

Thema: scholing

Or Moerdijk: ervaringsprofiel helpt loopbaan or-lid vooruit

Competenties verzilveren

Wie in de or actief is, doet een schat aan werkervaring en kennis op. Maar daarvoor beloont de werkgever je niet met een mooi diploma. Toch kunnen or-leden de verworven competenties voor hun verdere loopbaan verzilveren. Daarvoor is een ervaringsprofiel (EVP) ontwikkeld, dat een certificaat oplevert. De or van de gemeente Moerdijk is er al mee aan de slag gegaan.

or-vergadering meemaakt?” Friederich koos ervoor de opgedane ervaring zichtbaar te maken in een EVP (Ervaringsprofiel)-traject. Hiervoor stelt ze een persoonlijk E-portfolio van kennis en ervaring samen. Ook negen andere or-leden van Moerdijk hebben besloten hun or-voorzitter in een EVP-traject te volgen. Ook zij verwachten hiermee voor zichzelf nieuwe loopbaankansen aan te boren, binnen de huidige organisatie of daarbuiten.

Door Loek Kusiak

Mobiliteitscentrum

“Op de mogelijkheid om competenties uit or-werk te certificeren”, zegt Friederich, “waren we twee jaar geleden al geweest door het scholingsbureau dat onze or-trainingen verzorgde. Interessant werd het pas

toen de gemeente als werkgever startte met strategisch personeelsbeleid. Er kwam een stuurgroep waar ik lid van werd. De or kreeg ook een presentatie van een mobiliteits-

centrum voor de medewerkers van de gemeente. Dan gaat het dus over loopbaanperspectief, competenties, andere functies, scholing. Aangezien zo een aantal dingen rond dat strategisch personeelsbeleid synchronoos gingen lopen, vonden we dat een geschikte aanleiding om de verworven vaardigheden in het or-werk herkenbaar te maken en erkend te krijgen met een persoonlijk EVP-portfolio. Zodat daarmee in het strategisch personeelsbeleid ook rekening gehouden wordt.”

FNV Formaat en het in EVP-trajecten gespecialiseerde bureau Libreaux, dat samenwerkt met de Universiteit Tilburg, begeleiden de competentiescan voor de or-leden van Moerdijk. FNV Formaat was in de race voor een aanbesteding als de nieuwe vaste trainer van de or Moerdijk. Een competentie-scan vormde onderdeel van deze aanbesteding en leidde alvast tot een eerste kennismaking met de or.

“Doordat je de individuele competenties in kaart brengt”, zegt trainer/adviseur Maayke Somers van FNV Formaat, “ontstaat ook een goed beeld van het opleidings- en kennisniveau van de totale or. Wat zijn de ster-

Miranda Friederich is nu ruim vijf jaar lid van de or bij de gemeente Moerdijk, waarvan de laatste anderhalf jaar als voorzitter. Het moment is aangebroken, vindt ze, om haar ervaring in de medezeggenschap te verzilveren voor haar loopbaan. Ze acht zichzelf - ‘in alle bescheidenheid’ - een goed onderhandelaar, begenadigd met overtuigingskracht en aanleg voor probleemanalyse en oordeelsvorming. Ook organiseren, plannen en leidinggeven aan de or gaan haar goed af. Behalve or-voorzitter in Moerdijk is ze ook voorzitter van een samenwerkingsverband van ondernemingsraden van vier gemeenten in de regio. En zo zijn er wel meer competenties

die Friederich zonder haar or-werk nooit of minder snel had verworven en die haar carrière een boost kunnen geven. Bij de gemeente Moerdijk werkt Friederich als informatieconsulent op de afdeling bedrijfsvoering en facilitair. Ze wil doorgroeien naar een leidinggevende functie.

“Als or-voorzitter”, zegt ze, “denk je overal van zaken mee en geef je mede vorm aan het bestuur van een organisatie. Maar hoe overtuig je je eigen leidinggevende van je kunde en kwaliteiten als die je nooit in een

‘Als or-voorzitter geef je mede vorm aan het bestuur van een organisatie’



Maayke Somers

ke kanten, wat de zwakke? Als je dat weet, kun je een ondernemingsraad ook scholing op maat aanbieden. Begin dus met een competentiescan als voorbereiding op een EVP-traject, was ons advies aan de or Moerdijk, want op basis daarvan kunnen wij een voorstel doen voor een gericht cursusprogramma.”

Het traject in Moerdijk is voor FNV Formaat ook een landelijke pilot om or-leden bewust te maken van de voordelen van een EVP, voor het individuele or-lid én om het niveau van de or als geheel op te vijzelen. “De or-cursus”, aldus Somers, “wordt dan meer een opleiding. Je kunt meer meters maken. Stel: de or scoort niet zo goed in onderhandelen. Samen met de bestuurder kun je dan bekijken of er een match mogelijk is, bijvoorbeeld door een acteur de rol van de bestuurder te laten spelen.”

Vergadertechniek

Somers hoort het steeds vaker als ze or-leden spreekt die jaren in de or actief zijn geweest. “Van or-werk hebben ze veel geleerd, zeggen ze. Ze begrijpen hun organisatie veel beter. Ze wijzen erop dat ze bestuurlijk werk hebben verricht. Men heeft vergadertechniek en schrijfvaardigheden ontwikkeld. Meegedacht over de toekomst van bedrijf of instelling. Adviezen gegeven over complexe onderwerpen als reorganisaties, RI&E’s of een werkkostenregeling. Kortom, geen dagelijkse kost voor normale werknemers. De bestuurder met wie de or regelmatig heeft overlegd, weet wel wat die or-leden in hun mars hebben. Maar de eigen leidinggevende van het dagelijkse werk, met wie je bijvoorbeeld functioneringsgesprekken voert, vaak niet. De prangende vraag is dan: hoe kun je wat je in de or geleerd hebt óók zichtbaar maken en gebruiken in de rest van je loopbaan? Dat kun je niet met een diploma, maar wel met een EVP dat kijkt naar de kerncompetenties van het or-lid/de medewerker.”

Bij een EVP wordt (werk)ervaring afgezet tegen competentieprofielen variërend van mbo-1 tot wo-niveau. De procedure die men tijdens een EVP-traject doorloopt komt grotendeels overeen met het meer bekende traject voor EVC, Erkenning van Verworven Competenties. Somers: “De competentiescan voor het EVP is een test met vragen. Die vragen neem je jezelf af. De uitslag op grond van jouw antwoorden geeft een score per competentie. Er zijn twaalf competenties geselecteerd voor individuele or-leden, die ook belangrijk zijn voor de groep als totaliteit. Sommige competenties zijn



Miranda Friederich

bestemd voor or-leden met een aparte taak, zoals zitting in het dagelijks bestuur.”

Certificaat

Competenties zijn onder meer: samenwerken, netwerken, onderhandelen, probleemanalyse, oordeelsvorming, luisteren, leervermogen. “Vijf ervan moet je uitkiezen om je te laten certificeren”, aldus Somers. “De competenties waarop je je zelf beoordeelt, moet je waar mogelijk ook staven met bewijsstukken.” Dan kan het gaan om een gespreksnotitie van een or-lid waarin een gesignaleerd probleem is uitgewerkt, een document waaruit blijkt dat een or-lid tot de kern van een probleem komt en feiten van geruchten kan scheiden of een verslag van een achterbanvergadering waaruit een overtuigend betoog van het or-lid naar voren komt over waarom dingen zijn gedaan of nog moeten gebeuren.

Somers: “Dat bij elkaar vormt jouw E-portfoliopaspoort, dat ondersteuning krijgt van een certificaat van bureau Liberaux. Overigens moet de werkgever het EVP-traject voor zijn or-leden betalen. Het is niet vanzelfsprekend dat hij dat ook wil. Dus ook hierover moet je onderhandelen.”

Friederich: “Bij de gemeente Moerdijk zitten we nu in een fase dat medewerkers

invullen hoe ze hun toekomst zien. In juni spreken we daar verder over met de leidinggevende. Daarin zijn de competenties van de or-leden mooi mee te nemen.”

Omdat het or-werk volgens Friederich ‘zwaarder en tijdrovender’ is geworden, leggen ook de verworven competenties meer gewicht in de schaal. “Als or zijn we in de loop der jaren steeds serieuzer genomen omdat de onderwerpen complex zijn.

Ging het vroeger over de aanschaf van de koffieautomaat of andere kleinigheden, tegenwoordig moet de or een mening hebben over de gevolgen voor medewerkers van ta-

ken die het rijk bij de gemeenten dropt. Actueel zijn de drie decentralisaties die gemeenten verantwoordelijk maken voor onder meer de jeugdzorg en de Wet maatschappelijke ondersteuning. Je moet als or-lid veel beter beslagen ten ijs komen. Wanneer zwaardere competenties vereist zijn, wil je die ook als input voor je verdere loopbaan kunnen aanwenden.”

“Klopt”, beaamt Somers. “In het verleden ging je vooral vanuit een activistisch perspectief in de medezeggenschap zitten. Tegenwoordig willen or-leden dat hun inspanningen voor de organisatie ook lonend zijn voor hun loopbaan en de verbetering van hun kansen op de arbeidsmarkt.”