

## Nieuwe OR? Zo voorkom je een valse start

Ze zitten er wat verslagen bij, de spanning in de ruimte is voelbaar. Zes maanden geleden waren er OR-verkiezingen. Vol elan kwam het nieuwe team enkele weken later voor de eerste keer bijeen. Druk pratend, enthousiast, gedreven. Zes van de leden waren nieuw. Ze wilden de zaken anders gaan aanpakken. De communicatie met de achterban moest beter kunnen. De stijl assertiever. Van de positieve energie die er toen was, is nu weinig meer te merken.

### Ervaren leden versus nieuwkomers

Behalve uit zes nieuwkomers bestaat de nieuwe OR uit vijf OR-leden die gepokt en gemazeld zijn in het OR-werk. Zij wisten al hoe je de zaken aanpakt, hoe een OR het beste kan opereren. En ze hadden de overtuiging dat je de bestuurder lang niet altijd kunt geloven op zijn blauwe ogen. 'Neem nou maar van ons aan: hij zegt A maar ondertussen doet hij B.'

### Onbewuste tweedeling binnen de OR

De nieuwkomers wilden het anders aanpakken dan de oude garde, maar wisten niet goed hoe. Ze hadden geen ervaring en wisten nog niet goed wat het OR-werk in de praktijk inhoudt. De wet zegt daar immers niet zo veel over. De zittende OR-leden vinden eigenlijk – al zeiden ze dat niet hardop – dat de nieuwkomers bescheidenheid past. Als oudgedienden wisten zij wel hoe de koers uit te zetten. En zo waren er onbewust en onbedoeld twee kampen ontstaan, waardoor de OR stuurloos werd.

### Herkenning en oplossingen

Is deze situatie herkenbaar? Dan wil je waarschijnlijk ook weten hoe je zo'n valse start voorkomt. Behoor jij tot de ervaren OR-leden? Ga er dan niet voetstoots vanuit dat de aanpak van 'de oude garde' de enige juiste is. Je kunt het OR-werk immers op veel manieren vormgeven. Vraag eens aan de nieuwkomers hoe zij het zouden aanpakken: hoe zien zij de rol van de OR? Welke onderwerpen vinden zij belangrijk?

Ben je nieuw in de OR? Dan is je frisse blik zeker van meerwaarde! Maar begrijp ook dat er wellicht goede redenen waren om het werk te doen zoals de vorige OR dat deed.

Kortom: het belangrijkste is dat jullie open en nieuwsgierig met elkaar het gesprek aangaan. Dan is de kans het grootst dat er een gedeeld beeld ontstaat en jullie tot heldere afspraken komen over de manier waarop jullie het

werk gaan doen. Dat kan prima tijdens een starttraining die op jullie OR is afgestemd. Daarna kan het echte OR-werk beginnen. Veel succes!

---

*Meer informatie over Adviesbureau Atim B.V. vind je [op onze website](#). Hier vind je naast informatie over trainingen en leergangen voor ambtelijk secretarissen bijvoorbeeld ook de tekst van de Wet op de ondernemingsraden, formats en andere zaken die je vooruit helpen als OR-lid, ambtelijk secretaris of bestuurder.*