

Rendement

Visie op de organisatie

Radboud Hafkenscheid



Rendement

De visie van een OR



Hoe ziet de OR zichzelf?
plaats, taak en functie

Hoe ziet de OR zijn omgeving?
priORiteiten

OR-werkplan



Rendement

De zeven gezichtsbepalers - 1

Vroeg betrokken


- Veel informatie
- Twee petten

Laat betrokken

- Controleren
- Onafhankelijk

Consequenties:

- Planning van eigen werk
- Contact met achterban



Rendement

De zeven gezichtsbepalers - 2

Inhoudsgericht

- OR als expert
- Indirecte medezeggenschap

Proceduregericht

- Delegatie van invloed naar de betrokken achterban

Consequenties:

- Rol directe MZ
- Proceduregerichtheid

4

Rendement

De zeven gezichtsbepalers - 3

Informeel

- Wandelgangen
- Vooroverleg
- Uitgebreide informatie
- Moeilijk zaak/man te scheiden
- Mondeling regelen

Formeel

- Vergaderingen
- Selectieve informatie van directie naar OR
- Wet in hand
- Schriftelijk vastleggen

Consequenties:

- Overlegstructuur
- Wat vinden wij versus wat vinden zij

5

Rendement

De zeven gezichtsbepalers - 4

Belang van de organisatie primair

- OR schakel tussen directie en achterban

Belang achterban primair

- Solidair met achterban

Consequenties:

- Contact met achterban

6

De zeven gezichtsbealers - 5



Ivoren toren t.o.v. achterban

- Geïsoleerd van achterban

Achterban als voedingsbron

- Verantwoording aan achterban
- Kleine afstand
- Gebonden

Consequenties:

- Contact met achterban



De zeven gezichtsbealers - 6



Afwachter

- Reactief

Navigator

- Actief

Consequenties:

- Zelfbewust opereren
- Scholing



De zeven gezichtsbealers - 7



Groep

- individualiteit
- schijnbare eenstemmigheid

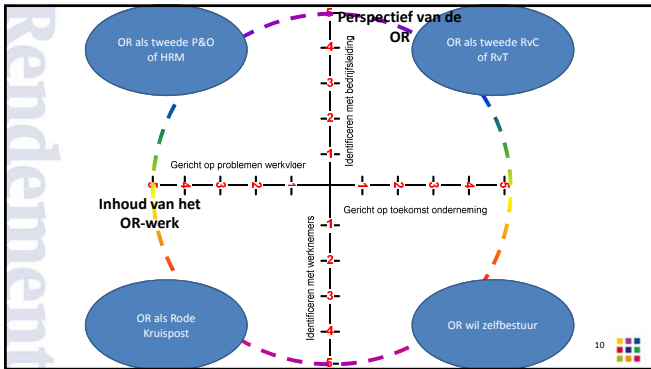
Team

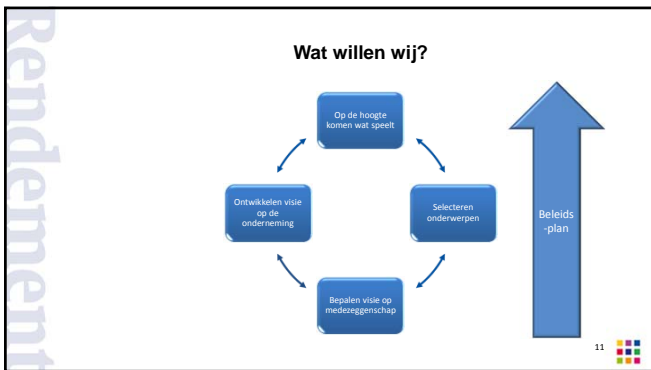
- samenhang
- consensus

Consequenties:

- Scholing
- Vergaderoutines en -tijd







- Visie op de onderneming**
- SWOT of
 - Centrale vragen:
 - hoe moet de onderneming zich verhouden tot zijn personeel (soort werkgever);
 - hoe moet de onderneming zich bedrijfsmatig ontwikkelen;
 - hoe moet de onderneming zich tot zijn omgeving verhouden?
- 12

Rendement

SWOT

	Kansen	Bedreigingen
Sterkten	<p>Combineer de interne sterkten van de organisatie met de externe kansen</p> <p>Nieuwe kansen sluiten aan op de sterke punten van de organisatie, dus... benutten!</p>	<p>Combineer externe bedreigingen met interne sterkten van de organisatie</p> <p>Het succes wordt bedreigd, dus plannen maken!</p>
Zwakten	<p>Combineer de interne zwakten van de organisatie met de externe kansen</p> <p>Mogelijkheden kunnen niet worden benut, tijd om te verbeteren!</p>	<p>Combineer externe bedreigingen met interne zwakten van de organisatie</p> <p>De organisatie wordt bedreigd waar deze zwak is, dus... crisis!</p>

13

Rendement

Wat speelt er?

- Informatiebronnen
 - De bestuurder
 - Vaste informatiestromen binnen de onderneming
 - Deskundigen en netwerken
 - De achterban

14

Rendement

Selecteren onderwerpen

- Wat OR-leden belangrijk vinden
- Advies- en instemmingsplichtige onderwerpen
- Prioriteiten keuzematrix
- Stemmen

15

