

Pilot competentie management medezeggenschap OCW

Wat is competentie management?

Competenties zijn gebaseerd op kennis, vaardigheden, houding, inzicht en persoonlijkheidskenmerken, die er in samenhang voor zorgen dat je effectief je werk kunt doen. Letterlijk betekent competentie management 'sturen op competenties'. Door het in kaart brengen van competenties kunnen teams beter gaan functioneren. Maar ook individueel is het interessant om te zien over welke competenties je beschikt en in de toekomst zou kunnen beschikken. Voorbeelden van competenties die zijn te ontwikkelen door medezeggenschapswerk zijn: analyserend vermogen, onafhankelijkheid en overtuigingskracht.

Waarom competentie management in de medezeggenschap?

Medezeggenschap wordt niet geassocieerd met mogelijkheden voor (loopbaan-)ontwikkeling, terwijl het wel een manier is om competenties op te doen die voor OCW belangrijk zijn. Voor de medezeggenschap is dit een nieuwe manier van werken en werven. Medewerkers gaan vanuit betrokkenheid in de medezeggenschap. Zij leren er veel en bedenken vervolgens dat zij competenties opdoen die wellicht inzetbaar zijn. Leidinggevenden hebben hier beperkt zicht op. De leermogelijkheden in de medezeggenschap worden onvoldoende benut.

Bovenstaande situatie is ongewenst. Niet alleen omdat de ontwikkeling van mensen tot de missie van OCW behoort, maar ook omdat in de medezeggenschap juist de competenties worden ontwikkeld die voor OCW van belang zijn.

Om die reden is in het jaar 2010 tot aan de OR-verkiezingen in mei 2011 de 'Pilot Competentie management Medezeggenschap OCW' opgezet en uitgevoerd. De resultaten zijn gepresenteerd in een eindevaluatie (maart 2011)

Opzet van de pilot competentie management

De pilot is gericht op bewustwording van ontwikkelingsmogelijkheden, verankering in de functioneringssystematiek, investering in houding en gedrag van leidinggevenden, het zichtbaar maken van verworven competenties en het ondersteunen van m-z-leden in hun ontwikkeling. Tijdens het project is de keuzevrijheid en verantwoordelijkheid om de ontwikkeling in de OR bespreekbaar te maken expliciet bij de individuele medezeggenschapper gelaten.

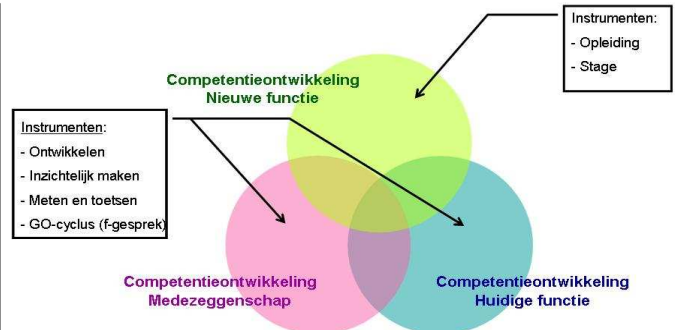


Fig. 1: De 3 bollen van competentieontwikkeling

De eigen OR is het aangrijpingspunt. Het dagelijks bestuur van de OR heeft hierin een coachende rol opgepakt. Leden van het dagelijks bestuur maken afspraken met de OR-leden over de te ontwikkelen competenties. Deze ontwikkeling komt vervolgens in functioneringsgesprekken aan de orde.

Het inzichtelijk maken en bespreken van competentieontwikkeling is gericht op het persoonlijk ontwikkelpad en niet gericht op carrièrestappen binnen de OR (junior-senior) of bewuste beloning.

De graduele opbouw van de ingezette middelen maakt dat iedere medezeggenschapper alleen die middelen inzet die op dat moment interessant en relevant zijn om inzicht te krijgen in de eigen ontwikkeling.

Er wordt aangesloten op de rijksbrede competenties.



Fig. 2: Overzicht van ingezette instrumenten

In periodieke bijeenkomsten met dagelijks besturen van de ondernemingsraden en in publicaties (o.a. personeelsblad en intranet) zijn ervaringen van deelnemende OR-leden uitgewisseld.



Pilot competentie management medezeggenschap OCW

Wat heeft de pilot opgeleverd?

Bij de start in mei 2010 en de afronding in maart 2011 is een meting verricht bij deelnemende OR-leden, leidinggevend en een kleine groep medewerkers. Daarnaast is met een selectie van OR-leden en leidinggevend in maart 2011 gesprekken gevoerd over hun bevindingen.

Vrijwel alle medezeggenschappers hebben deelgenomen aan een quickscan-workshop. Circa 50% van alle medezeggenschappers heeft deelgenomen aan een 360-meting en een aanvullend assessment. Ongeveer één derde van de medezeggenschappers heeft gesprekken gevoerd met een loopbaancoach over hun ontwikkelpad en loopbaan. In de tabel is de beoordeling van OR-leden in de start- en eindmeting weergegeven (schaal 1-10):

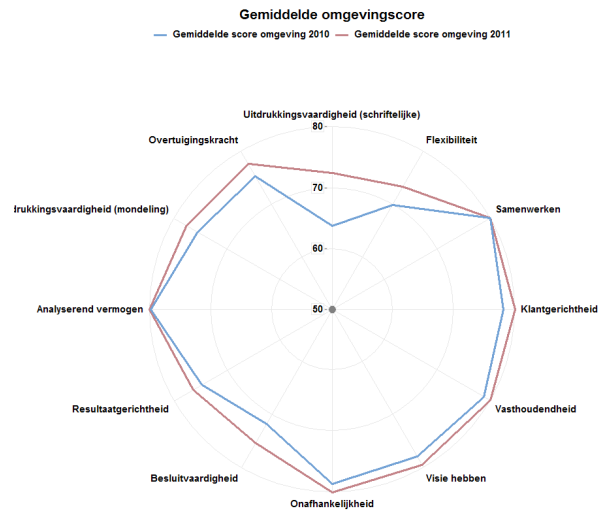
Categorie	Score mei 2010	Score maart 2011	Vershil
Bewustzijn leermogelijkheden	6.8	7.3	0.5
Houding en gedrag leidinggevend	4.1	5.4	1.3
Zichtbaarheid van competenties	6	6.9	0.9
Toepassing nieuwe werkwijzen	4.7	5.5	0.8
Gemiddelde	5.4	6.3	0.9

Tabel 1: Scoringsresultaat medezeggenschap per categorie

Het project heeft bijgedragen aan het realiseren van de beoogde doelstellingen. De OR-leden scoren bijna een punt hoger dan bij de start van het project.

Uit een start- en eindmeting middels 360 graden feedback blijkt tevens dat men op vrijwel alle competenties een positieve ontwikkeling heeft doorgemaakt. (zie figuur in rechterkolom)

Wel blijkt nog extra inzet nodig voor het maken van afspraken om medezeggenschap op een goede manier onderdeel uit te laten maken van start- en functioneringsgesprekken. Een breder perspectief ten aanzien van medezeggenschap (wat levert het de organisatie op) is een belangrijke meerwaarde.



Figuur 3: Resultaten competentieontwikkeling OR-leden

Rol Leidinggevend

De nieuwe werkwijze in de medezeggenschap vereist dat direct-leidinggevend bekend zijn met de ontwikkelingsmogelijkheden in de medezeggenschap. Met leidinggevend van OR-leden is (individueel) besproken op welke manier zij de ontwikkeling van OR-leden in de gespreksvoering een plek kunnen geven. Overige leidinggevend zijn geïnformeerd (o.a. brochure competentie management en een toolkit medezeggenschap) over welke ontwikkelingsmogelijkheden het werk in de medezeggenschap biedt voor hun medewerkers.

OR-voorzitters hebben de mogelijkheid hun cv op te nemen in een databank voor leidinggevend.

Conclusies

Medezeggenschap is niet de enige of beste route om competenties te ontwikkelen. Wel is het een effectieve en doeltreffende manier die veel mogelijkheden biedt bij verdergaande ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering en projectmatig werken.

De pilot wijst uit dat het investeren in ontwikkeling van competenties bij OR-leden leidt tot een verbetering van die competenties. Het leidt ertoe dat medezeggenschap een plek krijgt in de carrièreontwikkeling. Zowel voor de medewerker als leidinggevend wordt de ontwikkeling van OR-leden zichtbaar en kan deze gericht worden ingezet.