

Opzet trainingsmodule Medezeggenschap voor Leidinggevenden (LNV)

A. dagindeling

09.00 uur Aanvang

09.00 - 09.15 uur 1. Inleiding
Kortheidshalve kan worden verwezen naar opzet van de trainingsdag.

09.15 - 10.00 uur 2. Enquête
Naar aanleiding van een drietal vragen (zie onder B. inhoud dagdeel, onderdeel II), wordt een korte best-practiceslist samengesteld over de omgang manager versus medezeggenschapper. Tevens zal op de in dit deel opgeroepen vraagstelling, na de pauze, aan de hand van de wet nader worden ingegaan.

10.00 – 10.45 uur 3. Essentie van de WOR
De wet op de ondernemingsraden zal worden besproken op maat voor het LNV-middenkader, met specifiek relevante onderwerpen, die voor de omgang van management met de medezeggenschapper van belang zijn. Zie hiervoor de eveneens bijgevoegde bijlage. Nadruk zal op kennisverwerving worden gelegd.

10.45 – 11.00 uur 4. Koffiepauze

11.00 – 12.30 uur 5. Hoe kan het middenkader met succes omgaan met de medezeggenschapper en omgekeerd.
Bewustwording van de mogelijkheden om met succes gebruik te kunnen maken van nieuwe vaardigheden en competenties van de medezeggenschapper. Daarbij zullen aan de hand van stellingen ervaringen worden uitgewisseld en vindt groepsdiscussie plaats.
Na afronding van dit thema zal een evaluatie plaatsvinden die wordt verwerkt in een verslag, waarin de belangrijkste bevindingen worden opgenomen.

B. Inhoud van het dagdeel

I. Inleiding

- informatie over het project Pilot Medezeggenschap, met name gericht op de relatie tussen OR-werk en loopbaanbeleid en de rol van de manager bij de medezeggenschap;
- hoe is de medezeggenschapsstructuur bij LNV en om hoeveel MZ'ers gaat het?;
- doelstelling training: door het vergroten van kennis en het uitwisselen van ervaringen meer bewustzijn creëren bij leidinggevendenden zodat de samenwerking tussen de leidinggevendenden en de medezeggenschappers wordt versterkt;
- door middel van herkenbare casuïstiek zal de problematiek inzichtelijk gemaakt worden, waarbij drie centrale thema's aan de orde komen.

II. Mijn medewerker wordt medezeggenschapper, en nu?

Gestart wordt met een korte enquête met de volgende drie vragen:

1. Heeft u ervaring als manager met medezeggenschappers?
2. Zo ja, geef een positieve en een negatieve ervaring aan.
3. Waarom stel ik me zelf niet beschikbaar voor de MZ?

Hierbij kunnen direct ervaringen worden uitgewisseld waarbij ernaar wordt gestreefd een opsomming van best practices tot stand te brengen.

III. Wat doet de MZ'er als hij/zij van de afdeling weg is?

Aan de hand van de Faciliteitenregeling DOR en het Convenant Medezeggenschap wordt het medezeggenschapswerk in zijn vele facetten duidelijk gemaakt. Hierbij ligt de nadruk op kennisverwerving. De medezeggenschapsstructuur bij LNV wordt nader toegelicht. Tevens wordt hierbij ingegaan op de randvoorwaarden die LNV heeft gecreëerd t.a.v. de medezeggenschapspraktijk, zoals de formele faciliteiten van OR en OC-leden. De opvang van de gevolgen van iemands kandidaatstelling en verkiezing moeten goed zijn geregeld, waarbij de vraag kan worden gesteld hoe een goede relatie tussen leidinggevende en OR-lid kan worden gerealiseerd. Overigens geldt hier de uitspraak van de SG: "OR-werk is gewoon werk, plan het maar in".

IV. Wat heeft onze afdeling aan de MZ'er en wat levert het de medezeggenschapper op?

De vraag die hier aan de orde is, is hoe de eigen afdeling kan profiteren van de medezeggenschapper, bijvoorbeeld door het doorgeven van belangrijke informatie vanuit de organisatie, of juist het verkrijgen van belangrijke informatie over ontwikkelingen rond personeel en organisatie. In dit verband ligt er een duidelijke verantwoordelijkheid bij de OR/OC om goed te communiceren over belangrijke kwesties. Daarnaast moet de leidinggevende de OR of "zijn" OR/OC-leden, in staat stellen zich te kunnen presenteren binnen het onderdeel, waardoor de medezeggenschap serieus kan worden genomen. Hierbij is de opstelling van de manager van belang. In feite is de manager of het middenkader, ook een deel van de achterban van de OR/OC. Andersom kan de medezeggenschapper zelf in voldoende profiteren van zijn of haar opgedane competenties. De vraag hierbij is of ik, als manager, hier voldoende aandacht aan schenk, bijv. in de functioneringsgesprekken. Voorts moet ik nagaan of ik het OR-werk van de medewerkers voldoende aan de orde stel. Zaken als competenties en assessmentmogelijkheden komen hierbij aan de orde, tegen de achtergrond van het persoonlijke ontwikkelplan.

V. Evaluatie en eindconclusies

- C. Bijlage: Medezeggenschapstructuur LNV
- D. Bijlage: LNV OR-competentielijst
- E. Bijlage: Essenties van de WOR
- F. Bijlage: Tien Principes WOR
- G. Bijlage: Stellingen
- H. Bijlage: Convenant Departementale Ondernemingsraad LNV
- I. Bijlage: Statuut "Medezeggenschap, hoezo?"