zijn ook de OR-leden zich niet bewust van de meerwaarde van de inzet waarmee ze hun werk doen. Ze geven instemming op belangrijke dossiers, krijgen inzage in vertrouwelijke stukken, overleggen met medewerkers die ze in hun dagelijkse functie niet altijd tegenkomen. Maar het zit niet in het systeem van OR-leden om de eigen inbreng en toegenomen deskundigheid ook voor zichzelf te noteren. Ik raad ze aan dat wel te doen.'

Het OVC-profiel is geen loopbaanadvies of examen. 'Maar', aldus Brouwers, 'met een portfolio waarin de OR-ervaringen gebundeld zitten, kun iemand ook zijn OR-loopbaan verzilveren. Zo'n profiel is ook goed voor je zelfbeeld. Wat kan ik? Wat kan beter? Hoe denken anderen over mij? En voor de organisatie geldt: hoe meer gegevens voorhanden over iemands kwaliteiten, des te meer kans dat de juiste persoon op de juiste post komt.'

Bij het ministerie van Buitenlandse Zaken is doorstroming naar een andere functie om de zeven jaar verplicht. Thomas Fritsch, namens de OR ook lid van de werkgroep personeelsbeleid: 'De verantwoordelijkheid voor de carrièreplanning en welke opleiding daarvoor nodig is, ligt nu veel meer bij de werknemer en de leidinggevende. Dan helpt het als je ook met een OVC-profiel kunt staven wat je in je mars hebt.'

Bewijsstukken

Voor het OVC-profiel, dat is gebaseerd op de methodiek *Dit kan ik*. Nu, moet een OR-lid uit twaalf competenties er vijf kie-

zen. Dat kunnen nieuwe, door het OR-werk verworven bekwaamheden zijn, maar ook vaardigheden die het OR-lid wil versterken. Op een 'startformulier' (de intake-scan) omschrijft het OR-lid de activiteiten die hij ondernomen heeft, dus het individuele aandeel in de medezeggenschap. Voor deze competenties moeten bewijsstukken worden aangedragen, zoals beleidsnotities, OR-adviezen, rapportages, presentaties, notulen van bijeenkomsten, artikelen, gevolgde cursussen. Dit materiaal vormt het OVC-portfolio.

De begeleider van Libereaux kijkt mee of op onderdelen van het portfolio nog aanvullende documentatie nodig is. Verder moeten drie tot vijf collega's hun oordeel geven over de mate van competenties van het OR-lid. Bij deze '360-graden-feedback' wordt voor iedere competentie een cijfer (1 tot 5) gegeven. In het afrondende gesprek met de begeleider wordt het ervaringsprofiel definitief vastgesteld.

Jack Patijn heeft gekozen voor de competenties onderhandelen, analyseren, resultaatgerichtheid, oordeelsvorming en or-

ganisatievermogen. 'Sommige horen bij mijn juridische werk, maar andere competenties, zoals onderhandelen, wil ik juist versterken. Voor de 360-graden-feedback heb ik collega's van binnen én buiten de organisatie gevraagd.'

Netwerk uitgebreid

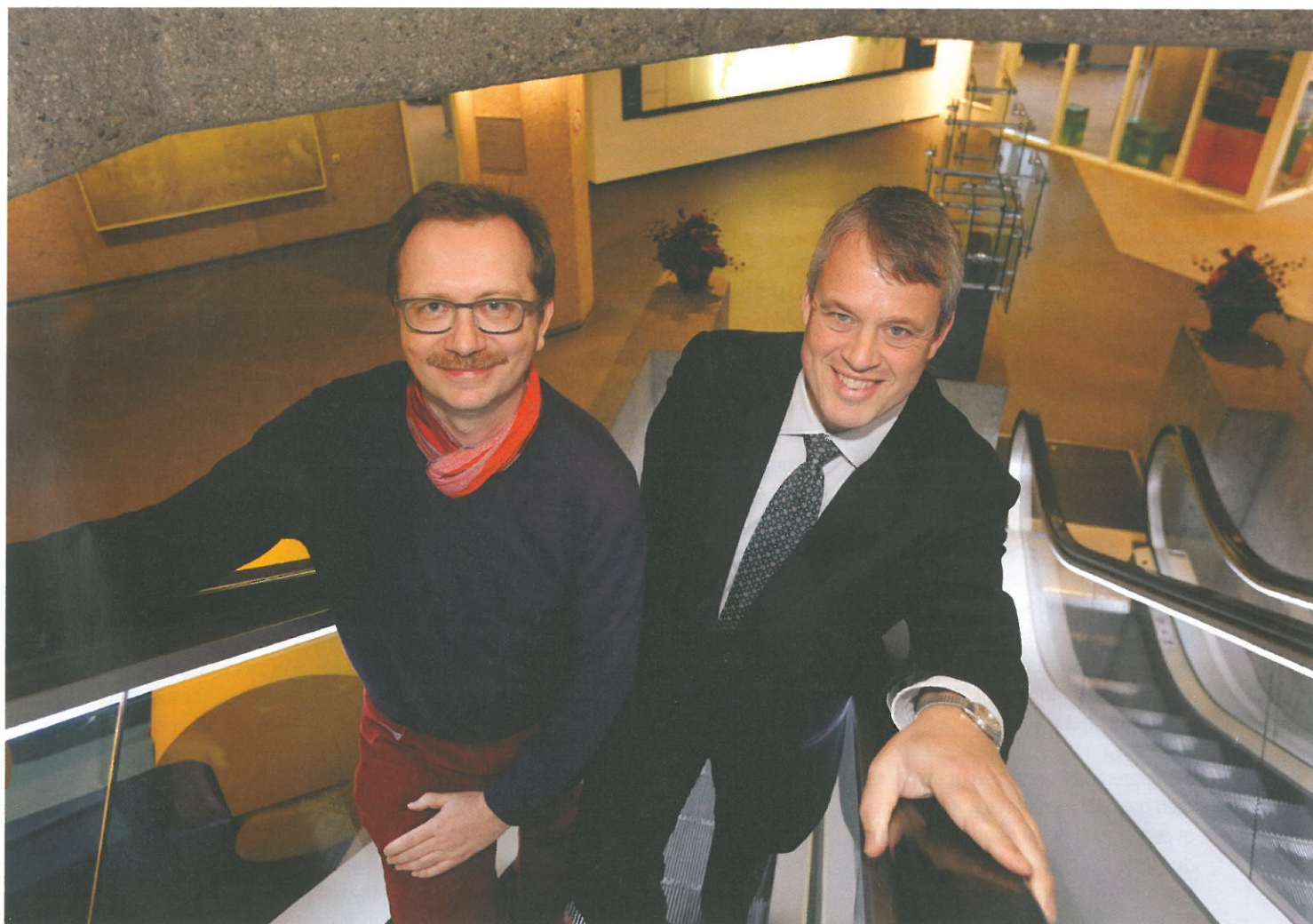
Door het OR-werk heeft Patijn, ook lid van de groepsondernemingsraad Rijk (GOR), zijn netwerk sterk uitgebreid. 'Ik heb me breder kunnen ontwikkelen. Hierdoor ben ik ook kritischer geworden op mijn werk. Geen genoeg nemen met een *nine-to-five job*, maar nieuwe uitdagingen oppakken. Naast mijn werk voor de juridische directie werk ik nu ook tijdelijk voor de afdeling Mensenrechten. Ik rapporteer jaarlijks wat de rijksoverheid op het gebied van mensenrechten gedaan heeft.'

Thomas Fritsch: 'Bij mijn 360-graden-feedback kwamen de oordelen van mijn collega's goed overeen met mijn eigen beeld van mijn competenties. Organiseren bijvoorbeeld gaat mij goed af. Ik was voorzitter van de commissie voor de OR-

verkiezingen. Alles was goed geregeld. Hiervoor kregen we complimenten. In 2014 heb ik bij de nucleaire top in Den Haag gewerkt als media officer voor de Duitse delegatie en het ministerie. Niet direct onderdeel van mijn functie, maar wel een ervaring die nu in mijn OVC-profiel zit.'

Jack Patijn pleit ervoor dat iedere medewerker, OR-lid of niet, verworven competenties die niet direct bij de functieomschrijving horen, kan inbrengen tijdens het voortgangsgesprek.

'Neem de medewerkers die als vrijwilliger aan de crisistelefoon zitten. Zij horen van Nederlanders die in het buitenland in moeilijkheden zitten soms vreselijke dingen en moeten dan professioneel handelen. Dat geldt ook voor de medewerkers in de bedrijfshulpverlening en vertrouwenspersonen. Zij vergaren competenties waar de organisatie veel aan heeft. Dan is het mooi als je kunt zeggen: "Ik doe extra werk buiten mijn functie en daardoor kan ik dit of dat ook nog". Dat moet niet in de la verdwijnen.' <



Thomas Fritsch (l) en Jack Patijn.