

# Contact met de achterban is de troef van de OR

Vanwege de COVID-19 situatie en de 1,5-meter-economie speelt bij komende reorganisaties de uitwerking op de werkvloer een grotere rol. De OR moet hierbij dé gesprekspartner zijn van de bestuurder. Intensief contact met de achterban is daarbij essentieel, maar blijkt vaak een uitdaging.

De COVID-19 crisis en de inrichting van de maatschappij als een '1,5-meter-economie' hebben grote economische impact. Speciaal voor ondernemingsraden ontwikkelden wij Samen Slim OR: een korte vragenlijst die we periodiek uitsturen. Via de vragenlijst geven ondernemingsraden aan wat zij in hun organisatie zien gebeuren, kunnen ze van elkaar leren en elkaar vragen stellen. Na drie rondes van uitvragen merken we dat er enerzijds weer wat rust is maar er anderzijds onzekerheid is omtrent de toekomst. De economie krimpt en er is een reorganisatiegolf op komst. De OR doet er goed aan zich hierop voor te bereiden en nog meer dan voorheen actief het contact met de achterban te zoeken.

## Samen Slim OR

Wat betekent de COVID-19 crisis en de 1,5-meter-economie voor jouw organisatie? Die vraag vormde de basis voor de ontwikkeling van 'Samen Slim OR'. We merkten begin 2020, na de uitbraak van COVID-19 in Nederland, dat veel ondernemingsraden behoefte hadden aan informatie van collega's:

- Wat zien andere ondernemingsraden gebeuren?
- Hoe bereiden hun organisaties zich voor op de 1,5-meter-economie?
- Welke (nieuwe) vraagstukken komen ter tafel?

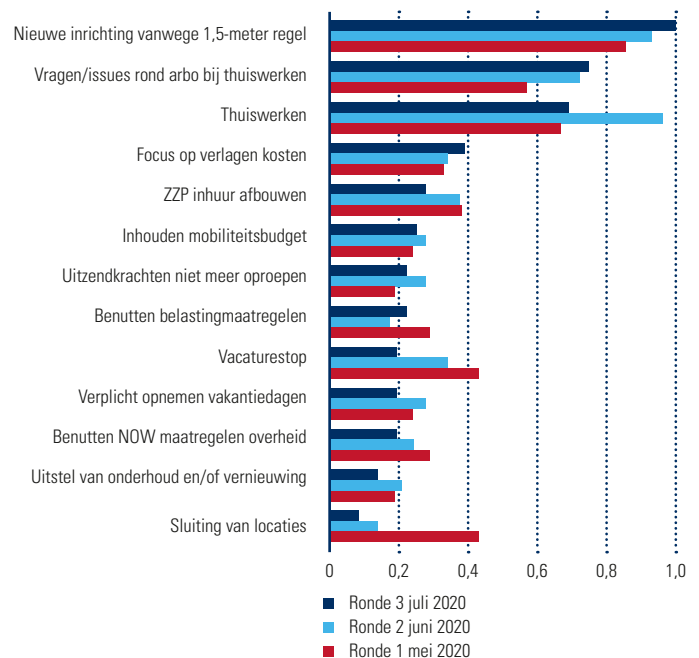
De 'Samen Slim OR' vragenlijst is de afgelopen maanden drie keer ingevuld. In totaal hebben 64 unieke organisaties uit de private en de publieke sector deelgenomen.

## Ontwikkelingen bij deelnemers

In korte tijd is thuiswerken omarmd: in mei werkte men in 65% van de organisaties deels thuis. In juni was dat bij 97% van de deelnemende organisatie het geval. Dat levert bij meer dan 70% van de organisaties vragen op rond het beleid, de voorwaarden en de faciliteiten voor thuiswerken. Deze vragen komen ook bij de OR op tafel, maar die kan zonder beleid ook geen antwoorden geven.

Inmiddels is er weer meer bedrijvigheid en is er een afname in de verschillende COVID-19-maatregelen zichtbaar. Het lijkt alsof er weer meer naar voren wordt gekeken in plaats van naar achteren, maar wel met de nodige reserve. De verwachting is dat de economische impact nog sterker gevoeld gaat worden in de komende maanden. De Volkskrant kopte op 14 augustus jl. 'Ontslaggolf nauwelijks te stoppen'.

## Welke aspecten zijn aan de orde vanwege COVID-19?



De focus op het verlagen van de kosten blijft daarom onverminderd een belangrijk aandachtspunt voor organisaties. Dit zijn we gedurende de afgelopen drie rondes van onze uitvraag ook steeds tegengekomen.

Het percentage ondernemingsraden dat deelneemt en aangeeft in gesprek te zijn met de bestuurder omtrent reorganisaties, of waar reorganisaties al zijn doorgevoerd, is circa 40%.

## Opmerkelijke inzichten

In de rapportages wordt door zo'n 25% van de ondernemingsraden aangegeven dat zij te weinig betrokken worden door de bestuurder. 35% van de ondernemingsraden geeft zelfs aan onvoldoende te worden gevonden door medewerkers. Het lijkt alsof in veel organisaties de eigen achterban minder in contact staat met de OR dan de bestuurder.

## “Voor corona organiseerden wij speeddate sessies, dat is nu lastig.”

Gezien het aantal reorganisaties dat op stapel staat is de kans groot dat je als OR hiermee te maken krijgt. De COVID-19 situatie, de eisen die de 1,5-meter-economie stelt aan de inrichting van de werkplek, en het toenemende aantal ‘thuiswerkers’, maken de specifieke invulling van de activiteiten op de werkvloer een punt van extra aandacht. Een minder sterke band met de achterban is dan zorgelijk. Het thuiswerken, dat in veel organisaties onderdeel van ‘het nieuwe normaal’ is, kan een belemmerende factor zijn bij het in contact komen met de achterban.

### Creatief in contact met de achterban

Het contact met de achterban is de afgelopen maanden lastiger geworden. Reguliere manieren van informatiedelen zijn niet of moeilijk mogelijk.

De OR van ‘Scholen in de Kunst’ was zich ervan bewust dat de achterban hen vaak alleen maar vond wanneer er een crisis was. *“Wij hebben als OR zelf een communicatietraining gevolgd. Dat gaf veel inspiratie en tips. Onze nieuwsbrieven zijn nu eigentijds, en onze communicatie is meer visueel en minder gericht op de details. Dit heeft het contact bevorderd,”* zegt Reinier Bavinck.

Om OR-en te helpen met het weer aanhalen van de contacten met de achterban, zijn in onze uitvraag enkele voorbeelden van nieuwe manieren om collega’s te betrekken naar voren gekomen, zoals:

- Digitale achterbansessies:
  - Beeldbellen en communicatie via intranet;
  - Periodiek een digitale ‘borrel’ organiseren om informatie uit te wisselen en contact te houden;
- Digitale Q&A:
  - Een ‘poll’ houden m.b.t. thuiswerken;
  - Een enquête rond handhaven 1,5 meter;
  - OR-panel per email;
- Het uitbrengen van meer korte nieuwsberichten;
- Maar ook waar mogelijk afleggen van fysieke bezoeken om te zien hoe zaken georganiseerd worden en gehandhaafd kunnen worden.

### Pak je rol en neem initiatief

COVID-19 en de 1,5-meter-economie zijn ontwikkelingen waarbij alle inzichten om er praktisch mee om te gaan van belang zijn. Het is nieuw voor iedereen, ook voor de bestuurder. Er liggen geen handboeken klaar. De afgelopen tijd zijn er checklists verschenen (ook van Berenschot – [Checklist herstart 1,5-meter-organisatie](#)). Die bieden structuur en overzicht, maar geven geen pasklare oplossingen.

Om tot oplossingen te komen die werken in jullie organisatie zijn juist de inzichten vanuit de praktijk van belang. Waar loopt een collega tegenaan bij het thuiswerken? Hoe kunnen we anderhalve meter afstand bewaren en toch efficiënt blijven werken? Dat is maatwerk, dat vereist kennis van de lokale situatie, en dat zijn de inzichten die de OR bij zijn achterban kan ophalen. Inzichten die extreem waardevol zijn bij het bepalen van de strategie in ‘het nieuwe normaal’.

Ga actief op zoek naar vragen en issues bij de achterban. Dit is nodig om als OR je rol bij de komende reorganisaties goed in te kunnen vervullen. Als ondernemingsraad kun je juist nu het verschil maken en zowel voor de medewerkers als voor het bedrijf als geheel een essentiële rol spelen. Zorg dat je weet wat er op de werkvloer gebeurt en wat de werknemer nodig heeft. Dat is ook nu de grootste troef die je hebt.

### Neem deel aan Samen Slim OR!

*Blijf samen met andere OR-en elkaar informeren. Deelname aan de vragenlijst is gratis. Deelnemers krijgen na elke ronde een gedetailleerde rapportage. Aanmelden kan [hier](#).*

*“Door het thuiswerken zijn we minder zichtbaar en kunnen mensen niet even langslopen met een vraag.”*

## De Berenschot MedezeggenschapsDialogo®

We merken dat veel organisaties in een fase zitten waarin men nadenkt over aanpassingen van de structuur of werkwijze, mede ingegeven door de impact van COVID-19 en de 1,5-meter-economie. Daarnaast is er ook altijd ‘regulier onderhoud’ aan de organisatie te plegen. Aspecten waarbij advies of instemming van de ondernemingsraad een vereiste is.

Ook voor ondersteuning aan ondernemingsraden is Berenschot een professionele

en onafhankelijke partner. Wij geloven daarbij sterk in gezamenlijk belang en in een gezamenlijke aanpak tussen OR en bestuurders. De ervaring leert dat samen optrekken efficiënter is dan elkaars plannen bestrijden.

Met de Medezeggenschapsdialogo ondersteunen wij de OR die vroegtijdig betrokken wil worden bij de plannen van de bestuurder. Het voordeel voor de ondernemingsraad is een tijdige en soms ook grotere invloed op de strategische keuzes van de organisatie.

De voordelen voor de bestuurder zijn grotere betrokkenheid van de ondernemingsraad en medewerkers bij de plannen.

Onno Ponfoort geeft je graag meer informatie ([o.ponfoort@berenschot.nl](mailto:o.ponfoort@berenschot.nl) of 06 - 150 14 751) of [bezoek de website](#).

### Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

[in](https://www.linkedin.com/company/berenschot) /berenschot

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 350 medewerkers wereldwijd. Al 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke sector en het bedrijfsleven met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.