



Foto: Charles Yeung

Rina Koeners

IN DIT NUMMER

Pilot OCW op gebied van medezeggenschap
Medezeggenschap levert belangrijke competenties

Eerste deelcatalogus Beeldschermwerk Rijk online

Arbeid en zorg in zes tips
Resultaat pilot Kind in Zicht

Zelf aan de slag met je loopbaan

Achter de schermen
pSG blikt terug op succesvol project Hoogopgeleide Vluchtelingen

Pilot OCW op het gebied van medezeggenschap

Medezeggenschap levert belangrijke competenties

In 2010 is de pilot Competentiemanagement Medezeggenschap Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van start gegaan. Met als vertrekpunt: OR-werk levert waardevolle kennis en ervaring op voor het ondernemingsraadslid zelf en voor zijn of haar loopbaan, maar ook voor de kwaliteit van het reguliere werk en voor de werkgever. Ron Dujardin en Rina Koeners, beiden actief in de OR bij hun dienstonderdeel en departementsbreed, vertellen hoe OR-werk bijdraagt aan competentieontwikkeling en over hun ervaringen met de pilot.

De aanleiding voor de pilot Competentiemanagement Medezeggenschap was tweeledig. Het project is voortgekomen uit het initiatief van het A+O fonds Rijk onder het thema OR-werk is gewoon werk. Uit de resultaten van een in 2009 gehouden onderzoek onder alle medezeggenschapsleden van OCW bleek dat de leermogelijkheden in de medezeggenschap onvoldoende worden gezien en benut. Terwijl juist de competenties die je als OR-lid ontwikkelt, zoals durf, netwerken, organisatiesensitiviteit en omgevings-gerichtheid, zeer goed passen in de missie van OCW. De pilot beoogt managers en OR-leden te stimuleren tot een constructieve wisselwerking tussen OR-werk en regulier werk.

Voorbeeld

Ron Dujardin is coördinator Arbo, BHV, Milieu en Integrale Veiligheid bij de Onderwijsinspectie. 'Zelf ben ik eigenlijk 'avant la lettre' een voorbeeld van hoe deelname aan medezeggenschap kan bijdragen aan je loopbaan', valt hij met de deur in huis. 'In 1986 begon ik bij de Onderwijsinspectie als toezichtsmedewerker en werd al snel lid van de Bijzondere Commissie en later van de OR. Daar hield ik me bezig met arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Later werd ik tevens coördinator bedrijfs-hulpverlening (BHV). Vanwege mijn aldus opgebouwde deskundigheid

werd ik op een gegeven moment gevraagd om Arbocoördinator te worden.' Ron Dujardin bleef lid van de OR en is daar intussen voorzitter van. Tevens leidt hij de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM) van de Departementale Ondernemingsraad (DOR). 'Een gemengde commissie, waar naast OR-leden uit de verschillende onderdelen en diensten ook departementale experts zitten. Een leuke groep, we houden ons onder meer bezig met gezondheidsmanagement. Dat gaat een stapje verder dan preventie en richt zich op het bevorderen van vitaliteit en gezond gedrag.'

Vaart

Rina Koeners is secretaris van de commissie VGWM. Zij is Arbocoördinator/adviseur en coördinerend preventiemedewerker bij het team Gezondheidsmanagement van de Directie Concern Ondersteuning en sinds september 2009 lid van de OR. 'Ik vind het een goede zaak dat het initiatief voor de pilot bij het kerndepartement ligt en door het management gedragen wordt. Door OR-werk te erkennen als echt werk, staat men ervoor open dat het van nut kan zijn voor iemands ontwikkeling in het gewone werk. Daardoor hebben managers minder moeite met de aan de medezeggenschap bestede tijd. Hier op het kerndepartement is de besluitvorming vrij gelaagd. Bij de diensten zijn de lijnen korter en krijg je sneller iets nieuws van de grond. Maar voor deze competentie-pilot is heel bewust gekozen waardoor er vaart in kan komen. Ze vervolgt: 'We hebben met onze OR een quick scan gedaan en een 360-graden feedback. Zo leer je elkaars kracht kennen. Ikzelf ben bijvoorbeeld erg praktisch ingesteld, anderen zijn weer goed in analyseren of weten veel van de organisatie omdat ze er al lang werken.'

Ontwikkeling

Doel van de pilot is dat managers en medewerkers bewust in gesprek gaan over de via medezeggenschap verworven competenties. 'Uiteindelijk moet de OR-ervaring gewoon in de cyclus van functionerings-, beoordelings- en ontwikkelgesprekken worden meegenomen', aldus Rina Koeners. Ook bij de Onderwijsinspectie hebben alle OR-leden de quick scan ingevuld. Ron Dujardin: 'Hierna zijn er gesprekken over gevoerd en kon je een mini-assessment met aanvullende tes-



ten doen. Vervolgens werd vanuit de pilot gelegenheid gegeven om als je dat wilde, coaching aan te vragen om bepaalde competenties verder te ontwikkelen of om na te denken over nieuwe loopbaanstappen. Ik maak daar zelf ook gebruik van en word gecoacht op wat mijn aandachtspunten zijn en blijven. Ik neem gemakkelijk initiatief en wals daardoor weleens over anderen heen. In mijn rol als voorzitter leer ik terughoudender te zijn en juist anderen de kans te geven om dingen op te pakken. Verder wil ik een portfolio opstellen om eventueel nog eens een overstap te maken naar een andere functie binnen of buiten het departement.'

Brede blik

Zowel Rina Koeners als Ron Dujardin zijn gewend te schakelen tussen de rol van OR-lid en die van ambtenaar. Ron Dujardin: 'Als OR-lid en zeker als voorzitter onderhandel je het ene moment met je OR-pet op en op andere momenten

denk je informeel mee met de bestuurder. Als je ook nog zelf werkt op een terrein waarop de OR zich richt, is die 'dubbele pet' nog veel sterker. Regelmatig moet ik naar anderen expliciet zijn over in welke hoedanigheid ik spreek. Ik vind het zelf erg leuk steeds te switchen en het spel goed en scherp te spelen. In mijn vrije tijd ben ik actief in de gemeentepolitiek en daar gaat het net zo. Wederzijds is dat leerzaam, je politieke sensitiviteit groeit.' Rina Koeners: 'Het meedraaien in de OR en zeker in de commissie VGWM is voor mij enorm verrijkend, ook voor mijn gewone werk. Ik krijg een veel bredere blik doordat ik hoor hoe het in andere onderdelen en diensten gaat. Dat vind ik sowieso de winst van medezeggenschap: je leert je organisatie op een heel andere manier kennen.'

Wilt u meer weten over 'OR-werk is gewoon werk'? Download dan de folder op www.aofondsrijk.nl (zie Publicaties/Brochures).

Positie van competentieontwikkeling in de loopbaan van de medezeggenschapper



Arbeid en zorg in zes tips

Resultaat pilot Kind in Zicht

In het voorjaar van 2010 vond met steun van onder meer het A+O fonds Rijk de pilot Kind in Zicht plaats. Dit korte en heldere traject was gericht op het ondersteunen van medewerkers om de zorg voor kinderen en werk op een goede manier met elkaar te combineren en zo hun talenten voor de werkgever te behouden. De pilot werd ontwikkeld en uitgevoerd door het Expertisecentrum LEEftijd en gesubsidieerd door het

ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Ook medewerkers van universiteiten en onderzoeksinstituten, universitaire medische centra en algemene ziekenhuizen hadden de gelegenheid dit traject uit te proberen.

Voor de sector Rijk werd de cursus vier maal gegeven. In dit traject is aandacht geschonken aan de wensen, mogelijkhe-

den, rechten en financiële gevolgen rond het krijgen van een eerste kind. Ook leerden de medewerkers deze niet gemakkelijke kwesties aan de orde te stellen, zowel binnen het gezin als op het werk. Elke deelnemer rondde de cursus af met een plan van aanpak voor zowel de privé- als de werksituatie. In het vorige nummer van deze nieuwsbrief vertelden twee deelnemers over hun ervaringen met de cursus. 'Ik voelde me minder alleen met mijn vragen, de cursus heeft me enorm geholpen mijn blik scherp te stellen', zegt een van hen. Inmiddels is de pilot Kind in Zicht afgerond. Uit de evaluatie kwam naar voren dat zowel leidinggevendenden als medewerkers er behoefte aan hebben dat informatie over de regelgeving voor werkende ouders duidelijk en beknopt beschikbaar is. Ook vond men het belangrijk te onderzoeken of er meer mogelijkheden zijn om ook in deeltijd loopbaan stappen te zetten. Ook zouden er betere mogelijkheden voor thuiswerken moeten komen. De belangrijkste aanbeveling is dat leidinggevendenden en werkende ouders regelmatig met elkaar in gesprek moeten gaan over arbeidsduur, werktijden en loopbaanperspectief.

Tips voor leidinggevendenden

1. Reik actief kennis aan over regels, beleid en mogelijkheden

Prille ouders waarderen het zeer als hun leidinggevende parate kennis heeft over zorg- en calamiteitenverlof. Ook kan ouderschapsverlof bij het Rijk op verschillende manieren worden ingevuld. De personeelsadviseur, de leidinggevende en een ervaren collega kunnen helpen om de mogelijkheden op een rijtje te krijgen.

2. Overleg regelmatig over de balans tussen werk en privé

Veel ouders willen het liefst hun ouderschap combineren met een interessante baan. In het begin en in bijzondere situaties kan de balans werk/privé onder druk komen te staan. Overleg daarom regelmatig over arbeidspatroon, (tijdelijke aanpassingen in de) omvang van de werkweek, prestaties en loopbaandoelen.

3. Stem te werken uren en werkresultaten op elkaar af

Pas bij een (tijdelijke) hermindering van de omvang van de werkweek, de afspraken over werkprestaties naar evenredigheid aan. Een onduidelijke of onevenwichtige taakomvang leidt tot een te hoge werkdruk. De belasting kan ook verminderd worden door bijvoorbeeld het verschuiven van deadlines of minder deelname aan overleg.

4. Wees flexibel in tijd en locatie

Afstemming van werktijden op persoonlijke wensen is in de praktijk vaak al voldoende mogelijk. Daarnaast kan een of enkele dagdelen thuiswerken meer lucht geven. Denk daarbij aan voldoende (ICT-)faciliteiten en goede afspraken over bereikbaarheid en resultaten.

5. Vergroot doorgroeimogelijkheid voor deeltijders

Talent blijft onbenut als deeltijders voor eventuele doorgroei bij voorbaat buiten beschouwing worden gelaten. Interessant werk geeft energie en maakt meer mogelijk. Aan de andere kant vragen veel interessante banen een werkweek van enige omvang. Dit dilemma vraagt overleg, oog voor realiteit en creativiteit.

6. Creëer een zorgvriendelijke werkomgeving

Begrip van collega's en manager voor de combinatie van zorgen en werken helpt. Flexibiliteit over en weer ook. Zorg voor maatwerk wanneer de situatie daarom vraagt. Met wederzijds begrip komen leidinggevende en medewerker samen een heel eind.

Meer over de pilots Kind in Zicht vind je in de evaluatie. Deze kun je downloaden via www.aofondsrijk.nl (zie Thema's/Leeftijdsbewust P-beleid).



Foto: Nationale Beelddatabank

■ Kort nieuws

Zelf aan de slag met je loopbaan

Wil jij zelf aan de slag met je loopbaan, binnen of buiten de rijksoverheid? Grijp dan nu je kans en vraag het gratis loopbaanadvies aan via je eigen organisatie of via het A+O fonds Rijk! Het loopbaanadvies helpt jou om je plek te vinden op de arbeidsmarkt – op grond van jouw kwaliteiten van vandaag en je mogelijkheden in de toekomst. Voor het aanvragen van een vertrouwelijk en professioneel loopbaanadvies kun je op je werk bij je leidinggevende of de directie P&O terecht. Het kan ook buiten je werksituatie door tussenkomst van het A+O fonds Rijk. Hierdoor is anonimiteit verzekerd. Je bepaalt zelf wat je met het loopbaanadvies doet: houd het voor jezelf en trek je eigen plan of kaart het aan bij je jaarlijkse loopbaangesprek. Voor het anonieme loopbaanadvies ga je naar www.loopbaanadvies.aofondsrijk.nl.

Eerste deelcatalogus Beeldschermwerk Rijk online

Vanaf september is de eerste deelcatalogus Beeldschermwerk Rijk van de arbocatalogus op het Rijksportaal beschikbaar voor alle ambtenaren. De deelcatalogus is onlangs met een positieve toets van de Arbeidsinspectie teruggekomen en is de eerste in een reeks van vier deelcatalogi, die verder zal bestaan uit Agressie & Geweld, Werkdruk en overige risico's van Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA). De deelcatalogus is binnenkort ook te vinden via www.aofondsrijk.nl.