

Achterbancommunicatie

JOhan Berends

6 juli 2021

‘Studiedag Ambtelijk Secretaris’

Reorganisatie = een te laat uitgevoerde strategische verandering



WOR 25: advies over het **Waarom én het Hoe**

- Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het **van wezenlijke invloed** kan zijn op het te nemen besluit
- een overzicht verstrekt van **de beweegredenen** van het besluit
- de **gevolgen** die het besluit naar te verwachten valt voor de in de **onderneming werkzame personen** zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen **maatregelen**

Artikel 25, lid 1 tm 4 over de WAAROM van de verandering

Artikel 25, lid 5 over de HOE van de verandering (uitvoeringsadvies**)**

De vereiste houding van de OR in een verandering

Ondernemingsraden zijn een **vertegenwoordigend orgaan**

- De OR voert letterlijk het woord voor de medewerkers
- De OR moet daarom gevoed worden met de mening, vragen en **argumenten van medewerkers**
- Zijn advies moet voornamelijk gebaseerd zijn op de input van medewerkers
- Daarom zijn meerdere **achterbanraadplegingen** een vereiste

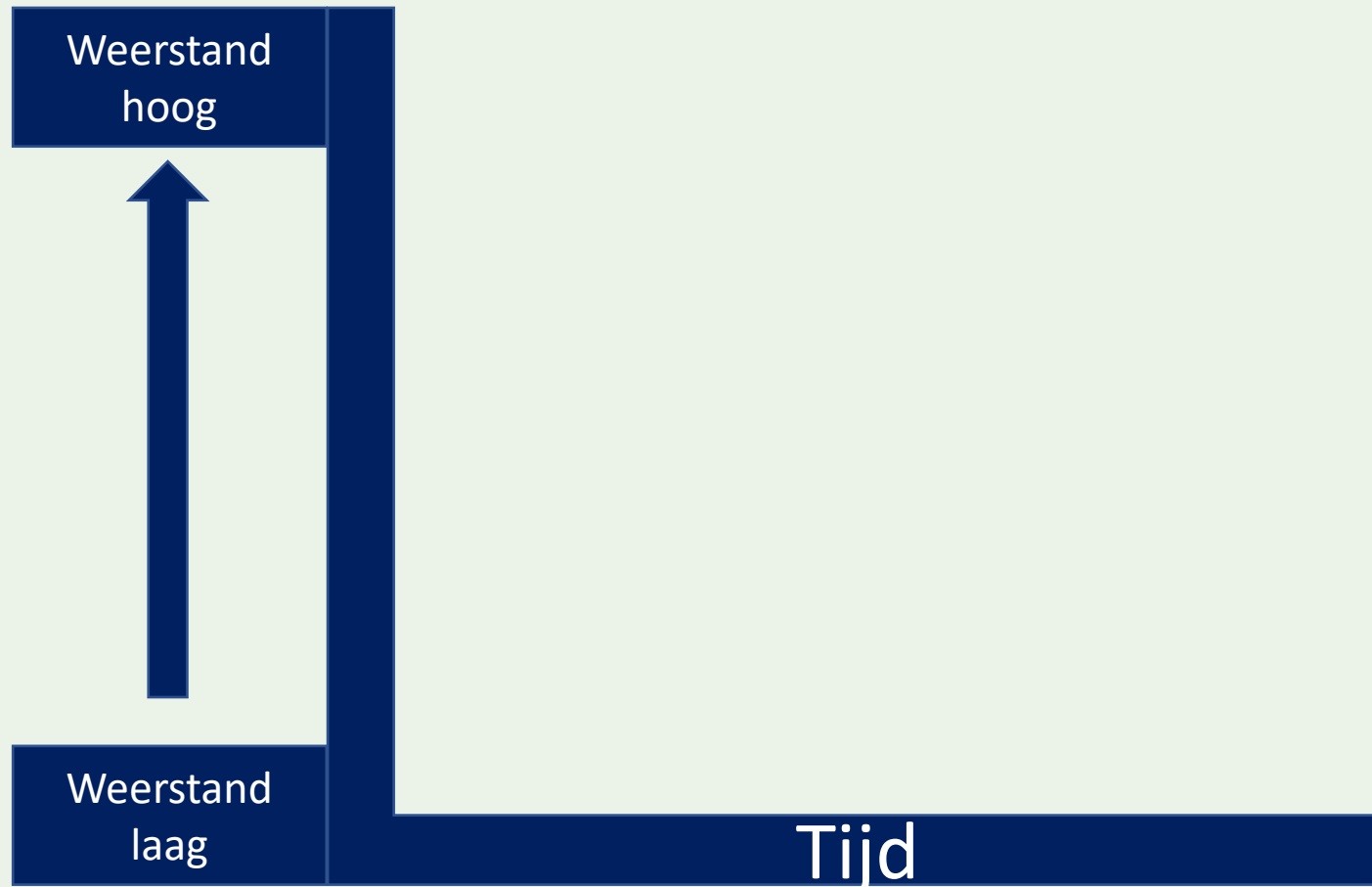
Achterbanraadpleging is halen, niet brengen!

Raadpleging betekent letterlijk **'om advies vragen'**

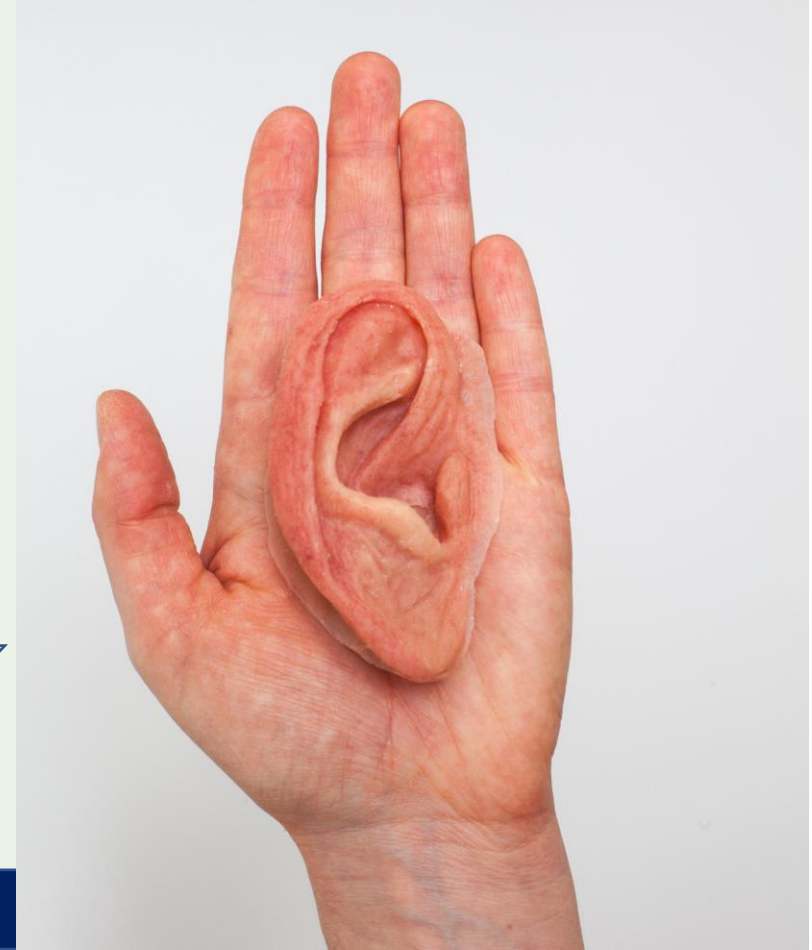
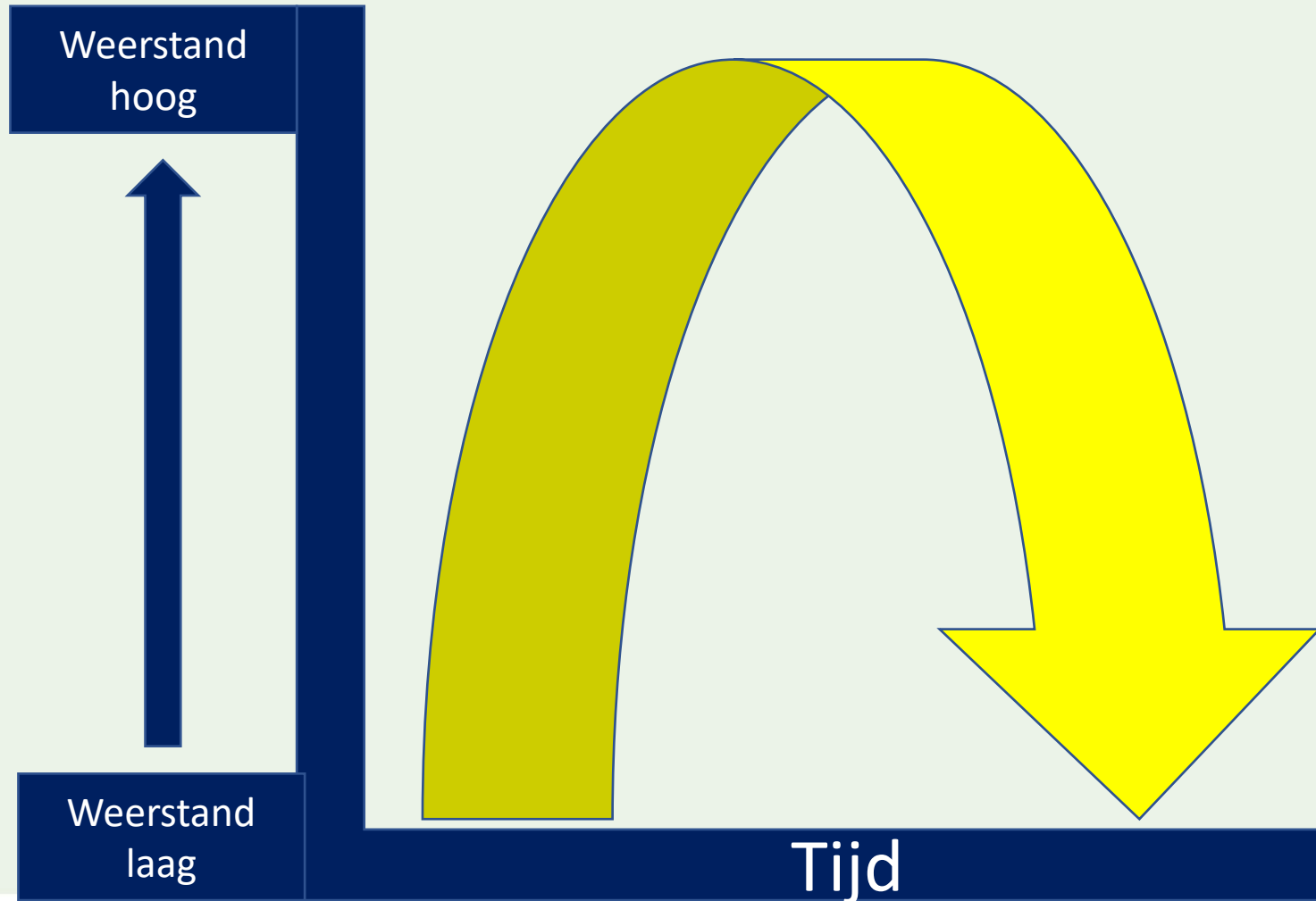
Artikel 17 WOR!

- De achterban (medewerkers) moeten **ruim en tijdig** in de gelegenheid gesteld worden hun advies aan de raden te geven
- Advies geven doe je (het liefst) op het moment dat degene die het advies ontvangt **nog niet weet wat hij er van moet vinden**

Ze zitten alweer in de weerstand.....pfff



Slecht nieuws veroorzaakt oor-loosheid



De neiging van bestuurders is om te gaan overtuigen



Iedere medewerker gaat over zijn eigen **overtuiging**

Veranderbereidheid hangt doorgaans niet af van de inhoud van de boodschap, maar van de wijze waarop die gebracht wordt

Verandervvaardig worden kan, maar kent een beperkte houdbaarheidsdatum

De communicatie van de OR gaat over.....

Niet een uitleg of een herhaling van de WAAROM.
Dat is de verantwoordelijkheid van de bestuurder

De OR communiceert over:

HOE hij werkt

WAT daarvoor nodig is

Van **WIE** dat moet komen

WELKE vragen hij heeft

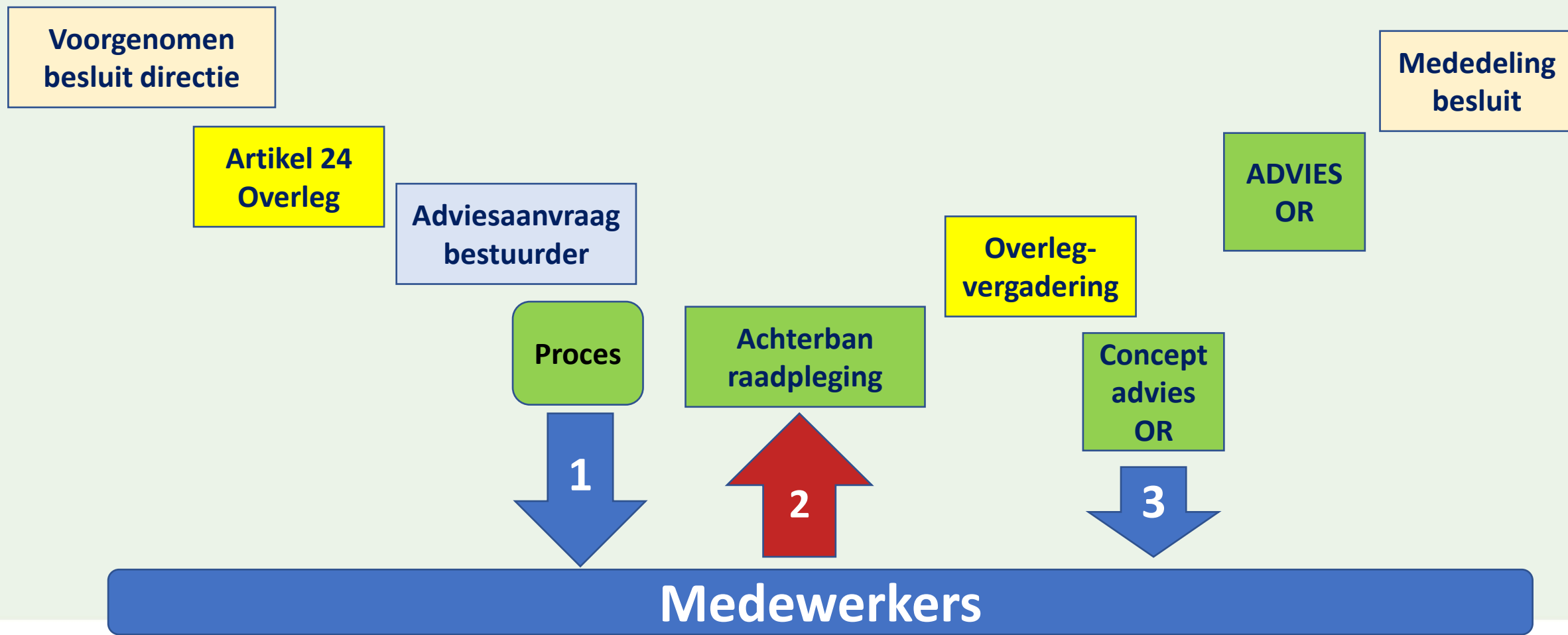
WANNEER hij met zijn achterbanraadpleging komt

WANNEER hij **advies** uitbrengt

WELKE **voorwaarden** hij stelt

WELKE **aanbevelingen** hij doet

Adviestraject met tijdig en gepland contact



Welke doelen heeft communicatie vanuit de OR in een verandering?

Verslag doen van de overleggen

Informatie verstrekken over **het traject**

Achterban inschakelen bij

Betrokkenheid vergroten

Formeel
Verantwoordelijkheid
Rechtvaardigheid
Hulp krijgen bij
Onderbouwing advies
Draagvlak
maatregelen
Inzicht in het OR-werk

*Bijvangst is: Kandidaten
voor de volgende
verkiezing werven*

STIJL	AARD	DOEL
VERSLAG	Notulen van de OR en de Overlegvergaderingen, in de reguliere nieuwsbrief, via intranet, etc	In formele zin verantwoording afleggen . Controle op positie en rol van de OR
PROCES	Planning OR én planning bestuurder Met helder uitgetekend waar, wanneer en hoe medewerkers aan bod komen	Transparantie over het verloop. Over en weer geen verrassingen veroorzaken
RESONEER	Raadplegen medewerkers Meningen, argumenten, onderbouwing pre-advies checken	Haalbaarheid vooraf toetsen in de organisatie om draagvlak de gelegenheid te geven zich te vestigen
VERHALEND	Wat maakt de OR mee, welke belangen weegt hij af, hoe werkt de OR , hoe vormt hij zich een beeld	Betrokkenheid en begrip verwerven voor de aanpak en houding van de OR

Oefening communiceren als AS in de reorganisatie

PROCES

RESONEER

VERHALEND

Kies 1 van de 3 stijlen en schrijf een bericht. Je hebt **11 minuten** vanaf nu.

PROCES - communicatie

De ondernemingsraad heeft - na overleg met de bestuurder – besloten om **zijn adviestraject** voor de reorganisatie als volgt vorm te geven. Als OR vinden wij het erg belangrijk om de mening, argumenten en oplossingen van alle collega's te verzamelen. Daarom heeft de OR op een **aantal momenten** in het adviestraject een raadpleging opgenomen. Op die momenten verwacht de OR uw bijdrage. Daartoe ontvangt u altijd **een week van te voren** een aankondiging. Op de **eerste dag** van de geplande week ontvangt u **een mail met link** naar de vragen. De OR ontvangt graag **binnen 3 werkdagen** daarna uw ideeën.

RESONEER - communicatie

Dit is **de tweede ronde** in het adviestraject van de reorganisatie. Wij vragen als OR opnieuw **jullie hulp**. Het gaat nu om het deel 'inrichten nieuwe afdelingen'. Daarover heeft de OR de volgende vragen:

1. Kunt u de OR **adviseren** over de nieuwe opdeling van onze organisatie?
2. Kunt u de OR **helpen** aan argumenten waarom een afdeling juist wel of niet gesplitst moet worden?
3. Heeft u **ideeën** of alternatieven om de organisatie-inrichting te verbeteren?

VERHALEND - communiceren

Afgelopen week is binnen de OR de fase van beeldvorming afgerond. Daarbij is **dankbaar gebruik gemaakt** van alle input die tal van collega's inbrachten. Onze **ambtelijk secretaris** dacht even dat er sprake was van **spam!** Enorm bedankt. Alle bedragen worden meegenomen in de volgende fase van het adviestraject. Dat wordt **spannend** omdat de OR daarin zijn oordeel over de voorgenomen reorganisatie moet gaan vellen. Ook is gepland in deze fase een Overlegvergadering met de bestuurder om **kritieke punten** door te spreken. In deze fase zullen alle OR-leden **1 dag extra per week** besteden aan het OR-werk. Dus directe **collega's vang dat op** binnen de afdeling!

Een reorganisatie vraagt om goede heuristiek

Distributieve rechtvaardigheid

De kans dat je geraakt wordt in een reorganisatie moet als gelijk ervaren worden. Ook wanneer er sprake is van niet gelijke kansen op basis van indeling naar leeftijd of dienstjaren is dat acceptabel. Wanneer van tevoren duidelijk gecommuniceerd is welke regels zullen worden toegepast, ervaren medewerkers het als rechtvaardig. (voorbeeld: afspiegelingsbeginsel)

Procedurele rechtvaardigheid

De toepassing van de regels zoals van te voren afgesproken wordt daadwerkelijk zo uitgevoerd en de organisatie is daar transparant over. (Echt doen wat je vooraf zegt, geen uitzonderingen toestaan)

Beide zijn in de communicatie van belang

Waarom reorganiseren?

Artikel 25, lid 1 tm 4

Wanneer reorganiseren?

Artikel 24

Onder welke voorwaarden?
(sociaal plan)

Vakbonden

Hoe reorganiseren?

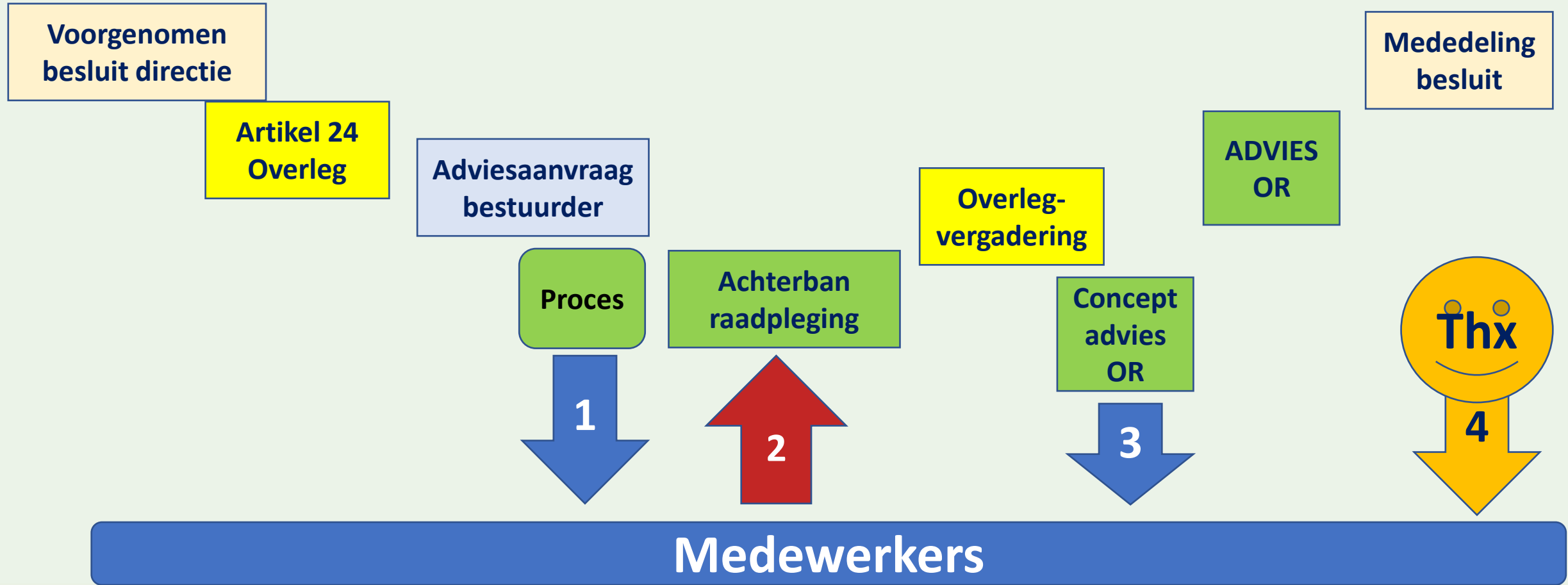
Artikel 25, lid 5

Artikel 17 De WOR **faciliteert** elke OR

De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad en de commissies van die raad, en, indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, de secretaris van die raad **het gebruik toe te staan van de voorzieningen** waarover hij als zodanig kan beschikken en die de ondernemingsraad, de commissies en de secretaris van die raad voor **de vervulling van hun taak** redelijkerwijze nodig hebben.

De ondernemer stelt de ondernemingsraad en de commissies van die raad in staat de in de onderneming **werkzame personen te raadplegen** en stelt deze personen **in de gelegenheid hieraan hun medewerking te verlenen**, een en ander voor zover dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van de taak van de raad en de commissies.

Bedank je achterban voor hun inbreng



Het ijzer smeden als het heet is (bijvangst)

Tenslotte.

De OR hoopt en verwacht een spannende, prikkelende en inspirerende tijd voor alle collega's. Wij bedanken de leden van het transitieteam voor de constructieve samenwerking. Blijf elkaar vinden en zoek de OR op met wat je bezighoudt!

Hartelijke groeten,
Jullie ondernemingsraad

P.S. Nu je weet hoe enerverend het werk in de OR kan zijn, hoe de OR haar invloed kan doen gelden en welke ontwikkelingen ons nog te wachten staan: wie weet stel je je volgend jaar (ongeveer maart 2022) kandidaat voor de OR!

U bent een **vertegenwoordigend orgaan**

U moet van medewerkers iets horen voordat u zelf iets bedenkt, formuleert, adviseert

Vraag niet alleen naar de 'lasten/gevolgen', maar vraag door op de oorzaken

Vraag naar **de oplossingen, de alternatieven**

En vraag welke maatregelen medewerkers zelf in gedachten hebben

Hou **periodiek** een achterbanraadpleging (art 23 WOR initiatief)

Doe het efficiënt en effectief met behulp van de OR-dialoog (art 17 WOR)

Geef resultaten van je raadpleging **eerst terug aan hen** aan wie je om raad vroeg en bedank ze!

Communiceer qua PROCES, RESONEER en VERHALEND

Zelf aan de slag met achterbanraadpleging in tijden van verandering?



OR-Dialog
weten wat er leeft

Download de brochure **OR-dialoog** op
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



13 september cursus Voorzitter OR. Meer informatie op:

<https://metamorfase.nl/voorzitter-or-2/>