



Incompany workshops Medezeggenschap voor de Ondernemingsraad

Wilt u over de laatste kennis beschikken? Wilt u effectiever zijn als team? Wilt u uw samenwerking met andere organen en uw achterban onder de loep nemen?

> Bent u blij wanneer uw raad in een vroegtijdig stadium bij veranderingen betrokken wordt, maar wilt u ook uw neutraliteit bewaren voor formele toetsmomenten en overleg met uw eigen achterban? Wilt u mede vormgeven aan de verandering door middel van cocreatie, maar scherp blijven op de rolverdeling tussen de bestuurder, uw achterban en uw ondernemingsraad?

En herkent u daarnaast deze vraag - die ik vaak hoor stellen in organisaties die de beweging maken naar nieuwe vormen van leiderschap, besturen en organiseren:

> Hoe organiseer je het samenspel zo, dat je samen optrekt, maar recht blijft doen aan de bijzondere plek en rol van ieder van de betrokken partijen: bestuurder, managementteam, ondernemingsraad, maar ook een raad van commissarissen, raad van toezicht, of - in de zorg - een cliëntenraad? En, hoe doe je recht aan de plek en rol van het door de or vertegenwoordigd personeel, of de door de cliëntenraad vertegenwoordigde cliënten, die in de beweging naar meer zelforganisatie steeds vaker zichzelf vertegenwoordigen?

Geïntegreerde workshops waarin de 'bedoeling' centraal staat

Graag help ik u met kennisoverdracht, uw eigen rol of verdieping van een actueel en urgent thema binnen uw organisatie. We geven in de workshops steeds aandacht aan het team én de groei van de individuele deelnemers, de inhoud én het proces en de systeem- én menswereld.

Ik leg u graag een drietal mogelijkheden voor om als or te werken aan de eigen ontwikkeling:

- > een 0,5 daagse: u wilt een schets van de gewenste medezeggenschapssituatie;
- > een 1-daagse: daarbovenop praktische handvatten voor het vervolg;
- > een 2-daagse: met daarbij concreet wat u precies moet gaan doen wat daarvoor nodig is.

Samensturing in verandering

Het uitgangspunt, het denkraam en de werkwijze van mijn aanpak is Samensturing in Verandering. Binnen deze aanpak ga ik uit van de principes

- > de onderstroom boven halen,
- > veranderen van A naar B via B; congruentie tussen weg en doel,
- > iedereen heeft een plek en elke stem wordt gehoord.

Duurzaam en geborgd effect

Vanuit een onbevooroordeelde houding laat ik graag het gesprek plaatsvinden over de dingen die er volgens de mensen in uw organisatie echt toe doen. Ik stuur aan op een duurzaam, geborgd effect, waarbij regels, procedures, contracten en afspraken faciliterend en ondergeschikt zijn aan de samenwerking.

Samensturing in Verandering advocaat en psycholoog Arthur Hol

Vervlochten in het programma

Naast bedrijfsspecifieke thema's bepalen we in overleg welke van de hiernavolgende specifieke thematieken het beste passen bij uw wensen en behoeften. Denk hierbij aan bijv. *nieuwe vormen van medezeggenschap, anders (re)organiseren, Nieuw Organiseren en de rol van de OR, Fusie/Overname/Reorganisatie/Sociaal Plan, samenwerking binnen de OR, het samenspel met andere belanghebbenden: de cliënten, het personeel, de bestuurder, het MT, HR, de cliëntenraad en de Raad van Commissarissen of Raad van Toezicht etcetera.*

Mogelijke verdiepingsthema's op het gebied van medezeggenschap:

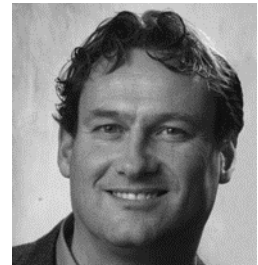
- > Hoe beweegt medezeggenschap mee qua rol en structuur (gelaagdheid) met nieuwe vormen van organiseren (richting zelforganisatie) en decentralisatie cao (arbeidsvoorwaarden)?
- > Samen optrekken en recht doend aan ieders rol - hoe doe je dat?
- > Terugschieten in 'oud' gedrag - hoe voorkom je dat?
- > OR of OC per organisatieonderdeel - ongewenste 'stapeling' van medezeggenschap?
- > Representativiteit OR / commissies / werkgroepen?
- > Samenspel / (gedeeltelijke) samenvoeging OR met cliëntenraad of OR met MR (voor scholen)?
- > Eigentijdse inrichting advies / instemmingstraject? Inzet convenant / reglement?
- > Rol OR bij visie- en strategieontwikkeling?
- > Verbinding OR met Raad van Commissarissen/Raad van Toezicht?
- > Faciliteiten (uren) OR en anderen die bijdragen aan medezeggenschap?
- > Talentontwikkeling medezeggenschap?

Wie ben ik?

Ik ben partner bij De Koning Vergouwen Advocaten en bij Nieuw Organiseren, programmadirecteur bij de Governance University, ben directeur-eigenaar van HRM College en lid van de RvT Versa Welzijn.

Meester in de Rechten en doctorandus Arbeids- en Organisationspsychologie, met ervaring in HRM en als organisatieadviseur bij Shell, KLM en KPMG, als moderator, programmadirecteur en procesbegeleider (1969). Ruime ervaring met o.a. Appreciative Inquiry, Dialoog en Nieuw Organiseren. Ik werk vanuit het gedachtegoed van Conscious Contracting met kennis van governance, ondernemingsrecht, arbeids- en ambtenarenrecht en medezeggenschapsrecht en ervaring met fusies, overnames en reorganisaties. Daarnaast ben ik regelmatig spreker voor organisaties of events en auteur van verschillende publicaties.

Kijk op www.arthurhol.nl voor informatie over mij, mijn achtergrond, mijn visie en aanpak met voorbeelden en voor mijn publicaties over (vernieuwing van) medezeggenschap, de rol van de OR bij nieuwe vormen van organiseren en het samenspel van het medezeggenschapsorgaan met het personeel, met de bestuurder, met HR, met de RvC of RvT, en met de cliënten(raad).



Interesse?

Neem geheel vrijblijvend contact met me op. Ik ga graag met u in gesprek over de mogelijkheden.

>

Workshops Medezeggenschap voor OR		
0.5 daagse	1-daagse	2-daagse
<p>Wat voor OR wilt u zijn? Uw missie, visie en rolopvatting. Profiel van het medezeggenschapsorgaan of -organen. Bewustzijn op samenspel OR met cliënten, personeel, bestuurder en relevante andere organen.</p> <p>Output: helderheid op hoofdlijnen op visie, missie en rolopvatting. Inzicht in eigen profiel en samenspel met andere betrokkenen.</p>		
✓	✓	✓
<p>Welke zijn onze 'speerpunt'-thema's? Welke hoofdthema's spelen in uw organisatie? Output: helderheid op belangrijkste thema's die voortvloeien uit de organisatiedoelstellingen en op de speerpunten die u als OR belangrijk vindt.</p> <p>Hoofdlijnen Medezeggenschap (afgestemd op de hoofdthema's en speerpunten):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wet op de Ondernemingsraden (WOR) • Informatie-, advies- en instemmingsrechten <p>Output: Kennis van de WOR, met inbegrip van alle actualiteiten in rechtspraak</p>		
✓	✓	✓
<p>Wat gaat u doen? Wat spreekt u aan om verder te verkennen?</p> <p>Output: een schets van oplossingsrichtingen, afgestemd als team.</p>	<p>Wat gaat u doen? Het vervolg: wat, wie, wanneer?</p> <p>Output: een Plan van aanpak voor de in gang te zetten acties.</p>	<p>Wie bent u als OR-leden? (o.a. inzet van het Kwaliteitspel)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteiten individuele OR-leden, incl. denk- en actievoorkeuren, communicatie- en beïnvloedingstijlen en vaardigheden • Wat heeft u nodig om optimaal tot uw recht te komen, van uzelf en van anderen? • Hoe passen deze kwaliteiten in het samenspel met cliënten, personeel en bestuurder? <p>Output: helderheid op hoe alle individuele kwaliteiten in het samenspel tot hun recht komen.</p>
	<p>Wat heeft u nodig om voor uw Plan van Aanpak de brug te slaan naar de andere betrokkenen? (Rekening houdend met verschillende voorkeursstijlen en persoonlijk-heden.)</p> <p>Output: bewustzijn op en vermogen om, als team, ons Plan van Aanpak te gaan uitvoeren.</p>	<p>Uitwisselen van beelden rondom invullen vormgeving medezeggenschap en samenspel (met fysiek aanschuiven van bijvoorbeeld de Bestuurder) Ondernemingsraad / Bestuurder-MT / HR / klanten / cliënten / RvC/RvT / personeel.</p> <p>Output: helderheid over en begrip voor elkaars zienswijze.</p>

Workshops Medezeggenschap voor OR		
0.5 daagse	1-daagse	2-daagse
		<p>Wat voor OR wilt u zijn? Op basis van uitwisseling beelden voor visie & strategievorming gaat u het antwoord op deze vraag finetunen. Uw missie, visie, rolopvatting. Profiel medezeggenschapsorgaan / medezeggenschaps-organen). Bewustzijn op samenspel or met cliënten, personeel, bestuurder en relevante andere organen.</p> <p>Output: doordachte, doorleefde en gedeelde visie, missie, rolopvatting, profiel en samenspel.</p>
		<p>Wat heeft u nodig van uzelf, elkaar en andere betrokken partijen om invulling te geven aan wie u bent, wie u wilt zijn en wat uw speerpunt-thema's zijn?</p> <p>Output: inzicht in hulp-, ontwikkel- en samenwerkingsvragen plus de reeds aanwezige veranderkracht.</p>
		<p>Wat gaat u doen? Het vervolg: wat, wie, wanneer?</p> <p>Output: gedragen Plan van aanpak voor de in gang te zetten acties.</p>
		<p>Wat heeft u nodig om voor uw Plan van Aanpak de brug te slaan naar de andere betrokkenen? (Hierbij rekening houdend met verschillende voorkeursstijlen en persoonlijkheden.) We nemen de tijd om ons te verplaatsen in de andere partijen waar we het samenspel mee hebben.</p> <p>Output: bewustzijn op en vermogen om, als team, ons Plan van Aanpak te gaan uitvoeren.</p>