

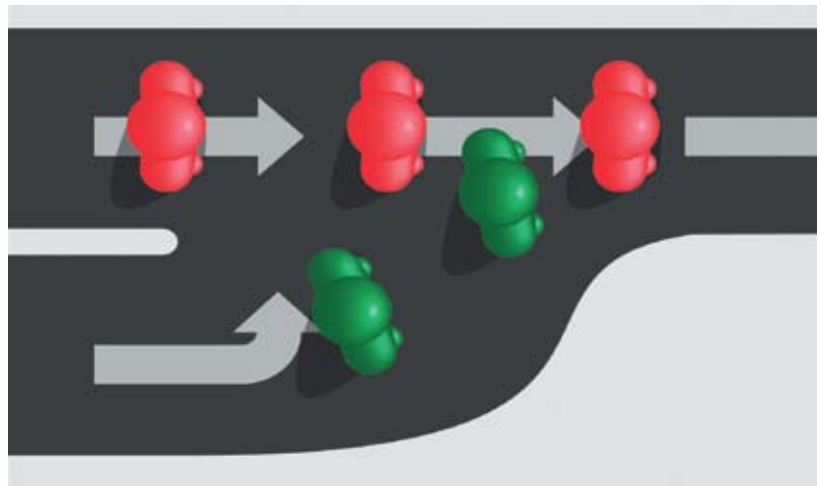
DE KROMME RIJN

Tips voor het inwerken van nieuwe OR-leden

Nieuwe leden: warm welkom of koude douche?

Na de OR-verkiezingen is er bijna altijd sprake van een 'stoelendans': één of meer OR-leden ruimen het veld en maken plaats voor vers bloed. De nieuwkomers worden dan door 'de oude garde' met open armen ontvangen en met een gloedvol betoog welkom geheten. Daarna worden de nieuwe leden zorgvuldig ingewerkt, zodat de OR al snel na de verkiezingen als een écht team functioneert. Tot zover de theorie; hoog tijd voor de praktijk. Want

in werkelijkheid blijven veel nieuwe OR-leden aan de zijlijn staan, zowel door eigen toedoen als door toedoen van hun meer ervaren collega's. Hoe kunt u dit doorbreken?



Als u zelf al een tijdje meeloopt in de ondernemingsraad en het klappen van de zweep kent, zijn er met betrekking tot de nieuwkomers allerlei valkuilen waar u met open ogen in kunt trappen.

Valkuilen voor de oudgedienden

We zullen een aantal van deze valkuilen voor oudgedienden noemen:

- Sommige 'oude' leden kunnen de neiging hebben om tegen de nieuwkomers een beetje op te scheppen over wat ze in de vorige zittingsperiode allemaal hebben meegemaakt en over wat ze allemaal tegen de directeur hebben durven zeggen. Anderen scheppen op over wat ze weten en met wie ze interessante contacten hebben. Niet doen!
- Sommige oude leden kunnen de neiging hebben om de werkwijze van de 'oude' OR heilig te verklaren, ook als

die best wel voor discussie vatbaar is. Ze blokkeren daarmee de inbreng van de nieuwe leden. Ook hiervoor geldt: niet doen! Het gevolg hiervan – en van de hiervoor genoemde opschepperijen – is dat een nieuw lid bij zichzelf denkt: "Goeiedag! Dat is allemaal veel moeilijker dan ik dacht! Het gaat me nooit lukken om deze kennisachterstand in te halen!" Grote kans dat hij alles dan stilletjes in een hoekje gaat zitten bekijken. Hij durft de oude procedures en visie niet ter discussie te stellen, terwijl hij hierover misschien wel heel verfrissende ideeën heeft.

- Oude leden kunnen de neiging hebben om het balletje rond te spelen. Elke vergadering laat dan het hetzelfde ritueel en dezelfde discussie zien tussen de oude leden onderling, zonder dat de nieuwen veel kans krijgen om ook mee te doen.

Als u in deze valkuil trapt, is de kans groot dat de nieuwe leden het zat worden en hun tijd gaan uitzitten.

Teleurgesteld

Als de genoemde situaties zich voordoen en de nieuwe leden zich afzijdig houden, zit het er dik in dat u teleurgesteld in hen raakt: "Ze doen niks!" Realiseert u zich echter dat dit dan voor een groot deel aan uzelf kan liggen, ondanks alle goede voornemens en de beloften die u deed in de eerste cursus na de verkiezingen. En intussen heeft u dan het tegendeel bereikt van wat u wilde, namelijk meer enthousiaste mensen om het OR-werk mee te kunnen delen. Probeer het berijden van oude stokpaardjes en het voortdurend oprakelen van oude conflicten dan ook zo veel mogelijk te vermijden.

Tips voor de oudgedienden

Wat moet u dan wel doen? Hoe zorgt u ervoor dat nieuwe leden wel zo snel mogelijk goed worden ingewerkt én enthousiast blijven? De volgende tips kunnen hierbij goed van pas komen. Deze tips gelden voor alle oude leden. Maar: let op, voorzitter! U bent degene die belast is met het leiden van de vergaderingen, en dus zult u extra alert moeten zijn om ervoor te zorgen dat de nieuwe leden niet worden weggeblazen.

1. Probeer de nieuwe leden het gevoel te geven dat zij welkom zijn.
2. Geef de nieuwe leden de gelegenheid om zich in de eerstvolgende overlegvergadering voor te stellen aan de directie, en bereid hen daarop voor.
3. Geef de nieuwelingen een 'introductie-map'. Doe daarin een korte lijst van behandelde, afgehandelde en nog lopende zaken. Geef bij de lopende zaken de actiepunten aan. Let op: de map alleen de belangrijkste stukken bevatten, en dus niet het hele archief.
4. Betrek de nieuwkomers zo snel mogelijk bij het commissiewerk.
5. Stimuleer de nieuwelingen actief om vragen te stellen tijdens de behandeling van de agendapunten.
6. Geef zo goed mogelijk antwoord op alle vragen die u krijgt.
7. Praat de nieuwe leden ook buiten de vergadering bij en vraag of u hen ergens mee kunt helpen (en doe dat vervolgens ook).
8. Vraag de nieuwkomers naar hun mening omtrent de besproken onderwerpen en reageer daar serieus op.
9. Schiet in de vergadering niet meteen alle meningen van nieuwkomers af.
10. Maak een compliment als dat op zijn plaats is en laat ook in de overlegvergadering merken dat de nieuwe leden een positieve bijdrage hebben geleverd.

In de praktijk

U heeft pas iets aan deze tips als u ze in de praktijk brengt. Noteer de tips daarom op een blaadje, leg dit voor u neer tijdens

de vergadering en kijk er af en toe eens op. Dat helpt! Ga bovendien na afloop van de vergadering als voorzitter even vijf minuten samen met een ander lid van het dagelijks bestuur aan tafel zitten om te evalueren of u zich aan de 'spelregels' heeft gehouden. Pak het lijstje erbij en vraag aan de ander of hij vindt dat u de tien tips in praktijk heeft gebracht. U zult dan merken dat dit nog niet eens zo eenvoudig is! Maar als het u lukt, zult u ervaren dat de nieuwe leden al snel op een heel leuke manier meedraaien. En daar gaat het immers om!

Valkuilen voor de nieuwkomers

De mate waarin nieuwe leden snel meedraaien, hangt echter ook van henzelf af. Want ook voor hen liggen er valkuilen op de loer:

- Doordat u nog weinig kennis heeft en te weinig ervaring met het OR-werk, kunt u besluiten om al die vragen waarmee u zit, toch nog maar even niet te stellen. Want misschien wordt u dan wel dom gevonden of zegt u verkeerde dingen. Maar door uw brandende vragen niet te stellen, blijven bepaalde dingen voor u onduidelijk en mist u vaak de kern van discussies. En dan loopt u voortdurend achter de feiten aan.
- Het is goed mogelijk dat u in het begin liever nog geen standpunten inneemt. Want misschien blijkt uw mening wel een heel andere dan die van de gevestigde orde, met het risico dat u in no-time 'uit de groep ligt'. In plaats daarvan bent u vol lof over alles. Met dit zogeheten 'pleasen' schiet echter niemand iets op.
- U vindt dat u onvoldoende wordt ingewerkt en dat er onvoldoende naar u geluisterd wordt. Maar omdat u het gevoel heeft dat het bij 'de rest' niet goed valt als u hierover begint, houdt u toch maar uw mond. Niet doen!

Kortom: het is niet handig om (te veel) te zwijgen uit angst dat u domme dingen zegt, en om van bepaalde dingen te zeggen dat u het ermee eens bent, terwijl u eigenlijk niet eens precies weet waar het over gaat.

Tips voor de nieuwkomers

Om er zelf voor te zorgen dat u zo snel mogelijk goed wordt ingewerkt, gelden voor nieuwe OR-leden de volgende tien tips:

1. Vraag om een overzicht in steekwoorden van de zaken die het afgelopen jaar gespeeld hebben, van lopende zaken en van zaken die om actie vragen.
2. Vraag de belangrijkste stukken op die daarbij horen en vraag waar het archief is (en hoe de toegang is geregeld).
3. Vraag uitleg over alle passages (in de stukken) die u nog niet begrijpt.
4. Vraag uitleg over alle andere zaken (rechten, onderwerpen, gang van zaken) die u nog niet begrijpt.
5. Houd uw ideeën niet voor uzelf, maar breng ze daadwerkelijk naar voren.
6. Neem uitsluitend genoeg met serieuze reacties op uw ideeën.
7. Als u het gevoel heeft dat u te weinig gelegenheid heeft gekregen om het woord te voeren, maak dit dan eerst kenbaar aan de OR-voorzitter en stel hem voor om samen uw onvrede in de gehele OR bespreekbaar te maken.
8. Als u het gevoel heeft dat u er maar een beetje bij hangt, maak dit dan op dezelfde manier kenbaar aan de voorzitter.
9. Probeer ervoor te zorgen dat u meteen betrokken raakt bij het werk van één of meer commissies.
10. Zoek contact met de andere leden en wissel ervaringen uit.

Houd deze aandachtspunten tijdens vergaderingen goed in het oog en stel na afloop van iedere OR-vergadering vast of u voldoende heeft 'gescoord'. En zo niet, ga dan bij uzelf te rade wat u beter zou kunnen doen.