



Workshops Medezeggenschap voor Bestuurder, MT en/of HR

Herkent u deze vraag die ik vaak hoor stellen in organisaties die de beweging maken naar nieuwe vormen van leiderschap, bestuur 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?

En bent u wellicht:

> Als bestuurder of MT-lid op zoek naar een kanteling in uw organisatie? Voelt u zich aangesproken door ontwikkelingen als nieuw leiderschap, operationele zelfredzaamheid, samensturing, cocreatie en zelforganisatie met betrokkenheid en een evenwaardige bijdrage van iedereen?

Maakt u zich zorgen over hoe u deze verandering tot stand kunt brengen, terwijl u tegelijkertijd het overzicht en de regie behoudt op de bedrijfsvoering en daarmee de dienstverlening aan uw klanten? Herkent u situaties waarin afspraken - gemaakt in de geest van nieuw leiderschap en cocreatie – vaak haaks staan op de formele contracten en convenanten die een eigen (en ander) leven leiden binnen uw onderneming?

> Of verheugt u zich als HRM professional omdat er een groeiend beroep gedaan wordt op uw verandermanagement kwaliteiten en diensten, maar komt u in een spagaat terecht omdat u óók de hoeder bent van regels en wetgeving? Wilt u vernieuwing realiseren én geldende kaders respecteren, voor zover passend?

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. Gezamenlijk bepalen we de rode draad. 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 tweetal mogelijkheden voor:

- > een 0,5 daagse: u wilt een schets van de gewenste medezeggenschapssituatie;
- > een 1-daagse: daarbovenop praktische handvatten voor het vervolg;

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.

Samensturing *in* Verandering – met advocaat en psycholoog Arthur Hol

Duurzaam en geborgd effect

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

Vervlochten in ieder 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/CR), Fusie/Overname/Reorganisatie/Sociaal Plan, samenwerking binnen de (onderneming of cliënten)raad, het samenspel met andere belanghebbenden: de cliënten, het personeel, de bestuurder, het MT, HR, de CR (voor OR), de OR (voor CR) en de Raad van Commissarissen of Raad van Toezicht enz.

Mogelijke verdiepingsthema's op het gebied van Medezeggenschap (MZ):

- > Instelling van (een systeem van) een of meer medezeggenschapsorganen (voor werknemers, maar ook voor cliënten, in de zorg, voor huurders of voor verzekerden)
- > Hoe beweegt MZ 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 MZ?
- > Representativiteit OR / commissies / werkgroepen?
- > Samenspel / (gedeeltelijke) samenvoeging OR met cliëntenraad (in zorg) of OR met MR (voor scholen)?
- > Eigentijdse inrichting advies / instemmingstraject? Inzet convenant / reglement?
- > Rol OR bij visie- en strategieontwikkeling?
- > Verbinding OR-RvC / RvT?
- > Faciliteiten (uren) OR en anderen die bijdragen aan MZ?
- > Talentontwikkeling medezeggenschap?

| Workshops Medezeggenschap voor Bestuurder, MT en/of HR | |
|---|----------|
| 0.5 daagse | 1-daagse |
| Elke workshop start met het leggen van een basis qua up-to-date kennis over Medezeggenschap en het verkrijgen van helderheid op de huidige situatie in uw eigen organisatie. Wat zijn de hoofdthema's die spelen en wat zijn onze speerpunten? Hoofdpijnen Medezeggenschap (afgestemd op de hoofdthema's en speerpunten): <ul style="list-style-type: none">• Wet op de Ondernemingsraden (WOR)• Informatie- advies- en instemmingsrechten | |
| Output: Kennis van de WOR, met inbegrip van alle actualiteiten in rechtspraak | |
| ✓ | ✓ |
| Ontwikkelingen in de Medezeggenschap: samenhang met de organisatie-(ontwikkelings-)filosofie. Output: nieuwe vormen van medezeggenschap en de relatie tot andere vormen van participatie van werknemers. | |

Samensturing *in* Verandering – met advocaat en psycholoog Arthur Hol

| Workshops Medezeggenschap voor Bestuurder, MT en/of HR | |
|---|---|
| 0.5 daagse | 1-daagse |
| ✓ | ✓ |
| Toepassing op praktijkvraagstukken: Welke besproken medezeggenschapspraktijken spreken u aan? Hoe zou dat er binnen uw organisatie kunnen uitzien en gekoppeld aan praktijkkwesties? Output: richting gegeven aan visie op het gewenste ontwikkelpad van de huidige medezeggenschap praktijk binnen uw organisatie. | |
| ✓ | ✓ |
| | Uitdaging: Wat zijn de implicaties voor mij persoonlijk? Hoe ga <i>ik</i> dit toepassen in de organisatie en vanuit mijn rol (plek, taak, rol). Output: helderheid op de mogelijke persoonlijke en professionele ontwikkelpunten. |
| | Onderlinge rolverdeling -bestuurder, MT en/of HR: Hoe gaan we met elkaar om, wie doet wat? Output: helderheid op hoe we willen samenwerken. |
| | Wat gaan we doen? Het vervolg: wat, wie, wanneer? Output: Bewustzijn op en vermogen om, individueel en als bestuurder, MT en/of HR, met de bepaalde bouwstenen aan de slag te gaan. |
| | Wat hebben wij nodig om met onze ideeën over de verdere vormgeving van medezeggenschap in onze organisatie de brug te slaan naar de andere betrokkenen, het personeel en de ondernemingsraad voorop? Output: bewustzijn op en vermogen om, als team, ons Plan van Aanpak te gaan uitvoeren. |

Wie ben ik?

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, reorganisaties en organisatie(cultuur)-ontwikkelingstrajecten. 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.