

### **Inleiding in de situatie**

Bakker Sliedrecht is een belangrijke speler op de wereldwijde markt van de Maritieme Electrotechniek en onderdeel van de multinational Pon.

De ondernemingsraad bestaat uit een sterke variatie aan medewerkers: sterk uiteenlopende qua karakters, functieniveaus, vakgebieden en standplaatsen (een aantal OR-leden werken zelfs in het buitenland). Het is hierdoor een behoorlijke uitdaging om een team te vormen en te behouden dat op strak een lijn zit. Die strakke lijn hebben zij nodig om de uitdagende OR-taak, in tijden van globalisatie, goed te kunnen uitvoeren. Hier kom ik bij kijken.

### **Plan van aanpak**

Bij deze OR is de grote vraag is hoe we de samenwerking in zo'n onafhankelijke groep van mensen optimaal kunnen maken? Om met volle kracht van ieders kwaliteiten te kunnen profiteren zijn we aan de slag gegaan met de Belbin-teamrollen. Op die manier leert het team hoe ieders karakter in elkaar zit. De groep krijgt inzicht in wie waar goed in is en elk lid kan vervolgens, door de taken slim te verdelen, de meest effectieve bijdrage leveren.

### **Zo zijn we te werk gegaan:**

Stap 1: elk teamlid vult de individuele Belbin-survey in (inclusief input van derden: collega's/familie/vrienden voor gedegen teamrolrapporten)

Stap 2: uitleg over de theorie achter het model van Belbin

Stap 3: praktische oefeningen ter introductie om de verschillende teamrollen te herkennen en in actie te zien

stap 4: het uitreiken en toelichten van de individuele rapporten

stap 5: praktische oefeningen & rollenspellen om de specifieke teamrollen van de leden collectief in het team te onderzoeken

stap 6: een analyse maken van de combinaties van teamrollen in het hele team

stap 7: ieder formuleert zijn/haar eigen unieke gebruiksaanwijzing m.b.v. zijn teamrollen en en commitment voor zijn/haar persoonlijk bijdrage aan het team.

### **Resultaten volgens de klant:**

“ Martijn's gedrevenheid, energie, kennis, ervaring en zeker ook z'n humor zorgden ervoor dat de aandacht van de groep geen moment verslaptte. Martijn is in staat om zeer flexibel in te spelen op de vaak uiteenlopende behoeftes van de deelnemers zonder de rode draad van het programma los te laten. Hij motiveert en stimuleert om de besproken thema's daadwerkelijk praktisch in te zetten en zorgde na afloop van de training voor een keurige samenvatting van de doelstellingen en afgesproken acties.”

### **Inleiding in de situatie**

De ondernemingsraad van EYE, het filmmuseum in Amsterdam met dat mooie moderne gebouw aan het IJ, heeft mijn hulp als trainer ingeschakeld bij het opstarten van een vrijwel volledig nieuwe ondernemingsraad.

Een nieuwe ondernemingsraad heeft naast de algemene basiskennis (juridisch en organisatorisch) vaak te maken met een aantal uitdagingen:

- Ontwikkelen van een visie: waar staan wij voor als OR en wat gaan we aanpakken in deze organisatie?
- Leren samenwerken als team bestaande uit mensen met uiteenlopende karakters, functieniveaus en vakgebieden
- Effectieve overleg-vaardigheden aanleren: van intern OR-overleg met zeer uiteenlopende belangen tot aan overleg met de bestuurder (vaak in de onderhandelings-sfeer).

### **De aanpak:**

Na het behandelen van de juridische en organisatorische basiskennis zijn we ingegaan op de heuse uitdagingen van een OR:

1. Besluitvorming in OR-en is een vak apart. Daarom zijn we begonnen met een aantal uitdagende teamopdrachten waarbij de raad gezamenlijk prioriteiten moest stellen in verschillende uitdagende oefensituaties. De uitdaging zat hem in het stroomlijnen van het oneindige aantal opties die de verschillende belangen en normen & waarden van de OR-leden met zich meebrengen. Aan het eind van de oefening zijn we, middels een uitgebreide feedbacksessie, tot concrete gezamenlijke en individuele leerpunten gekomen zoals: 'open vragen stellen bij tegengestelde meningen in plaats van in debat gaan en de andere overtuigen van je gelijk' en 'open en oprecht luisteren naar elkaars verhalen in plaats van gewoon even kort stil zijn als een ander spreekt'.

2. Vervolgens hebben we een tweetal actuele casussen bekeken die spelen binnen EYE: beoogde organisatiewijzigingen & veranderende arbeidsvoorwaarden. Deze punten hebben we in de context van een (formeel) overleg geplaatst, zodat de leden konden oefenen in doelgerichte gespreksvoering met hun bestuurder. De bestuurder werd gespeeld door mij als trainer; op uitdagende wijze natuurlijk! Nadat de OR getracht had om hun doelen te bereiken in het oefen-overleg - overigens verrassend succesvol voor een nieuwe OR - hebben we wederom uitgebreid stilgestaan bij het gedrag van de ondernemingsraad.

3. Samen hebben we in de actuele situatie van de organisatie een aantal speerpunten geformuleerd die de OR wil gaan aanpakken. Daarin heb ik ondersteund om te beoordelen welke onderwerpen het meest belangrijk en urgent waren om aan te pakken en tevens bij keuzes tussen de uiteenlopende onderwerpen die de OR-leden aandroegen. Het resultaat was een top-5 van inhoudelijke OR-speerpunten met doelstellingen en taakverdeling waar de OR direct mee aan de slag kan na de training.

We hebben de dag afgesloten door leerpunten te formuleren voor zowel het gehele team als voor de individuele leden.

Zo konden ze als klaargestoomde ondernemingsraad de praktijk in!

**Resultaten volgens de klant:**

“De aanpak van Martijn is persoonlijk, resultaatgericht en openminded. Hij bereidt zich grondig voor en bezit een grote kennis, die hij zeer specifiek toepast op de onderwerpen die er voor ons toe deden. De training was van begin tot eind op maat gesneden en dit is erg prettig werken.”

[Stuur mij een email](#)