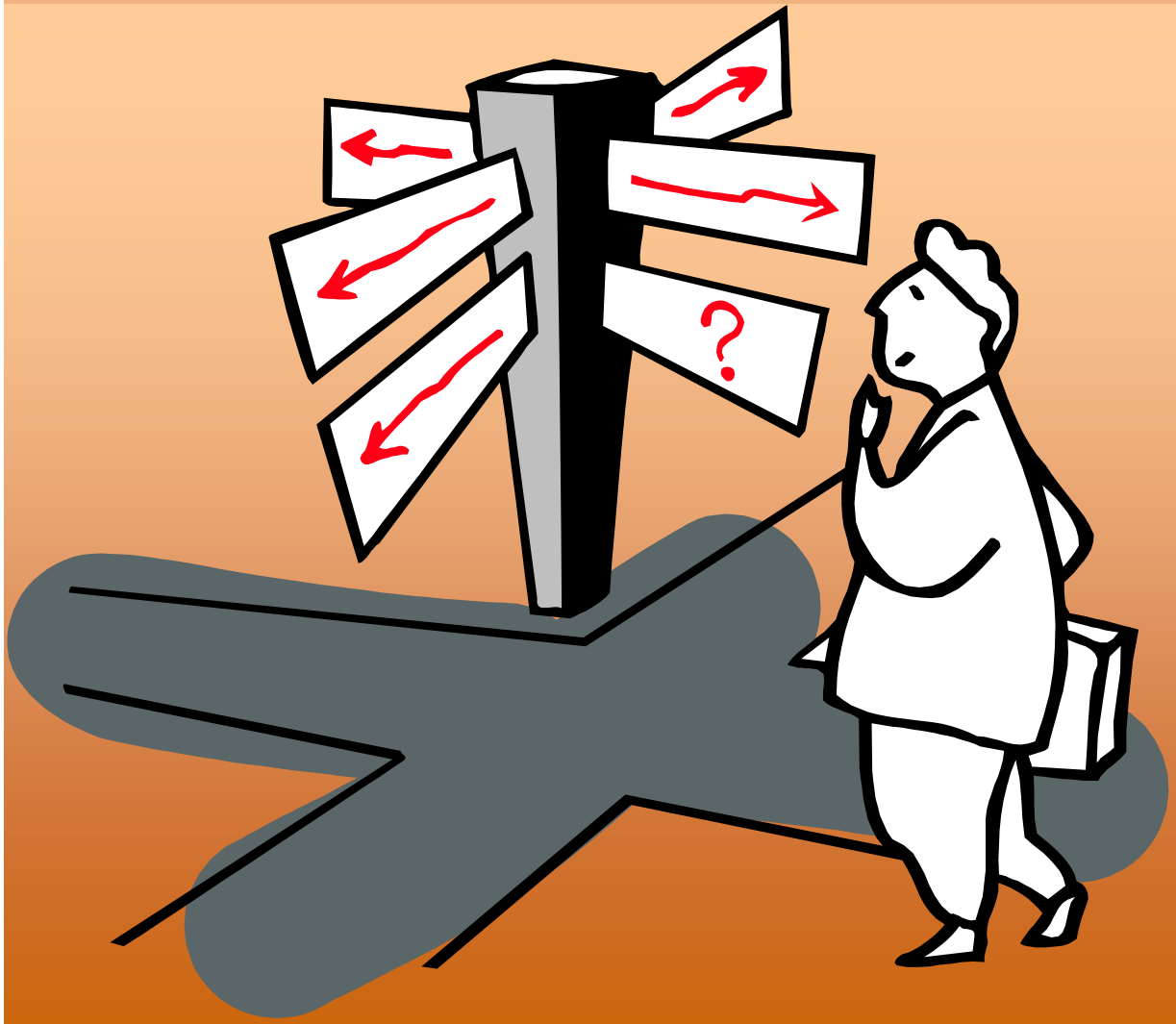


# ZELFDIAGNOSE-INSTRUMENT

Voor de ondersteuningsbehoefte  
van ondernemingsraden



## Stap 1. Waar staat uw OR

Voordat u kunt nagaan waar u behoefte aan heeft, is het nuttig om voor de eigen OR na te gaan waar u staat en wat u kan verwachten de komende periode. Onderstaande vragen kunnen u daarbij behulpzaam zijn. Probeer, gezamenlijk als OR, aan de hand van deze vragen te schetsen wie u bent en wat u wilt bereiken. Dit wordt als achtergrond gebruikt bij het doorlopen van de volgende stappen.

*Wat voor rol wilt u als OR spelen in het bedrijf?*

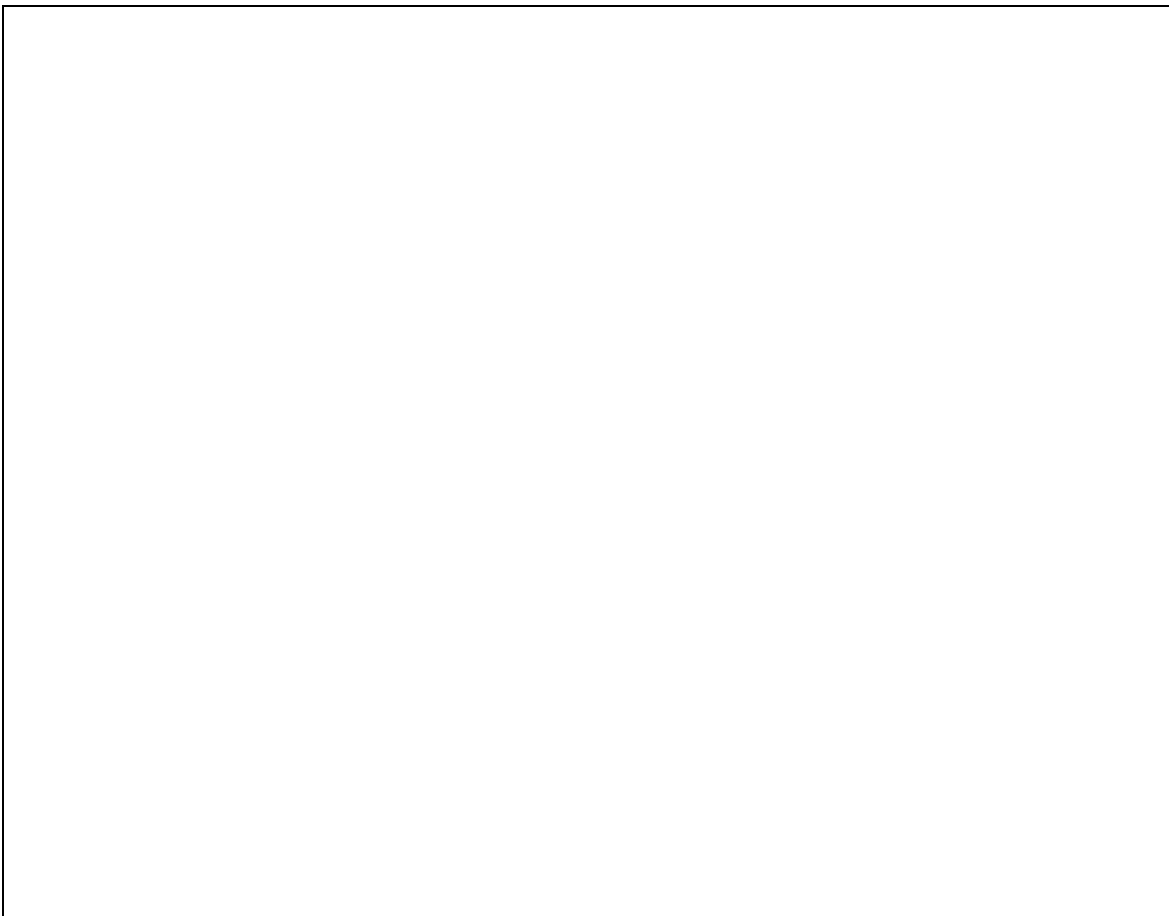
Heeft de ondernemingsraad vooral een beleidstoetsende en controlerende rol of denkt de OR mee met de directie? Behartigt de OR vooral de belangen van de achterban of telt het bedrijfsbelang minstens zo zwaar? Is de OR vooral communicatiekanaal van bestuurder naar werknemers of andersom?

*Welke onderwerpen zijn binnen uw organisatie de komende periode actueel?*

Probeer op basis van beleids- en jaarplannen, afspraken in de CAO, en informatie die u krijgt van uw bestuurder een inschatting te maken van de belangrijkste onderwerpen die de komende tijd de agenda van de OR bepalen.

*Hoe ziet het ondersteuningsnetwerk van de OR eruit?*

Voordat u nagaat welke deskundigheid bij uzelf aanwezig is, is het nuttig om te inventariseren over welke ondersteuning de OR kan beschikken. In de ruimte hieronder kunt u de OR schematisch plaatsen binnen een netwerk van deskundigen die naar behoefte de OR kunnen bijstaan bij de uitvoering van haar taken. U kunt zowel interne ondersteuning (ambtelijk secretaris, afdeling personeelszaken) als externe relaties (een trainer, juridisch adviseur, OR-platform) in het schema opnemen. Het netwerk wat u op deze manier in kaart brengt kan u van dienst zijn bij het zoeken van oplossingsrichtingen in stap 3 van dit instrument.



## Stap 2. Zelfdiagnose

In deze stap wordt de daadwerkelijke behoefte aan ondersteuning geïnventariseerd. Hiervoor zijn in bijlage A t/m C drie formulieren opgenomen. U dient deze formulieren te kopiëren voor alle OR-leden. Ieder kan vervolgens voor zichzelf invullen in hoeverre hij over het genoemde onderdeel beschikt en of hij op dat punt een leerwens heeft. Het is daarna mogelijk om de formulieren in te vullen voor de OR als geheel. Houd hierbij rekening met de volgende zaken:

- sommige aspecten moet elk OR-lid beheersen, voor andere is het voldoende wanneer één van de OR-leden dit kan of kent. Houd ook rekening met de verschillende functies binnen de OR en specifieke vaardigheden die daarvoor nodig zijn.
- Bekijk de leerwensen steeds tegen de achtergrond van stap 1: waar staat de OR en wat voor OR wilt u zijn.

### A. Houding/Visie

Met dit deel kunt u beoordelen wat de houding en/of visie van de OR of een OR-lid is. Dit onderdeel bestaat uit twee gedeelten. Deel 1 heeft alleen betrekking op de OR als geheel, deel 2 kan door elk OR-lid afzonderlijk worden ingevuld.

Deel 1.	(Voldoende) aanwezig?	Wat wilt u anders/beter	Leerwens
Heeft de OR een: <ul style="list-style-type: none"><li>• Visie</li><li>• Beleid</li><li>• Werkplan</li></ul>	Ja/nee Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Is er een duidelijke onderlinge taakverdeling?	Ja/nee		<input type="radio"/>
Is er voldoende onderlinge samenwerking?	Ja/nee		<input type="radio"/>
Is er continuïteit in aanwezigheid en inbreng?	Ja/nee		

## A. Houding/Visie (vervolg)

U dient onderstaande tabel te kopiëren zodat elk OR-lid een eigen analyse kan maken. Een extra formulier kunt u gebruiken om voor de OR als groep in te vullen of voor deze punten een leerwens bestaat.

Deel 2.	Voldoende aanwezig?	Wat wilt u anders/beter	Leerwens
Neemt de OR zelf initiatief?	Ja/nee		<input type="radio"/>
Bent u nieuwsgierig genoeg om onderzoek te doen?	Ja/nee		<input type="radio"/>
Worden de vergaderingen goed voorbereid?	Ja/nee		<input type="radio"/>
Bent u tevreden over eigen functioneren?	Ja/nee		<input type="radio"/>
Wordt u voldoende serieus genomen door:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directie</li> <li>• P&amp;O en management</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/>
Krijgt u voldoende informatie van:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directie</li> <li>• P&amp;O en management</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/>
Kunt u voldoende invloed uitoefenen in uw relatie met:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directie</li> <li>• P&amp;O en management</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/>
Doet u in contacten met de Achterban aan:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raadpleging</li> <li>• Belangenbehartiging</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/>

## B. Kennis

Bij dit onderdeel gaat het om aanwezige kennis van onderdelen van het OR-werk.

U dient dit formulier te kopiëren zodat elk OR-lid een eigen analyse kan maken. Een extra formulier kunt u gebruiken om voor de OR als groep in te vullen of voor deze punten een leerwens bestaat.

	Voldoende aanwezig?	Wat wilt u anders/beter	Leerwens
Kennis van de Wet op de OR <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviesrecht</li> <li>• instemmingsrecht</li> <li>• Informatierecht</li> <li>• Initiatiefrecht</li> <li>• Sociaal Statuut &amp; Convenant</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee Ja/nee Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Kennis van de (eigen) organisatie	Ja/nee		<input type="radio"/>
Beleidsterreinen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financieel beleid</li> <li>• Strategisch beleid</li> <li>• Organisatie beleid (structuur)</li> <li>• Reorganisaties, fusies</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Kennis van arbeidsomstandigheden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbo-wet</li> <li>• Arbeidsomstandigheden-beleid</li> <li>• Arbeidstijden</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Personeelsbeleid <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociaal beleid</li> <li>• Arbeidsvoorwaarden</li> <li>• Functiewaardering en Personeelsbeoordeling</li> <li>• Opleidingsbeleid</li> <li>• Privacy bescherming</li> <li>• Werkoverleg</li> </ul>	Ja/nee Ja/nee Ja/nee Ja/nee Ja/nee Ja/nee		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

### C. Vaardigheden

U dient dit formulier te kopiëren zodat elk OR-lid een eigen analyse kan maken. Een extra formulier kunt u gebruiken om voor de OR als groep in te vullen of voor deze punten een leerwens bestaat.

	<b>Voldoende aanwezig?</b>	<b>Wat wilt u anders/beter</b>	<b>Leerwens</b>
Spreekvaardigheid/ Presenteren	Ja/nee		<input type="radio"/>
Schrijfvaardigheid	Ja/nee		<input type="radio"/>
Samenwerken	Ja/nee		<input type="radio"/>
Vergadervaardigheden	Ja/nee		<input type="radio"/>
Contacten kunnen leggen	Ja/nee		<input type="radio"/>
Besluitvaardigheid	Ja/nee		<input type="radio"/>
Onderhandelingsvaardigheid	Ja/nee		<input type="radio"/>
Organiserend vermogen	Ja/nee		<input type="radio"/>
Analytisch vermogen	Ja/nee		<input type="radio"/>
Projectmatig werken / Doen van onderzoek	Ja/nee		<input type="radio"/>

### Stap 3: Oplossingen

Als het goed is heeft u nu een rij thema's waarop binnen de OR leerwensen bestaan. U kunt deze thema's overnemen in onderstaand schema. Ken vervolgens aan elk thema een prioriteit toe:

1= noodzakelijk op korte termijn (binnen zes maanden)

2= noodzakelijk op langere termijn (de komende jaren)

3= wenselijk op korte termijn

4= wenselijk op langere termijn

Bedenk bovendien per thema mogelijke oplossingsrichtingen. Hierbij kunt u gebruik maken van het bestaande ondersteuningsnetwerk uit Stap 1 of op zoek gaan naar aanvullende ondersteuningsbronnen. Denk bij het zoeken van oplossingsrichtingen bijvoorbeeld aan:

- een cursus door een OR-scholingsinstituut
- het inhuren van een adviseur of deskundige
- het inschakelen van een collega die veel over dit onderwerp af weet
- zoeken van literatuur over dit onderwerp (denk ook aan tijdschriften!)
- contact leggen met andere OR-en die hetzelfde probleem kennen (OR platforms)
- nog andere manieren om je als OR te laten ondersteunen

### Samenvattend schema

Leerwens op gebied:	Prioriteit	Ondersteuning door:	Voor wie bedoeld	Actie door:
Houding • • •				
Kennis • • •				
Vaardigheden • • •				



Voor vragen over dit instrument kunt u contact opnemen met een van de onderstaande organisaties:

**Lomoz**

www.lomoz.nl

secretaris@lomoz.nl

LOMOZ is de landelijke vereniging voor ondernemingsraden in de zorg.

**NVMedezeggenschap**

www.nvmedezeggenschap.eu

info@nvmedezeggenschap.neu

De Nederlandse Vereniging Medezeggenschap is sector-overstijgend en daarmee algemeen vertegenwoordigend en ondersteunend op het terrein van de medezeggenschap.

Kijk ook eens op <http://ondernemingsraad.pagina.nl> voor een uitgebreid overzicht van dienstverleners voor ondernemingsraden.

Benieuwd zijn we ook of dit instrument u behulpzaam is en ervaringen ontvangen we graag per email.

Veel succes.