



Hoe kom je als OR 'aan de voorkant'?

Spreek dezelfde taal!

Veel organisaties denken na over andere organisatievormen. Om wendbaar te worden, om meer gebruik te maken van de talenten van medewerkers en om de doelmatigheid te vergroten. Deze veranderingen hebben grote gevolgen voor medewerkers. Zeker als het functiehuis op de schop gaat of zelfsturing op de agenda staat. De veranderingen lijken te passen in bestaande kaders, maar schijn bedriegt.

De nieuwe 'spelregels' bepalen voor een groot deel de positie en vitaliteit van medewerkers. Het wordt dus steeds belangrijker om de spelregels samen met bestuurders te maken. Achteraf rest vaak niet meer dan instemmen of adviseren met slagen om de arm...

De spelregels veranderen ongemerkt

De meeste organisaties zijn nog steeds klassiek georganiseerd. De voorbeelden van organisaties die het écht anders doen zijn op een paar handen te tellen. We kennen ze van Tegenlicht, seminars, gastsprekers en de Googles en de BuurtZorgen van deze wereld. Veel bestuurders omarmen de drijfveren achter deze veranderingen en denken na over mogelijkheden voor hun eigen organisatie.

Wat daarbij om meer aandacht vraagt, is dat een andere vorm van organiseren samen hoort te gaan met de manieren waarop we bijvoorbeeld sturen, belonen, ontwikkelen en leren en in voorkomende gevallen hoe we begroten en geld besteden. Ik spreek graag van samenhangende principes.

In de praktijk duiken steeds vaker strijdige principes op. 'Weeffouten' waaruit blijkt dat het oude nog lang niet los is gelaten. Het nieuwe functiehuis is bijvoorbeeld vaak een afspiegeling van vroeger tijden. De beoogde vernieuwing en wendbaarheid benaderen vaak niet het gewenste effect. Zaak dus om het maken van de spelregels samen op te pakken. Mee denken, mee praten én meedoen. Simpelweg omdat iedereen die werkt te maken krijgt met andere verhoudingen, invulling van taken en rollen en manieren van belonen. En niemand weet precies hoe dit er uitziet...

Spreek dezelfde taal

De principes waarop we organisaties inrichten zijn al ruim 100 jaar oud! Organisaties die het anders doen, doen dat vaak met vallen en opstaan. Er zijn eenvoudigweg te weinig voorbeelden en standaarden die passen bij de huidige wensen. Tijd dus om als OR en bestuurder dezelfde taal te spreken. Een eigen taal. Om samen dezelfde woorden te gebruiken en beelden te hebben als het gaat om het waarderen en inzetten van talenten, zelfsturing, rol- en taakverdeling. Als die taal er niet is, loopt iedere OR het risico in te stemmen met een voorstel dat gedegen lijkt, maar niet passend is.

Spreek over de juiste dingen

In onze eigen praktijk gebruiken we een referentiekader om voorstellen over Personeel & Organisatie te toetsen. Niet in termen van goed-of-fout, maar in termen van passend of niet of minder passend. Dit referentiekader wordt gevormd door 'krachten' die inwerken op voorstellen en oplossingen.

Bijvoorbeeld: Hoe werken we aan onze organisatie? *Planmatig of organisch?* Geloven we in *maakbaarheid* van competenties of in het *inzetten* van talenten? Waarderen we *talenten* of *verantwoordelijkheden*? Onderkennen we *diversiteit* in het werk of denken we in functies? Stuk voor stuk vragen die leidend zijn voor het vormgeven van de organisatie en het bijbehorende HR-instrumentarium. Vragen die leiden tot herkenbare principes.

Hergebruik of zelf doen?

Een OR kan zelf een referentie- c.q. toetskader maken of gebruik maken van de inzichten uit onze praktijk. Belangrijk is dát er een toetskader is. Een taal waarin bestuurder en OR kunnen praten over de koers, de visie op organiseren én de consequenties voor de medewerkers.