

Resultaat boeken als OR?

Wij zijn vóór

Alex van der Wal
De Goede Praktijk

A&O
fonds
Gemeenten

Inhoudsopgave

1. Kennisdruppel 1: 4 Typeringen van OR-en en hun cultuur
2. Zelfscore: In wat voor OR zit jij? En wat zou je willen?
3. Interactie: Persoonlijke toelichting in 2-tallen
4. Kennisdruppel 2: 7 motieven voor gezond en veilig werken
5. Zelfscore 7 motieven
6. Samenspel met rest OR & bestuurder
7. Helpende gedachten als OR-lid

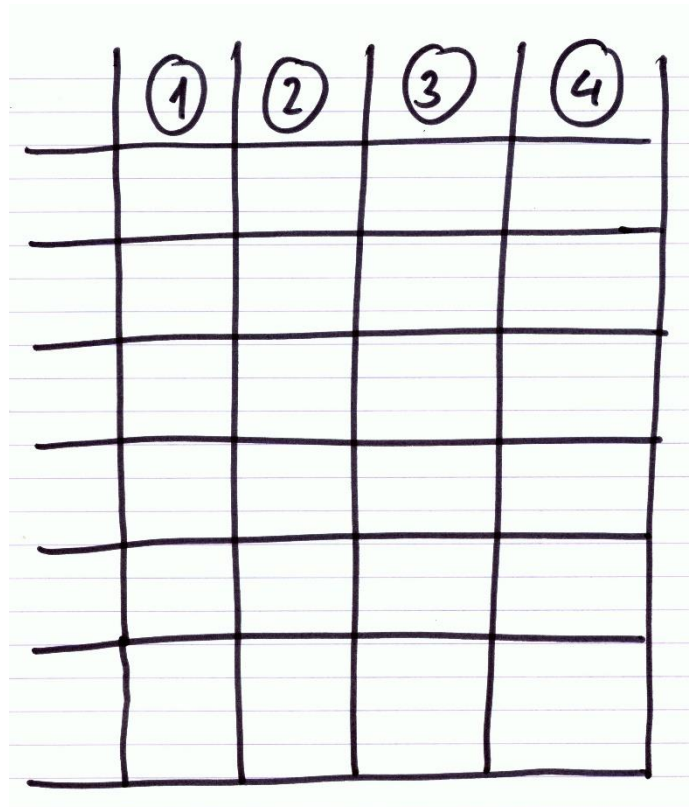
Workshop Resultaat boeken als OR

Gebaseerd op het werkboek 'arbo voor de OR' (website A&O fonds)



Pak aub een papier en pen

Maak even 4 kolommen en 7 regels



	①	②	③	④

Opdracht voor elk OR-lid: beschrijf huidige arbo-overlegcultuur

Omcirkel voor u zelf de omschrijvingen, die voor u de afgelopen maanden van toepassing zijn op het overleg van de OR met uw bestuurder als overlegpartner.

Checklist 3.1 - Overlegkwaliteit van arbo-overlegcultuur van OR en bestuurder - vier typering

Typering	1	2	3	4
Aspect van overlegcultuur				
Verwachting rol van OR	Geen verwachting	Meeweten	Meedenken en meebeslissen	Meedenken en medezeggenschap; ook op werkplek en in werkoverleg
Visie van OR	Geen tijd, geen visie	OR toetst het voornemen van de bestuurder (indien dit voornemener is)	OR toetst personele consequenties op arbogebied	OR draagt bij aan creatieve oplossingen vanuit eigen visie
Strategie van OR	Geen strategie	OR bewaakt naleving van wetten, reactief	OR behartigt actief belangen medewerkers	Werkafspraken met bestuurder; delegatie naar diensten en OC's

Typering

1

2

3

4

Aspect van overlegcultuur

Invloed OR

Geen invloed

Uitleg en eventueel correctie van voorgenomen arbobesluiten

Onderhandelend er belangen afwegend op specifieke arbothema's

Dialogo op hoofdlijnen

Rol bestuurder

Bestuurder laat het aan anderen over

Legt voorgenomen besluiten ter toetsing voor

Zoekt acceptabele oplossingen/ compromissen

Bevordert productief arbo-overleg op alle niveaus met mandaat

Succesfactor overleg

Situatie blijft zoals die is

Overeenstemming over advies- of instemming kwesties

Vergroting draagvlak door compromissen op arbogebied

Overeenstemming over strategische arbo-oplossingen

Aantal treffers (per verticale kolom optellen)

Tel het aantal cirkeltjes van alle OR-collega's bij elkaar op. Wat zijn de conclusies?

1 de meeste treffers komen voor in kolom; voor de typering, zie de volgende bladzijde.

Onze huidige situatie wordt getypeerd als:

2 geef met pijlen aan welke omschrijvingen en welke typering u nastreeft;

3 welke motieven heeft u daarvoor?

Typeringen van OR-overlegculturen

1. de (vrolijk) mopperende OR: voor arbo hebben we geen tijd
2. de procedurele, formele OR
3. de overtuigende OR
4. de participatie bevorderende OR

De rol van de OR kan afhankelijk zijn van het onderwerp.

Van 1 naar 2

Van (vrolijk) mopperende naar procedurebewakende OR

Nodig > zelfbewustzijn en lef.

1. Proactief onderwerpen arbo, verzuim en re-integratie zelf op de agenda zetten.
2. Spreek de bestuurder aan op wettelijke voorschriften en de manier waarop de OR wordt geïnformeerd over het gevoerde arbobeleid.
3.

Van 2 naar 3

Van procedure bewakende naar overtuigende OR

Vraagt om een resultaatgerichte OR: in denken en doen.

1. Vraag als OR dat niet slechts de procedure goed gevolgd wordt, maar verdedigen de belangen van mensen die je vertegenwoordigt.
2. Geef een gemeente brede VGW-commissie een stevige rol door aan te sturen op gevraagd en ongevraagd advies.
3.

Van 3 naar 4

Van overtuigende naar participatie bevorderende OR

OR wil zowel organisatie- als personeelsbelangen dienen.

1. Oplossingen niet alleen met de OR te bespreken, maar binnen de organisatie de voorwaarden regelen om de problemen op te lossen.
2. De bestuurder en de OR moeten samen willen dat leidinggevenden én medewerkers betrokken zijn bij besluiten over hun eigen afdeling.
3.

Checklist 2.1 - Motieven arbobeleid

Noteer de motieven waarom u zich hard wilt maken voor gezond werken en arbo.

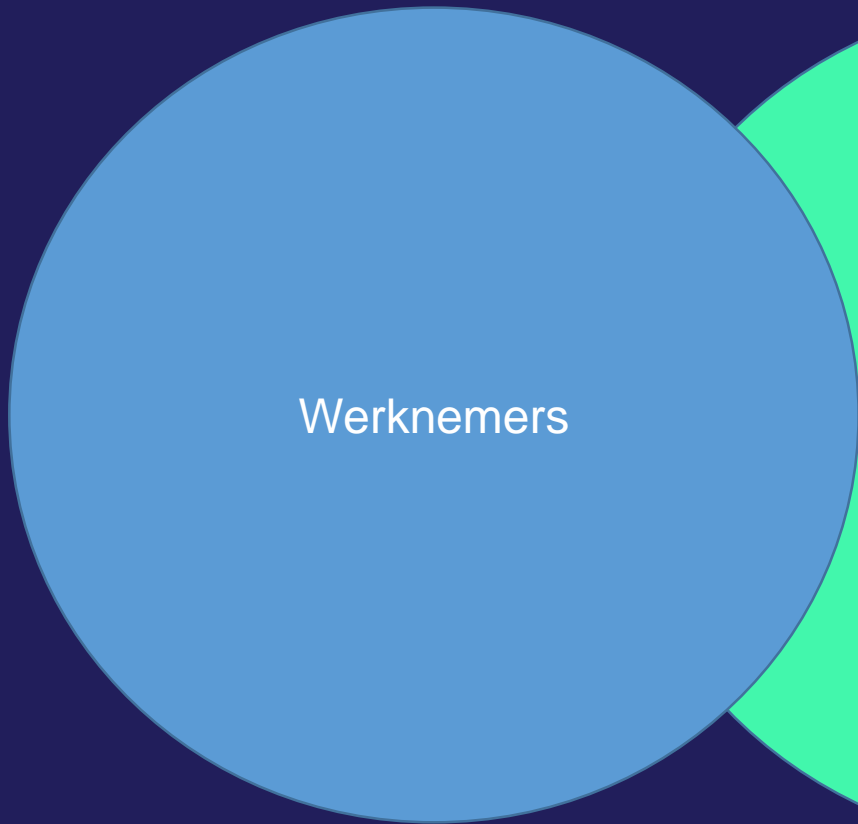
Motieven	Geef het belang aan van onderstaande motieven van 1 tot 5: 1 = van weinig belang 5 = van zeer groot belang	Laat ook de bestuurder het belang bepalen	Omcirkel waar de overeenkomsten en verschillen zitten als bijdrage aan de dialoog (zie H5)
Bevorderen goed werkgever- en werknemerschap	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbowet-geving: de OR krijgt met de werkgever een belangrijkere rol	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gezond oud worden in het werk	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kosten- en batenaspecten voor werkgever en werknemer	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Krappe arbeidsmarkt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Verbetering dienstverlening	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Imago gemeente als werkgever	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

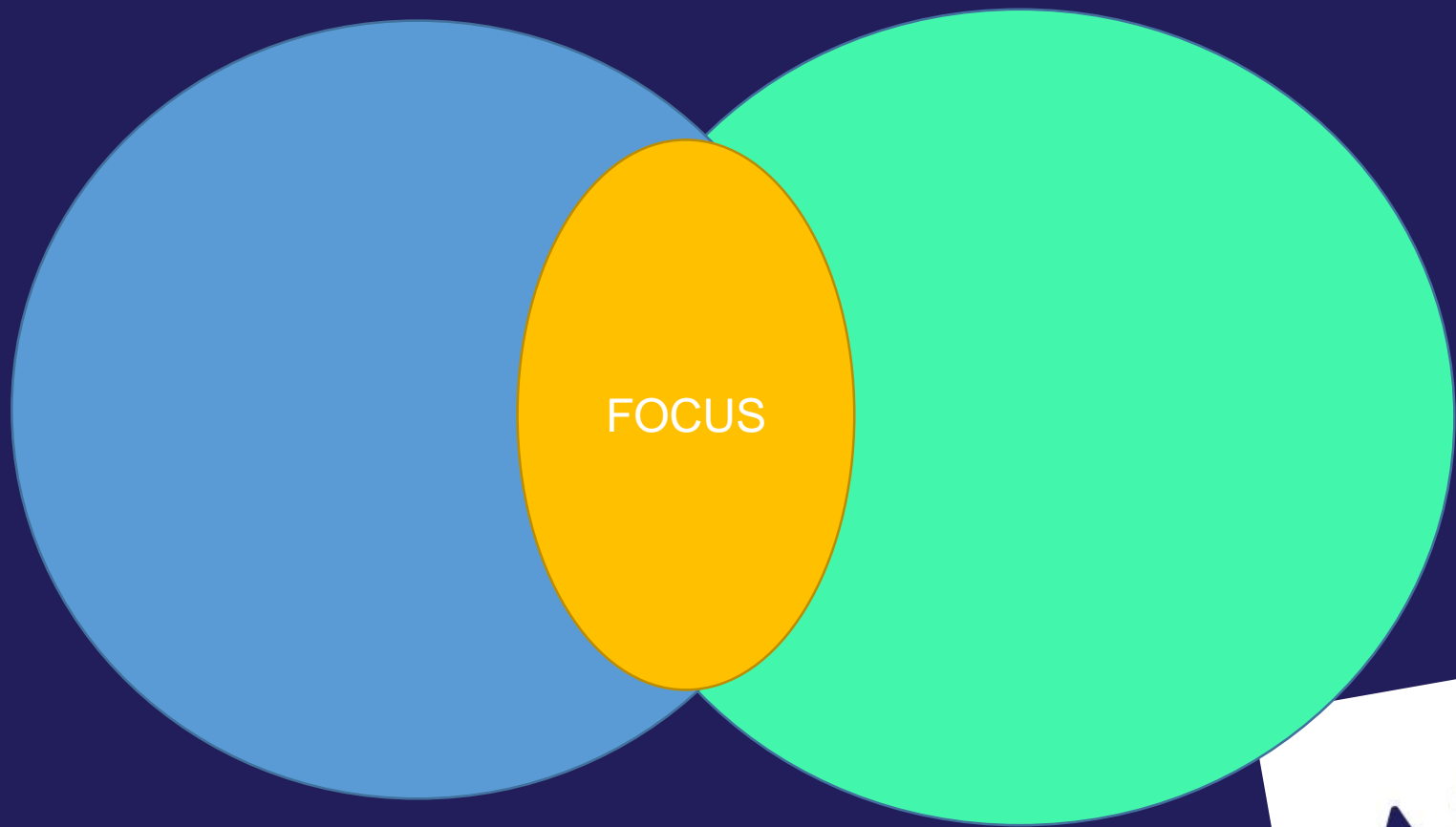


A&O
fonds
Gemeenten

werkgever

A&O
fonds
Gemeenten





FOCUS

A&O
fonds
Gemeenten

Belemmerende gedachten

1. Wij hebben geen tijd voor arbo
2. Ik weet onvoldoende over het onderwerp
3. Ik kan het onderwerp niet goed onder woorden brengen
4. We mogen er van de bestuurder niet over meepraten: dan houdt het op
5. Wij willen wel, maar de ander werkt niet mee
6. We moeten meer aandacht besteden aan arbo, maar dat lukt niet
7. We willen wel, maar we durven niet

Wat zit er achter gedachten?

- | | | |
|------------------------------------|---|--------------------------|
| 1. geen tijd | > | denken in oordelen |
| 2. weet onvoldoende | > | perfectionistisch denken |
| 3. niet goed onder woorden brengen | > | gericht op waardering |
| 4. mogen niet over meepraten | > | lage eigenwaarde |
| 5. de ander werkt niet mee | > | te hoge eisen |
| 6. aandacht lukt niet | > | te gemakkelijk denken |
| 7. durven niet | > | ramp/angst denken |

Vervang je gedachten....

1. geen tijd > denken in oordelen

- laat ik mijn eigen oordeel even uitstellen, wie heeft wel belangstelling voor arbo?
- wie van onze collega's/medewerkers zou hier belangstelling voor hebben?
- wat zijn eigenlijk de drie belangrijkste risico's in het werk?
- laten we nut en noodzaak om aan arbo, verzuim en reïntegratie te werken eens bezien
- hoe zit dat eigenlijk voor ons eigen werk/onze eigen dienst?
- eigen voorbeeld:

Vervang je gedachten....

2. weet onvoldoende > perfectionistisch denken

- een fout maken is niet leuk, maar ook geen ramp
- vergissen is menselijk
- waar 'gewerkt' wordt, vallen spaanders
- van fouten kun je leren en niet geschoten is altijd mis
- fouten kun je herstellen
- eigen voorbeeld:

Vervang je gedachten....

3. niet goed onder woorden brengen > gericht op waardering

- afwijzing is niet leuk, maar wel te overleven
- je kunt het niet iedereen altijd naar de zin maken
- iedereen heeft het recht om af te keuren wat we doen
- wij zitten niet in de OR om aardig gevonden te worden
- we hebben respect voor de ander maar ook voor onszelf
- eigen voorbeeld:

Vervang je gedachten....

4. mogen niet over meepraten > lage eigenwaarde

- over onderwerpen waar ons hart ligt, kunnen wij met iedereen in gesprek
- we bepalen zelf welke rol we bij elk onderwerp willen spelen
- een hogergeplaatste heeft ook recht op een kritische blik
- de directeur hoeft ook niet alles te weten
- een dialoog is tweerichtingsverkeer
- eigen voorbeeld:

Vervang je gedachten....

5. de ander werkt niet mee > te hoge eisen

- ik kan het niet in mijn eentje, ik alleen kan de wereld niet veranderen
- ik neem de mensen zoals ze zijn
- ik verbeter de wereld en begin bij mezelf
- ik heb alleen mijn eigen gedrag in de hand, niet dat van anderen
- ik vind het wenselijk dat en onderneem daarin actie
- eigen voorbeeld:

Vervang je gedachten....

6. aandacht lukt niet > te gemakkelijk denken

- hindernissen zorgen voor uitdaging, uitdaging zorgt voor creativiteit
- laten we de beschikbare tijd beter besteden
- de spelregels bepalen echt niet of je kampioen wordt
- een win - win-situatie levert voor beide partijen voordeel op
- eigen voorbeeld:

Vervang je gedachten....

7. durven niet > ramp/angst denken

- ik heb recht op mijn mening en mijn bestuurder heeft het recht die te weten
- onze bestuurder heeft wel voor hetere vuren gestaan dan het tegenspel dat wij hem bieden
- als ik werkelijk in de problemen kom, ben ik vindingrijk genoeg om ermee om te gaan
- leven is het meervoud van lef (Loesje)
- eigen voorbeeld:

Resultaat boeken als OR

Motto's

Als je faalt om te plannen

Dan plan je je eigen falen.

Benjamin Franklin

Het is effectiever om de belangen die we delen te benutten.....

dan elkaars tegenstrijdige belangen te bestrijden.

Bedenk....

Zonder doel weet je nooit of je er al bent...

Dwonload het boek gratis!

Werkboek 'arbo voor de OR' (op de website van A&O-fonds en zoek dan naar werkboek 'arbo voor OR')



Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

