

Nieuwe serie: OR en leren.leren

“Onze OR bestaat eigenlijk uit twee OR'en: een cursus-OR en een OR in de praktijk”.

Met deze woorden gaf een voorzitter van een tamelijk ervaren en sterke OR het probleem uitstekend weer waar veel OR'en mee worstelen. Teveel OR'en hebben vaak na een training of cursus een gevoel van teleurstelling omdat de verwachtingen niet of te weinig zijn uitgekomen. Of dat ze de behandelde onderwerpen van de training niet of onvoldoende kunnen toepassen in de praktijk.

Ook zie je dat veel OR'n maar een derde van hun driejaarlijkse recht op scholing feitelijk benutten. Zo hebben we de stellige indruk dat ook maar een derde van de OR'en optimaal gebruik maakt van de vele wettelijke mogelijkheden die de OR heeft om zijn functioneren te versterken.

Daarmee wordt de volgende vraag belangrijk:

“Hoe haal je het meeste rendement uit een cursus voor de werkelijke verbeteringen in de praktijk. Maar daarbij hoort ook de vraag: vanuit welke veronderstellingen zorg je ervoor dat je als OR in staat bent om in het overleg effectief invloed uit te oefenen?”

In een nieuwe serie van drie artikelen wordt in O&O binnenkort ingegaan op deze vragen. Daarbij gaan we er vanuit dat het leer- en ontwikkelingsproces van de OR per definitie gericht moet zijn op de wijze waarop de OR het overleg met de bestuurder voert en zich door zijn houding en gedrag een serieuze positie weet te verwerven in de onderneming. En er zo herkenbaar aan bijdraagt dat de onderneming, ook voor de medewerkers, goed gaat functioneren. En dat ook in de toekomst blijft doen. Ook gaan we ervan uit dat een cursus of een training een van de vele (en specifieke) middelen zijn om bij te dragen aan de versterking van de effectiviteit van de OR in het overleg, dat wil zeggen: herkenbaar invloed uit oefenen.

Deel 1:

- Kenmerken van OR'en die daadwerkelijk herkenbare invloed uit oefenen in het overleg;
- Wat er nodig is om dat te bereiken;
- Kenmerken van leer- en ontwikkelingscycli van ondernemingsraden;
- Uitgangspunten voor de vraagstelling voor de OR om zijn (wettelijke) instrumenten effectief in te zetten voor invloedsversterking;

Deel 2:

- Het leren en ontwikkelen in het perspectief van invloedsversterking van de OR in het overleg uitgaande van de stelling dat de OR het meeste leert van de praktijk als hij gevoelig is voor de signalen die hij krijgt en daarmee in staat is te onderzoeken wat dat voor zijn houding in de onderneming betekent;
- De van belang zijnde gebieden binnen de onderneming en de OR zelf voor het leren en ontwikkelen door de OR;
- Kenmerken van de aanbodkant;
- Het beoordelen van het aanbod;

Deel 3:

- Leer en ontwikkelingsgebieden in kaart brengen. Inzichten in kennis, inzichten, vaardigheden, houding, de rol van het eigen bewustzijn, de OR als team met een bindende identiteit en andere ontwikkelingsgebieden;
- Het formuleren van doelstellingen voor de aanpak van invloedsvergroting door de OR;
- Welke instrumenten voor welk leer- en ontwikkelingsprobleem;
- Hedendaagse leervormen waaronder zelfsturend leren, action learning en dergelijke;
- Het meerjaren scholingsplan van de OR;
- Het GBIO en het OR-leren;
- Checklisten voor de selectie van aanbieders en voor de formulering van de eigen verbeterplannen;
- Recepten om in en recepten om uit de puree van onvruchtbaar overleg te komen.

Henk Stil, met medewerking van Jaap de Jong