



OR-Dialoog

weten wat er leeft

## *Ga de dialoog aan met je achterban*

Veel ondernemingsraden blijven worstelen met hun communicatie en het betrekken van de achterban bij hun werk. Ze variëren met alle mogelijke (online) middelen om hun collega's te bereiken. Een veel gehoorde klacht van ondernemingsraden is dat de nieuwsbrief niet wordt gelezen en er geen reacties komen op via de website uitgezette polls.

Waarom wil je eigenlijk reacties? En waarop dan? Op dat wat de OR al heeft bedacht en een advies over heeft uitgebracht? Klinkt als mosterd na de maaltijd toch? Of wil je juist horen wat er leeft en op de agenda van de OR moet komen te staan? Wil je uitvragen hoe de implementatie uitpakt van een genomen besluit? Ben je op zoek naar oplossingen?

Op al die momenten wil je als OR contact met je achterban om te horen of dat wat bedacht en voorbereid is ook goed tot uitvoering gebracht kan worden. Ook daarvoor is de OR-Dialoog uitermate geschikt. Medewerkers willen graag vertellen wat zij denken. En dat terugzien!

Ze willen gehoord worden als het ertoe doet. Dat wil de OR ook van de bestuurder toch?

Wil je als ondernemingsraad ook meer 'recht van spreken' krijgen, beter gevoed worden met argumenten van de werkvloer en een strakke presentatie van je standpunten?

### Kies als OR dan voor het instrument **OR-Dialoog**:

- **Gestructureerd contact** met de achterban (**ophalen**)
- **Peiling** van de meningen zonder dat de OR-mening van invloed is (**horen**)
- **Vaststellen** of een implementatie uitpakt zoals bedacht (**monitoring**)
- **Argumenten** die jezelf niet had kunnen bedenken (**verrijking**)
- **Overzicht** van de belangrijkste meningen bij medewerkers (**weging** argumenten)
- **Professioneel rapport** voor de OR en of Overlegvergadering (agenda-klaar)
- **Achterhalen** welke onderwerpen medewerkers als topprioriteit aanmerken
- **Vroegtijdig voeding** krijgen op de jaarthema's en wat daarin belangrijk is
- **Handige gebruikersvriendelijke online-tooling** (met technisch support)
- **Support** voor **goede vragen** en duiding van de resultaten (content support)
- **Bronmateriaal** voor een **initiatiefvoorstel** (art 23 WOR: de proactieve OR)
- De **bestuurder verrassen** met de professionaliteit van de OR



## OR-Dialogo

weten wat er leeft

### OR-Dialogo biedt een tweetal keuzes aan:

Diensten OR-Dialogo	Pakket A	Pakket B
<b>Aantal dialogen per jaar (max 500 deelnemers) *1</b>	<b>eenmalig</b>	<b>2 x per jaar</b>
Technisch support	ja	ja
Hulp bij het formuleren van de vragen	ja	ja
Professionele presentatie van de resultaten tbv de OR	ja	ja
1 dag scholing met de OR om de resultaten van een OR-Dialogo te verwerken in een initiatiefvoorstel		ja
<b>Tarief in euro</b>	<b>1.899</b>	<b>3.798</b>
<i>*1 meer dan 500 deelnemers? Vraag een maatwerk offerte.</i>		

NB: de tarifiering is gebaseerd op het adviestarief van de SER 2020 voor een eendaagse en tweedaagse scholing met een korting van 10%. De OR-leden leren hoe – conform de WOR – een kwalitatieve achterbanraadpleging ingericht behoort te zijn.

Het is ook mogelijk de OR-Dialogo in te zetten voorafgaand aan een training of in een lopend Adviestraject. Neem contact op om de mogelijkheden voor jullie OR te bespreken:

06-83561829 of per mail aan JOhan@metamorfase.nl

#### Referentie Toyota Material Handling NL

Hoi JOhan,

De overdracht van de resultaten uit de OR-dialogo is goed gelukt. We hebben ook een veer op onze hoed van de bestuurder gekregen. De opvolging van de uitkomsten staat de komende maanden op de agenda van de Overlegvergadering.

De meeste leidinggevenden hebben het thema tot een terugkerend onderwerp in hun afdelingsoverleg en 1:1 gesprekken gemaakt. Waar nodig hebben we als OR de leidinggevenden ondersteund met argumenten en toelichting op de door de medewerkers bedachte oplossingen.

Verder hebben we een uitgebreid artikel in ons personeelsblad geschreven en uiteraard op de werkvloer 1:1 veel met collega's gesproken. Het onderwerp leeft enorm onder de collega's en ze zijn de OR zeer dankbaar voor het op de kaart zetten van een verbetering van hun arbeidsomstandigheden.

Als OR kijken wij nu naar de 38 onderwerpen die de medewerkers hebben aangedragen in de OR-dialogo om aandacht aan te gaan besteden. Kwestie van even prioriteren 😊.

Je mag overigens Toyota als referentie gebruiken voor de OR dialogo.

Met vriendelijke groet,  
Jerroel Djaidoen