

# De AS als **coach** van de OR-leden

**JOhan Berends**

6 juli 2021

Studiedag Ambtelijk Secretaris



1

---

---

---

---

---

---

---

---

## Judith raakt al snel uit beeld....

Ach wat was de OR blij met Judith als nieuw OR-lid. 5 maanden geleden trad ze aan. Ze won de tussentijdse verkiezingen met grote voorsprong. Eindelijk een jonge medewerker als aanvulling binnen de OR. En ook nog van het organisatieonderdeel Bedrijfsvoering, waarvan er tot dusver geen OR-leden vertegenwoordigd waren. Judith vertelde bij haar installatie dat ze kwam om de belangen van collega's te behartigen en dat ze ook veel wist over de overhead en financiën & controlling. Alle OR-leden en de bestuurder zaten er vol trots bij.....  
 Totdat....  
 Judith na 3 vergaderingen een keer afzegde en de keer daarop ook. In de groepsapp van de OR reageerde ze ook steeds minder



2

---

---

---

---

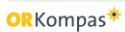
---

---

---

---

## Wat doe je als AS?



3

---

---

---

---

---

---

---

---

### Wat doe je als AS en welke vraag stel je?

- Aandacht op vestigen in het overleg met **Dagelijks Bestuur**
- Haar **1 op 1** app'n of ze even wil bellen
- Een **nabij OR-lid** vragen haar te benaderen

1. Waar blijf je nou?
2. Je weet toch wel dat OR-werk ook werk is?
3. Hoe is het met je?
4. **Zullen wij samen eens de eerste 5 maanden evalueren?**



4

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### EVALUATIE

Dus hoe is de OR voor jou Judith?

"Evaluatie" komt van het werkwoord "evalueren". Dat betekent "taxeren" (inschatten door het uit te vragen)

In een evaluatie achterhaal je de waarde van wat jij of jouw groep deed.

#### De kernvragen zijn dus:

- wat deed ik of deden wij? (informereren)
- is het goed wat ik deed of wat wij deden? (beoordelen)
- wat was goed en wat moet ik of wat moeten wij een volgend maal beter doen? (verbeterplannen maken)



5

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### REFLECTIE

En hoe was jij voor de OR Judith?

"Reflectie" komt van "reflecteren". Dat werkwoord heeft verschillende betekenissen, maar wij gebruiken het in de betekenis "nadenken over"

#### Je gaat dan bijvoorbeeld na bij Judith:

1. deed je alles om het OR-werk goed te begrijpen?
2. heb je een planningschema gemaakt?
3. zocht je hulp bij de juiste OR-collega's?
4. wist je hoe je de vergaderingen doelmatig kon voorbereiden?
5. heb je jouw afdeling goed kunnen voorbereiden op je OR-deelname?



6

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Op de hei is iedereen kei

OR-leden zijn doorgaans **hoog gemotiveerd** om zichzelf te ontwikkelen. Ze willen kennis opdoen over de medezeggenschap in zijn geheel, het werk in de OR en als lid daarvan in het bijzonder. Hun **leerbehoefte is sterk** en zij hopen op een snelle toename in kennis en vaardigheden om zo optimaal mogelijk bij te dragen aan de medezeggenschap in hun organisatie.

Ondanks dat elk OR-lid een hoge leerbereidheid hebben, betekent dat niet dat zij **voldoende leervaardig** zijn. Er wordt veel tijd op de spreekwoordelijke 'hei' besteedt - aan het opdoen van nieuwe kennis en groei in vaardigheden - waarvan onduidelijk is of die bijdragen aan de benodigde ontwikkeling van de ondernemingsraad en zijn leden.



7

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Scholing ondernemingsraden

- 5 dagen minimaal per jaar voor de OR
  - 3 dagen voor elk lid van een commissie
- De praktijk is? (gooi maar in de chat ff)

En wat 'scholen' we dan precies?  
En hoe **verantwoordt** is dat volgens de OR?

'Strikt noodzakelijke kosten' criterium



8

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Een OR Ontwikkel Plan (scholingsplan)

| Doel                    | Inhoud scholing   | Beoogde opbrengst   |
|-------------------------|---|---|
| Inzicht medezeggenschap | Basiscursus WOR (e-learning) + AS toelichting                   | Basiskennis nieuwe werkelijkheid                                    |
| Werkwijze OR            | Tools, templates, documenten                                    | Efficiency & effectief mee kunnen doen                              |
| Vaardigheden            | Analyse, gestructureerd lezen, overleg, een redenering opbouwen | Betere adviezen, scherpere vragen, evenwichtiger overleg, INVLOED   |
| Competenties            | Netwerken,  | Persoonlijke ontwikkeling OR-lid                                    |
| Kennis                  | Arbo, RI&E, Financiën, Organisatie inrichting, HR, etc          | Commissies in hun kracht zetten, ze verantwoordelijk maken, mandaat |

Scholen is maatwerk voor elk OR-lid.  
Alle OR-leden tevreden over een hele dag 'gemiddeld samengestelde' scholing?



9

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Coaching individuele OR-leden

- Waarop ga je coachen?
- Evaluatie is beslist iets anders dan coaching
- Stel vragen over het **welbevinden**, over of alles duidelijk is, of het jargon in de OR inmiddels helder is, de humor begrepen wordt, er nog sprake is van angst om te spreken
- En doe eerst evaluatie (hoe is de OR voor jou?) en dan reflectie (hoe ben jij voor de OR?)
- Coaching bestaat om die reden uit **twee sporen** ( 1 op lid én 1 op OR)



10

---

---

---

---

---

---

---

---

### Stappen zetten

1. Visie OR helder
2. Waar staan we nu?
3. Wat is er nodig voor de OR en zijn individuele leden (**leerdoelen**)

Voorbeeld: De OR wil initiatief nemen, proactief zijn en een focus hebben op strategische onderwerpen

11

---

---

---

---

---

---

---

---

### Het Dunning Kruger Effect

4 niveaus



Judith na 5 maanden in de OR

12

---

---

---

---

---

---

---

---

### Piramide van Miller

Logische  
volgorde om in  
onderwerpen  
effectiever te  
worden

Piramide van Miller

13

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Stel de OR kiest ervoor om proactief te willen zijn. Zij stelt voor om te werken vanuit een jaarplan. Wil minimaal 2x per jaar komen met een initiatiefvoorstel. En zo wil de OR ook herkend en ervaren worden door collega's.

**Dit is de 'WAT' van de OR.**

Dat betekent dat je als OR(-lid) je moet verdiepen in trends en ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Wat speelt er in onze branche? Al die informatie moet je analyseren en verwerken in overlegwaardige initiatiefvoorstellen. Op die manier bereik je WAT je wil zijn als OR.

**Dit is de 'HOE' van de OR.**

De AS als opleidingscoach stelt uitgaande van de WAT en de HOE de concept-leerdoelen op:

14

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

| WAT  | HOE  |
|--|--|
| De beeldvorming over een actueel onderwerp zorgvuldig doen, afronden en presenteren als commissie van de OR. | Analyse externe en interne informatie aan de hand van <u>een analyse-model</u> . Het opmaken van een <u>presentatie met behulp van MSOffice PPoint</u> |
| De OR is proactief, werkt vanuit een Jaarplan.   | <u>Opstellen Jaarplan én opmaken initiatiefvoorstel</u>  |
| De OR onderbouwt haar adviezen en doet aanbevelingen over de implementatie ervan.                            | Op basis van <u>een overzicht van argumenten</u> een onderbouwing <u>kunnen schrijven</u> voor het advies.   |

Analysevaardigheden

PowerPoint – professionele presentatie maken  
Jaarplan opstellen (samen met de AS)  
Template en criteria voor een initiatiefvoorstel  
Advies opstellen aan de hand van een overzicht van argumenten – onderbouwing beleid

15

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Coaching skills AS

1. Doelstellingen vaststellen
2. Verwachtingen scheppen voor persoonlijke ontwikkeling
3. Bevestigen dat hulp vragen o.k. is
4. Het nemen van risico's stimuleren
5. Leren van fouten als normaal benoemen

OR Kompas\* Metamorfase Professionaliseert medezeggenschap

16

---

---

---

---

---

---

---

---

### Schrijf eens voor jezelf op nu waarin jij wil groeien als coachende AS

OR Kompas\* Metamorfase Professionaliseert medezeggenschap

17

---

---

---

---

---

---

---

---

### Zelf aan de slag met achterbanraadpleging in tijden van verandering?

**OR-Dialogo**  
weten wat er leeft

Download de brochure OR-dialogo op [www.metamorfase.nl/downloads](http://www.metamorfase.nl/downloads)  
Laat je helpen om goede vragen te formuleren

**Metamorfase**  
Professionaliseert medezeggenschap

**Johan Berends**  
Trainer en adviseur medezeggenschap  
06 – 83 56 18 29

**woronline**  
Kennisplatform Ondernemingsraden

13 september cursus Voorzitter OR. Meer informatie op: <https://metamorfase.nl/voorzitter-or-2/>

OR Kompas\* Metamorfase Professionaliseert medezeggenschap

18

---

---

---

---

---

---

---

---