

Medezeggenschapsenquête

“Waardering medezeggenschap”

Rapportage resultaten van de enquête onder LNV-medewerkers

Directie P&O/DOR LNV

Commissie Bevordering Medezeggenschap

augustus 2004

Inhoudsopgave:

Inhoudsopgave:

1. Inleiding

- 1.1 Aanleiding voor enquête
- 1.2 Wijze waarop enquête is voorbereid en uitgevoerd
- 1.3 Aantal deelnemers aan de enquête
- 1.4 Doel van de enquête
- 1.5 Resultaten per LNV-onderdeel

2. Analyse van de resultaten

- 2.1 Kenmerken deelnemers. (vraag 1-5)
- 2.2 Op welke wijze ben je bekend geworden met het bestaan van de medezeggenschap bij jouw dienst/directie? (vraag 6)
- 2.3 Welke onderwerpen worden door de medezeggenschap bij jouw dienst/directie opgepakt? (vraag 7)
- 2.4 Op welke wijze ontvang je informatie over de activiteiten van de medezeggenschap? (vraag 8)
- 2.5 Heeft de medezeggenschap bij jouw dienst/directie invloed op de besluitvorming? (vraag 9)
- 2.6 Hoe moet moderne medezeggenschap er bij LNV volgens jou uitzien? (vraag 10)
- 2.7 Aan welke genoemde voorwaarden voor moderne medezeggenschap wordt er volgens jou niet voldaan? (vraag 11)
- 2.8 Wat zijn volgens jou de belangrijkste vaardigheden die een lid van de medezeggenschap moet hebben? (vraag 12)
- 2.9 Ben je op de hoogte van de spelregels die gelden voor het kandidaat stellen voor medezeggenschap? Zo ja, met welke spelregels ben je bekend? (vraag 13)
- 2.10 Welke maatregelen of faciliteiten om meer mensen enthousiast te maken voor het lidmaatschap van de medezeggenschap zouden volgens jou kunnen werken? (vraag 14)

3. Aanbevelingen

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor enquête

Het animo voor het kandidaatstellen voor de OR bij LNV loopt bij een groot aantal LNV-onderdelen terug. Een en ander komt tot uiting in het aflopend aantal kandidaten per OR-zetel sinds de invoering van de WOR gehouden OR-verkiezingen. In 1996 waren er gemiddeld 1,9 kandidaten per zetel, in 1999 waren dat er 1,6 en in 2002 waren dat er nog maar 1,2. Reden voor de DOR en de directie P&O gezamenlijk om actie te ondernemen opdat er bij de verkiezingen in 2005 voor de LNV'ers ook echt iets te kiezen is. Voorgaande is voor de DOR en de directie P&O aanleiding om een aantal acties te ondernemen.

Aangezien de teruglopende kandidaatstelling een probleem is dat zich binnen de gehele rijksoverheid voordoet heeft LNV ervoor gekozen om te participeren in een door het A&O-fonds Rijk ingestoken project. Het project heeft tot doel het deelnemen aan de medezeggenschap aantrekkelijker te maken, zodat meer werknemers bereid zijn hieraan deel nemen. De uitwerking van het project vindt plaats langs twee lijnen: enerzijds het wegnemen van barrières in de loopbaanontwikkeling door het bieden van extra faciliteiten aan OR-leden en anderzijds bewustwording van de medezeggenschap. Bij dit laatste gaat het niet alleen om bewustwording bij het management maar ook om het stimuleren van deelname aan de medezeggenschap. De resultaten van deze enquête leveren een substantiële bijdrage aan de in het kader van het A&O-fondsproject te ontwikkelen maatregelen. Een aantal daarvan zullen bij LNV worden ingezet. Daarbij gaat het onder meer om:

1. het ontwikkelen competenties voor OR'en en OR-leden (opgedane competenties zijn goed voor je loopbaan) en het actief gebruiken van deze competenties in de loopbaan van het OR/OC-lid
2. het aanbieden van een ontwikkelassessment met bijbehorende opleidingsadviezen en coaching aan OR-leden
3. het bieden van extra opleidingsmogelijkheden voor OR-leden bijvoorbeeld met het oog op de verdere uitbouw van bedoelde competenties.

1.2 Wijze waarop enquête is voorbereid en uitgevoerd

De enquête is voorbereid door de Commissie bevordering medezeggenschap van de DOR. Daarbij is dankbaar gebruikgemaakt van een eerder bij het ministerie van V&W ontwikkelde vragenlijst. De vragenlijst is aan de OR'en voor commentaar voorgelegd tijdens een DOR-OR-bijeenkomst en is aansluitend vastgesteld tijdens een DOR-vergadering. De enquête is via een mailbericht van de eigen OR aan de LNV'ers voorgelegd. De voorbereiding daarvan is verzorgd door Koen Kamphuys van de directie IFA. Het rappelleren van de deelnemers en het bewerken van het basismateriaal (excel-bestand) is gebeurd door Sonja Santoo van het DOR-secretariaat.

1.3 Aantal deelnemers aan de enquête

Aan de enquête is in totaal door 1022 LNV'ers deelgenomen. Zoals uit onderstaande tabel blijkt ligt de deelname per cluster van LNV-onderdelen tussen de 11 en 17% waarbij de hoogste deelname in percentage bij de beleidsdirecties voorkomt en het cluster uitvoerende diensten het grootste aantal deelnemers kent.

Daarmee is het deelnemersaantal betrekkelijk gewogen verspreid over de clusters en mag de uitslag als representatief voor de gehele LNV-organisatie worden beschouwd. Daarbij zij aangetekend dat 31% van de respondenten lid is (is geweest) van een OR. Voor een overzicht van het aantal deelnemers aan de enquête per LNV-onderdeel wordt verwezen naar *bijlage 1* van deze rapportage.

Tabel deelname aan de medezeggenschapsenquête LNV in aantallen en percentages

Clusters van LNV-onderdelen	Aantal mdw	Aantal deelnmrs	% van totaal aantal dlnmrs	% dlnmrs per LNV-cluster	LNV-cluster als % van LNV
	Stafdirecties	828	109	11	13
Beleidsdirecties	1151	190	19	17	14
Uitv. diensten	5990	682	67	11	75
Onbekend		41	4		
Totaal	7969	1022		13	

1.4 Doel van de enquête

Het doel van de enquête is het verkrijgen van inzicht in wat leeft bij de LNV'ers op een aantal medezeggenschapsgerelateerde onderwerpen. Het gaat daarbij om:

- de bekendheid bij de medewerkers van de OR/OC en over de onderwerpen waarmee hij zich bezighoudt,
- de manier waarop de medewerkers worden geïnformeerd over de werkzaamheden van de OR en de mate van invloed die de OR/OC in de ogen van de deelnemers op de besluitvorming heeft,
- het beeld dat LNV'ers van moderne medezeggenschap hebben en wat daaraan nog mankeert,
- de vaardigheden die bij een lid van de medezeggenschap verondersteld worden,
- de kennis van de regelgeving rondom de OR-verkiezingen en tenslotte
- maatregelen/faciliteiten om meer mensen enthousiast te maken voor het lidmaatschap van de medezeggenschap

Met de resultaten van de enquête kunnen de DOR en P&O gezamenlijk maatregelen ontwikkelen die:

- Een betere profilering en daar aansluitend de waardering van de medezeggenschap binnen de LNV-onderdelen bevorderen en
- De kandidaatstelling voor de komende verkiezingen bevorderen

1.5 Resultaten per LNV-onderdeel

OR'en die benieuwd zijn naar de scores binnen hun eigen onderneming kunnen deze informatie opvragen bij het secretariaat van de DOR. In dat geval zal hen een excelbestand met de scores per vraag en de antwoorden in de categorie "anders" worden toegezonden.

2. Analyse van de resultaten

2.1 Kenmerken deelnemers (vraag 1-5)

De enquête is door 153 leidinggevenden ingevuld, daarbij gaat het om 15% van de ingevulde formulieren.

Verdeeld over de geslachten is door 696 mannen gereageerd (68% van de reacties) en door 326 vrouwen (32%).

De vraag naar de leeftijdscategorie is naar aanleiding van signalen uit het deelnemersveld kort na de het openstellen van de site omgezet naar "niet verplicht". In totaal is bij het invullen door 371 personen aangegeven dat zij jonger dan 40 jaar zijn (36% van het totaal aantal deelnemers). Door 576 personen is aangegeven dat 40 jaar of ouder zijn (56% van het totaal aantal deelnemers). 314 respondenten (31%) geeft aan ooit lid van een OR te zijn geweest. 708 personen is dat niet geweest.

Voor een totaaloverzicht van bovenstaande kenmerken wordt verwezen naar *bijlage 2* van deze rapportage. Daarin vindt u ook de totaalscores van de hieronder te behandelen overige vragen uit de enquête inclusief per vraag de antwoorden in de categorie "anders".

2.2 Op welke wijze ben je bekend geworden met het bestaan van de medezeggenschap bij jouw dienst/directie? (vraag 6)

Deze vraag is gesteld om vast te kunnen stellen op welke wijze de medewerkers kennis het gekregen van het bestaan van de medezeggenschap binnen hun organisatieonderdeel. Op basis van de antwoorden van de deelnemers per LNV-onderdeel ontstaat inzicht in de voor ondernemingsraden meest effectieve manier van "reclame maken" voor hun inspanningen.

De hoogst scorende informatie bronnen voor de personen die gereageerd hebben t.a.v. het bekend raken met de medezeggenschap zijn:

van een collega: 39% (Mannen: 41%, < 40 jr: 42%)

via een lid van de medezeggenschap: 40% (mannen: 43% en OR-lid geweest: 45%)

via intranet en/of internet: 29% (vrouwen: 33%, < 40 jr: 35%)

via informatie van de medezeggenschap aan de achterban: 46% (Leidinggevende: 48% en geen OR-lid geweest: 49%)

Slechts 29% geeft aan bekend te zijn geworden via de introductie bij in diensttreden.

Conclusie vraag 6

De bekendheid van het personeel met medezeggenschap is voor het grootste gedeelte gebaseerd op de PR van de OR zelf en van zijn individuele leden, direct gevolgd door de mond-tot-mondreclame m.b.t. de medezeggenschap door collega's.

Opvallend is het lage percentage medewerkers dat aangeeft bij de introductie bekend te zijn geworden met de medezeggenschap. Het is voor de OR belangrijk om de inspanningen te richten op een eigen PR- en achterbanbeleid.

2.3 Welke onderwerpen worden door de medezeggenschap bij jouw dienst/directie opgepakt? (vraag 7)

Aan de hand van deze vraag ontstaat inzicht in welke onderwerpen in de ogen van de respondenten door de medezeggenschap worden opgepakt. Ondernemingsraden/Onderdeelcommissies kunnen desgewenst aan de hand van de uitslagen bij hun eigen onderdeel nagaan of alle onderwerpen waarmee zij zich bezighouden (goed) overkomen en of de hiermee samenhangende doelstellingen van de OR bereikt worden. Voor de DOR geeft het resultaat van de bevraging inzicht in de onderwerpen die in het overleg bij LNV-onderdelen aan de orde zijn.

De volgende onderwerpen zijn (gemiddelde LNV-totaal) het meest genoemd:

de taakstelling: 40% (Leidinggevenden 43%, OR-lid geweest: 50%)
reorganisatie/agentschapvorming: 88% (Leidinggevenden: 28%, >= 40 jr: 90%, OR-lid geweest: 90%)
arbozaken: 60% (>= 40 jr: 66%, OR-lid geweest 72%)
werktevreedenheidsonderzoek: 42% (Leidinggevenden: 52%, OR-lid geweest: 52%)
rookbeleid: 40% (Leidinggevenden: 48%, OR-lid geweest: 50%)
bewust belonen: 33% (Leidinggevenden 39%, OR-lid geweest: 49%)
ziekteruizum: 27% (Leidinggevenden 33%, OR-lid geweest: 45%)
huisvestingsplan: 36% (>= 40 jr: 41%, OR-lid geweest: 49%)

Conclusie vraag 7

De reorganisatie/agentschapvorming scoort het allerhoogst, gevolgd door arbozaken, terwijl taakstelling, werktevreedenheidsonderzoek en rookbeleid een gedeelte derde plaats bezetten. Dit kan betekenen dat ofwel andere onderwerpen als minder belangrijk worden beschouwd, ofwel de andere onderwerpen onvoldoende door de OR met de achterban worden gecommuniceerd. Uiteraard speelt ook de voor het OR-werk beschikbare tijd een rol bij de onderwerpen die de OR aanpakt.

2.4 Op welke wijze ontvang je informatie over de activiteiten van de medezeggenschap? (vraag 8)

Uit de antwoorden op deze vraag is af te leiden op welke wijze de medezeggenschapsorganen met hun achterban communiceren en welke daarbij het meest genoemd wordt (en dus het meest effectief is?)

De volgende methoden zijn door deelnemers het vaakst genoemd:

- via het intranet en/of het internet: 62% (>= 40 jr: 64%, OR-lid geweest: 66%)
- per e-mail: 76% (vrouwen: 79%, < 40 jr: 78%)
- via de interne post en/of een nieuwsbrief: 46% (Leidinggevenden: 51%, >= 40 jr: 49%)
- tijdens het werkoverleg: 22% (OR-lid geweest: 26%)
- via direct contact met een lid van de medezeggenschap: 37% (Leidinggevenden: 44 %, OR-lid geweest: 46%)

Conclusie vraag 8

E-mail en intranet blijken cruciaal te zijn voor de communicatie. Ook bij vraag 6 blijkt dat intranet als zelfstandig medium wordt beschouwd. Er moet bijzondere aandacht zijn voor die medewerkers die niet beschikken over toegang tot intranet. *Voor LNV-onderdelen met een buitendienst is de snelheid van de van de elektronische communicatie een aandachtspunt. Lang moeten wachten voordat de informatie via internet beschikbaar komt is niet bevorderlijk voor deze manier van communiceren.* Voor deze groep blijft vooralsnog de interne post, dan wel de nieuwsbrief toch het aangewezen communicatiekanaal.

2.5 Heeft de medezeggenschap bij jouw dienst/directie invloed op de besluitvorming? (vraag 9)

Deze vraag geeft inzicht in de perceptie bij de medewerkers ten aanzien van invloed van de OR/OC op de besluitvorming bij het onderdeel.

Het antwoord op deze vraag gaf voor LNV als totaal een beeld van 64% voldoende en dus 36% onvoldoende invloed. Bij de leidinggevenden gaf 69% aan dat de invloed voldoende is. De groep vrouwen 66% en de groep < dan 40 jaar scoort 67%.

Conclusie vraag 9:

De invloed op de besluitvorming scoort voldoende in termen van rapportcijfers. Vergeleken met na te streven rapportcijfer 8 (80 % van de respondenten acht de invloed voldoende) is echter een hogere score op deze vraag mogelijk.

Opmerkelijk is dat leidinggevenden over het algemeen iets positiever zijn t.a.v. de mate van beïnvloeding dan de medewerkers.

2.6 Hoe moet moderne medezeggenschap er bij LNV volgens jou uitzien? (vraag 10)

Via de wensen die bij de LNV'ers leven op dit gebied ontstaat een (streef)beeld voor de inrichting en uitvoering van de medezeggenschap bij LNV.

De LNV'ers gaven aan dat moderne medezeggenschap er op de navolgende manier uit moest zien:

- de medezeggenschap in een vroeg stadium betrekken bij belangrijke onderwerpen: 86% (Leidinggevenden: 90%, >= 40 jr: 89%, OR-lid geweest: 90%)
- optimaal contact tussen de medezeggenschap en medewerkers: 64% (>= 40 jr: 67%)
- de medezeggenschap moet makkelijk toegankelijk en goed bereikbaar zijn: 63% (Mannen: 71%)
- de medezeggenschap moet open, helder, duidelijk, tijdig en begrijpelijk communiceren met de medewerkers: 73% (Vrouwen: 75%, >= 40 jr: 76%, OR-lid geweest: 75%)
- de medezeggenschap moet uit alle gelederen van de organisatie vertegenwoordigd zijn: 62% (Vrouwen 67%)
- de benodigde competenties/vaardigheden voor het medezeggenschapswerk moeten bekend en duidelijk zijn: 42% (Leidinggevenden: 44%, Vrouwen: 44%, < 40 jr: 51%, >= 40 jr: 46%)
- een evenwichtig tweerichtingsverkeer tussen de bestuurder en de medezeggenschap: 68% (Leidinggevenden: 75%, >= 40 jr: 71%, OR-lid geweest: 77%)
- het door je achterban aangesproken kunnen worden op je functioneren als medezeggenschapslid: 51% (Leidinggevenden: 59%, >= 40 jr: 58%, OR-lid geweest: 61%).

Conclusie vraag 10

Niet verrassend bij deze resultaten is het feit dat de gebruikelijke onderwerpen, zoals het in een vroegtijdig stadium betrekken, duidelijker communicatie en een evenwichtig tweerichtingsverkeer tussen bestuurder en medezeggenschap, de eerste drie plaatsen innemen. Opmerkelijk is dat het betrekkelijk nieuwe onderwerp "bekendheid met de competenties voor het medezeggenschapswerk", met 42 % relatief vaak gescoord en kennelijk belangrijk geacht wordt.

2.7 Aan welke genoemde voorwaarden voor moderne medezeggenschap wordt er volgens jou niet aan voldaan? (vraag 11)

De voorwaarden waaraan in de ogen van de deelnemers aan de enquête om te komen tot die moderne medezeggenschap nog niet is voldaan komen uit de antwoorden op deze vraag aan het licht.

De meest genoemde onderdelen van moderne medezeggenschap (uit vraag 10) waaraan niet wordt voldaan zijn:

- de medezeggenschap in een vroeg stadium betrekken bij belangrijke onderwerpen: 33% (>= 40 jr en OR-lid geweest beiden 37%)
- optimaal contact tussen de medezeggenschap en de medewerkers: 32% (OR-lid geweest: 34%)
- de medezeggenschap moet open, helder, duidelijk, tijdig en begrijpelijk communiceren met de medewerkers: 26% (Leidinggevenden en mannen beiden 28%, OR-lid geweest: 29%)
- de benodigde competenties/vaardigheden voor het medezeggenschapswerk moeten bekend en duidelijk zijn: 32% (Leidinggevenden 38%, OR-lid geweest: 35%)
- een evenwichtig tweerichtingsverkeer tussen de bestuurder en de medezeggenschap: 32% (Mannen: 34%, OR-lid geweest: 35%)

Conclusie vraag 11

Alle onderwerpen scoren gemiddeld rond de 30 %. Bij het interpreteren van de antwoorden moet gerealiseerd worden dat gevraagd werd waaraan *niet* wordt voldaan. De relatief lage scores zijn daardoor beter verklaarbaar. Omgekeerd kan gezegd worden dat 70 % van de respondenten blijkbaar tevreden is op de genoemde punten.

Opmerkelijk is dat ook hier het niet bekend zijn van de benodigde competenties/vaardigheden voor het medezeggenschapswerk als nieuw onderwerp in dit verband dezelfde score heeft (32%).

2.8 Wat zijn volgens jou de belangrijkste vaardigheden die een lid van de medezeggenschap moet hebben? (vraag 12)

Medezeggenschappers dienen te beschikken over een aantal vaardigheden (= competenties) willen zij effectief kunnen optreden. Uit de antwoorden op deze vraag is af te leiden welke vaardigheden de deelnemers belangrijk vinden.

De belangrijkste vaardigheden voor een lid van de medezeggenschap (score 50% of hoger) zijn:

het goed, tijdig en duidelijk kunnen formuleren van concrete standpunten: 75% (< 40 jr: 79%, leidinggevend en >= 40 jr: 77%)

het goed tijdig en duidelijk informeren van de achterban: 67% (>= 40 jr: 70%)

een goed inzicht hebben in (organisatie)-processen: 69% (Leidinggevend: 73%, Vrouwen 75%)

het goed kunnen luisteren: 61% (>= 40 jr: 65%, OR-lid geweest: 70%)

een goed inlevings- en inbeeldingsvermogen hebben: 50% (Vrouwen en OR-lid geweest: 52%, >= 40 jr: 53%)

het goed kunnen motiveren van besluiten naar de achterban: 50% (Vrouwen: 53%, >= 40 jr: 52%)

het hebben van een strategisch inzicht: 51% (Mannen: 53%, >= 40 jr: 53%)

Conclusie vraag 12

De uitslag laat zien dat aan medezeggenschappers hoge eisen worden gesteld, zowel aan het kunnen communiceren, als ook in het hebben van inzicht in processen en strategie. Doordat inzicht en communicatieve vaardigheden te beïnvloeden zijn, kunnen medezeggenschappers hun functioneren op deze gebieden, indien noodzakelijk, zeker verbeteren. Het volgen van scholing en trainingen, maar ook het gebruik van het hulpmiddel competentie management binnen de medezeggenschap kan hierin een positieve bijdrage leveren.

2.9 Ben je op de hoogte van de spelregels die gelden voor het kandidaat stellen voor medezeggenschap? Zo ja, met welke spelregels ben je bekend? (vraag 13)

Met het oog op de komende OR-verkiezingen (april 2005) is gevraagd naar de bekendheid met regelgeving op dit gebied. Daarbij is met name ook gevraagd naar de bekendheid met een aantal specifieke bepalingen, bijvoorbeeld op het gebied van kandidaatstelling.

Op de vraag naar de bekendheid met specifieke spelregels voor het kandidaatstellen werd door LNV'ers als volgt gescoord. Bekendheid met:

vakbondslijst: 36% (leidinggevend 43%, >= 40 jr: 44%, OR-lid geweest: 57%)

vrije lijst: 30% (leidinggevend: 42%, mannen: 42%, OR-lid geweest: 51%)

termijn voor kandidaatstelling: 20% (leidinggevend: 25%, >= 40 jr: 25%, OR-lid geweest: 42%)

de wettelijke en reglementaire bepalingen die voor de kandidatuur gelden: 17% (leidinggevend: 21%, mannen: 20%, >= 40 jr: 22%, OR-lid geweest: 39%)

54% van de LNV'ers gaf aan niet op de hoogte te zijn van spelregels die gelden bij kandidaatstellen voor de OR/OC. Van de reagerende vrouwen geeft 64% dat aan, de leeftijdscategorie < 40 jaar in 69% van de reacties. Van de groep die aangeeft geen OR-lid te zijn geweest gaat het om 66%. Uiteraard scoren de voormalige OR-leden hier het laagst, nl. 27%.

Conclusie vraag 13

De bekendheid met de regels voor kandidaatstelling voor medezeggenschap is relatief laag. Het is de vraag of dit de kandidaatstelling op zich belemmert. Wel kan in de campagne en bij het werven van kandidaten met dit gebrek aan inzicht rekening gehouden worden.

2.10 Welke maatregelen/faciliteiten om meer mensen enthousiast te maken voor het lidmaatschap van de medezeggenschap zouden volgens jou kunnen werken? (vraag 14)

Uit de reacties op deze vraag ontstaat een beeld van de maatregelen die in de ogen van de deelnemers bij kunnen dragen aan het kandidaatstellen door LNV'ers.

De scores op de voorgestelde maatregelen/faciliteiten zijn:

- afspraken op de werkvloer over compensatie van tijdbesteding aan de medezeggenschap: 55% (>= 40 jr: 56%, OR-lid geweest: 62%)
- tijdbesteding aan de medezeggenschap concreet opnemen in het afdelingsplan en – begroting: 61% (Leidinggevenden: 66%, >= 40 jr: 66%, OR-lid geweest: 70%)
- betrekken van medezeggenschapswerkzaamheden bij functioneringsgesprekken: 30% (vrouwen: 32%, OR-lid geweest: 39%)
- opleidingsfaciliteiten bij beëindiging medezeggenschapswerk: 13% (Mannen 15%, >= 40 jr: 15%, OR-lid geweest: 18%)
- opleidingsfaciliteiten ter ondersteuning van het MZ-werk in het afdelingsplan en – begroting: 49% (>= 40 jr: 51%, OR-lid geweest: 53%)
- ontwikkelassessment (op verzoek) bij het verlaten van de medezeggenschap: 15% (mannen: 16%, >= 40 jr: 18%, OR-lid geweest: 22%)

Conclusie vraag 14

Nogal wat medewerkers geven aan dat het heel belangrijk is om de medezeggenschappers goed te ondersteunen en te faciliteren bij het medezeggenschapswerk. De tijdsbesteding moet onderdeel zijn van het reguliere werk en de werkzaamheden moeten worden ingepast in het functioneren.

Desgewenst maakt het medezeggenschapswerk onderdeel uit van “het gesprek”.

Bij het faciliteren wordt ook nadrukkelijk het opleiden betrokken dat gericht is op het beter kunnen uitvoeren van de medezeggenschap. Ook hier is gescoord op nieuwe instrumenten als het ontwikkelassessment en de opleidingsfaciliteiten bij het verlaten van de medezeggenschap. Het hoogst scoren hier overigens de respondenten die OR-lid zijn geweest.

3. Aanbevelingen

Naar aanleiding van de hiervoor beschreven conclusies, kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

Aanbevolen wordt om na te gaan of tijdens introductieprogramma's binnen dienstonderdelen de ondernemingsraad de benodigde aandacht krijgt.

Uit de conclusie van vraag 6, in combinatie met vraag 12, kan worden afgeleid dat investeren in de verbetering van communicatie/PR voor zowel de OR als geheel als voor individuele leden, het meest lonend is t.a.v. de verbetering in de verhoudingen met de achterban en de bestuurder.

Van belang wordt geacht dat de medezeggenschap in een vroeg stadium wordt betrokken bij belangrijke onderwerpen. Daarbij is een evenwichtig tweerichtingsverkeer tussen de bestuurder en de medezeggenschap noodzakelijk.

In het verlengde van het voorgaande leiden de conclusies van vraag 7 tot de aanbeveling dat OR'en zich permanent dienen af te vragen of alle door hen als belangrijk gekenmerkte onderwerpen wel bij de achterban leven en andersom. E-mail en intranet zijn hierbij de media waarvan men zich het best kan bedienen (conclusie vraag 8).

Er valt nog een inhaalslag te maken op het gebied van werkelijke beïnvloeding door de medezeggenschap van de besluitvorming van de bestuurder (conclusie vraag 9). Dit heeft alles te maken met de conclusies van vraag 10, nl. hoe de moderne medezeggenschap eruit zou moeten zien binnen LNV. Omdat aan de bekende onderwerpen (communicatie – al eerder genoemd –, vroegtijdige betrokkenheid bij besluitvorming en evenwichtig tweerichtingsverkeer tussen bestuurder en medezeggenschap) op diverse wijzen al aandacht is besteed, wordt aanbevolen de aandacht te richten op het vergroten van de "bekendheid met competenties/vaardigheden voor het medezeggenschapswerk". Deze aanbeveling wordt gevoed door de conclusie van vraag 11 waarbij door een groot aantal respondenten aangegeven wordt dat deze competenties/vaardigheden duidelijk moeten zijn.

De verkiezingen van april 2005 dienen op een attractieve manier bij de LNV'ers onder de aandacht te worden gebracht. In de eerste plaats zijn hiervoor de OR en de door hem ingestelde verkiezingscommissie verantwoordelijk. Aanbevolen wordt de verkiezingscommissies vanuit de directie P&O/DOR te blijven faciliteren.

Maatregelen om de medezeggenschap aantrekkelijker te maken voor de LNV-medewerkers, zouden in de eerste plaats gericht moeten zijn op: het zichtbaar opnemen van de tijd voor het medezeggenschapswerk (inclusief opleidingen) in het afdelingsplan en –begroting, afspraken op de werkvloer over compensatie van tijdsbesteding aan de medezeggenschap, werk maken van de behoefte aan opleidingsmogelijkheden en aan ontwikkelassessments bij afloop van de zittingsperiode. Ook wordt aanbevolen om medewerkers in de gelegenheid te stellen om tijdens “het gesprek” ook hun ervaringen en persoonlijke ontwikkeling het medezeggenschapswerk te bespreken. Het gebruik van de speciaal voor dit doel ontwikkelde competenties kan daarbij een effectief hulpmiddel zijn.