

Talent in de OR



De juiste kandidaten vinden
voor een representatieve
ondernemingsraad

Inleiding

Het laatste kunstje in de zittingsperiode van de ondernemingsraad is meestal ook het lastigste: voldoende collega's bereid vinden om zich kandidaat te stellen voor de nieuwe OR; het liefst goed verdeeld over de onderneming. Dat is niet eenvoudig.

Soms is het een ondankbare taak. Collega's lopen bijvoorbeeld snel door wanneer u over de OR begint, nemen een afwijzende houding aan of brengen allerlei bezwaren in: ze hebben geen tijd, geen idee waar de ondernemingsraad zich mee bezig houdt of vinden zichzelf niet geschikt.

Geweldige tijd

Zijn mensen eenmaal een tijd lid van de ondernemingsraad, dan blijkt dat ze het bijna allemaal een geweldige tijd vinden: leerzaam voor zichzelf, met een kijkje achter de schermen, begrip voor lastige keuzes van de directie en de kans om echt iets veranderen ten gunste van collega's. Kortom: je zou het iedereen gunnen om een periode lid te zijn.

Hoe kunt u de OR in een voordelig daglicht krijgen en uw collega's over de streep trekken om zich aan te melden als kandidaat voor de nieuwe OR?

Talent in de OR

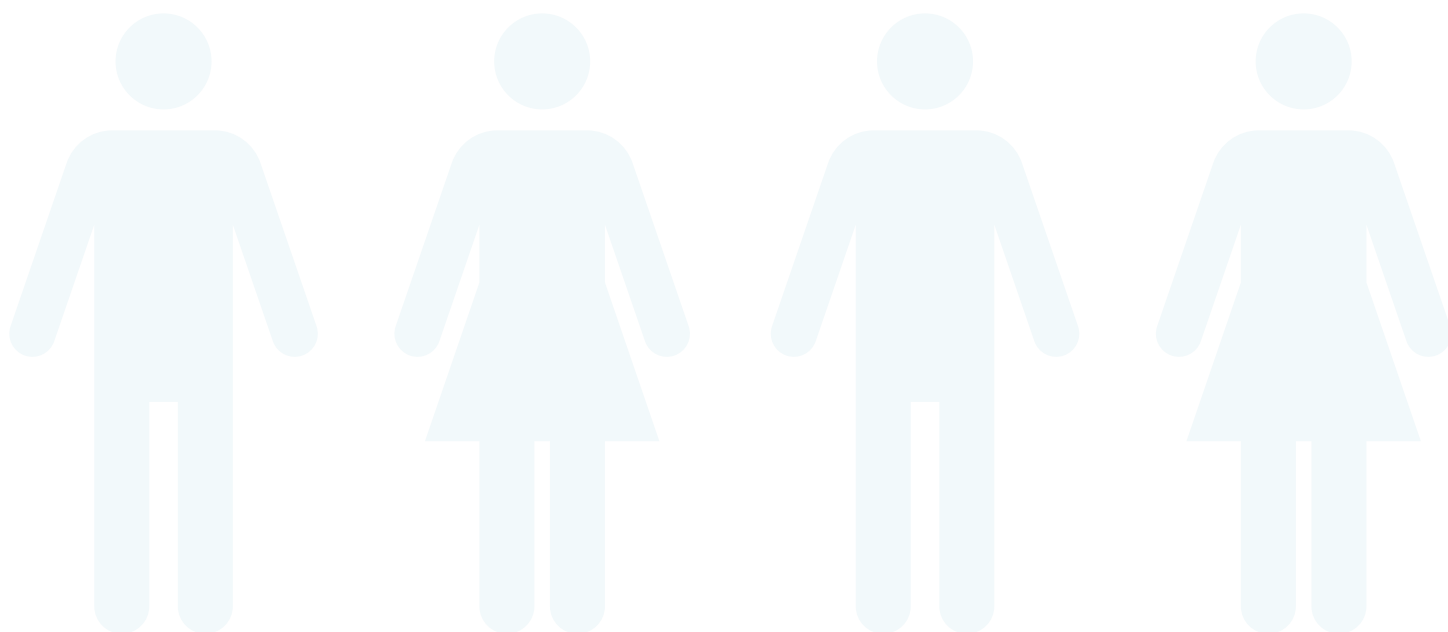
Verkiezingen zijn voor de ondernemingsraad een geweldige kans om de medezeggenschap nieuw elan te geven. Het biedt een prima gelegenheid om aan de medewerkers te laten zien wat OR-werk echt inhoudt: er toe doen in de onderneming, besluiten van een heel andere kant beoordelen, andere belangen zichtbaar maken. Daarvoor is het nodig dat de OR bestaat uit mensen die er echt wat van willen maken. Wij noemen dat: Talent in de OR!

Samenstelling

Verkiezingen zijn ook een prima gelegenheid om weer eens te kijken naar de samenstelling van de ondernemingsraad: hoe is het met de representativiteit gesteld? Is er voldoende aandacht voor herkenbare vertegenwoordigers, zodat zoveel mogelijk medewerkers zich in de OR herkennen?

In dit witboek delen we een aantal praktijkervaringen en doen we suggesties om succesvol talenten voor de OR te winnen. In vier hoofdstukken leest u:

1. Hoe u op een andere manier naar een representatieve ondernemingsraad kunt kijken;
2. Wie uw talenten voor de nieuwe OR zijn en hoe u deze kunt scouten;
3. Waarom faciliteiten op de persoon moeten worden toegesneden om de drempel te verlagen;
4. Dat u met een gedegen voorbereiding kansrijke gesprekken kunt voeren, die gemotiveerde kandidaten opleveren.



1. De ondernemingsraad als echte afspiegeling

Een representatieve ondernemingsraad heeft toekomst

De toekomst van de ondernemingsraad hangt er vooral vanaf of de OR representatief kan blijven en als volwaardige vertegenwoordiger namens alle medewerkers op kan treden. In plaats van veel energie te steken in allerlei nieuwe vormen van meedenken en meepraten, is het beter om de eigen ondernemingsraad eerlijk onder de loep te nemen. Hoe is de huidige samenstelling? Geeft deze een goed beeld van de diversiteit aan belangen? Wat doet u om een goede afspiegeling te zijn en wat voor type medewerkers mist de OR nu? De aanloop naar de nieuwe verkiezingen is een prima gelegenheid om op zoek te gaan naar 'witte vlekken' in de vertegenwoordiging.

Nieuwe belangen, nieuwe afspiegeling

Hoe zorgt u ervoor dat de OR een goede afspiegeling is van uw onderneming? Een goede optie is het instellen van kiesgroepen. Een kiesgroep is een vooraf bepaald aantal zetels, dat door verkiezingen binnen die groep wordt gekozen. Hoewel dit geen garantie is voor kandidaten, geven kiesgroepen een positief signaal: de OR vindt het belangrijk dat deze groepen in de OR meedoen.

Kiesgroepen worden nog steeds vaak ingedeeld op basis van functiegroepen, afdelingen of locaties.

Maar bij de meeste ondernemingen is de samenstelling van de medewerkers de afgelopen jaren flink veranderd. Denk aan het toegenomen aantal deeltijders, het combineren van arbeid en zorg, of het nieuwe werken. Daarmee zijn ook de belangen zeer divers geworden.

Opnieuw in kaart brengen

Een ondernemingsraad die zijn representativiteit serieus neemt, doet er goed aan om de eigen onderneming opnieuw in kaart te brengen. Dit kunt u doen aan de hand van verschillende uitgangspunten. Door steeds een ander aspect te kiezen, krijgt u een ander beeld van de ideale zetelverdeling. Hoe verhoudt uw huidige samenstelling zich tot deze uitkomsten? Hoe zou de zetelverdeling er op basis van verschillende criteria uitzien? Waar zitten de zorgelijke witte vlekken? Welke van die witte vlekken zou de OR met voorrang willen oppakken?

Aspecten om naar representativiteit te kijken:

- Leeftijds (opbouw) of anciënniteit: is er in de OR een goede verhouding tussen collega's met een langer arbeidsverleden en jonge collega's?
- De verhouding medewerkers met een voltijdcontract en met een deeltijdcontract. Beiden kijken op een andere manier naar de organisatie (belangen) en de eigen belangen.
- OR-leden die een leidinggevende functie bekleden of in een staffunctie zitten. Hoewel er genoeg ondernemingsraden zijn die ook leidinggevend onder hun leden hebben, blijft het een onderbezette doelgroep.
- Medewerkers met en medewerkers zonder een omvangrijke zorgtaak (zoals de zorg voor kinderen, ouders of partner).

Flexibele schil

Steeds meer werkenden in Nederland hebben geen arbeidsovereenkomst, maar werken op flexibele basis: als zelfstandige, als gedetacheerde, ingeleende, etc. Hoewel zij in de onderneming werken, soms zelfs al vrij lang, worden zij vaak uitgesloten van verkiezingen voor de ondernemingsraad.

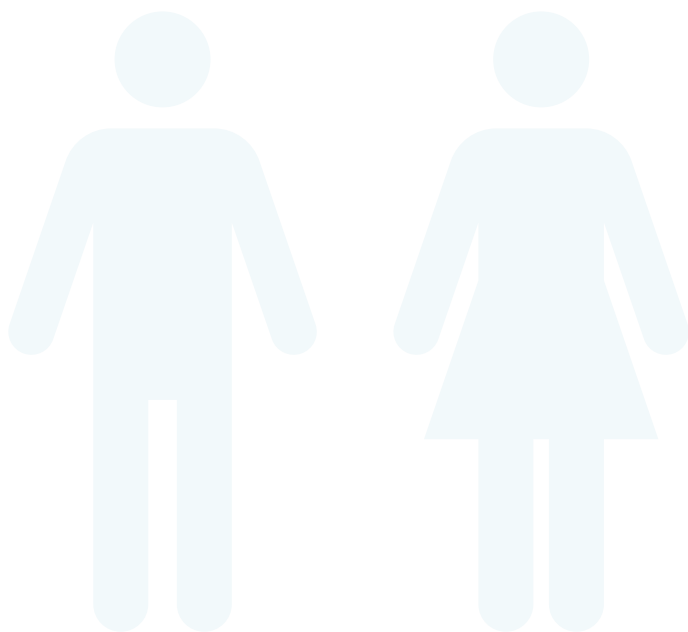
Aangezien de flexibele schil bij steeds meer ondernemingen groeit, worden hierdoor steeds meer medewerkers qua medezeggenschap buitenspel gezet. Voor zelfstandigen die zichzelf vooral als opdrachtnemer zien, zal dat veelal geen probleem zijn. Maar veel medewerkers in een flexibele schil beschouwen zich wel als medewerker. Zij vervullen een belangrijke rol wanneer er veel werk omhanden is en hun arbeidsomstandigheden en werkplezier zijn niet wezenlijk anders dan die van andere 'in de onderneming werkzame personen'. Bovendien is hun inbreng voor de ondernemer belangrijk.

Samenvatting

Dezelfde rechten

Ondernemingsraden hebben, op basis van artikel 6 in de Wet op de ondernemingsraden (WOR), de mogelijkheid om andere groepen medewerkers te beschouwen als 'in de onderneming werkzame personen' en hen dezelfde rechten toe te kennen. Is uw ondernemingsraad geen afspiegeling van uw organisatie als het gaat om medewerkers met (flexibele) contractvormen? Dan wordt het hoog tijd om samen met deze groep te bespreken wat de beste manier is om (weer) representatief te worden.

- Een OR heeft toekomst wanneer deze representatief is en alle medewerkers goed vertegenwoordigt;
- Door onder andere het toegenomen aantal deeltijders, is het personeelsbestand van organisatie veranderd. Dit heeft consequenties voor de representativiteit van de OR;
- Probeer op verschillende manieren naar de representativiteit van uw OR te kijken: leeftijdsopbouw, voltijd/deeltijd, aandeel leidinggevenden, of medewerkers met zorgtaken (voor bijvoorbeeld kinderen);
- Denk erover om flexwerkers uit de flexibele schil van uw organisatie bij de OR te betrekken. Ook zij moeten vertegenwoordigd worden.



2. Gericht op zoek naar talenten

Iedere medewerker heeft talenten die voor de ondernemingsraad waardevol zijn. Verkiezingen zijn een oproep aan alle medewerkers om hun kandidatuur serieus te overwegen. Toch hebben bepaalde vormen van talenten bijzondere aandacht en stimulans nodig:

- Talenten die dat van zichzelf nooit zouden vinden: bescheiden collega's die denken dat de OR alleen uit zeer getalenteerde leden bestaat;
- Talenten die op voorhand vinden dat hun lidmaatschap (te) gecompliceerd is: leidinggevend, mensen uit stafafdelingen, mensen met deeltijdcontracten;
- Talenten die zelf niet beseffen dat hun bekwaamheden een prima aanvulling zijn op bestaande competenties binnen de OR;
- Talenten uit doelgroepen die nu onvoldoende in beeld zijn: flexwerkers, ingeleende medewerkers.

Durf te scouten

Scouten is het vroegtijdig en doelbewust op zoek gaan naar kandidaten voor de OR. Scouten heeft als eerste doel om voldoende kandidaten te vinden. Maar scouten heeft als tweede doel om bij te dragen aan een goede afspiegeling. Het is een extra inspanning die u als OR doet om bepaalde leemtes in uw raad op te vullen. In dit hoofdstuk leest u hoe u dat doet, met bijzondere aandacht voor bovenstaande talenten.

Weerstand overwinnen

Scouten vraagt om het overwinnen van een veelgehoorde weerstand: mag je wel gericht mensen benaderen om zich kandidaat te stellen? Gericht op zoek gaan naar kandidaten en doelgroepen verdraagt zich toch niet met het democratisch tot stand komen van de vertegenwoordigende ondernemingsraad? Maar wat als je zonder een extra inspanning binnen bepaalde doelgroepen geen evenwichtig samengestelde OR krijgt? Het valt goed te verdedigen dat de OR extra zijn best doet om bepaalde groepen vertegenwoordigd te krijgen. Dat hoeft natuurlijk niemand te weerhouden om zichzelf kandidaat te stellen en gekozen te worden.

Maak profielen

Waar is de OR specifiek naar op zoek? Op basis van de vragen die u heeft beantwoord over representativiteit (in hoofdstuk 1), kunt u een of meerdere profielen opstellen van OR-kandidaat-leden waar u extra inspanning voor wilt verrichten. Zijn dat leidinggevend, omdat die nu zwaar zijn ondervertegenwoordigd? Medewerkers onder de veertig? Mensen met een deeltijdcontract? Deze profielen zijn in eerste instantie voor eigen gebruik binnen de OR, om scherp te krijgen welke collega's extra inspanning vragen.

Stel een groslijst samen

Maak per profiel een lijst van medewerkers die hier aan voldoen. Probeer zo volledig mogelijk te zijn. Negeer het kritische stemmetje dat op voorhand al denkt te weten wie wel of geen belangstelling heeft. Schakel zo nodig uw afdeling P&O in, zeker als het gaat om contractvormen, leeftijd, aantal jaren werkzaam of flexwerkers. Kijk vervolgens of er namen zijn die meerdere keren opduiken. Wat weet u van de mensen op de lijst? Probeer een inschatting te maken waar ze gevoelig voor zijn en hoe ze over medezeggenschap denken. Zijn er mensen bij die u niet kent? Wie zou u meer over hen kunnen vertellen?

Vaak blijkt dat er veel meer namen op deze lijst staan dan u vooraf denkt en heel andere namen dan die u zelf zou benaderen voor de verkiezingen. Deze groslijst is ook weer voor intern gebruik. De namen verdeelt u onder de OR-leden. Als ieder OR-lid een aantal potentiële kandidaten voor zijn rekening neemt, worden de lasten van het werven verdeeld.

Wie draagt talenten aan?

Op zoek gaan naar talent is niet alleen een taak of verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad. Medewerkers weten vaak heel goed wat hun collega's in huis hebben. Vraag in een vroeg stadium aan alle medewerkers om kandidaten voor te dragen. Hier kan het profiel bij helpen. Vraag ook naar een duidelijke motivatie: waarom zou je deze collega voordragen, hoe past hij in een van de profielen? Deze informatie is later, bij het voorbereiden en voeren van wervingsgesprekken, goud waard. Een aantal aangedragen kandidaten zal al op de groslijst staan. Nieuwe kandidaten kunt u toevoegen.

Verantwoordelijkheid afdeling

OR-lidmaatschap kan een verantwoordelijkheid van een (hele) afdeling zijn. Waarom zouden afdelingen geen leden afvaardigen? Dat kan wel eens heel voordelig zijn als er besluiten genomen worden over de afdeling. Spreek bijvoorbeeld af dat elke afdeling met minimaal twee kandidaten komt. Daar ligt ook een verantwoordelijkheid van leidinggevend.

Inspanning management

Succesvolle verkiezingen en een representatieve ondernemingsraad zijn vaak ook de resultante van inspanningen door management en directie. Daarom is het belangrijk dat management (in woord en daad) benadrukt dat de OR belangrijk is. Het werkt extra stimulerend als een leidinggevende zelf potentiële leden benadert. Het management kan ook het goede voorbeeld geven en zelf kandidaten leveren. Daarmee nemen ze het vooroordeel weg dat management en OR tegengestelde krachten zouden zijn.

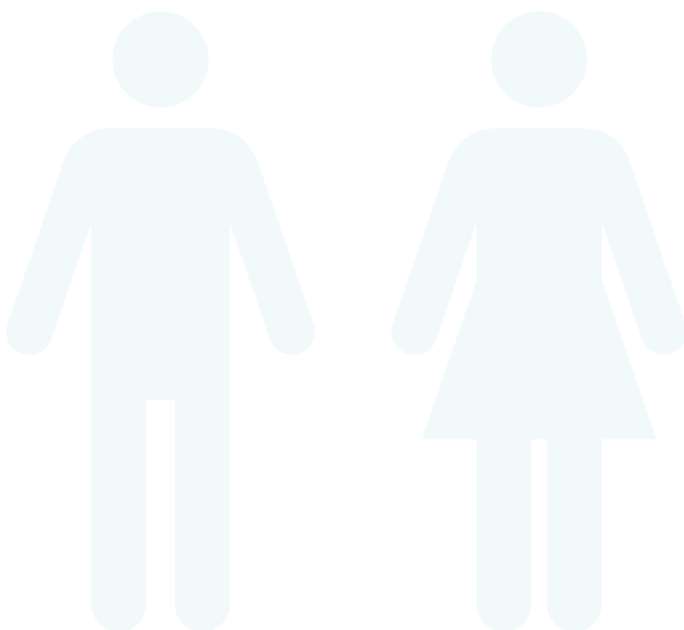
Samenvatting

Door zo de achterban en de directie te vragen om mee te denken, komen ze in een actieve stand: de samenstelling van de ondernemingsraad wordt ook een verantwoordelijkheid van hen. Als ze later zelf de vraag krijgen of ze kandidatuur willen overwegen, kan dat positief uitwerken.

Vroeg beginnen

Deze scoutingsactiviteiten kosten veel tijd. Daarom kunt u hier het beste vroeg mee beginnen, ruim voor de termijnen die de wet voorschrijft (12-13 weken voor de verkiezingen). Overweeg om iemand binnen de OR een coördinerende rol te geven. Het zoeken naar talent werkt echter alleen als alle OR-leden een inspanning willen leveren.

- Door actief te scouten kunt u talenten die zichzelf niet snel verkiesbaar stellen, interesseren voor de OR;
- Stel eerst profielen samen van het juiste type kandidaat en stel een groslijst op van geschikte personen;
- Informeer bij medewerkers wie men geschikt vindt. Leg deze vraag ook bij afdelingen en het management;
- Begin op tijd met scouten.



3. Maatwerk bij faciliteiten

Veel gehoorde redenen om geen kandidaat voor de ondernemingsraad te willen zijn:

- Geen tijd;
- Niet met de functie te combineren;
- Angst om tegengewerkt te worden door de eigen leidinggevende;
- Angst om benadeeld te worden in de eigen loopbaan;
- Angst om door collega's met een scheef oog te worden aangekeken.

Soms zijn er heel praktische bezwaren:

- Door lidmaatschap van de OR kunnen medewerkers bepaalde vergoedingen (vanwege onregelmatige diensten) mislopen;
- Vergaderingen vinden plaats op dagen dat medewerkers thuis zorgtaken hebben, waardoor ze bijvoorbeeld extra kinderopvang zouden moeten regelen;
- Door het OR-lidmaatschap raakt een medewerker buiten beeld bij vormen van bijzondere beloning of promotie.

Faciliteiten voor OR-leden

Om het mogelijk te maken OR-werk te doen binnen de normale arbeidstijd, schrijft de Wet op ondernemingsraden (WOR) een aantal faciliteiten voor. De OR en bestuurder vullen deze faciliteiten verder aan in een overeenkomst. De WOR verbiedt de ondernemer nadrukkelijk om OR-leden en kandidaten op welke manier dan ook te benadelen.

De faciliteiten die de ondernemingsraad ter beschikking staan, doen meestal geen recht aan de individuele werk- en privéomstandigheden van medewerkers. Faciliteiten zijn hetzelfde voor alle leden, uitgezonderd extra faciliteiten voor de voorzitter en de secretaris. De overeenkomsten sluiten vaak helemaal niet aan bij veranderingen in de arbeidsrelaties. Afspraken zijn bovendien gemaakt tussen ondernemingsraad en bestuurder: veel direct leidinggevendenden achten zich daar nauwelijks aan gebonden, terwijl deze de faciliteiten dienen te verschaffen.

De i-deal

Geen medewerker is hetzelfde. Lang niet iedereen voelt zich aangetrokken door de generieke faciliteiten voor OR-leden. Meer maatwerk bij het faciliteren van medezeggenschapsleden verhoogt de kans op kandidaten voor uw OR. Maak het daarom mogelijk om voor elk potentieel OR-lid een eigen regeling vast te stellen. Afspraken op maat, zogenaamde i-deals (ideosyncratic deals) bieden een goed alternatief voor de standaard faciliteitenregeling. Een veelgebruikte omschrijving van een i-deal is 'een vrijwillige, individuele afspraak die afwijkt van de standaardregeling en die individuele medewerkers uitonderhandelen met hun leidinggevende of werkgever'. Gemaakte afspraken worden soms pas van kracht als het team waar de medewerker toe behoort, de regelingen accepteert. Het gaat dus om een persoonlijke, afwijkende regeling (een deal), die gedeeld wordt met het team. Het wordt je als het ware gegund.

In een i-deal kunt u over van alles afspraken maken:

- Financiële afspraken;
- Afspraken over functioneren en beoordelen;
- Tijdsbesteding en vervanging;
- Individuele knelpunten.

Bijzondere beloningen

Het kan in een i-deal gaan over financiële of niet financiële beloningen (in ruil voor een bijzondere bijdrage). Voor de hand liggen afspraken over bijzondere beloningen en hoe de direct leidinggevende de werkzaamheden voor de OR hierin laat meewegen. In een i-deal kunnen het (potentiële) OR-lid en de direct leidinggevende ook afspraken maken over het mee laten wegen van het OR-lidmaatschap in zaken als functionerings- en beoordelingsgesprekken, competentie management en loopbaanontwikkeling.

Tijdsbesteding

Ook afspraken over tijdsbesteding, vrijroosteren voor OR-werkzaamheden, vermindering van taken of vervanging, kunnen in een i-deal prima vorm krijgen. De leidinggevende krijgt in ruil daarvoor een redelijk beeld van de uren en de kosten die het OR-lid beschikbaar heeft en kan compensatie vragen bij de bestuurder. Nu blijven dit soort zaken vaak onbenoemd en is het vooral aan het OR-lid zelf om de tijdsbesteding goed af te stemmen op reguliere taken.

Ten slotte biedt de i-deal de beste garantie om persoonlijke knelpunten van een OR-lid te bespreken en op te lossen. Dit zou veel bezwaren weg kunnen nemen bij potentiële kandidaten. Denk aan een vergoeding voor de kosten van kinderopvang voor vergaderingen buiten werktijd, compensatie voor gedeelde inkomsten, of extra vormen van scholing.

Samenvatting

Afspraken met het team

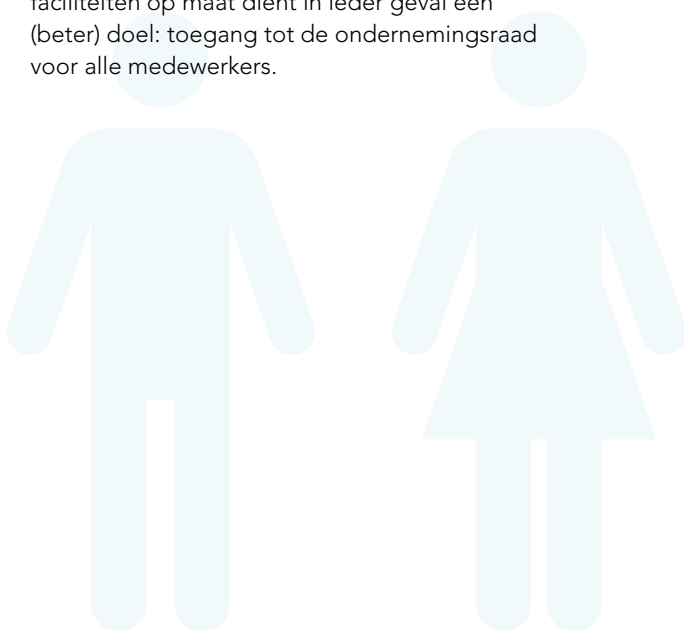
Bijkomend voordeel van een i-deal is dat het niet alleen een deal is met de leidinggevende, maar idealiter ook een afspraak met het team waar het OR-lid deel van uitmaakt. De directe collega's van het OR-lid hebben iets te vinden van de afspraken. Zij moeten immers een deel van de werkzaamheden van hun OR-lid overnemen en kunnen op bepaalde momenten geen beroep doen op hun collega.

Het geeft het team tevens de kans om te vragen wat er tegenover deze deal staat. Wat hebben zij aan hun OR-lid? Uiteraard moet een OR-lid onafhankelijk kunnen werken en kunnen er geen resultaatafspraken worden gemaakt met de afdeling. Toch valt er best iets als tegenprestatie te bedenken: het inbrengen van de gevoelens van het team in de OR en het terugkoppelen van standpunten van de OR. Het leidt waarschijnlijk tot een goed gesprek over de toegevoegde waarde van medezeggenschap. Mogelijk ontstaat er ook iets van sociale controle: worden de beschikbaar gestelde faciliteiten wel nuttig en volledig aangewend?

Ongelijkheid?

Een tegenargument: leiden deze individuele afspraken niet tot ongelijkheid tussen OR-leden, terwijl ze vergelijkbaar werk doen? Dat is inderdaad zo. Maar die ongelijkheid is er ook met algemene faciliteiten. Elk OR-lid krijgt immers zijn eigen salaris doorbetaald. De ongelijkheid bij faciliteiten op maat dient in ieder geval een (beter) doel: toegang tot de ondernemingsraad voor alle medewerkers.

- Veel bezwaren van mogelijke OR-kandidaten zijn weg te nemen met faciliteiten op maat;
- In persoonlijke overeenkomsten, i-deals, kunnen OR-kandidaten afspraken maken over bijvoorbeeld vrijroosteren voor OR-werkzaamheden, bijzondere beloningen, vergoedingen of scholing;
- De OR-kandidaat sluit de i-deal met zijn leidinggevende en zijn afdeling.



4. Bereid je gedegen voor op wervingsgesprekken

Het daadwerkelijk benaderen van alle kandidaten op de groslijst vraagt om voorbereidende werkzaamheden. Een goede eerste indruk vergroot de kans op een serieus vervolgesprek.

Werk het profiel uit

Werven zonder een persoonlijke aanpak is vrijwel zinloos. Om de kans op succes te vergroten, is het verstandig om meer informatie te verzamelen:

- Wat is het verhaal van deze medewerker met de onderneming?
- Heeft hij een verleden met medezeggenschap?
- Wie heeft hem aangemeld?
- Wat zijn de kwaliteiten die daarbij zijn genoemd?
- Waarom past deze persoon zo goed in het profiel en waarom wil de OR hem graag als kandidaat?
- Mag de kandidaat volgens het OR-reglement gekozen worden?

Zorg dat u een op de persoon toegesneden verhaal hebt.

Benaderen van een kandidaat

Vaak is het eerste contact ergens op de werkvloer, maar dat is meestal te hectisch voor een wervend gesprek. Kies er daarom liever voor om een echte afspraak te maken. Daarmee straalt u uit dat u er serieus werk van maakt. Bedenk ook welke ruimte u reserveert om gesprekken te houden; op het werk of liever elders?

Meestal zijn er meerdere gesprekken nodig om iemand zover te krijgen dat hij serieus lidmaatschap overweegt. Neem de tijd. Maak een vervolgspraak als er zicht is op belangstelling.

Omgaan met bezwaren

Bezwaren komen in vrijwel elk gesprek naar voren. Soms zijn de bezwaren reëel. Zo kan de situatie van de medewerker een zittingsperiode in de weg staan. Respecteer dat, vraag wat hij wel wil doen en probeer het over een paar jaar weer.

Soms zijn bezwaren een smoes om niet serieus over het verzoek na te hoeven denken. Heeft de kandidaten belangstelling én ook bezwaren, luister dan goed naar de bezwaren. Zorg dat in de voorbereiding nagedacht is over deze bezwaren en hoe de OR (of de directie) daarin tegemoet kan komen.

Veelgehoorde bezwaren

'Ik weet niet goed wat de OR doet'	Zorg dat u geoefend hebt met een pitch, zodat u vlot kunt vertellen wat op hoofdlijnen de werkzaamheden van de OR zijn.
'Luistert de directie wel naar de OR en heeft de OR wel succes?'	Iedereen wil het liefst bij een succesvolle club horen. Zorg dat u een aantal wapenfeiten van de afgelopen twee jaar paraat hebt.
Werkdruk en gebrek aan tijd	Hier zou een i-deal met de leidinggevende uitkomst kunnen bieden. Schets in het kort welke faciliteiten OR-leden hebben en hoe deze faciliteiten in de praktijk benut worden.
Gebrek aan steun van leidinggevend	Wijs op de bescherming tegen benadeling en de steun die de directeur heeft toegezegd.
Dubbele petten	Het is verstandig om hierover al in een vroeg stadium met de directie te spreken. Hoe staan zij tegenover lidmaatschap van de OR door bijvoorbeeld leidinggevend of HR-medewerkers? En welke garanties zijn er van beide kanten nodig om dit mogelijk te maken?
Twijfel over de eigen capaciteiten	Hierbij kunt u refereren aan wat anderen over de kandidaat hebben gezegd, zeker als iemand meerdere keren is genoemd. Zorg dat er een vorm van begeleiding is georganiseerd voor onervaren leden, zoals een starttraining of een mentorsysteem.

Samenvatting

Veel kandidaten zien hoge drempels, die in werkelijkheid wel meevallen. Het helpt om een eerlijk beeld te geven van de praktijk. Het hoeft geen gelikt verkooppraatje te worden. Aan de andere kant zou het jammer zijn als talenten zich door ingebeelde bezwaren niet beschikbaar stellen. Bedenk hoe u ooit zelf benaderd bent om kandidaat te worden. Wat heeft u doen besluiten om in te stemmen? En heeft u daar ooit spijt van gehad?

Verkiezingen

Stel dat een collega na een of meerdere gesprekken aan de verkiezingen mee wil doen. Zorg dat u hem dan precies kunt vertellen wat de vervolgstappen zijn:

- Vertel kandidaten hoe de verkiezingen volgens het reglement plaats vinden. Geef schriftelijke informatie, zoals een uittreksel van het OR-reglement;
- Geef aan of er gestemd wordt volgens het lijstenstelsel of volgens het personenstelsel. Dit staat in het OR-reglement. Als er gekozen wordt volgens het lijstenstelsel, zal de kandidaat zich moeten aansluiten bij een bestaande lijst (een vakbondslijst of een vrije lijst), of zelf een lijst moeten indienen. Leg uit hoe dat werkt. Bij verkiezingen volgens het personenstelsel hoeft de kandidaat zich alleen schriftelijk aan te melden bij de secretaris van de OR;
- Help de kandidaat met praktische tips over campagne voeren. Een persoonlijke campagne vergroot de kans om gekozen te worden;
- Welke nazorg biedt u kandidaten die uiteindelijk toch niet worden gekozen en op de reservelijst komen te staan? Probeer hen op de een of andere manier bij het OR-werk te betrekken.

Toch nog witte vlekken?

Vertoont uw ondernemingsraad na de verkiezingen, ondanks alle inspanningen, nog steeds witte vlekken? Dan kunt u overwegen om bepaalde doelgroepen op een andere wijze bij de OR te betrekken, bijvoorbeeld via commissies of door met deze doelgroepen te communiceren rond relevante thema's.

- Bereid het gesprek met mogelijke kandidaten goed voor, door vooraf profielen van hen te maken;
- Maak een afspraak en reserveer een ruimte;
- Wees voorbereid op bezwaren: probeer deze te weerleggen, maar schets wel een eerlijk beeld;
- Informeer de kandidaat over de vervolgstappen en help hem bij de naderende verkiezingen.

Meer weten over medezeggenschap?

Het CAOP biedt diverse cursussen en hulpmiddelen waarmee u als OR professioneler en effectiever leert werken.

Workshop Talent in de OR!

Wilt u meer weten over het aantrekken van talent voor uw OR? Trainers van het CAOP komen graag langs om samen met u een op maat gesneden plan te maken om uw OR representatief en toekomstbestendig te maken.

Digitale verkiezingen

Het CAOP verzorgt met behulp van betrouwbare en professionele software al meer dan tien jaar de digitale verkiezingen voor ondernemingsraden.

Achterban Communicatie App

Wilt u uw collega's snel, persoonlijk en doelgericht betrekken bij OR-vraagstukken? Gebruik dan de achterban-communicatie-app van het CAOP en Inkesta.

CAOP Medezeggenschapsopleidingen

Kijk op de website van het CAOP voor onder andere advies, ambtelijke ondersteuning, coachingstrajecten en diverse opleidingen voor medezeggenschapsraden.

Onderzoek



CAOP



Advies