

Praktijkblad Ondernemingsraad

12 februari 2014


Auteur: Fons van Lier

Beoordeling invoeren voor meer aandacht OR-werk

Veel ondernemingsraden worstelen met de vraag hoe ze hun werkzaamheden zichtbaarder kunnen maken voor de organisatie, en hoe het OR-lidmaatschap aantrekkelijker zou kunnen worden voor nieuwe leden. Zijn OR-beoordelingen een oplossing?



Praktijkblad Ondernemingsraad is jouw gids in medezeggenschap.

POR houdt jou op de hoogte van wet en regelgeving, arbeidsmarktontwikkelingen en arbeidsomstandigheden. Praktijkblad Ondernemingsraad is betrokken, praktisch en inzichtelijk. 

Maak nu kennis en ontvang:

4 nummers voor maar € 25,00

www.ornet.nl

Johan Berends is een trainer van, onder meer, ondernemingsraden en zat tot 2011 zelf in de ondernemingsraad van eerst Fortis en later ABN Amro. Ook hij is een groot voorstander van de [beoordeling van OR-werk](#), zo meldt hij in het februarinummer van Praktijkblad Ondernemingsraad.

Hij vertelt: 'Een van de redenen om bij Fortis met een beoordelingspilot te beginnen, was dat de OR moeite had om aandacht te krijgen voor zijn werk – onder het personeel, maar ook onder leidinggevenden.' Vooral jongere werknemers lieten de OR links liggen, omdat ze deze niet interessant vonden of als [belemmering zagen voor hun loopbaan](#). Door er een beoordeling aan te koppelen en zichtbaar te maken wat voor competenties je ermee opdoet, wilde de ondernemingsraad bereiken dat OR-werk zou worden gezien als een belangrijk onderdeel van de carrière, aldus Berends.

Maar als OR-lid ben je gekozen, dus in principe heb je alleen verantwoording af te leggen aan je achterban. En wie beoordeelt je dan? Volgens Berends is er veel koudwatervrees. 'Je hoort vaak dat beoordelingen helemaal niet mogen, omdat je als OR-lid volgens de [WOR](#) onafhankelijk hoort te zijn en dus niet beoordeeld zou mogen worden. Maar dat klopt niet. In de WOR zijn er geen artikelen gewijd aan het beoordelen van OR-werk. Je mag je medezeggenschap daarom naar eigen goeddunken inrichten.'

Buddysysteem

Bij Fortis koos de OR ervoor om in de pilotfase twee systemen uit te proberen: het zogeheten 360-gradensysteem, waarbij verschillende mensen uit de ondernemingsraad en de direct leidinggevende in het dagelijkse werk beoordelingen geven, en het buddysysteem. Bij dit laatste kiest ieder OR-lid een ander OR-lid als mentor, die helpt bij het opstellen van de OR-doelstellingen. Het dagelijks bestuur (de voorzitter en de secretaris) kiest een ander OR-lid als tweede 'buddy'. Berends: 'Dit natuurlijk om te voorkomen dat er alleen maar juichende beoordelingen uit komen rollen, want daar heeft niemand wat aan.'

'We merkten als snel genoeg', zo constateert hij, 'dat het tweede systeem het beste werkte.' Het probleem met de 360-gradenmethode was dat de direct leidinggevende eigenlijk helemaal geen inzicht heeft in de activiteiten van de OR, en dus ook geen goede beoordeling kan geven over de OR-werkzaamheden van zijn ondergeschikte. 'Ook als je het op papier zet, heeft hij of zij nog steeds te weinig (in)zicht, merkten wij', aldus Berends.

In het februarinummer van [Praktijkblad Ondernemingsraad](#) vertellen ook anderen over hun ervaringen met de beoordeling van OR-leden. Ook staan er tips voor een goede beoordeling en is een scepticus aan het woord.

Beoordeling van het OR-werk - inrichten met HR

OR-werk is werk. En alleen al om die reden zou u het mee moeten willen nemen in de algehele beoordeling van uw bijdrage aan de organisatie waar u werkt. Er zijn ook valkuilen en minder handige methodes. Leer in 1 dag als OR samen met de afdeling HR c.q. personeelszaken een goed gestructureerd en betrouwbaar beoordelingsproces in te richten.

Volg de eendaagse training 'Beoordelen OR-werk - met HR':

- Beoordeling huidige processen (klopt de basis?)
- Op welke manier is OR-werk te beoordelen? (onafhankelijkheidstoets)
- Waarop wil je beoordelen? (vaardigheden en of kennis)
- Wie gaat wie beoordelen? (buddy, 360 graden, het DB of...)
- Procesafspraken maken met bestuurder, HR en OR
- Oefenen van een aantal methoden (zelf doen is ervaren wat werkt)
- Planning implementatie pilot (Plan, Do, Act)

Neem voor een offerte contact op met:

JOhan Berends 06 – 83 56 18 29

JOhan@metamorfase.nl

www.metamorfase.nl