

De Strategische leergang

Hoe heeft de OR zich ontwikkeld en wat heeft de organisatie eraan?

Vorig jaar volgden alle 19 OR-leden en ongeveer 80 OC-leden van Zorgpartners Midden-Holland de Strategische leergang van FNV Formaat. Veertien maanden lang werkten zij gezamenlijk en individueel intensief aan hun strategische slagkracht. Lisette Scheepstra (voorzitter van de ondernemingsraad) vertelt wat de Strategische leergang heeft opgeleverd. Bestuurder Humphrey Versloot geeft vanuit zijn perspectief zijn mening. >>

'Voor het eerst in lange tijd voel ik dat het staat. Dat ik de OR niet in mijn eentje overeind houd'

'De OR en Raad van Bestuur raakten steeds in discussies over het WAT en het HOE?'

Wat vindt de OR van de Strategische leergang?

TEKST GLENDA PELHAN

Toen Lisette Scheepstra nog maar net in dienst was als zieken-verzorgende bij Zorgpartners Midden-Holland, stapte de volledige OR op. De toenmalige bestuurder vroeg Lisette om een nieuwe OR in het zadel te krijgen.

Met succes. Al snel was er een voltallige OR die haar als voorzitter koos. En dit doet zij nu al 22 jaar. Enkele jaren geleden kwam vanuit de bestuurder het verzoek om de professionaliteit van de ondernemingsraad te vergroten. Lisette legde zich daarna volledig toe op de medezeggenschap, nu ruim twee dagen in de week.

'Over twee jaar geef ik met een gerust hart het stokje over'

'Echter', merkt Lisette op, 'over twee jaar zijn er weer OR-verkiezingen en dan stel ik mij niet meer beschikbaar.' De OR en Lisette raakten te veel met elkaar verweven en dat maakte het geheel kwetsbaar. Dat laatste gegeven werd de 'rode draad' in haar leergang. 'De Strategische leergang heeft daar namelijk enorm veel verandering in gebracht', aldus Lisette.

Steviger in de schoenen

'Door de Strategische leergang zijn

we hechter geworden. We staan steviger in de schoenen en stralen dit ook uit. Het overleg met de Raad van Bestuur (RvB) is professioneler. We worden serieus genomen. Tijdens de leergang hebben de OR en de Raad van Bestuur duidelijke afspraken met elkaar gemaakt, die we later als bijlage aan ons OR-reglement toevoegden. Daarnaast bereiden we ons anders voor op de overleggen. Dat werkt! Ook het overleg met en in de OC's is in positieve zin veranderd.

Natuurlijk hebben we ons niet alleen als collectief ontwikkeld, ook persoonlijk zijn we gegroeid. Zo heb ik geleerd om hulp te vragen, om zaken los te laten. En dat heb ik dan ook direct gedaan. Ik stond er aan het begin van de leergang vrijwel alleen voor. Op de eerste trainingsdag kwam dit naar boven en Juliette (trainer/coach van FNV Formaat, red.) pakte het op. 'Wat heb jij nodig, Lisette?', vroeg ze. Best lastig zo in de groep. Ik heb aangegeven dat ik hulp wilde, en ik werd uitgenodigd daags na de training te laten weten hoe die hulp eruit kon zien. Twee dagen later was de klankgroep geboren. Wat een verademing! Voor het eerst in lange tijd voel ik dat het STAAT en dat ik het niet in mijn eentje overeind houd.'

Vasthouden

'Gedurende de 14 maanden van de Strategische leergang kom je regelmatig bijeen op trainingsdagen, naast de intervisiebijeenkomsten en één-op-één gesprekken. Voor de klankbordgroep en het dagelijks bestuur komen daar nog coachingsgesprekken bij. Bijzondere en uiterst leerzame bijeenkomsten maar ook een flinke investering voor de deelnemers qua tijd en voor de organisatie qua logistiek. Daarom vinden we het - na afloop van de strategische leergang - zo belangrijk om de ontwikkeling vast te houden en voort te zetten. We zijn nu druk aan het puzzelen hoe. Over een aantal ideeën voor een mogelijk vervolg gaan we binnenkort in gesprek.'

Trots

'De Strategische leergang is een stevig proces. Je komt jezelf tegen, maar leert ook de oplossingen uit jezelf en elkaar te halen. Sommige bijeenkomsten zijn pittig... maar als ik zie hoe wij hier gezamenlijk uit zijn gekomen.

De leergang is van grote toegevoegde waarde geweest. Het is intensief, zeker naast het (OR-) werk, maar het is het waard. Als ik denk aan waar wij nu staan, voel ik alleen maar trots en geef ik over twee jaar met een gerust hart het stokje over.'

Wat vindt de bestuurder ervan?

Humphrey Versloot is sinds drie jaar voorzitter van de Raad van Bestuur van Zorgpartners Midden-Holland. Hij is een van de twee gesprekspartners van de ondernemingsraad waar Lisette Scheepstra voorzitter van is. Wat vindt hij van de Strategische leergang van FNV Formaat?

Voor zijn aanstelling bij deze organisatie deed de heer Versloot al in andere bedrijven ervaring op met ondernemingsraden. Daardoor kent hij het recht op scholing dat de WOR biedt. Over de cursussen die de OR dan volgde, was hij - op zijn zachtst gezegd - niet erg te spreken. 'Elk jaar ging die ondernemingsraad dan op cursus, maar ik zag geen wezenlijke verandering!' Toch ging hij vorig jaar akkoord met de Strategische leergang toen de OR deze voorstelde. Waarom?

'FNV Formaat had een andere invalshoek. Wij (de Raad van Bestuur, red.) waren van mening dat de interactie met de OR beter kon. En we hadden het gevoel dat de OR zelf met een aantal zaken aan de slag wilde. De Strategische leergang leek ons de ideale manier om dit alles gezamenlijk te onderzoeken.'

Open werkwijze

'In december van vorig jaar was de Raad van Bestuur een middag

aanwezig in een training. De middag was kort en goed, maar ook heftig. Gedurende de training werd snel duidelijk waar we mee worstelden in het overleg. De OR en Raad van Bestuur raakten steeds in discussies over het WAT en het HOE? Wij gaven aan wat we van plan waren en de OR reageerde met talloze vragen over hoe de Raad van Bestuur dat dan ging doen. Dat werkte niet. Je komt in een cirkel die steeds verder van de inhoud afdrijft. Tijdrovend en onnodig weten we nu. De trainers gaven ons handvatten over hoe bijvoorbeeld een adviesaanvraag eruit kan zien. Dat werkte verhelderend en zo doen we het nu nog. Inmiddels verlopen de adviestrajecten meer organisch. De OR wordt vroegtijdig bij het besluitvormingsproces betrokken. Als er vragen of onduidelijkheden zijn, blijven we met elkaar in gesprek in plaats van vragen en antwoorden over en weer. Dit geeft zoveel ruimte, want de planvorming loopt geen onnodige vertraging op. Door de open werkwijze kwamen we snel tot de kern. In vroegere cursussen ging het alleen over wetgeving en procedures, daarom gingen we uiteindelijk ook niet meer. Bij FNV Formaat ligt de nadruk juist op de relatie, het inhoudelijke proces en vaardigheden. Die manier van werken geeft letterlijk en figuurlijk verlichting. Eindelijk trainers die je

helpen en begeleiden, in plaats van doceren.'

De winst

Voor de heer Versloot zit de winst in de manier waarop de Raad van Bestuur en de OR nu met elkaar overleggen. 'Voorheen overlegden we, voor mijn gevoel, vooral met het dagelijks bestuur van de OR. Na de leergang doet iedereen mee in de overlegvergadering. Mensen zijn betrokken, voorbereid en delen wat zij zelf vinden van bepaalde zaken. We hebben inmiddels ook een veel beter beeld van wat er, bijvoorbeeld, allemaal op de centra gebeurt omdat OC-leden dit delen tijdens de overlegvergaderingen. En die informatie gebruik ik weer in het monitorgesprek met de directeurs van die centra. Niet alleen het gesprek en de informatievoorziening verbeterde, ook de adviezen van de OR zijn deskundiger geworden. 'Ik ben tevreden' zegt hij. Hij vertelt dat de OR inmiddels alweer bezig is met een nieuw offertetraject. 'Dat regelt de OR allemaal zelf, daar heb ik geen rol in', licht hij toe.

Maar mocht er in de nabije toekomst een uitnodiging voor een training van de OR volgen, neemt de heer Versloot die dan aan? 'Zeker. De kracht is terug en de kwetsbaarheid eruit!' •

Voor DB-leden: **stuur de OR aan op resultaat**

FNV FORMAAT BELOOFT VAN ALLES

FNV Formaat is een trainings- en adviesbureau. En ja, ook wij beloven van alles: overleg in het bedrijf dat op peil staat, inzicht in financiën, een voortreffelijk advies bij overname of reorganisatie... noem maar op. Maken we het waar?

'Die 360-graden feedback in de eerste les vond ik wel wat veel.'

WAT FNV FORMAAT BELOOFDE...

De leergang betekent voor u als deelnemer:

- beter toegerust zijn voor uw taak in de medezeggenschap;
- (meer) grip krijgen op ontwikkelingen binnen uw organisatie;
- mee sturing kunnen geven aan ontwikkelingen;
- verbreding van uw persoonlijke en professionele vaardigheden;
- vergroting van uw loopbaanmogelijkheden: u ontvangt het certificaat 'Strategisch sturing geven aan de OR', waarop uw nieuwe competenties zijn vermeld.

...WAT ERVAN TERECHTKWAM

Nog voordat ik voorzitter werd van onze OR, begon ik al aan deze leergang. Ik zat een aantal jaar in de OR en ik wilde mijn rol meer inhoud geven. Daarnaast lonkte het voorzitterschap voor de nieuwe zittingstermijn en daar was deze leergang natuurlijk een goede voorbereiding op.

Sinds mei van dit jaar ben ik voorzitter en ruim twee jaar geleden stelde ik me kandidaat voor de OR. Het leek me prettig om een 'kijkje in de keuken' van de organisatie te kunnen nemen en zo iets voor mijn collega's te kunnen betekenen. Daarnaast gaf het OR-lidmaatschap me de kans om mijn kennis te verbreden.

Inmiddels zie ik dat we als OR onze taak serieus nemen en, niet geheel onbelangrijk, we worden serieus genomen door onze bestuurder! We hebben een goede relatie met haar en zij hecht waarde aan medezeggenschap. Ze is zelfs in de training geweest. Tijdens de leergang ben ik erachter gekomen dat veel zaken bij ons als vanzelfsprekend gaan, zoals het verkrijgen van benodigde informatie bijvoorbeeld. Dit blijkt echter niet voor elke OR te gelden zo merkte ik tijdens de opleiding. Dat is ook zo'n mooi aspect van deze manier van werken....de uitwisseling en interactie met OR-leden van andere organisaties. Hun input is zo

waardevol. Het maakt dat je ook weer bewuster kijkt naar hoe het er in je eigen organisatie aan toegaat. En voor mij is die bewustwording de rode draad in deze leergang. Ik vind met name de strategische gespreksvoering bijzonder interessant. Mijn eigen houding in een gesprek. Wat zie ik bij een ander gebeuren? Hoe kan ik daarmee omgaan? En die trainers! Zij prikkelen je iedere keer weer om over jezelf na te denken, dingen te doen...en steeds een stapje verder te gaan.

Bij de start van de opleiding heb ik even getwijfeld of dit wel het juiste moment was voor mij. Beschikte ik na twee jaar OR wel over voldoende bagage? Maar we zijn nu net over de helft en ik merk nu al dat ik me veel zekerder voel in mijn rol als voorzitter. En ja, het is intensief en veel werk, zeker naast een volledige baan. Maar het is ook verslavend: de opleiding zelf, het bijleren, de trainers en de groep....wat ga ik dat missen na december!

Ik heb nog wel een tip: graag had ik het materiaal voorafgaand aan de opleiding willen ontvangen. Dan had ik me al wat kunnen inlezen. Nu werd ik in de eerste training al geconfronteerd met 360 graden feedback en dat was wat veel. •



Naam cursus deelnemer:
Sandra Cuvelier

Functie:
Klantadviseur

Bedrijf:
Activite