

Hartelijk welkom

Workshop

***Coachen van de OR
van individu tot team***

donderdag 13 juni 2024

Trainer Frank Dijkstra



ORParade



ORAcademy 

Korte kennismaking

Wat heb je met dit thema?



Wat is de kracht van de OR?



Steeds vragen stellen aan de bestuurder heeft nadelen

want vragen:

- ✓ leggen de bal bij de ander
- ✓ voegen niets toe aan de besluitvorming
- ✓ geven je geen gezicht naar de achterban
- ✓ bevestigen je afhankelijkheid

Behalve: “Hoe ver zijn we in de besluitvorming?”



Criteria

De OR stelt geen vragen aan de bestuurder, maar geeft criteria aan waaraan het besluit van de bestuurder moet voldoen



Criteria

De OR geeft geen advies over de oplossingen, maar over de criteria waaraan de oplossing moet voldoen.

Bij wie kopen we in?

Bij ABC? Bij XYZ? Bij KLM? Bij OPQ? Bij die!

We kopen in bij de firma die

- kwaliteitsgaranties geeft,
- binnen één dag kan leveren en
- een milieu-audit positief doorstaan heeft



Van vraag naar criterium

- Achter elke vraag zit een zorg of een wens
- Niet negatief, maar positief

Het gaat dus om je zorgen en wensen.

- Wat moet er veranderen?
- Wat moet er juist blijven?
- Zijn er randvoorwaarden?

De OR vindt dit belangrijk, omdat ...

Coach de OR in **8 stappen** naar een eerste lijst met criteria van alle leden

Stap 1: Wat weten we nu wel van het onderwerp?

Stap 2: Hoe groot is de kans op invloed?

Stap 3: Elk OR lid formuleert mogelijke criteria

Stap 4: Inventarisatie criteria per OR-lid:

 Ieder lid noemt zijn of haar criteria.

 Andere leden luisteren zonder commentaar

Stap 5: Verduidelijken van de criteria per OR-lid

Stap 6: Eventueel toevoegen criteria

Stap 7: Tegenstrijdige criteria parkeren en eventueel oplossen

Stap 8: Criteria ordenen en helder formuleren



Eerste Lijst Criteria Oefening

In de OV deelt de bestuurder mee dat er aan gedacht wordt de organisatie eens flink op de schop te nemen. Nee, geen mensen eruit. We blijven met elkaar dezelfde dingen doen, maar we moeten het anders organiseren. Er zijn nu te veel structurele knelpunten.

De OR besluit niet te wachten, maar gaat alvast aan de slag!



Willekeurig voorbeeld van criteria

1. Alleen reorganiseren, als de knelpunten niet op een andere manier opgelost kunnen worden.
2. IJkpunten voor evaluatie na implementatie tevoren benoemen;
3. Er moet een managementlaag uit;
4. Meer bevoegdheden bij de uitvoerders
5. Wijziging van functie-inhoud op vrijwillige basis;
6. En onder aanbod van scholing en begeleiding (waar nodig);
7. Gewijzigde/ nieuwe functies opnieuw beoordelen
8. Niet ten koste van lopend exploitatiebudget
9. Waar mogelijk interne samenhang vergroten
10. Voortgang terugkerend punt in elke werkoverleg



Drie pijlers

1. niet vragen maar iets vinden

2. niet wachten maar doen

3. niet de regels maar de inhoud







