

# OR en directe participatie Een spannende combinatie

*Camiel Schols*

*Event Nieuwe Vormen van (mede)zeggenschap  
29 november 2018*



[www.sbiformaat.nl](http://www.sbiformaat.nl)

## **OR en directe participatie een spannende combinatie .....**

Camiel Schols



## **Aanleidingen voor vernieuwing medezeggenschap**

### **Ontwikkelingen in de organisatie**

- Bevoegdheden komen lager te liggen
- Invoering van zelfsturing/zelforganisatie

### **Problemen rond functioneren klassieke OR**

- Te weinig verbinding met de achterban
- Gebrek aan kandidaten voor de OR
- Twijfels over de meerwaarde van de OR

### **Doel van de vernieuwingen**

Meer medewerkers betrekken bij besluiten van het management

## De vernieuwing loopt langs twee lijnen

### Directe participatie

Managers betrekken medewerkers bij de voorbereiding van besluiten.

### Formele medezeggenschap (OR)

De OR betreft zijn achterban actief bij de voorbereiding van OR-adviezen



*“Indirecte vertegenwoordiging is niet van deze tijd”*

## Doel van deze workshop

1. Wat is nodig om directe participatie tot bloei te brengen?
2. Wat is een zinvolle rol van de OR bij daarbij?
3. **Maakt directe participatie de OR overbodig?**



## Diverse (nieuwe) vormen van medezeggenschap

### Directe participatie

Managers betrekken medewerkers

#### *Voorbeelden*

- Werkoeverleg
- Medewerkersbijeenkomsten (Inspire me Monday)
- Informele gesprekken met directie (Pizza)
- Heidagen
- Klankbordgroepen
- Werkgroepen
- Zelforganiserende teams

Vaak: naast de bestaande OR

Soms: geen OR meer opgericht

### Formele medezeggenschap

Intensiever betrekken van de achterban

#### *Voorbeelden*

- Raadpleging achterban via bijeenkomsten
- Raadpleging achterban via nieuwe media
- Klankbordgroep met achterbanleden
- Projectgroepen met achterbanleden
- Participantenpool

**Bij wie van jullie wordt bewust gewerkt aan ontwikkeling van de directe participatie?**

## Directe participatie: de pluspunten

### Kansen en voordelen

- Wijsheid van de werkvloer wordt benut
- Ophalen diverse geluiden en ideeën
- Medewerkers voelen zich gehoord
- Inspirerend voor de beslissers
- Bevordert het draagvlak



## Directe participatie: de gevaren

### Valkuilen en beperkingen

- Vrijblijvend
- Beperkte invloed op het besluit
- Vaak ad hoc en ongestructureerd

Enkele voorbeelden:





## Voorbeeld van directe participatie

### Directe participatie in de praktijk:

- informatie krijgen
- ideeën, zorgen en wensen meegeven

Maar beperkte invloed op het besluit.



## De participatieladder of participatiecirkel



## Directe participatie

Nog een voorbeeld om van te leren



## Planmatig werken aan directe participatie

### Participatieplan

- Welk besluit moet worden genomen?
- Wie is verantwoordelijk voor het besluit?
- Welke formele rol heeft OR? (instemming, advies)
- Wat is het doel van de participatie van medewerkers?
- Welke medewerkers worden betrokken en waarom?
- Wat wordt van de deelnemers verwacht?
- Hoe worden deelnemers geselecteerd?
- Wat wordt de aanpak?
- Wie heeft de leiding?
- Welke faciliteiten zijn beschikbaar?
- Wat is het tijdsplan?
- Evaluatie: hoe, met wie, wanneer?

### Participatieparagraaf

Verslag in de advies- of instemmingsaanvraag

## Tips voor directe participatie

### Kracht

- Ophalen wensen en ideeën
- Werken aan draagvlak

### Valkuilen

- Ongestructureerd en ad hoc
- Vrijblijvend
- Beperkte invloed op het besluit

### Tips

1. **Gebruik de participatieladder**
2. **Werk planmatig**
3. ....



**OR en directe participatie  
een spannende combinatie .....**



## **De Samenraad een voorbeeld om van te leren**



**Een jonge organisatie, actief op gebied van welzijn in een gemeente.**

Visie: bevorderen zelfredzaamheid en participatie van de inwoners

Oprichting OR: De Samenraad.

Acht gekozen leden.

Reglement:

De Samenraad vertegenwoordigt de medewerkers conform de WOR. We zien als onze opdracht het versterken van de directe participatie van de medewerkers.

## Voorgenomen werkwijze Samenraad bij oprichting

- We organiseren vormen van directie participatie van het personeel
  - a) naar aanleiding van signalen van het personeel
  - b) naar aanleiding van besluiten die de bestuurder wil nemen
- De Samenraad behandelt de onderwerpen zelf niet inhoudelijk





## Wat gebeurt in de praktijk?

**Bestuurder ziet Samenraad niet als inhoudelijk gesprekspartner**

**Reacties op vragen van de Samenraad zijn bijvoorbeeld:**

*'Jullie moeten je niet op de inhoud richten'*

*'Deze verandering is al met de medewerkers besproken'.*

**Instemmings- en adviesplichtige besluiten worden genomen  
zonder overleg met Samenraad en zonder overleg met personeel.**

*Voorbeeld: klachtenregeling, aanstelling tweede bestuurder*

**Samenraad is ontevreden over zijn rol**

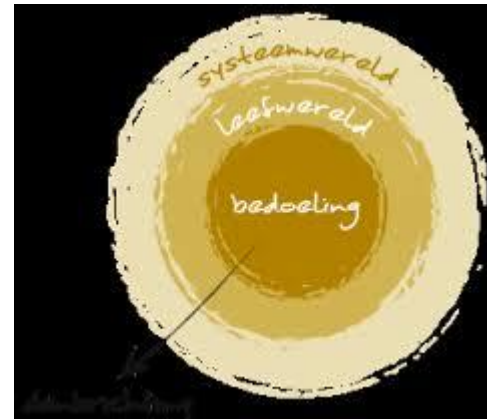
*'De medezeggenschap glipt uit onze vingers.'* *'We lopen achter de feiten aan.'*

*Discussie: Moeten we toch een gewone OR worden?*

**Welk advies heb jij voor de Samenraad?**

## Drie doelen van medezeggenschap

1. **Waarde toevoegen aan besluiten**
2. **Verbinden van medewerkers en management**
3. **Tegenmacht bieden**



Wouter Hart, verdraaide organisaties, 2012

Bron: Jan Kees Looise, medezeggenschap in historisch perspectief, 2016

## Tips voor directe participatie van medewerkers

1. Werk planmatig
2. Gebruik de participatieladder
3. Benut de kracht van de OR



Directe participatie is gebaat bij  
een sterke OR



## Vragen en reacties:

[camiel.schols@sbiformaat.nl](mailto:camiel.schols@sbiformaat.nl)

06 51984765



[www.sbiformaat.nl](http://www.sbiformaat.nl)