

Ook een rol voor de or?

Nederlandse gemeenten moeten de komende jaren een verander slag maken. Enerzijds door bezuinigingen van de rijksoverheid, met lagere bijdragen uit het Gemeentefonds tot gevolg. Anderzijds door een veranderend beeld dat burgers en bedrijven van gemeenten hebben. Gemeentelijke organisaties moeten 'van buiten naar binnen' gaan denken en bij die verandering is een belangrijke rol voor de or weggelegd.

Door Peter Heijmann

Peter Heijmann is senior trainer/adviseur Cintea

Gemeenten moeten weten wat burgers en bedrijven van ze verwachten en hun taken heroverwegen. De invloed hiervan op bestuurders, managers en medewerkers betekent dat er geïnvesteerd moet worden in de mensen binnen gemeentelijke organisaties. Bij belangrijke veranderingen is het van belang dat iedereen zich daarachter schaaft om daadwerkelijke resultaten te kunnen boeken. Hier komt de ondernemingsraad al in beeld. Al tijdens de strategische beleidsvorming moet de ondernemingsraad een serieuze overlegpartner worden. Belangrijk uitgangspunt: meer professionaliteit en meedenken in plaats van toetsen.

Katalysator

Om een rol van echte betekenis te kunnen spelen, moeten or-leden hun werkzaamheden als belangrijk beschouwen. Zij moeten als team bewust richting gaan geven en altijd streven naar maximaal resultaat. Anders gezegd moet de or meer visie ontwikkelen, proactief werken, in een vroeg stadium aanschuiven en daadwerkelijk samenwerken met de bestuurder. Alleen op die manier kan de or een substantiële rol spelen. In deze rol moet de raad zo vroeg mogelijk op de hoogte zijn van alle interne en externe ontwikkelingen en vooral een duidelijke mening hierover vormen. De ondernemingsraad zal daarbij ook zelf initiatief moeten tonen, met name op het gebied van HRM-beleid, waar nodig aanvullingen of correcties aangeven en doorlopend inzicht blijven ontwikkelen in het beleid binnen de organisatie. Dit meebeslissen en beïnvloeden werkt als

een katalysator voor het verkrijgen van het of zo belangrijke draagvlak bij de medewerkers van voorgenomen én genomen besluiten.

Praktijkvoorbeeld

De ondernemingsraad en de gemeentesecretaris van een gemeente waren van mening dat zij in de komende moeilijke periode, na de gemeenteraadsverkiezingen, veel voor elkaar zouden gaan betekenen. Er werd een dag gepland waarbij de volgende thema's werden besproken:

- Wat gaat op korte en langere termijn op ons afkomen en wat betekent dat in termen van strategie en beleid?
- Wat verwachten wij van elkaar inzake dit strategisch verhaal wat betreft rol en functie?
- Tot welke win-winvormende actie zou ons dat moeten en kunnen brengen?

Resultaat van deze heidag is dat het medezeggenschapsorgaan en de directie een leidende coalitie hebben gevormd. Zij hebben

inmiddels al concreet met elkaar nagedacht over mogelijke scenario's en daar ook een prioriteitlijst in bepaald. De or en de bestuurder gaan vervol-

gens met elkaar via een samen uitgedachte rode draad op pad, waarbij natuurlijk ieder een eigen rol heeft die beide partijen ook respecteren.

Uitdaging

In april 2010 is de or - tijdens de periode van de vorming van een nieuw college van B&W - in gesprek gegaan over de visie op de organisatie en de rol en functie van het personeel daarin. Voor de vorming van een echte leidende coalitie zijn uiteraard meerdere partijen nodig. Maar het belangrijkste

is de wil om met elkaar de uitdaging op te pakken en dat partijen het vertrouwen hebben om ook over mogelijke eigen schaduwen heen te stappen.

Het belangrijkste is de wil om met elkaar de uitdaging op te pakken

Stappen

Voor gemeentelijke or's die een invloedrijke rol willen spelen, is er dus werk aan de winkel.

Zij zouden de volgende stappen moeten doorlopen:

1. ontwikkel een eigen visie over de rol en positie in de strategische beleidsvorming;
2. neem vervolgens als or de nodige initiatieven;
3. laat je in een vroeg stadium betrokken bij de beleidsontwikkeling;
4. heb als or een substantiële inbreng en benut alert alle mogelijkheden;
5. maak niet alleen afspraken, maar controleer ook de naleving ervan;
6. stap als or over van een ad hoc naar een beleidsmatige aanpak;
7. ontwikkel en onderhoud een goed contact met de achterban;
8. ga in de omgang met de bestuurder bewust op weg naar het model van overlegbeleid.