

Wéér een nieuwe baas: de AS ná OR verkiezingen

Je hebt hard meegewerkt aan de OR-verkiezingen. Met succes: een nieuwe OR wordt geïnstalleerd, getraind en ingewerkt, met een verfrissend aantal nieuwe leden. Onder meer door jouw voorbereiding en begeleiding als ambtelijk secretaris (AS) maakt de OR een vliegende start: ze gaan meteen aan de slag.

En dan realiseer je je opeens: Ik heb een nieuwe baas! Hiërarchisch blijft HR of de directie je baas, maar functioneel (lees: *in de dagelijkse praktijk*) is de OR je leidinggevende. En die OR delegeert die aansturing (vaak impliciet) aan zijn voorzitter. Dus zeker als de OR een nieuwe voorzitter kiest, heb je in de praktijk een nieuwe baas na verkiezingen. Een baas die je kan overvragen of, minstens net zo frustrerend, onderbenutten. In dat laatste geval ben je opeens alleen nog typist en wordt je gesommeerd geen informele gesprekken met directieleden meer aan te knopen. Of er wordt juist van je verwacht dat je de OR influistert welke standpunten hij moet innemen en dat jij de bestuurder vóórbewerkt om OR adviezen over te nemen.

Hoe ervaren je je nieuwe leidinggevende? Hoe gaan jullie met elkaar om? We spreken hier van *'hercontracteren'*. Op papier blijft alles bij het contract dat je ooit tekende, maar intermenselijk moeten de nieuwe OR (voorzitter) en jij elkaar zien te vinden.

Overvraagd of onderbenut

Technisch gezien is het eenvoudig: communiceer je wensen en mogelijkheden en leg ze naast die van de OR. Als je plotseling wordt overvraagd, geef dan aan waartoe je in staat bent en welke ondersteuning en opleiding je nodig hebt om verder te komen. Onderhandel ook of bij een taakverzwaring een hogere inschaling hoort en of dit meer uren vergt. Word je onderbenut, ga dan niet automatisch akkoord met minder uren en geef vooral ook aan dat je de OR meer te bieden hebt. Frustratie en *bore-out* door onderbenutting liggen net zo goed op de loer als stress en *burnout* en door overvragen.

In de praktijk kan dat *'hercontracteren'* een uitdaging zijn. Het gaat om de relatie met je nieuwe baas. Je kent hem of haar wellicht nog niet goed en je wilt boven alles prettig samenwerken. En dat terwijl hij of zij wellicht weinig tijd heeft (of maakt) om jou te leren kennen en waarderen. Vraag echter wel om de tijd en aandacht die nodig is om op elkaar af te stemmen. Dat dient het belang van

beide partijen. De nieuwe OR-leden moeten bij aanvang van hun zittingsperiode onderlinge verwachtingen afstemmen, maar dat moet net zo goed tussen OR en ambtelijk secretaris. Luister daarbij naar je eigen ongemak – neem jezelf serieus. Als je twijfelt maar nog niet weet wat je ervan vindt en wat je ermee wil, is het wellicht prettig om je hart bij vrienden te luchten, of om in gesprek te gaan met een coach. Ga wandelen of sporten als dat je ding is, maar niet om irritatie weg te mediteren, maar juist om te horen wat het je zegt. En stap vervolgens naar de OR, je nieuwe baas, als er zaken zijn die je graag anders wilt, of die je op wilt helderen.

Als Atim hebben we ook een waarschuwing: stap niet te snel naar je hiërarchisch leidinggevende – althans niet in de hoop dat hij zaken voor jou zal fixen. Als je in dienst bent, zal je hiërarchisch leidinggevende de persoon zijn die jou beoordeelt. Het is de partij die jou gecontracteerd en gedetacheerd heeft en met wie je, via je contract, basisafspraken maakte over je functie en taken – over de bedoeling van je inzet. Maar verwacht geen wonderen van een eventuele interventie door hem of haar. Dat is alsof je je ene ouder mobiliseert om je andere ouder toe te spreken. Als de medezeggenschap goed loopt, respecteert de organisatie de vrijheid en onafhankelijkheid van de OR en zal deze dus niets opleggen. Als de verhoudingen minder gezond zijn, kan HR of de directie wellicht zijn visie doordrukken over jouw inzet, maar zet dat kwaad bloed bij de OR.

De uitdaging van de ambitieuze ambtelijk secretaris is precies dezelfde als de uitdaging van de ambitieuze OR (of van de ambitieuze OR-trainer!): kun je volledig accepteren dat die ander aan het stuur zit en dus bepaalt hoeveel hij of zij van jouw input gebruikt? Probeer niet om je ambitieniveau te verlagen, maar accepteer wel dat jij niet verantwoordelijk bent en dat je geen controle hebt over wat die ander met je visie, capaciteiten en adviezen doet. Doorgaans zal de OR meer open staan voor je wensen en inbreng, wanneer je de vrijheid van de OR respecteert, dan wanneer je deze probeert te dwingen.

Vastleggen in vóór verkiezingen

Ruim vóór OR-verkiezingen is het verstandig de afspraken over jouw inzet eens na te lopen en wellicht aan te scherpen. Een nieuwe OR of OR-voorzitter kan daarin dan verandering voorstellen, maar dan heb je een ankerpunt. Een ankerpunt wat *up-to-date* is. Kun je de inzet van een ambtelijk secretaris opnemen in een convenant tussen OR en bestuurder? Of wil je een oude tekst aanpassen aan je ambitie en ervaring? Door ervaring en opleiding ben je namelijk tot steeds meer in staat. Aanvankelijk was je wellicht alleen een administratief en organisatorische

medewerker. Maar je groeide naar beleidsmedewerker en tenslotte door tot ervaren medezeggenschapsadviseur.

Een convenant (waar jouw contract vervolgens op aan moet sluiten) kan de volgende zaken bevatten:

- De ondernemer stelt een ambtelijk secretaris ter beschikking aan de OR, om de OR administratief te ontlasten en de OR te helpen om goed geïnformeerde en begrijpelijke adviezen op te stellen over alle zaken waarover de OR raad wil of moet geven.
- De ambtelijk secretaris wordt voor x uur per week per OR-zetel toegekend. Mocht het aantal zetels worden uitgebreid, dan zal de zittende ambtelijk secretaris worden aangeboden zijn/haar contract uit te breiden.
- Bij het ontstaan van een vacature, besluiten de ondernemen en de OR gezamenlijk over de werving en selectie.
- De ambtelijk secretaris heeft geen stem (als de OR een besluit neemt door stemming). Wel heeft de ambtelijk secretaris toegang tot alle OR- en DB-bijeenkomsten en documentatie, tenzij de OR met redenen uitzonderingen oplegt (zoals bijvoorbeeld een meningsvormend gesprek over het functioneren van de ambtelijk secretaris).
- Als de onderneming haar medewerkers jaarlijks beoordeelt: de ondernemer/HR beoordeelt de ambtelijk secretaris, waarbij input van de OR wordt meegenomen en de OR tekent en commentaar mag toevoegen aan de beoordeling.

Heb jij nog vragen of ervaringen met het wisselen van de wacht bij de OR en hoe dat voor jou is? Deel ze met ons!