

Hoe kan ik vanuit HR-perspectief de kwaliteit van onze OR verbeteren?

Onze organisatie heeft een middelgrote ondernemingsraad. Het overlegklimaat is goed en we vragen de raad advies en instemming op diverse voorgenomen besluiten. De OR handelt deze af, maar soms heb ik het idee dat er meer uit het overleg gehaald kan worden. Welke mogelijkheden heb ik vanuit HR om de OR effectiever te maken?

U bepaalt samen met de werkgever (en het MT) door uw eigen inbreng en inzet of de OR effectief is. Verder is de OR autonoom. De OR-leden bepalen dus het eigen beleid, hun werkwijze en de manier waarop ze zich ontwikkelen. U kunt hierop alleen indirect invloed uitoefenen door hen op een aantal vlakken te ondersteunen.

De grootste succesfactor is dat de OR actief betrokken wordt bij de besluitvorming. Draag samen met de werkgever uit dat u graag constructief wilt samenwerken en bewijs dit door de OR vroegtijdig bij complexe en belangrijke HR-thema's te betrekken. Kom uw afspraken na en toon belangstelling voor onderwerpen die de OR zelf aandraagt.

Tijdgebrek

Tijdgebrek is vaak de oorzaak van een minder effectieve OR. Neem als HR-professional daarom het initiatief om met de OR een faciliteitenreglement te maken. Beschrijf hierin zaken als tijdsbesteding, het aanpassen van targets, reiskosten en compensatie van eventuele overuren. Beschouw het reglement als een richtlijn, want voor een onverwacht en complex voorgenomen besluit heeft de OR natuurlijk meer faciliteiten nodig.

Negatieve reacties van leidinggevenden demotiveren OR-leden om voor de OR aan de slag te gaan. Vaak gaat dit over het niet beschikbaar zijn voor het reguliere werk. Communiceer in de organisatie dat de leiding van de organisatie medezeggenschap belangrijk vindt. Als u vanuit de OR signalen opvangt dat 'het niet lekker loopt', kunt u zelf actief aan de slag om deze knelpunten op te lossen.

Structuur

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) geeft aanwijzingen voor het vormgeven van de medezeggenschapsstructuur, bijvoorbeeld over het werken

met (onderdeel)commissies, gelaagde medezeggenschap en het aantal OR-leden. De huidige overlegstructuur is vaak uit het verleden meegekomen en niet aangepast aan de actuele organisatie. Als u merkt dat de OR advies- en instemmingsaanvragen hierdoor minder effectief afhandelt, kunt u het best actie ondernemen.

Ontwerp samen met alle belanghebbenden de ideale medezeggenschapsstructuur. Stel hierbij de volgende vragen: is de OR in deze omvang wel nodig? Hoe betrekken we werknemers met een tijdelijk contract? Is het werken met commissies zinvol en effectief? Denk samen met de OR vooral buiten de kaders en maak optimaal gebruik van alle vrijheid die de WOR biedt. Zo optimaliseert u de medezeggenschapsstructuur.

Scholing

Een effectieve OR is proactief en denkt mee over zowel operationele als strategische zaken. Daar zijn bepaalde kwaliteiten voor nodig. De vraag is of die in een – door verkiezingen samengestelde – OR aanwezig zijn. Geef bij lastige HR-thema's aan dat het inhuren van een deskundige door de OR voor u geen probleem is. Hierdoor neemt de snelheid en kwaliteit van het OR-advies vaak toe.

De WOR geeft de OR ook recht op scholing, dit vult de OR vaak zelf inhoudelijk in. Maar u kunt de OR-leden helpen. Adviseer hun om een meerjarig opleidingsplan te maken op basis van de feitelijke behoefte. Help hen met het maken van competentieprofielen en stel samen vast of er individuele (standaard)opleidingen nodig zijn, zoals time-management, communiceren en verslaglegging.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Heeft u ook een inhoudelijke vraag  Stel hem dan op www.rendement.nl/premium/adviesdesk 

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

