

## DE OR EN HET NIEUWE WERKEN

### 1. Achtergrond

Het Nieuwe Werken staat in veel organisaties op de agenda. Het gaat hierbij onder andere over meer flexibiliteit in tijd en plaats van werken. Het Kenniscentrum Werk & Vervoer van de gezamenlijke vakorganisaties ([www.werkenvervoer.nl](http://www.werkenvervoer.nl)) ondersteunt de komende tijd ondernemingsraden en kaderleden om in hun eigen organisatie en vanuit hun specifieke rol met Het Nieuwe Werken aan de slag te gaan. Als OR kunt u daar namelijk invloed op uitoefenen. Een goede balans van voordelen voor medewerker en werkgever is belangrijk voor een succesvolle invoering.

Werk&Vervoer ondersteunt ondernemingsraden en kaderleden van 10 vooraanstaande organisaties bij hun rol rondom Het Nieuwe Werken. Deelname komt er kort gezegd op neer dat ondernemingsraden worden ondersteund om een goede gesprekspartner te zijn voor de directie. In twee workshops gaan we nader in op Het Nieuwe Werken bij uw organisatie en de mogelijke rol van de OR daarbinnen. Daarnaast wordt een E-monitor ingezet om enerzijds de achterban bewust te maken omtrent het onderwerp en anderzijds om te peilen welke kansen, vragen en zorgpunten er volgens de medewerkers zijn rondom Het Nieuwe Werken bij uw organisatie.

Na het traject heeft u als OR:

- zich het onderwerp meer eigen gemaakt,
- inzicht in wat er speelt bij de achterban
- uw rol als OR/kaderlid bepaald t.a.v. het onderwerp
- het zich eigen gemaakt om een inhoudelijk gesprek met de directie aan te gaan.

### 2. Het traject

Hieronder staat een schematische weergave van deelname aan het traject. De verschillende stappen worden in onderstaande nader uitgelegd.



#### **Workshop 1: verkenning**

De hele OR of een afvaardiging daarvan kan aan de workshops deelnemen. Ook kaderleden of andere belanghebbenden (bijvoorbeeld P&O of beleidsmedewerker) kunnen door de OR worden uitgenodigd indien dat wenselijk lijkt. Elke workshop duurt ongeveer 2,5 uur. Kenmerkend is dat de workshops veel interactieve elementen bevatten waarbij samenwerking en dialoog altijd een plek krijgen.

Tijdens deze eerste workshop komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Wat betekent Het Nieuwe Werken in uw organisatie?
- Wat zijn de positieve en negatieve gevoelens bij medewerkers?
- Waar liggen de kansen (en bedreigingen)?
- Welke rol kan en wil de OR spelen?
- Welke positie neemt de OR in?
- Bespreken opzet achterbanraadpleging via E-monitor
- Hoe introduceert de OR de E-monitor bij de medewerkers

### **E-monitor**

De onafhankelijkheid van de OR is een belangrijk uitgangspunt in dit traject. Met behulp van de E-monitor kan de OR zich een beeld vormen van de wijze waarop haar achterban tegen het onderwerp aankijkt. De twee doelen van de E-monitor binnen het project zijn:

1. Inventarisatie onder de achterban over wat er leeft, hoe men tegen het HNW aankijkt, wat men belangrijk vindt bij Het Nieuwe Werken, welke kansen men ziet en welke twijfels/zorgen men heeft.
2. Medewerkers maken kennis met Het Nieuwe Werken om zo een goed oordeel te kunnen geven wat het voor hen kan betekenen. Zowel voor- als nadelen komen aan de orde: waar hebben we het eigenlijk over, hoe kan ik tegen dit onderwerp aankijken, wat kan het voor mij betekenen, etc.

De E-monitor bevat naast informatie over Het Nieuwe Werken, een onderzoeksgedeelte waardoor de OR een beeld krijgt van wat er leeft onder de medewerkers. Medewerkers ontvangen een organisatiespecifieke login om de E-monitor te doorlopen. Hierdoor kan voor de OR een organisatiespecifiek rapport worden opgemaakt. Als resultaat van het uitzetten van de E-monitor onder haar achterban heeft de OR een overzicht van de belangrijkste kansen, zorgpunten en gewenste ondersteuning onder de medewerkers in de organisatie.

### **Workshop 2: oogsten en vertalen van de opbrengst**

Deze workshop vindt plaats nadat de achterban de E-monitor heeft ingevuld. De conclusies zijn verzameld en gebundeld. Met deze kennis gaan we workshop 2 in die als doel heeft:

- aan de hand van de opbrengst van de E-monitor het maken van een plan van aanpak richting directie/organisatie
- het bepalen van standpunten
- oplossingen zoeken voor tegengestelde belangen
- strategie bepalen
- opzet terugkoppeling/communicatie naar achterban

Naast het verzorgen van de workshops en ondersteuning bij het benutten van de E-monitor zal tussentijds waar gewenst coaching worden geboden.

## **3. Uw investering**

De ondersteuning vanuit Werk & Vervoer is voor u kosteloos. In samenwerking met HR-adviesbureau Qidos ([www.qidos.nl](http://www.qidos.nl)) biedt Werk & Vervoer begeleiding en stelt de E-monitor ter beschikking. Voor uw ondernemingsraad betreft het een beperkte tijdsinvestering van twee workshops van ongeveer 2,5 uur en het doorlopen van de E-monitor (ongeveer 30 minuten per deelnemer).