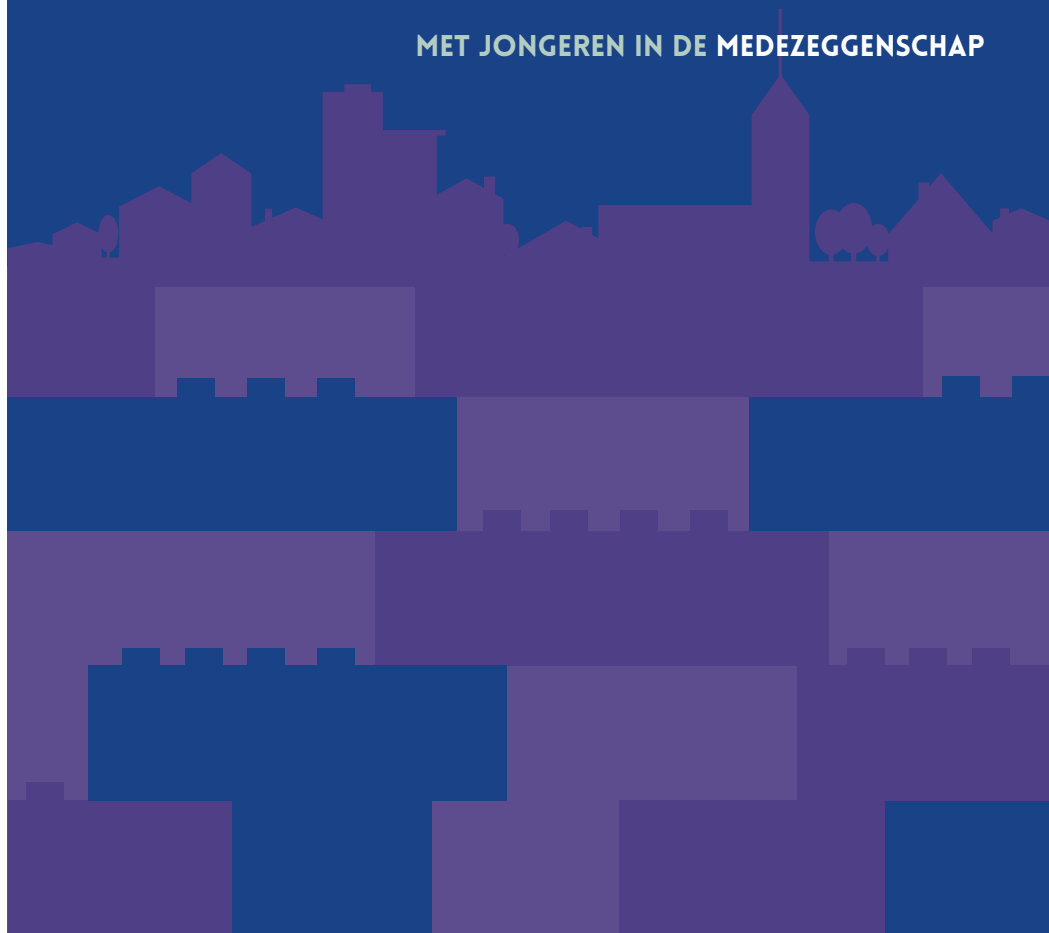




MZ LAB GEMEENTEN

BOUW MEE AAN VERJONGING

MET JONGEREN IN DE MEDEZEGGENSCHAP





WELKOM BIJ HET MZLAB

Het is donderdagmiddag twee uur en we zitten op een mooie zolderkamer in Goudesteijn, gemeente Stichtse Vecht. De grond en tafels liggen bezaaid met lego. Jonge gemeenteambtenaren vliegen op de blokjes af om binnen de tijd hun bouwwerk af te maken. Wat ze bouwen? Het vraagstuk waarmee zij aan de slag zijn gegaan in het MZ LAB. Ze bouwen bruggen om jong en oud bij de gemeente samen te

brenge. Of ramen in een toren om de communicatie vanuit de OR met de achterban te verbeteren. De deelnemers werken allemaal bij een gemeente in Nederland. Sommigen zijn trainee, anderen al in vaste dienst. De een wil zeker weten in de OR, de ander weet het nog niet zo goed. Nu zitten ze samen in een zaal omdat zij willen leren hoe ze hun stem beter kunnen laten horen binnen de gemeente.



Het MZ LAB heeft ze deze kans geboden. Opgericht door de jongerenbonden CNV Jongeren en FNV Jong, omdat wij ervan overtuigd zijn dat het van groot belang is om ondernemingsraden te verjongen. Want de ondernemingsraden vergrijzen en de stem van jongeren binnen een organisatie wordt dan nog minder vertegenwoordigd. Werk aan de winkel dus, want de kennis die jongeren over medezeggenschap hadden was niet altijd toereikend en het imago van de OR niet altijd positief. In één bootcamp en drie masterclasses hebben de jongeren een opleiding gevolgd en zich verdiept in de actuele vraagstukken die in de medezeggenschap spelen.

Voor u liggen de adviezen van alle deelnemers van het MZ LAB Gemeenten. Sommige adviezen zijn direct toepasbaar, anderen schetsen een ambitie of stip aan de horizon. Of u het er mee eens bent of niet, deze adviezen zijn een stap in de goede richting als het gaat om het verjongen en vernieuwen van medezeggenschap bij gemeenten. Want de inspraak en visie van

MEER WETEN?

Kijk op www.gemeenten.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.

jongeren is essentieel. Maar we zijn nog niet klaar. Het MZ LAB zal ook in andere sectoren jongeren gaan activeren. En hopelijk zullen deze jongeren binnen hun eigen sector nog meer leeftijdsgenoten activeren. Daarnaast is het MZ LAB constant in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties om het belang van jongerenparticipatie in de medezeggenschap te benadrukken.

Dit project is mogelijk gemaakt dankzij de Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds (A&O fonds) Gemeenten en alle gemeenten die hebben meegedaan. Onze dank gaat ook uit naar alle jongeren die actief waren in het MZ LAB Gemeenten. Dit is jullie stem.



MZ LAB GEMEENTEN

JONG+OUD= GOUD!

De laatste jaren is het bij overheidsinstanties de trend om de organisaties te verjongen. Vooral door te sturen op het aannemen van mensen jonger dan 35 jaar. Dat is natuurlijk een mooie ontwikkeling, ook om te bestuderen. Maar hierdoor lijkt het soms dat de nadruk te veel ligt op jong = goed. Dit impliceert dat oud niet goed is. En dat terwijl men juist veel van elkaar kan leren. Wij hebben daarom het standpunt ingenomen; jong heeft niks met leeftijd te maken! In ons advies kijken we daarom hoe jong en oud kunnen samenwerken om de OR te moderniseren. Om op die manier de maximale kracht van de OR te benutten.

Wij hebben bij onze eigen gemeenten onderzoek uitgevoerd. Er zijn interviews en gesprekken geweest met zowel leden van de OR als met de medewerkers. Hieruit zijn verschillende resultaten gekomen, want de ondernemingsraden van onze gemeenten zijn heel anders. Wij zijn dus op zoek gegaan naar de rode lijn. Het bleek dat het moderniseren van de werkwijze van de OR een stap is die alle betrokken gemeenten kunnen maken. Omdat de gemeenten zo verschillend zijn hebben wij gekozen voor een brede oplossing, de menukaart. Door uit elke gang een adviespunt te halen en hiermee verder te werken, kan het al voor positieve veranderingen zorgen. En het leuke is, je mag altijd meer adviespunten per gang kiezen!

Wij presenteren u: Hét keuzemenu voor de OR! Boordevol ideeën om de OR te vernieuwen.

Hier lichten wij de adviespunten van het menu uitgebreid toe.

STARTERS

1. PLATFORM “JONGE ADVISEURS” OPRICHTEN

Belangrijk is een nauwe samenwerking tussen verschillende bestaande platforms. Samen naar een doel toewerken is efficiënter dan ieder voor zich. In het platform “Jonge adviseurs” zitten leden van het jonge ambtenaren netwerk. Zij zijn doorlopend beschikbaar voor de leden van OR als klankbord. Desgevraagd leveren zij een frisse blik op vraagstukken en zij krijgen standaard de agenda van de eerstvolgende vergadering toegestuurd. Het platform “Jonge adviseurs” nodigt op hun beurt leden van de OR uit bij vergaderingen en kan bijdragen in het activeren en informeren van de achterban. Zo ontstaat een goud samenwerkingsverband tussen jong en oud.

2. INSPELEN OP DE TOEKOMST

Sommige leden van de OR zijn al sinds jaar en dag lid van de OR. Zij hebben een schat aan kennis en ervaring. Wanneer zij stoppen, gaat deze kennis verloren. Het is belangrijk dat de OR met vooruitziende blik inspeelt op een voltallige OR door ver vooruit al nieuwe collega's te werven. Als deze nieuwe leden ruim van te voren worden ingewerkt wordt het verlies van kennis geminimaliseerd.



MZ LAB GEMEENTEN

MAIN

3. OR ZOEKT MEDEWERKERS OP - PROACTIEF

Iedereen in de organisatie weet dat er zoiets bestaat als een OR. Maar lang niet iedereen weet wat de OR doet. Of wat het eigenlijk is. Of wat zij er aan hebben. Alleen met wederzijdse samenwerking en begrip kan een gezamenlijk doel bereikt worden. Het is daarom belangrijk dat de OR actief naar buiten treedt.

Onze tips:

- Organiseer tweemaal per jaar een informele borrel. Aan het begin van het jaar een inkijsje geven in de doelen van het aankomende jaar en de behaalde resultaten van het afgelopen jaar presenteren. Dit geeft een gevoel van nut en vertrouwen bij de medewerkers. Geef ook halverwege het jaar een tussentijdse update over de vorderingen van de te behalen doelen van dat jaar.
- Laat bij de introductie van nieuwe medewerkers ook iemand van de OR spreken. Het jonge ambtenaren netwerk van de gemeente geeft op hun beurt ook aandacht aan de OR en het samenwerkingsverband bij hun introductie aan nieuwe leden.

4. DE OR WORDT GEVONDEN DOOR MEDEWERKERS - REACTIEF)

Het is belangrijk dat de OR zelf actief naar buiten treedt. Maar het is minstens zo belangrijk dat de OR door alle medewerkers gevonden en benaderd kan worden. Op die manier kan de medewerker zelf op een laagdrempelige wijze onderwerpen bij de OR aandragen. Zorg bijvoorbeeld voor een interactief platform zoals een ORgroep op intranet, een OR facebookpagina of een ORgroep op Yammer. Hierop deelt de OR hun doelen, vergaderdata, agenda's, tips, nieuwtjes en vergaderverslagen. Ook kan gedacht worden aan een apart e-mailadres. Medewerkers kunnen op die manier laagdrempelig en anoniem voor de rest van de organisatie iets melden of vragen.





DESSERTS

5. INTRODUCTIE VAN "DAG VAN DE OR"

De gemeente wijst één speciale datum aan om op die dag de leden van de OR in het zonnetje te zetten. Net zoals er ook Nationale Secretaressedag is. Gewoon, als blijk van waardering voor alle extra inspanningen.

6. TIJD BESCHIKBAAR MAKEN

Voor leden van de OR is het belangrijk dat zij tijd hebben om de werkzaamheden uit te voeren. Op papier stelt de werkgever altijd een aantal uur per week beschikbaar voor OR-werkzaamheden. Het grote verantwoordelijkheidsgevoel zorgt ervoor dat in de praktijk de normale, dagelijkse werkzaamheden voorrang krijgen. En de OR-werkzaamheden als extra werkzaamheden worden gezien en extra tijd kosten. Dit is een veel gehoorde reden van medewerkers om zich niet verkiesbaar te stellen. Het advies is dan ook om ook in de praktijk tijd beschikbaar te maken. De gemeente kan denken aan een 70-20-10 systeem of aan samenwerken aan een vraagstuk in een projectruimte.

7. MODERNISERING VAN HET REGLEMENT

De lange zittingstermijn van OR-leden is een veel gehoorde rede van medewerkers om zich niet verkiesbaar te stellen. Wij adviseren het reglement te moderniseren. Dit kun je doen door kortere of flexibelere termijnen, door een proefperiode in te stellen of er een duo-functie voor twee medewerkers van te maken. Zij kunnen onderling de tijd verdelen en hebben aan elkaar steun, kennis en creativiteit.

Wij wensen u veel plezier met ons keuzemenu!

HET TEAM

GEMEENTE STICHTSE VECHT:

MARJOLEIN SCHOTMAN)

MAUDY SCHINKEL

GEMEENTE MIDDEN-DELFLAND:

SONJA KUIJPER



MZ LAB GEMEENTEN

RESULTATEN IN CIJFERS

9 GEMEENTEN

3 MAANDEN

2781

LEGO BLOKJES

2 EVENTS

3 THEMA
GROEPEN

24

AANMELDINGEN

3 MASTER
CLASSES



MZ LAB GEMEENTEN



Een nieuwe vorm voor lokaal overleg. Dat was het thema waar wij over hebben nagedacht. Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in januari 2020 is dit een relevant thema. Het huidige overleg (ofwel het georganiseerd overleg) verliest namelijk haar wettelijke grondslag als de wnra haar intrede doet. Dit betekent dat er een nieuwe vorm voor lokaal overleg komt. Hier is recentelijk landelijk over onderhandeld. Met frisse moed zijn wij met dit onderwerp aan de slag gegaan. Gaandeweg bleek het onderwerp wel ingewikkelder dan gedacht.

Hebben wij de oplossing gevonden? Nee, dat niet. We hebben wel ideeën over waar zo'n nieuwe vorm van lokaal overleg aan zou moeten voldoen volgens ons. Daar gaat ons advies dan ook over. Uit de interviews en research op internet vielen ons namelijk verschillende dingen op. Daarvan dachten wij: dit zou anders moeten en kunnen. Vandaar dat we hebben onderzocht waar volgens ons een nieuwe vorm voor lokaal overleg aan moet voldoen. Hier gaan wij in de volgende alinea's verder op in, maar eerst houden wij kort het huidige overleg tegen het licht.

HUIDIG OVERLEG

Het georganiseerd overleg (GO) vindt nu zijn wettelijke grondslag in artikel 12 van de CAR-UWO. Daarin is verankerd dat er een commissie moet zijn voor het GO, dat is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties. Dat betekent dat er vakbonden aan tafel moeten zitten die als voldoende representatief geacht kunnen worden. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

LEDEN IN HET GO

Op dit moment worden de plaatselijke vakbondsleden die zitting hebben in het GO aangewezen door hun bond. Dat is op zichzelf gezien merkwaardig. Op deze manier krijgen de vakbondsbestuurders veel macht. Dat er nu veel, met name oudere, mensen in het GO zitten duidt erop dat het zaak is dat vakbondsbestuurders ook in de volle breedte mensen benoemen. Dan denken wij bijvoorbeeld ook aan enthousiaste jongeren. Geef hen ook een kans en een cursus om een goed GO-lid te kunnen zijn. Zo is een meer evenwichtige vertegenwoordiging van de werkvloer gewaarborgd in het GO.

Lid worden van het huidige GO kan niet wanneer diegene die lid wenst te worden geen lid is van een vakbond. Dit belemmert het werven van leden voor het GO. De verplichting lid te zijn van een vakbond kan namelijk een belemmering zijn. Voor het nieuwe overleg adviseren wij het vereiste van lid te zijn van een vakbond deels los te laten. Dit kan worden bewerkstelligd door (wettelijk) te verankeren dat minstens 1 lid van het GO lid moet zijn van een vakbond en het verder vrij te laten.



ZITTINGSTERMIJN

Aan het lid zijn van het GO zit op dit moment geen maximale zittingstermijn vast. Leden kunnen decennia lid van het GO blijven. Een maximale zittingstermijn kan wat ons betreft geen kwaad. Het zorgt immers voor een gezonde doorstroming. Een kanttekening hierbij is uiteraard dat er wel voldoende gegadigden moeten zijn die lid willen zijn van het GO. Een goede werving, waarop al eerder is ingegaan, is daarvoor van cruciaal belang.



OVEREENSTEMMINGSVEREISTE

Een ander onderdeel van het huidige GO is dat het een op overeenstemming gericht overleg moet zijn (overeenstemmingsvereiste). Dat betekent dat de werkgever geen wijziging in de arbeidsvoorwaarden mag vaststellen zonder dat hij in het GO over de voorstellen overleg heeft gevoerd en daarover overeenstemming is bereikt. Het overeenstemmingsvereiste is voor velen een groot goed. Dit onderdeel zal daarom ons inziens moeten terugkeren in het nieuwe overleg.



MZ LAB GEMEENTEN

DE ONDERNEMINGSRAAD EN LOKALE ARBEIDSVOORWAARDEN

Vervolgens willen wij nog ingaan op de rol van de ondernemingsraad (OR) bij lokale arbeidsvoorwaarden. Naar onze mening is het niet zo dat de gehele arbeidsvoorwaardenvorming binnen gemeenten exclusief aan de vakbonden moet toekomen. Ook de ondernemingsraad van de lokale organisatie zou wat ons betreft op het gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden een grotere rol moeten krijgen. De OR is namelijk met uitstekend geschikt om in overleg met de werkgever lokale secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden vast te stellen.

Bovendien is het zo dat de praktijk aantoont dat steeds meer gemeenten vragen stellen bij de legitimiteit van vakbonden als gevolg van het afnemend aantal georganiseerde werknemers binnen hun organisaties.

De vakbonden vertegenwoordigen slechts een minderheid, terwijl de ondernemingsraad gekozen wordt door de werknemers en uit de werknemers. De legitimiteit van de ondernemingsraad is daarmee groter.

Vaak wordt hardop afgevraagd of de ondernemingsraad wel over de nodige deskundigheid beschikt om op lokaal niveau afspraken te maken over de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Wat ons betreft zou met name daar aandacht aan moeten worden gegeven middels het investeren in de gewenste deskundigheid. Daarin is voor zowel gemeenten als ondernemingsraden een rol weggelegd.

Het is een gemiste kans om het potentieel van de ondernemingsraad, die de lokale verhoudingen kent en representatief is voor de medewerkers, te benutten.



COMMUNICATIE

Een laatste punt van aandacht is communicatie. Voordat wij aan het MZ LAB begonnen, wisten wij niet wat het GO was. Dit terwijl zij een belangrijke rol in werknemersvertegenwoordiging vervult. Daarom adviseren wij om aandacht te besteden aan communicatie wanneer er een nieuwe vorm van lokaal overleg komt. Dit is namelijk hét moment om medewerkers te informeren over de rol van het lokaal overleg, welke veranderingen de nieuwe vorm met zich meebrengt, wie er deelnemen aan het lokaal overleg, wat ze doen, etc.



HET TEAM

GEMEENTE PIJNACKER-NOOTDORP:

PETER ZANDIJK)

GEMEENTE MIDDEN-DELFLAND:

MARCIA KOETSIER



MZ LAB GEMEENTEN



COMMUNICATIE

THEMA

Communicatie en de achterban, of communicatie met de achterban? Beide onderwerpen komen terug binnen dit thema. Want wat is nou communicatie? En wie is die achterban? En vervolgens; hoe communiceer je met deze achterban als OR?

Als deelnemers van het MZ LAB wilden wij ons hier op richten vanwege onze eigen ervaringen met de ondernemingsraad (OR) op dit gebied. Wij beschouwen onszelf als de achterban van een OR en hebben al diverse ervaringen in de communicatie vanuit de OR naar de achterban toe.

THEORETISCH KADER

Ons advies zal zich laten leiden door de Golden Circle van Simon Sinek. Hierbij redeneer je van binnenuit om vervolgens te komen tot wat er moet gebeuren. Met andere woorden; wij gaan eerst het probleem schetsen en analyseren, vervolgens hangen we daar een 'hoe' aan vast om deze te kunnen verbinden met de 'wat'; concrete adviezen in de vorm van best practices.

WHAT

HOW

WHY



WHY

Wij komen uit drie verschillende gemeenten; een kleine, een middelgrote en een grote gemeente. Dit maakt dat de OR binnen elke gemeente anders is ingericht. Echter blijft het concept van een OR en de taken die hierbij horen hetzelfde; het vertegenwoordigen van de medewerkers in het beleid van de onderneming, ofwel de gemeente.

Om de medewerkers te kunnen vertegenwoordigen is communicatie een belangrijke sleutel in het geheel. De gekozen communicatiestrategie heeft belangrijke invloed op het bereiken en betrekken van de achterban.

Wij, als projectgroep, hebben geconstateerd dat dit bereiken

en betrekken van de medewerkers binnen onze gemeenten onvoldoende gebeurd. Dit concluderen wij uit het feit dat wij met zijn allen eigenlijk onvoldoende wisten over de OR. Wij konden vragen als; 'wat is de functie van de OR', 'hoe communiceert de OR', 'wat is het belang van de medewerkers bij het hebben van een OR' en 'van welke informatiestromen wordt gebruik gemaakt' niet beantwoorden met elkaar, bij de start van het MZ LAB.

Voor ons was dit de aanleiding dit onderwerp om te kiezen en een brug te gaan slaan van OR naar medewerkers en andersom. In één van de masterclasses hebben we onze Why visueel gemaakt met legostenen.



MZ LAB GEMEENTEN

VERSCHILLENDE VLAGGEN

Symboliek voor verschillende belevingswerelden.

LOSLIGGEND GOUD

De kennis van de achterban wordt weergegeven door het goud; het ligt voor het oprapen.

EEN OPEN DEUR

De ruimte die de OR wel geeft aan medewerkers om mee te denken.

OR OP EEN VOETSTUK

Men heeft de OR hoog zitten; dit lijkt de communicatie te verslechteren.

ACHTERBAN VERSCHOLEN

Er is geen echt contact met de achterban; zij zitten verscholen.

GOUDKIST BIJ DE ACHTERBAN

De waardevolle informatie voor de OR ligt bij de achterban (in een goudkist).

HOGЕ BOMEN

De mensen die wel zichtbaar zijn voor de OR; dat zijn vaak degenen die wel hun mond open durven te doen, maar ook vaak dezelfde mensen.

BRUG

Er wordt getracht een brug te slaan, en we zijn al heel ver, maar zoals te zien valt is hij niet verbonden. De laatste stenen moeten nog gelegd worden.

MONSTER ONDER DE BRUG

Er liggen allerlei bedreigingen op de loer, die voorkomen dat de brug geslagen wordt. En tevens ervoor zorgt dat de OR het losliggend goud niet durft te pakken.

BUIGENDE MEDEWERKERS

De mensen die wel in contact staan met de OR, maar meegaan met het advies zonder daar tegenin te gaan.

ONZICHTBARE STRUIKEN

De beslissingen die genomen worden, maar waar de achterban niet van op de hoogte is.



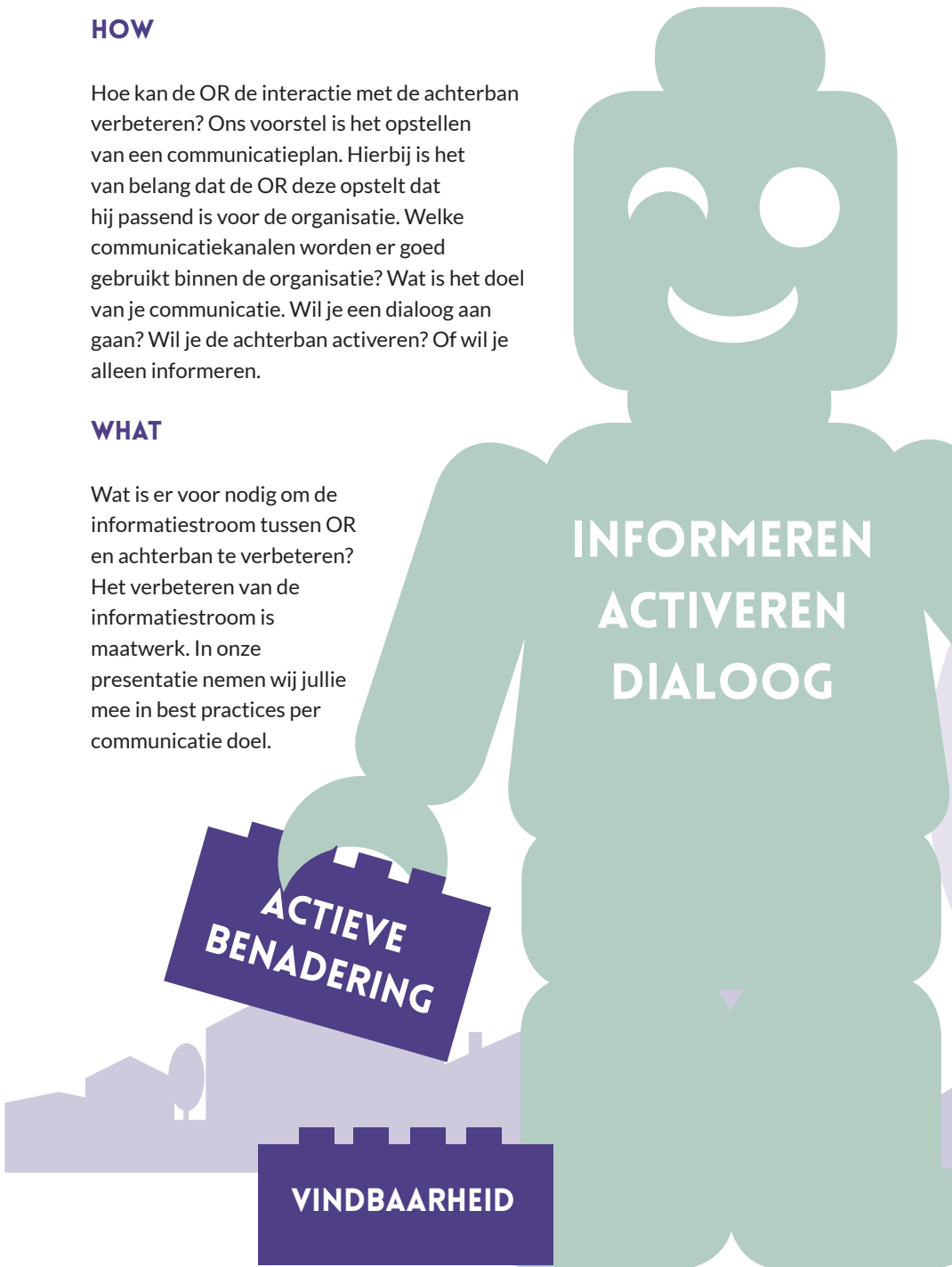
MZ LAB GEMEENTEN

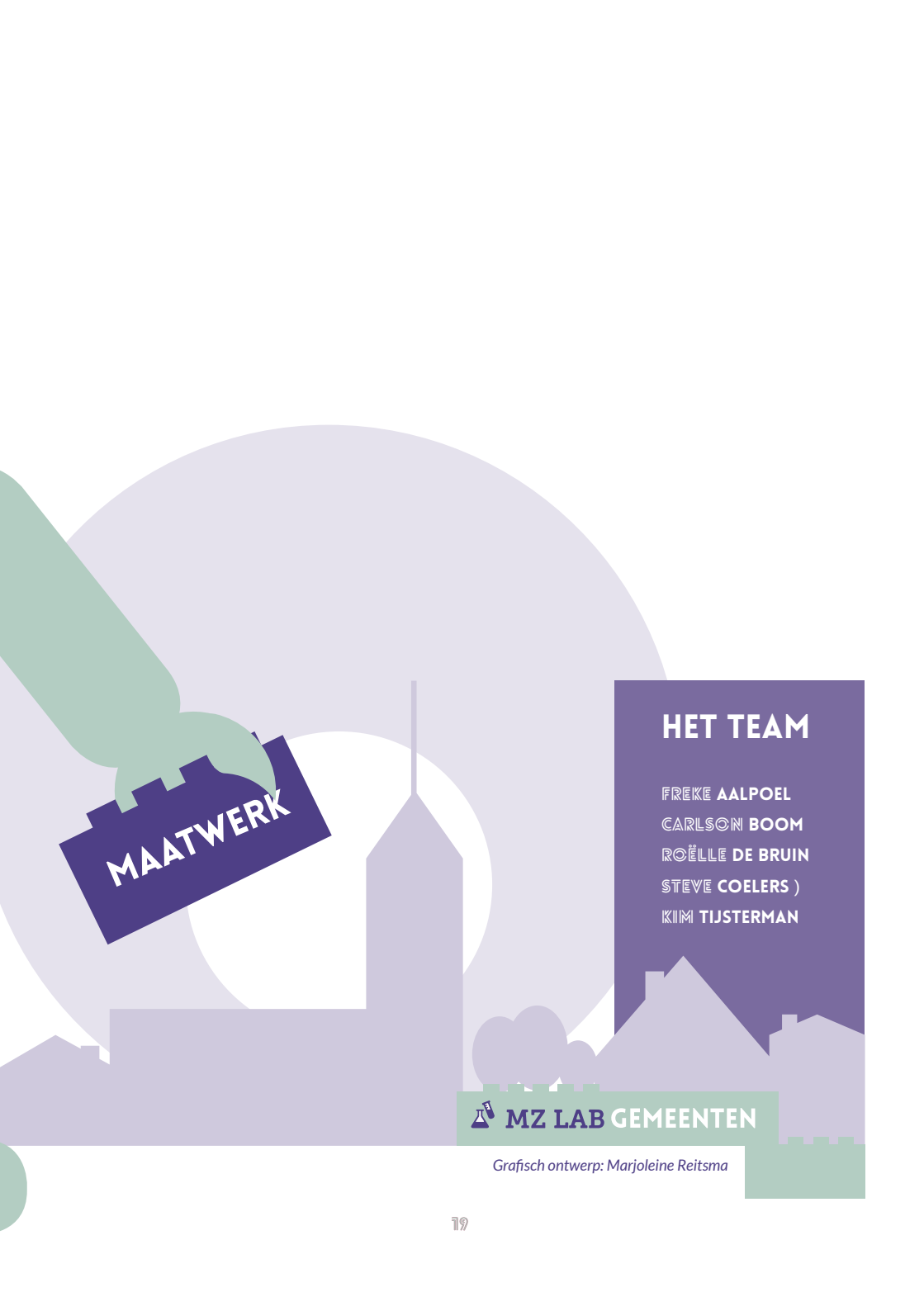
HOW

Hoe kan de OR de interactie met de achterban verbeteren? Ons voorstel is het opstellen van een communicatieplan. Hierbij is het van belang dat de OR deze opstelt dat hij passend is voor de organisatie. Welke communicatiekanalen worden er goed gebruikt binnen de organisatie? Wat is het doel van je communicatie. Wil je een dialoog aan gaan? Wil je de achterban activeren? Of wil je alleen informeren.

WHAT

Wat is er voor nodig om de informatiestroom tussen OR en achterban te verbeteren? Het verbeteren van de informatiestroom is maatwerk. In onze presentatie nemen wij jullie mee in best practices per communicatie doel.





MAATWERK

HET TEAM

FREKE AALPOEL
CARLSON BOOM
ROËLLE DE BRUIN
STEVE COELERS)
KIM TIJSTERMAN



MZ LAB GEMEENTEN

Grafisch ontwerp: Marjoleine Reitsma

TIJD VOOR VERNIEUWING IN DE MEDEZEGGENSCHAP!

EEN INITIATIEF VAN
CNV JONGEREN EN FNV JONG



MEER WETEN? WWW.MZLAB.NL

Mede mogelijk gemaakt door:

