

REKEN JE RIJK!



MET JONGEREN IN DE MEDEZEGGENSCHAP



Jongeren



WELKOM BIJ HET MZ LAB RIJK

In een oude houtzagerij zitten 30 jonge ambtenaren te praten over het belang van medezeggenschap en hun stem binnen hun eigen organisatie. Alle jongeren werken bij de Rijksoverheid, maar voor verschillende ministeries en uitvoeringsorganisaties. Het gesprek gaat over het imago van de ondernemingsraad en hoe het dan toch komt dat er zo weinig jongeren in de OR zitten. Komt dat omdat het OR werk taai en stoffig is of is er een andere reden dat jongeren niet bekend zijn met het werk van hun OR. Een aantal jongeren geven aan dat wat de OR doet niet altijd even duidelijk is en, nog belangrijker, waarom medezeggenschap juist zo belangrijk is voor een organisatie. Voor een paar jongeren is het werk van de OR geen onbekend terrein maar ze zien wel de noodzaak om nog meer jongeren bij de OR te betrekken en te enthousiasmeren voor het vak van medezeggenschap. Wat de oorzaak ook is, uiteindelijk willen alle jongeren niet langer aan de zijlijn staan maar daadwerkelijk een verschil maken.



Het MZ LAB Rijk heeft ze deze kans geboden. Opgericht door de jongerenbonden CNV Jongeren en FNV Jong omdat we ervan overtuigd zijn dat het van groot belang is om de medezeggenschap te verjongen en te vernieuwen. Want de ondernemingsraden vergrijzen en de stem van jongeren binnen een organisatie wordt dan niet meer vertegenwoordigd. Er was dus werk



MEER WETEN?

Kijk op www.rijk.mzlab.nl
of stuur een mail naar
info@mzlab.nl.

Het MZ LAB is een initiatief van de jongerenbonden. De adviezen zijn echter geschreven door de deelnemers van het MZ LAB en komen daardoor niet per definitie overeen met standpunten van de betrokken partijen.

aan de winkel, want de kennis die jongeren over medezeggenschap hadden was niet altijd toereikend en het imago van de OR niet altijd positief. Tijdens de kick-off hebben de deelnemers het belang van goede medezeggenschap leren inzien en zich daarna verdiept in actuele thema's. Voor u liggen de adviezen waar de deelnemers de afgelopen weken hard aan hebben gewerkt. Of u het ermee eens bent of niet, deze adviezen zijn een stap in de goede richting als het gaat om het verjongen en vernieuwen van medezeggenschap bij het Rijk.

Want de inspraak en visie van jongeren is essentieel. Maar we zijn nog niet klaar. Hopelijk zullen deze jongeren nog meer leeftijdsgenoten binnen het Rijk activeren en blijft het MZ LAB constant in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties om het belang van jongerenparticipatie in de medezeggenschap te benadrukken.

Met veel dank aan het A+O fonds Rijk, de participerende Rijksorganisaties en natuurlijk alle jonge deelnemers, dit is jullie visie en jullie stem!

ACHTERBAN RAADPLEGING EN COMMUNICATIE

FIX YOUR GROUND

Medezeggenschap is niet een kwestie van een ondernemingsraad en een bestuur samen aan tafel zetten. Medewerkers hebben zelf een actieve rol in het uitwisselen van ideeën, het aankaarten van problemen en het onderzoeken van hun behoeftes. Maar hoe krijg je medewerkers zo ver om deze rol op te pakken?



DE UITDAGING

Binnen een organisatie weten mensen elkaar niet altijd te vinden, letterlijk maar ook zeker figuurlijk. Eén van de redenen hiervoor is het gebrek aan communicatie tussen collega's en communicatie tussen de Ondernemingsraad (OR) en de mensen die zij vertegenwoordigt. Dit advies gaat over hoe je de medezeggenschap binnen je organisatie zo kunt structureren dat medewerkers elkaar weten te vinden om ideeën uit te wisselen. Idealiter wordt de OR in haar ideeën en visie gevoed door de medewerkers die zij vertegenwoordigt, dat kan bijvoorbeeld door vergaderverslagen te delen en vervolgens om feedback te vragen. Maar dit is alleen zinvol als medewerkers hier zelf ook tijd en energie in willen steken. De crux voor een gezonde medezeggenschap is dus om te beginnen bij de mensen op de werkvloer: zorg ervoor dat zij geïnteresseerd raken in medezeggenschap en elkaar weten te vinden. De connectie met de OR ontstaat dan vanzelf. Daarom komen we uit bij de volgende probleemstelling: Hoe creëer je een omgeving die uitnodigt tot laagdrempelige medezeggenschap?

DE ZOEKTOCHT

Aan de hand van Simon Sineks Golden Circle¹ hebben we nagedacht over de WHY, HOW en WHAT van deze probleemstelling. Door steeds dieper in te gaan op de vraag waarom een omgeving die uitnodigt tot laagdrempelige communicatie wenselijk is, kwamen we tot de kern dat we betrokken medewerkers willen. De vervolgvraag is hoe je medewerkers betrokken maakt. Dit kan door laagdrempelige medezeggenschap te organiseren. Medezeggenschap gaat door de gehele organisatie en verbindt medewerkers, werkgroepen, OR en directie met elkaar en gaat dus over meer dan alleen OR-georiënteerde medezeggenschap. Er moet geschakeld worden tussen medewerkers, OR-leden, contactpersonen, directieleden, enz. Daarvoor moeten platforms worden aangereikt, bijeenkomsten worden georganiseerd en gepolst worden naar behoeftes. Maar hoe kun je dit het beste bereiken?

1 *De Golden Circle werkt als volgt: denk eerst na over waarom je iets wilt, ga vervolgens na hoe je dit doel kunt bereiken en som uiteindelijk op welke acties je wilt uitvoeren.

DE OPLOSSING

Onze oplossing voor het creëren van laagdrempelige medezeggenschap is het inzetten van een zogeheten 'medezeggenschapsregisseur' of MZ-regisseur. Hij of zij heeft als taak om de processen die nodig zijn om medezeggenschap van de grond te krijgen te initiëren en vervolgens om deze processen te waarborgen. Het doel hiervan is om een cultuur te tot stand te brengen waarin medezeggenschap laagdrempelig en normaal is.

Hoe een MZ-regisseur te werk gaat laat zich goed uitleggen aan de hand van een voorbeeld. Stel je een stuk grond voor waar je een bloem wilt laten groeien en dat deze bloem staat voor de medezeggenschap in je organisatie. Om deze bloem tot bloei te brengen moet je beginnen bij de bodem, je moet ervoor zorgen dat de juiste grondstoffen aanwezig zijn, bijvoorbeeld een gevoel van verbondenheid en betrokken medewerkers. Om de bloem de juiste voedingsstoffen te kunnen geven zodat het uiteindelijk kan floreren, is het van belang dat de bodem in balans is. De MZ-regisseur zal bodemonderzoek moeten uitvoeren om erachter te komen wat de bodem nodig heeft met als doel een klimaat te creëren waarin medezeggenschap

op de werkvloer de normaal en gewenst is. Door het uitvoeren van dit bodemonderzoek wordt duidelijk wat er allemaal precies in de bodem zit, zowel positieve als negatieve elementen of juist dingen die ontbreken of overbodig zijn. Hierbij kan gedacht worden aan hiërarchie, een hoge werkdruk, een positieve of juist negatieve sfeer, of er werkgroepen aanwezig zijn, of dat de besluitvorming vaak top-down is. Doordat iedere organisatie anders is, zal het bodemonderzoek dat wordt uitgevoerd altijd maatwerk zijn. Het verschilt dan ook per organisatie waar de MZ-regisseur en de OR zich op inzetten.

De MZ-regisseur kan gebruik maken van alle vruchtbare elementen in de bodem, maar zal soms ook wijzigingen moeten doorvoeren om de medezeggenschap tot bloei te kunnen brengen. Voor iedere bodemverstoorder en ontbrekend element zal gekeken moeten worden naar een oplossing. De MZ-regisseur zal dus niet altijd eenzelfde oplossing kiezen: soms zal een werkgroep helpen, soms zullen de bestaande medezeggenschapsstructuren moeten worden aangepast en soms zal het wij-gevoel moeten worden vergroot.

WAT LEVERT HET OP?

Door bodemonderzoek uit te voeren en te zorgen voor een vruchtbaar klimaat door verstoorde aanpakken en voedingsstoffen aan te brengen verandert de medezeggenschapsstructuur en de insteek van medewerkers. Als een medewerker een idee heeft, tegen een probleem aanloopt of de behoefte heeft om mee te denken dan zijn dit opties mee aan de slag te gaan.

Uiteindelijk zullen al deze verbeteringen leiden tot een nieuwe cultuur en klimaat waarbij medezeggenschap gewaardeerd wordt en aansluit bij de organisatie structuur.

Het is belangrijk om nadruk te leggen op deze cultuuromslag. Zie het niet als een quick win om zonder onderzoek een aantal hippe tools te implementeren. Het is een andere manier van omgaan met medezeggenschap. Wil je dat

medezeggenschapsbloem blijft bloeien? Dan zal de bodem constant onderhouden moeten worden. Het kan zijn dat nadat er een klimaat gecreëerd is waarin medezeggenschap gewaardeerd wordt bepaalde partijen elkaar alsnog niet optimaal kunnen vinden. In dat geval is het advies om opnieuw bodemonderzoek te doen. Het handhaven van de juiste bodembalans is een doorlopende puzzel, maar als de regisseur zijn werk goed doet, heeft die weinig te doen. Immers vinden verschillende partijen elkaar en is het aan de regisseur enkel de taak zich hier faciliterend in op te stellen.

Wie in wil staan voor een kwalitatieve organisatie zal ook de kennis van de werkvloer moeten aanboren. Door een MZ-regisseur aan te stellen die de zorg draagt voor een vruchtbare bodem haal je het beste in je organisatie naar boven.



DE DIGITALE OR

DIGITALISERING VAN DE OR

De mogelijkheden met digitale toepassingen zijn eindeloos, maar ondernemingsraden komen hierin langzaam op gang. Zij willen wel graag verjongen en vernieuwen, maar hoe? Het antwoord op deze vraag willen we graag toelichten.

DE OR... WAT DOET DIE EIGENLIJK?

Allereerst wilden we weten wat het beeld is van de OR op dit moment. Om onze doelgroep te betrekken zijn we het gesprek aangegaan met jonge collega's om deze vraag beantwoord te krijgen. We hebben drie vragen gesteld: Wat zijn voor hen drempels om met de OR in contact te komen, hoe willen zij door de OR geïnformeerd worden en of ze een gouden tip voor ons hebben. Antwoorden waren dat zij niet goed wisten wat de OR doet en waarvoor ze bij de OR terecht zouden kunnen. Zo zei een collega: *"Ik vind het erg lastig iets te zeggen over de vragen, omdat ik eigenlijk helemaal niet weet waar de OR mee bezig is"*. Een ander vond het vooral belangrijk dat de informatie die er is, anders gepresenteerd wordt: *"Maak het wat minder 'droog' en tastbaarder, zodat het voor meer mensen gaat leven."* De jonge medewerkers die we

hebben geïnterviewd staan er dus wel voor open om meer van de OR te horen. Ze willen graag informeel en laagdrempelig geïnformeerd worden, waarbij ze geen zin en tijd hebben om hele jaarverslagen door te spitten. Ze verwachten vooral dat de informatie voor hen persoonlijk relevant wordt gemaakt. Ze willen graag weten waar de OR mee bezig is en welke mogelijkheden de OR heeft om de onderneming te adviseren, want dit is nu grotendeels onbekend. Vervolgens is het voor jongere medewerkers relevant om te weten waarom die onderwerpen voor hen van belang zijn. Wij adviseren de OR dan ook om een maandelijkse vlog te gaan maken en verspreiden. Een vlog is een filmpje van maximaal drie minuten, waarin een bepaald thema besproken wordt. Door aansprekende vlogs te maken en verspreiden worden jongere medewerkers proactief en met een

voor hen aansprekend medium geïnformeerd. Het gevolg hiervan is dat de OR een positiever imago krijgt, waardoor de betrokkenheid van de medewerkers zal verbeteren. In onderstaand stuk lichten we toe hoe we tot dit advies gekomen zijn en geven we tips voor de uitvoering.

TIPS

Wij adviseren de OR om elke maand een vlog uit te brengen. Maar waar moet je dan allemaal aan denken? We hebben een uitgebreide instructie geschreven, die los van dit advies beschikbaar is. Hieronder volgen een paar handige tips ↓

- Kies een strategisch moment om de vlog maandelijks te publiceren. Laat hem bijvoorbeeld zien tijdens de bijpraat van de Raad van Bestuur.
- Denk ook aan andere, al bestaande, mogelijkheden om de vlog onder de aandacht te brengen; bijvoorbeeld tijdens team-overleggen, een introductiecursus voor nieuwe medewerkers of maak ruimte voor een vaste rubriek in het bedrijfsmagazine van de organisatie.
- Een vlog hoeft geen professionele video te zijn, maar als hij er een beetje leuk uitziet, wordt hij waarschijnlijk veel vaker bekeken. Besteed daarom wel wat aandacht aan de voorbereiding: schrijf bijvoorbeeld een script en de tekst, leen een goede camera en microfoon van de communicatie afdeling en denk na over de plek waar je wil filmen.



Als jonge medewerkers beter gaan begrijpen wat het doel van de OR is, welke mogelijkheden zij heeft en met welke concrete casussen ze aan de slag is, verwachten wij dat dit de zichtbaarheid en het imago van de OR ten goede komt.

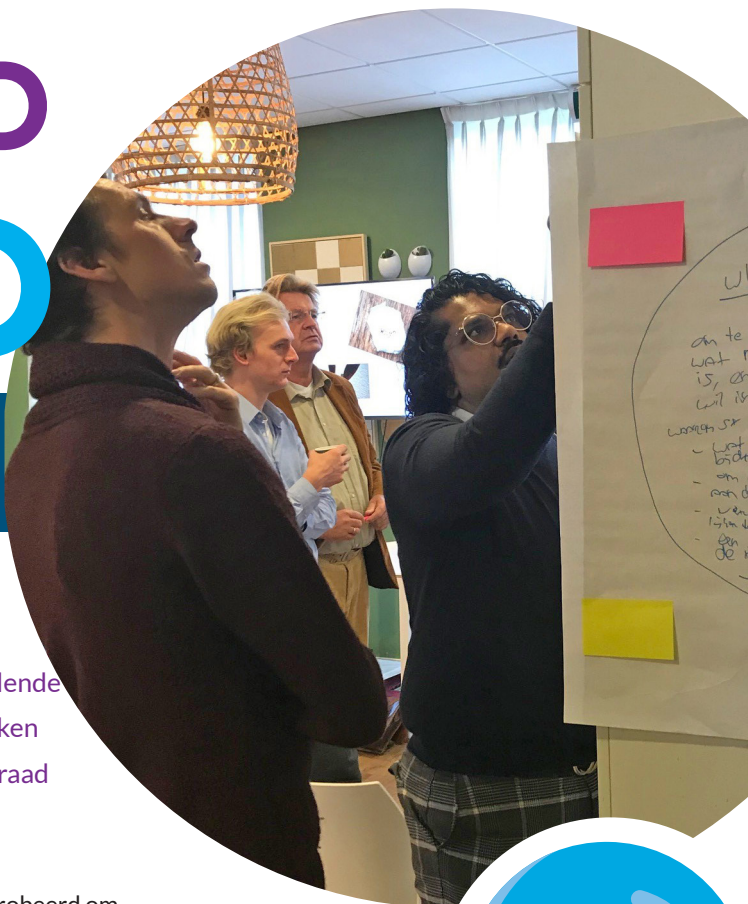
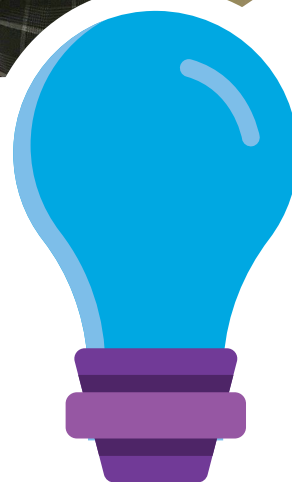
JONG+OUD =GOUD

AANBEVELINGEN VANUIT HET MZ LAB RIJK

Van 8 oktober tot en met 5 november vonden er masterclasses plaats vanuit het Rijksbrede MZ LAB. Onder begeleiding van CNV Jongeren gingen verschillende overheidsinstanties aan de slag met de vraag: Hoe maken we onze ondernemingsraad en/of medezeggenschapsraad meer divers, zichtbaarder en aantrekkelijker?

Dit deden we aan de hand van drie thema's en ons thema was 'Jong + Oud = Goud'. Als groep wilden wij manieren bedenken waarin de OR een betere afspiegeling van de werkvloer kan worden. We hebben gemerkt dat de OR en/of medezeggenschapsraad vooral het domein van oude(re) mensen is. Aan de hand van interviews met collega's en OR-leden hebben we onderzocht welk beeld er nu is van de OR, wat

zij zelf hebben geprobeerd om diversiteit te verhogen en wat wij nog konden doen. Met de tools die aangeboden werden vanuit de masterclasses, hebben we meerdere adviezen samengesteld. Deze zijn van toepassing op de OR/ Medezeggenschapsraad van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), het ministerie van Veiligheid en Justitie en de Nederlandse Douane.



RVO EN HET MINISTERIE VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE : VOORBEREIDINGSKOMMISSIE

Tijdens de masterclasses kwamen we er door intern onderzoek bij onze instanties achter dat wij beiden baat kunnen hebben bij voorbereidingscommissies. Een OR kan deze commissies instellen om bepaalde taken te vervullen. Een voorbereidingscommissie kan de afstand tussen de OR en medewerkers verkleinen. Een voorbereidingscommissie kan geen rechten of bevoegdheden van de ondernemingsraad uitoefenen, maar kan wel de OR ondersteunen bij de voorbereiding van de te behandelen onderwerpen. Hier heeft zo'n commissie natuurlijk wel tijd, draagvlak en betrokkenheid van de OR voor nodig.

Voor het ministerie van Veiligheid en Justitie zijn deelnemers van het MZ LAB bereid om zich samen met een OR-lid actief in te zetten in een voorbereidingscommissie, waarbij zij met een deel aanwezig zijn bij OR-vergaderingen en activiteiten organiseren om actuele onderwerpen te bespreken. Denk bijvoorbeeld aan een lunch-lezing, OR-ontbijt, vrijdagmiddagborrel ("vrijmibo") of themabijeenkomst. Hiermee worden de OR en de achterban samen gebracht.

Voor RVO stellen we voor om een voorbereidingscommissie op te stellen per thema of speerpunt, dat centraal staat in de organisatie. De leden van een voorbereidingscommissie bestaan uit medewerkers en een OR-lid; dit lid heeft het speerpunt of het thema in zijn of haar portefeuille. De commissies hebben een levensduur op projectbasis. Het bestaan van een voorbereidingscommissie verhoogt de zichtbaarheid van de OR en zorgt voor medewerking van de achterban. Daarbij wordt de OR ook zichtbaar voor haar medewerkers, omdat de medewerkers zich ook actief inzetten voor verbetering. Met dit voorstel komt een dynamische medezeggenschap tot stand. Verder is het noodzakelijk om deze voorbereidingscommissies meerdere malen in het leven te roepen; wij gaan uit van een continue proces van verbetering. Onder medewerkers wordt vaak flink gerouleerd, maar de organisatie blijft bestaan, wordt (beter) toegankelijk en bovendien kan het ministerie (en daarmee de OR) een afspiegeling van de samenleving zijn.

RVO EN HET MINISTERIE VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE : STAGE BIJ DE OR

Uit gesprekken is naar voren gekomen dat het mensen afschrikt om een lange tijd gebonden te zijn aan de OR.

Wat als de OR toch niet iets voor jou is?

Hier hebben wij als MZ LAB deelnemers over gediscussieerd. Het is wenselijk dat werknemers een kijkje kunnen nemen binnen de OR, zonder hier een lange tijd verantwoordelijk voor te zijn. Wij stellen

voor dat mensen door middel van een stage een voorafgaand vastgestelde periode deelnemen in de OR. Op deze manier kunnen medewerkers in korte tijd kennismaken met het werk van de OR en de thema's die aan bod komen. Zo kun je op een vrijblijvende manier ervaren wat het inhoudt om onderdeel uit te maken van de OR en of dat werk bij je past. Wij geloven dat je door een stage bij de OR de ervaring van de langer zittende OR-leden kunt combineren met de nieuwe ideeën van jonge collega's. Door de korte duur van de stage (bijvoorbeeld 6 maanden) wordt het voor veel collega's aantrekkelijker om deel te nemen aan de OR. Natuurlijk is hier wel tijd en begeleiding vanuit de OR voor nodig. De stagiair kan vervolgens zijn of haar ervaringen delen via het intranet, sociale media én rechtstreeks met zijn of haar collega's. Zo wordt de mogelijkheid van stagelopen ook meteen gepromoot bij andere medewerkers. Daarnaast kunnen leidinggevenden mensen voordragen om de stage te volgen.

Hoe kun je ervoor zorgen dat de ervaring van oudere collega's in de OR bewaard wordt? Dat jonge enthousiastelingen frisse ideeën aandragen? Dat het werk van de OR voor meer collega's aantrekkelijk wordt?



DOUANE: SUCCESSEN VIEREN, PR INZETTEN EN AMBASSADEURS

De rode draad tijdens de bijeenkomsten van het MZ LAB en het onderzoek binnen de Nederlandse Douane was vooral de onzichtbaarheid van de OR. Kijkend naar de OR is het geen afspiegeling meer van de werkvloer, vooral nu er massaal geworven wordt vanwege de Brexit. Waar we naar toe willen is een OR die wél een afspiegeling is van de werkvloer.

DUS WAAR WILLEN WE NAARTOE?

→ *Van onzichtbaarheid naar zichtbaarheid*

Daar bedoelen we mee dat de werkvloer goed zicht heeft op de OC/OR maar ook andersom. Dat het duidelijk is dat; het één niet kan bestaan zonder het ander en we dus samen de schouders eronder moeten zetten om de organisatie in balans te houden. En dat het zichtbaar zijn voor de ander op innovatievere manieren kan gebeuren dan dat we op dit moment gewend zijn.

EN HOE GAAN WE ZICHTBAARHEID BEREIKEN?

- Door successen te vieren! De OR is nu veel te bescheiden en heeft ontzettend veel bereikt voor de werkvloer. *[Het delen van successen bevordert tevens het vertrouwen in de OR en zal collega's inspireren om mee te denken en doen.]*
- PR inzetten om de relatie tussen organisatie en werkvloer te verbeteren. *[Denk bijvoorbeeld aan ambassadeurs die de verschillende regio's inspireren om medezeggenschap te zien als iets van ons allen.]*
- Informatie delen zodat onze collega's weten van de hoed en de rand over zaken die hen raken. *[Maar ook samen kijken naar de dingen die er al goed gaan en vanuit de OC en OR van elkaar te leren. Zo werkt landelijk het onboardingsprogramma goed waarin collega's kunnen proeven aan medezeggenschap.]*

Kort samengevat: We willen van een onzichtbare- naar een zichtbare medezeggenschap gaan, waarin we collega's willen enthousiasmeren actief eraan deel te nemen.



TOT SLOT

Uiteindelijk willen we allemaal een OR waardoor we ons vertegenwoordigd voelen. Dat maakt het draagvlak groter en het werk van de OR nóg waardevoller. Met de grote ervaring van de oudere OR-leden en de nieuwe ideeën van jonge collega's maken we de OR tot een krachtig instrument. Want Jong + Oud = Goud! Stages bij de OR, voorbereidingscommissies en representatie op de werkvloer waarbij het OR-werk gepromoot wordt, kunnen daaraan bijdragen. En het mooie is: je kunt er meteen mee beginnen. Sta jij er voor open?



TIJD VOOR VERNIEUWING IN DE MEDEZEGGENSCHAP!

MEER WETEN? WWW.MZLAB.NL



Een initiatief van CNV Jongeren en FNV Jong

Mede mogelijk gemaakt door:



Jongeren

