

Scholingsmodules voor ondernemingsraden.

Onderstaande scholingsmodules zijn in te passen in eendaagse en tweedaagse trainingen voor ondernemingsraden. Gebruik het 'Offertezoek' op deze site om een afspraak te maken om uw scholingsbehoefte in beeld te brengen. Daarna ontvangt u een offerte.

Mens & Team	Een sterk orgaan heeft tal van (ver)bindingen. Elkaar echt goed leren kennen kan met behulp van de methode Breinvoorkeuren NBI® en of met de Kennis & Kunde-Kaart © . In veel andere modules is er ruimte voor het ontdekken van elkaars kwaliteiten op het vlak van analyse, verwerking, scenariodenken, strategische inzicht en ervaring vanuit de praktijk.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mens ✓ Team ✓ Talent ✓ Vaardigheid ✓ Kracht ✓ Valkuil
Visie OR opstellen	Elke OR zou vanuit een visie op medezeggenschap moeten werken. Vaststellen ook op welke wijze haar doel bereikt kan worden. Is dat door controle uit te oefenen, proactief te zijn, toetsend of voornamelijk op de inhoud te concentreren. Aan de hand van het CANVAS MZ model © stelt de OR haar medezeggenschapsstijl vast.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visie MZ ✓ Visie OR ✓ Wijze waarop je invloed hebt
Jaarplan OR	Om rust te creëren en concreet invloed uit te oefenen op de zeggenschap is het van belang om planmatig te werken. Het vaststellen van speerpunten, wijze van inbrengen en plannen in tijd verhoogd de impact van het OR-werk. Een kwartaalplanning kan daar naar OR, bestuurder en medewerkers goed bij helpen. Er is ook altijd ruimte gepland voor nieuwe of actueel geworden onderwerpen.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan ✓ Plannen ✓ Verwachtingen managen ✓ speerpunten
Strategisch advies & Instemming verlenen	Advies geven of Instemming verlenen als OR is een belangrijk instrument. Daarbij gelden twee grootheden: continuïteit organisatie én belangen medewerkers. Om dat onderscheid goed te maken is het werken met een gestructureerde opzet van de advisering en instemming een eerste vereiste. Dat begint met een effectieve manier van de aanvraag analyseren en om te zetten naar de speerpunten van de OR.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Advies ✓ Instemming ✓ Structuur aanbrengen ✓ WOR ✓ Ervaringen van elders

	<p>Het Zandlopermodel © helpt je daarin als OR of commissies. Daarnaast gaat het om ervaring opdoen en feedback krijgen op eerder ingebrachte adviezen en instemmingstrajecten. Vanuit de WOR is al veel te halen, maar er is nog meer te halen bij anderen (ervaringen van andere OR-en breng ik in).</p>	
Feedback geven	<p>Groeien doe je door te knoeien 😊. Alles goed doen is niet mogelijk. Elkaar regelmatig laten zien en horen wat anders kan of beter gedaan kan worden een volgende keer is de kracht van een goed team. Feedback moet geen losstaande oefening zijn, maar ingebakken worden in de groepscultuur. Dat kan door het eerst expliciet en legitiem te maken en daarna op te nemen in de planning. Mijn aanpak is uniek, direct, met merkbaar effect. Ik overdrijf niet! Feedback begint altijd met een compliment, een bedank-je en een verbeterpunt die uitvoerbaar is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Open cultuur van verbetering ✓ Feedback inbakken
Bedrijfskunde/ Finance	<p>Elke OR zal ik het kader van haar verantwoordelijkheid voor de continuïteit de basisbegrippen van de bedrijfskunde moeten beheersen. De OR heeft niet de opdracht om het werk van de controller, boekhouder of financieel directeur over te doen. Maar het leren lezen en analyseren van de toelichting op de balans en verlies & winstrekening, kwartaalverslagen is het minimum. Hoe je dat tijdsbesparend kan doen en welke vragen je daaruit kan stellen is goed aan te leren. Scherpe vragen leveren meer op naar voren dan controles of zelfbedachte oplossingen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bedrijfskunde ✓ Financiën ✓ Analyse toelichtingen ✓ Scherpe vragen
Onderhandelen	<p>De meeste OR-en hebben geen ervaring met het uit-onderhandelen van voorwaarden. Dat is te oefenen. Hoofdvraag is altijd met welk doel je het overleg ingaat en of er onderhandelingsruimte is, hoe je dat vaststelt, hoe je die neemt als OR. Onderhandelen kan je goed voorbereiden, inclusief de techniek, de tactiek, de tevredenheid per mogelijk resultaat. Leren hoe je kan onderhandelen en er voorbereid ingaan levert meer op dan tevoren alle mogelijke uitkomsten door te spreken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Onderhandelen ✓ Tactiek ✓ Ruimte vinden ✓ Methoden ✓ Inhoud x Procedure = Resultaat

	In de training leer je te werken met de ABC-methode © , wat 'overbedeling' oplevert en in te schatten waar de ruimte is: op de inhoud, de relatie of de procedure.	
WOR – rechten	De WOR kent 54 artikelen. Voor een bestaande OR is de 'ruggengraat van de WOR' van belang. Een verdieping op de artikelen 20 tm 31 doet er toe. Daarbij is de WOR-tekst een mager begin. Het gaat om de toepassing. Daarvoor heb je jurisprudentie en casuïstiek nodig. En je kennis toetsen is ook van groot belang. De WOR is het fundament, de toepassing en toelichting het gebouw. Via WORonline.nl heeft de OR volledige toegang op de actuele WOR, relevante jurisprudentie, jaarlijkse toets voor de OR en de vragenservice. Deelname aan de Landelijke WORDag is ook opgenomen in het abonnement. Zonder WOR kan een OR niet, maar zonder toelichting en correcte toepassing bereik je onvoldoende.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ WOR ✓ Ruggengraat WOR ✓ Services WORonline.nl ✓ Vragenservice
OR – ratio's HRM	Een onderneming draait op de 4M's : Management (aansturing), Money (geld), Medewerkers (arbeid) en Middelen (machines, huisvesting etc). Veel OR-en en ondernemers onderschatten de (toegevoegde) waarde van de factor arbeid. Om daar de goede aandacht voor te krijgen binnen de organisatie is het van groot belang om als OR onderzoek te doen naar de medewerkersimpact van (voorgenomen) besluiten, beleid en implementatie van regelingen. De HRM-factor op beleidsniveau en de operationalisatie daarvan in de dagelijkse gang van zaken is een doorslaggevende succesfactor. De OR is medewerker! Zij vertegenwoordigt. In elk advies en instemming hoort de factor medewerkersimpact opgenomen te zijn. Dat goed doen kan met het inzetten van OR-ratio's HRM © . Een trainingsmodule om zinvolle ratio's te ontwikkelen als OR en die te duiden, meten, analyseren in samenwerking met HRM levert zichtbare toegevoegde waarde aan alle betrokkenen.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medewerker ✓ Impact ✓ OR-ratio's HRM

<p>STO-model ©</p>	<p>STO staat voor Strategisch, Tactisch, Operationeel. Het model laat je zien waar je als OR actief bent, actief zou moeten willen zijn en hoe je dat kan bereiken. Het is letterlijk de vloer op in de trainingsruimte om te staan in het werkveld en je te bewegen naar het gewenste werkveld. Veel OR-en hebben hierin een echte slag gemaakt en beoordelen elk nieuw onderwerp inmiddels aan de hand van dit model. Het model is ook geschikt om in een overlegvergadering te hanteren. Een bestuurder beweegt namelijk in dezelfde velden door al zijn dossiers. Wil je gelijkwaardig en sparringpartner zijn als OR in je overleg? Dan helpt dit!</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Strategisch ✓ Tactisch ✓ Operationeel ✓ Overlegvergadering ✓ Sparringpartner
<p>Flex-beleid & impact</p>	<p>Flex-werk is niet meer weg te denken. Toch zijn er naast de voordelen ook nadelen en sterker nog risico's aan verbonden. Wat een organisatie aan kan qua flex is vaak onduidelijk. Een percentage zegt niets. De inschatting op welke functies, productie, innovatie en support de inzet van flex gewenst is én recht doet aan de continuïteit van de onderneming moet een OR kunnen vaststellen. Reorganisaties, krimp, groei en wijzigingen in het vacaturebeleid moeten daaraan getoetst worden regelmatig. De negatieve impact van Flex op de arbeidsomstandigheden, het aantal ongevallen, de preventie, het ziekteverzuim en de medewerkerstevredenheid worden stelselmatig onderschat. Een goede analyse levert input voor veel onderwerpen die de OR aangaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flex versus vast ✓ Primair proces ✓ Continuïteit ✓ Risico's ✓ Krimp = groei
<p>Fusie / Overname</p>	<p>Grotere organisaties krijgen regelmatig te maken met fusies, overnames en reorganisaties. Daarover adviseren is vaak een lastige klus voor een OR. Geheimhouding, extra investeringen, marktaandeel samenvoegen, impact op de bevoegdheden, concrete aanbevelingen formuleren over iets wat nog onbekend is dan de uitdaging. Weten wat de verschillen zijn tussen een fusie en een overname en of een reorganisatie vereist is helpt dan de advisering vorm te geven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fusie ✓ Overname ✓ Reorganisatie ✓ Tijdelijke MZ ✓ Concreet adviseren

	<p>Vanuit de Master Bedrijfskunde 'MZ in de overgang' kan de OR concreet geholpen worden bij de beoordeling van de plannen, de inrichting van tijdelijke en nieuwe (mede)zeggenschap. Tal van OR-en hebben die begeleiding in fusie en overname-trajecten al ontvangen.</p>	
Informatievoorziening	<p>De OR heeft recht op veel informatie. Hoe krijg je die? Hoe verwerk je het? Hoe onderbouw je de informatievraag? Moet je alles wel opvragen? Hoe zet je de verkregen informatie om naar scherpe aanvullende vragen? Informatie is nog maar een kwart van je proces. Daarna begint het pas. Het opstellen van een onderbouwd informatieverzoek aan de directie en HR is de basis. Dan heb je een eerste beeld. Dan start de analyse/beoordeling. Het omzetten van alle verkregen informatie in een zinvol OR-dashboard © is het doel van dit trainingsonderdeel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informatie ✓ Onderbouwing verzoek ✓ Analyse informatie ✓ OR-dashboard
Stakeholders analyse	<p>De OR heeft te maken met veel stakeholders binnen en buiten de organisatie. Een goede analyse van de belanghebbenden binnen de organisatie kan met behulp van het Stakeholders-MZ-model ©. Daarin breng je alle 'doelgroepen' voor de OR in beeld op de assen 'formeel/informeel' en 'beïnvloedbaar/niet beïnvloedbaar'. Na die indeling is het mogelijk om per doelgroep een haalbare actie te starten om betere aanhaking op je OR-werk te krijgen vanuit specifieke doelgroepen. Dat verhoogt de input en de kwaliteit ervan. De analyse sluiten we af met het inrichten van een 2^e ring van medewerkers rond elk OR-lid. De beste online tool daarvoor is ORpoll. Op www.metamorfase.nl vind je meer informatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stakeholders ✓ Doelgroepen ✓ Kwaliteit input ✓ 2^e ring
Communicatie OR	<p>Communicatie is het ondergeschoven kindje van veel OR-en. En het is van levensbelang voor een OR. De module leert je de 5 communicatiestijlen. Samen bepalen we de doelstelling van de communicatie. De middelen. Media. Planning. Rolverdeling. Vorm. Stijl. En maken in de module daadwerkelijke concept berichten. Schrijven is leren!</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Communicatiestijlen ✓ Media-selectie ✓ Planning & proces ✓ Concept berichten