



Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds

Or-werk is gewoon werk

Faciliteiten

Or-werk = *gewoon* werk betekent ook dat or-werk wordt verricht in werktijd, want or-werk behoort tot de arbeidsduur. Als het or-werk niet tijdens de gebruikelijke werktijden plaatsvindt, worden er afspraken gemaakt wanneer dit gecompenseerd wordt. Het or-lid heeft recht op taakverlichting overeenkomstig de taakbelasting van het or-werk. Daartoe krijgt het or-lid zelf, of een naaste collega, extra formatie toegekend om overbelasting van het or-lid of zijn/haar team ten gevolge van het or-werk te voorkomen (zie artikel 58b van het ARAR en de circulaire 'Bevorderen participatie in ondernemingsraden', te vinden op www.minbzk.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/circulaires, 16 oktober 2006).

Meer informatie

Kijk op www.aofondsrijk.nl of neem contact op met het secretariaat van het A+O fonds Rijk: 070 376 58 83 of info@aofondsrijk.nl

A+O fonds Rijk
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Rijk (A+O fonds Rijk) is het samenwerkingsverband tussen werknemers en werkgevers bij de rijksoverheid. Door vernieuwende activiteiten te stimuleren draagt het A+O fonds Rijk bij aan het verbeteren van de arbeidsmarkt in de sector.

Werk voor de ondernemingsraad levert waardevolle kennis en ervaring op. Waardevol voor het ondernemingsraadslid, voor haar of zijn loopbaan, voor de kwaliteit van het reguliere werk én voor de werkgever. Die waarde wordt nog niet altijd erkend. Daarom zijn er nu afspraken gemaakt om medezeggenschapswerk beter te integreren met de reguliere loopbaan. Met een cruciale rol voor de leidinggevende die ervoor verantwoordelijk is om ook de in het medezeggenschapswerk verworven kennis en vaardigheden te betrekken in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Onder het motto or-werk = *gewoon* werk.

Achtergrondinformatie: Or-werk is *gewoon* werk

Het A+O fonds Rijk heeft bij vier ministeries (V&W, LNV, VROM en VWS) een pilot uitgevoerd. Het doel was onder meer om concrete ervaringen op te doen en kaders te ontwikkelen om:

- de persoonlijke meerwaarde van het medezeggenschapswerk voor de or-leden te vergroten;
- de meerwaarde van de medezeggenschap voor de organisatie inzichtelijk te maken, inclusief het belang voor het management.

Or-werk = *gewoon* werk. De leidinggevende is ervoor verantwoordelijk dat medezeggenschapswerk ook als gewoon werk wordt behandeld, niet alleen qua tijdsbesteding, maar ook in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Or-leden kunnen zelf afspraken maken met leidinggevendenden over:

- hoe or-werk in de functionerings- en beoordelingsgesprekken kan worden meegenomen;
- het inplannen van or-werk in het reguliere werk.

Waardevolle kwaliteiten

Werken voor de ondernemingsraad vraagt bepaalde kwaliteiten. Or-leden zijn lid van een team dat in zijn totaliteit moet beschikken over competenties als omgevingsbewustzijn, analyserend vermogen, oordeelsvorming, besluitvaardigheid, overtuigingskracht, durf, vermogen tot samenwerken en resultaatgerichtheid. Allemaal kwaliteiten die ook in het dagelijks functioneren van het ondernemingsraadslid en voor de werkgever van grote waarde zijn. Toch tellen ze maar zelden mee bij beoordelingen. Meestal komt dat doordat de leidinggevende en het ondernemingsraadslid nog geen goede vorm hebben gevonden om de beoordeling van het or-werk met elkaar te bespreken en af te stemmen. Dat is jammer, want loopbaanperspectieven kunnen aanzienlijk worden verbreed wanneer ook 'verborgen' competenties inzichtelijk worden gemaakt.

Hoe tellen competenties mee?

Competenties meetellen kan op verschillende manieren. Het uitgangspunt is in ieder geval dat ondernemingsraden zelf afspraken maken over de wijze waarop zij het medezeggenschapswerk van een or-lid beoordelen. De leidinggevende kan en mag dat niet zelf beoordelen, maar moet dat werk wel kunnen betrekken bij de beoordeling. Hiervoor zijn verschillende modellen ontwikkeld. Een mogelijkheid is dat de leidinggevende het advies van de or-voorzitter meeneemt in de totaalbeoordeling. Zo tellen de competenties en kennis die een medewerker heeft verworven en toepast in de ondernemingsraad, ook mee in de reguliere loopbaan.

In deze folder staan beknopte beschrijvingen van de modellen die de politie Haaglanden en het ministerie van VWS hebben ontwikkeld. Meer informatie en mogelijkheden vind je op www.aofondsrijk.nl.

VWS: de nieuwe or

Binnen VWS dragen alle bestuurders or-werk = *gewoon* werk uit. Hiervoor wordt door ieder or-lid en zijn/haar leidinggevende een overeenkomst opgesteld waarin het or-lid zelf bepaalt hoeveel tijd hij/zij aan medezeggenschapswerk kan/wil besteden (max 0,3 fte). Aansluitend wordt op vrijwillige basis een assessment

aangeboden. Op basis van medezeggenschapscompetenties wordt bekeken hoe men zich kan/wil ontwikkelen. Dit ontwikkeltraject is al goed vormgegeven en wordt in gezamenlijk overleg (or-lid en DB-lid) vastgesteld en meegegeven aan de direct leidinggevende voor het functioneringsgesprek.

Politie Haaglanden: ROM-model

Het politiekorps Haaglanden past het ROM-model toe, dat staat voor Resultaat- en Ontwikkelingsgerichte Medezeggenschap. Bij dit model wordt een scholingsplan gemaakt. De opgedane kennis en ervaring worden meegenomen in het persoonlijke ontwikkelingsplan. Het korps heeft goede ervaringen met het ROM-model. Het draagt bij aan de kwaliteit van de individuele

medezeggenschapsleden, maar er wordt ook gestuurd op de combinatie van verschillende competenties in de or als team. Voor medewerkers geldt dat een loopbaanstap pas mogelijk is wanneer ze ervaring hebben opgedaan in twee werkgebieden. Medezeggenschap telt nu mee als werkgebied.