


Omgevingswet? OR aan zet.

Workshop OR &
Omgevingswet

12 april 2018

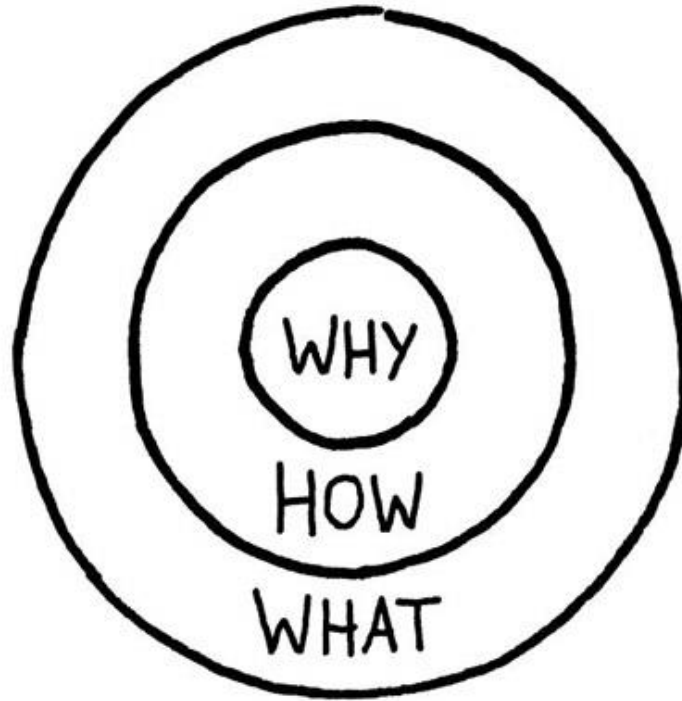




Helemaal de verkeerde
foto: dit ben ik dus niet....

Wie van jullie gaat vanuit de eigen functie werken met de omgevingswet?

Waarom?

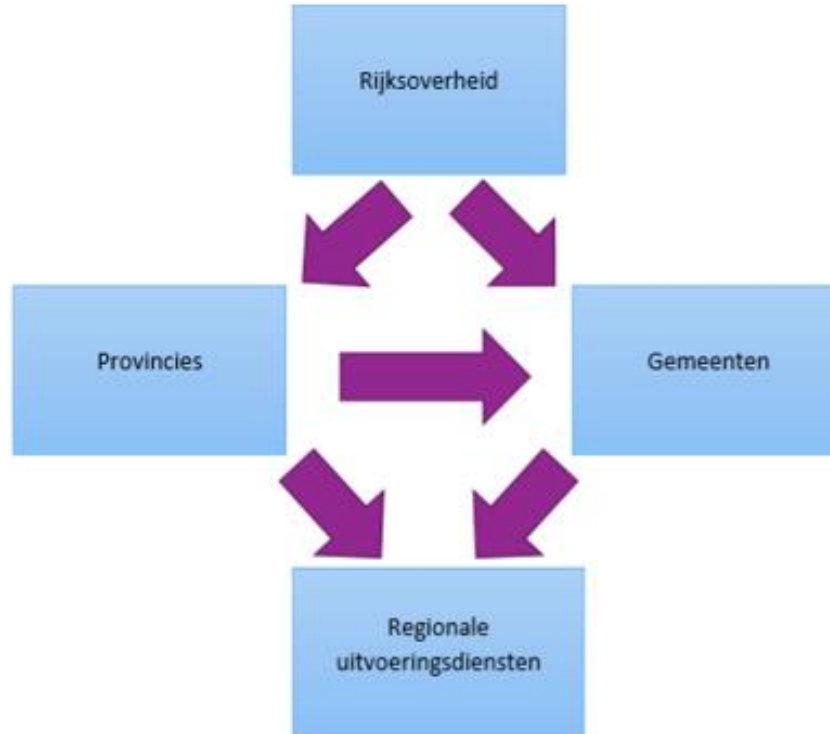


De Omgevingswet, één kaderwet.

En daarom die Omgevingswet:



Anders werken

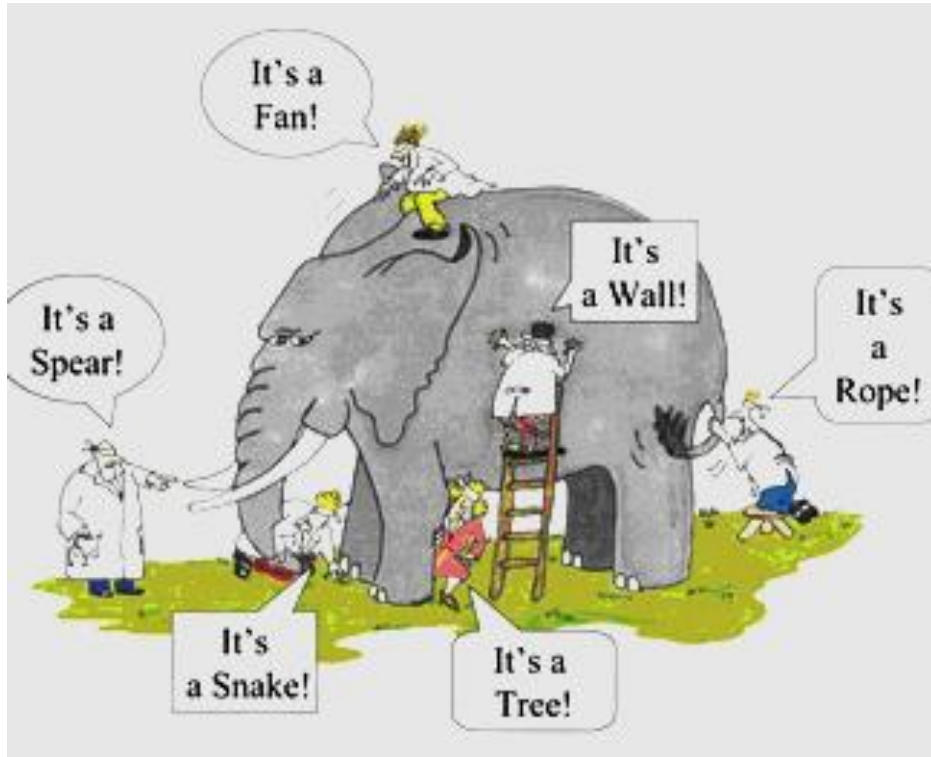




Wat zit er achter?

1. Eén loket gedachte, inwoner is klant en opdrachtgever
2. Bundelen wet en regelgeving
3. Deregulering, ruimte voor lokaal initiatief
4. Bureaucratie doorbreken, meer bereiken met minder regels
5. Verbeteren dienstverlening en kwaliteit omgeving
6. Kwaliteit en service, gericht op locatie en klant (NIEUW?)

De Omgevingswet en OR werk, wat zie je?



Hoe ver is jouw werkgever met de voorbereiding van de omgevingswet?



Korte meting op de vloer...

Kies je plek bij het cijfer dat volgens jou het beste weergeeft:

de mate waarin jullie organisatie is
voorbereid op de Omgevingswet.

(Denk bijvoorbeeld aan zaken als structuur, cultuur, proces, informatie.)

Verandering brengt en vraagt.....

Verbreiding van werkgebied

Meer zelfsturing

Nieuwe vaardigheden

Nieuwe energie, (her)ontdekken persoonlijke interesses.

Mogelijke nadelige effecten van de verandering op mensen



Hé OR, al bezig met de Omgevingswet?

Kun je iets vertellen over
wat jullie al doen?



De Omgevingswet: OR aan zet.

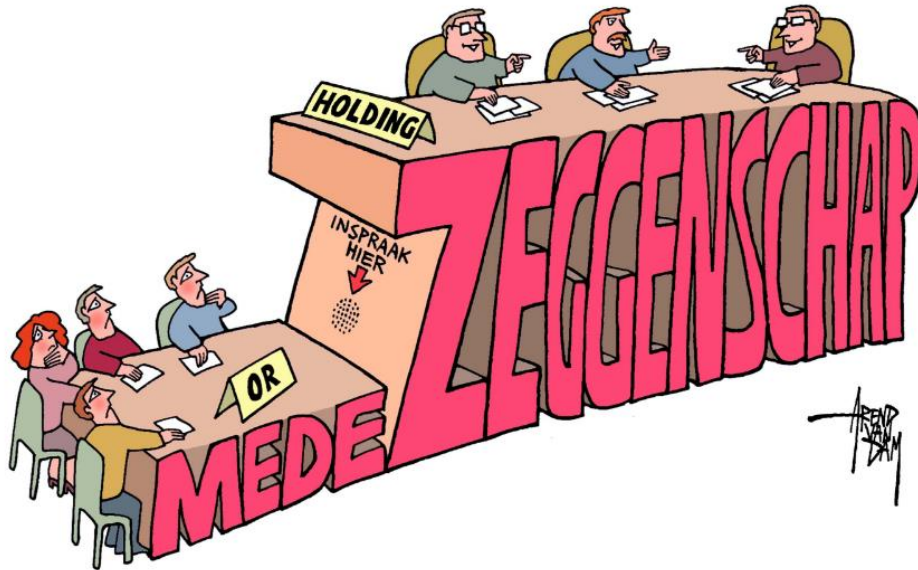
1. Heeft jouw bestuurder het integraal, innovatief werken met taakbevoegde medewerkers al aan jullie voorgelegd?
 - Wat is de visie, welke OR samenwerking wenst hij/zij?
2. Wat heeft de OR zelf proactief ondernomen?
 - Geef een paar voorbeelden
3. Rol, visie en initiatieven OR op de (overleg) agenda?



OR, gebruik je medezeggenschap.

Dus: de mogelijkheid om **mede** beslissende invloed uit te oefenen op de activiteiten van een onderneming.

(naar: Lycaeus juridisch woordenboek).



Wat brengt Medezeggenschap?

1. Medewerkers wegen de **belangen van werknemers** en werkgever bij de **besluitvorming in de organisatie**.
2. Mogelijkheden voor **vernieuwing en invloed** in de onderneming, betrokkenheid/motivatie van werknemers.
3. Professionele en praktische inzichten vanuit ieders eigen werk worden bekend bij de bestuurder. **De professional geeft waarde aan het totaal.**

Korte overleg-opdracht...

Bespreek in ca. 10 minuten in 3 groepen een vraag en schrijf de belangrijkste gedachten in korte kreten op:

1. Zijn jullie medewerkers voorbereid op de omgevingswet?
Wat mist er nog eventueel?
2. Welke instrumenten in de WOR kun/ga je gebruiken, om de bestuurder te laten faciliteren in wat nodig is?
3. Welke rol/houding/strategie kiest jullie OR richting WOR-bestuurder?

Mogelijkheden vanuit de WOR

- Adviesrecht: art. 25
- Recht op beroep: art 26
- Instemmingsrecht: art. 27
- Initiatiefrecht: art. 23
- Informatierecht: art. 31



Kun je hiermee uit de voeten voor de Omgevingswet?

Welke onderwerpen plaats jij onder de WOR?

1. Reorganisatie door de omgevingswet
2. Nieuw of gewijzigd functieboek nodig
3. Scholing/omscholing/ondersteuning medewerkers
4. Trainen op specifieke en persoonlijke vaardigheden
5. Jaargesprekken, functioneren, talent ontwikkelen
6. Monitoren (werk gerelateerd) verzuim
7. Cultuurmeting en team-vorming
8. Bewustwording situatie
7. Vertrouwen bij mensen vormen
9. Successen vieren

Plaksessie....

Noteer enkele van de genoemde onderwerpen op een Post-it.
(Of bedenk enkele uit eigen praktijk van jullie OR)

Plak ze op het behang 😊



Klassiek OR werk sluit aan op verander- management van klassieke organisatie

- Verandering volgens “blauwdruk”, omschreven resultaat
- Van de ene stabiele situatie naar de andere.
- Stappenplan, tussentijdse verandering geen aandacht
- OR werk: proces + inhoud, oordeelvormend bij al
voorgenomen (soms al genomen!) besluiten.

De procedurele OR creëert ruimte voor blijvende "organische groei"....

- OR pakt de **regie** in continue veranderproces, neemt initiatief in planvorming en eigen visie.
- De "achterban" **collega's voeden** de OR met inhoudelijke kennis. Komen met input over voortgang en ontwikkeling in eigen werkveld / afdeling.
- Groeimodel in samenwerking (met bestuurder en medewerkers).
- De weg niet standaard, ruimte voor maatwerk per onderdeel

.... dit past in lijn van de Omgevingswet

“Organisch veranderen” op gebied
van de inhoud en proces

“Zacht veranderen” aan
de mens-kant



OR, bestuurder en WOR in nieuwe lijn

- OR en bestuurder vinden overeenstemming in probleemstelling en veranderingsaanpak.
- beelden/ambities worden beschreven, niet de rationele doelen
- bestuurder legt keuzes voor mogelijke besluiten uit, OR toetst aan eigen visie en adviseert
- veranderingen (niet lineair en deels omkeerbaar) op basis van commitment en betrokkenheid van medewerkers
- Stap voor stap

De opstelling van de OR

1. Veranderen op basis van vertrouwen.
2. Durf je gelijkwaardig op te stellen
3. Probeer de gedetailleerde inhoud los te laten
4. Sluit een convenant af, hierin gesteld dat de “organische verandering” onder het adviesrecht van de WOR valt.

(Bestuurders zijn vaak allergisch voor het R-woord.)

OR en (eigen) verantwoordelijkheid

- Blijf de “WOR-momenten” wel monitoren
- Zet contactpersonen in, gebruik je eigen “voelsprietten” voor sfeer en geluiden onder je collega’s
- Neem deel aan werkgroepen (ook buiten de eigen werkkring)
- Creëer rust en vertrouwen richting collega’s, houdt jezelf en de bestuurder scherp in de verantwoordelijkheden.

Handvatten in denken/doen om verandering te laten slagen

1. Denk in rollen, niet in functies of personen
2. Kijk van buiten naar binnen: Wat wenst de interne en externe klant?
3. Houdt enquêtes, inloop spreekuur, inspiratie sessies, enz.
4. Houdt het werk en het denken simpel
5. Creëer "urgentiebesef", maar behoud rust en vertrouwen
6. Zie kansen en vier tussentijdse successen

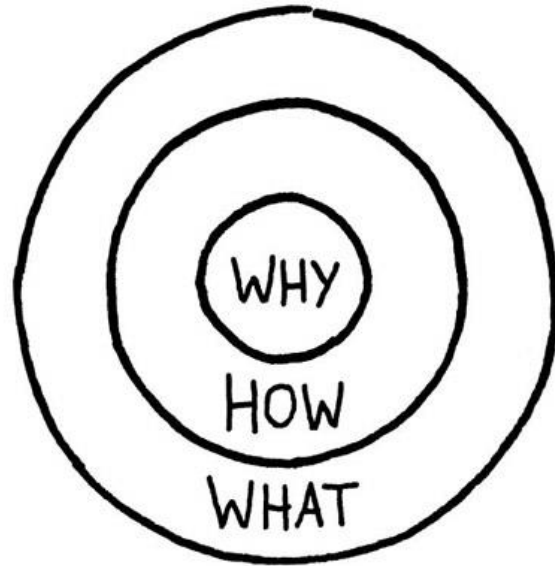
Wat heeft jullie OR nog nodig?

1. Ondersteuning OR, begeleiding, advies?
2. Scholing OR?
3. Optimaliseren van eigen cultuur, structuur, systemen
4. Samenwerking met andere OR-en?
5. Inwinnen informatie, uitvragen, meedenken
externe hulp/advies

Simon Sinek

TEDx presentatie:

Denk vanuit WAAROM,
De oplossing/uitvoering HOE en WAT
volgen dan vanzelf.



Afsluiting: Story-telling



Alleen ga je sneller,
samen kom je verder

- CNV Academie

www.cnvconnectief.nl/academie

infoacademie@cnv.nl

030-7511747

- Anton Willemsma

arpwillemsma@ziggo.nl

06-36216553 / 0591-645030