

## Or-kwaliteiten laten meetellen voor de loopbaan

# Kijk eens wat ik allemaal kan

*Or-leden doen met veel inzet hun werk, maar konden tot voor kort hun verworven competenties nergens laten vastleggen. En dat terwijl vaardigheden als vergaderingen leiden of een advies opstellen een positieve duw aan iemands loopbaan kunnen geven. Met hulp van bureau Libereaux kunnen or's en or-leden nu bewijsstukken verzamelen en een ervaringsprofiel opstellen.*

Door Loek Kusiak

**M**edezeggenschap speelt zich af in een sociale en financieel-economische context die almaar complexer wordt. Voor resultaatgericht overleg met bestuurder en achterban moeten or-leden hun deskundigheid over veel onderwerpen steeds meer aanscherpen. Het or-lid dat makkelijk kennis vergaart en effectief onderhandelt, of analytisch en communicatief is, kan deze vaardigheden ook in andere functies die hij ambieert benutten. Or-leden ontvangen voor hun inzet en kennis echter geen diploma. Dus hoe toon je aan dat het or-werk van jou een slimmere en beter geëquipeerde medewerker heeft gemaakt? Daarvoor is er nu het Ondernemingsraad Verkregen Competenties-profiel (OVC).

“Door ervaring en training in de medezeggenschap, al dan niet in combinatie met een bepaald talent, groeien de competenties van het or-lid. Toch worden competenties die men in de medezeggenschap opdoet vaak niet herkend door leidinggevend. Ook or-leden zelf zijn zich niet altijd bewust van de meerwaarde die deze vaardigheden kunnen hebben voor hun loopbaan. Wie zijn competenties vastlegt in een ervaringsprofiel, kan zijn carrière verrijken met nieuwe uitdagende stappen, verruimt zijn kansen op de arbeidsmarkt en is duurzamer inzetbaar,” zegt Marloes Smit, onderwijskundig adviseur van bureau Libereaux, dat or-leden begeleidt

bij het opstellen van een OVC-profiel. Dat is de nieuwe naam van wat eerder bekend stond als het ErVaringsprofiel (EVP), dat twaalf or-competenties omvat. Deze zijn verankerd in een ontwikkeltraject van de or als groep. Voor een individueel or-lid beperkt het verkrijgen van een OVC-profiel zich tot het uitdiepen van vijf competenties.

### E-portfolio

Smit: “Voorafgaand aan het intakegesprek maken we een scan van de or als geheel. Uit deze scan, ook wel krachtmeting genoemd, ontstaat een soort spinnenweb dat inzichtelijk maakt wat de or-competenties zijn en waar de ondernemingsraad zichzelf in zou kunnen verbeteren. Bijvoorbeeld: moeten

we als or leren om effectiever te onderhandelen? Of om beter te communiceren met de achterban? Of zijn er andere blinde vlekken die de or triggeren tot een specifieke training? De resultaten

van deze scan zorgen er dus voor dat je ook heel efficiënt het intakegesprek kunt voeren.”

Aan de uitkomst van de scan kan de or een training of cursusdag koppelen om de minder goed ontwikkelde vaardigheden op een hoger peil te brengen. Daarnaast wordt een or-lid – naar wens – individueel begeleid bij het opstellen van het E-portfolio Ditkanik. nu. Voor deze accreditatie worden over de

opleidings- en werkzame periode van het or-lid systematisch bewijsstukken verzameld voor vijf competenties die het or-lid zelf heeft gekozen.

### Pilots

In een pilot bij de gemeenten Moerdijk en Pijnacker-Nootdorp hebben de or's ervaring opgedaan met het OVC-profiel. De pilot in Pijnacker loopt nog, die in Moerdijk is onlangs afgesloten. Naast een groepsscan van de or, besloten negen or-leden in Moerdijk ook tot het volgen van een individueel OVC-traject met begeleiding door de adviseur van Libereaux.

### Onderhandelen

De Moerdijkse or-voorzitter Miranda Friederich, tevens voorzitter van een samenwerkingsverband van vier gemeentelijke ondernemingsraden in West-Brabant: “Als or ben je steeds strategischer bezig, terwijl de achterban kritisch meekijkt. Samenwerken en projectmatig werken worden steeds belangrijker, voor de or als groep, maar ook voor het individu. Uit de scan van de or van Moerdijk kwam naar voren dat we moeten verbeteren in onderhandelen, in netwerken en in onderling samenwerken. Op deze onderdelen heeft de or inmiddels een tweedaagse cursus gevolgd. Daar hebben we ook afgesproken om het or-voorzitterschap per vergadering te laten rouleren. Normaal leid ik twee tot drie keer per maand de or-vergadering. Nu kan ieder or-lid zelf ook ervaren hoe lastig het leiden van een or-meeting soms is.”



Links Miranda Friederich (or-voorzitter Moerdijk), rechts Marloes Smit (Libereaux)

Friederich, die bij de gemeente als informatieconsulent werkt, doorliep ook met positief resultaat een individueel OVC-traject. Hiervoor selecteerde zij als competenties analytisch vermogen, oordeelsvorming, overtuigingskracht, organisatievermogen en groepsgericht leiderschap, zoals het coachen van or-leden. Deze competenties komen van pas voor de leidinggevende functie die Miranda Friederich in haar loopbaan ambieert en passen ook binnen het traject voor 'Strategische Personeelsplanning' (SPP) dat bij de gemeente loopt. De tijd die gemoeid is met het opstellen van een individueel OVC-profiel bedraagt dertig tot veertig uur.

### Bewijsstukken

"Het OVC-profiel is geen loopbaanadvies, ook geen kwestie van zakken of slagen zoals bij een examen," zegt Marloes Smit. "Je toont op basis van een persoonlijke keuze voor vijf competenties aan waar je goed in bent. De bewijslast ligt dus bij de kandidaat. Daarvoor kun je een scala aan bewijsstukken aanleveren. Diploma's die je behaald hebt, certificaten, cursussen voor de or die je gevolgd hebt. Maar ook verslagen van vergaderingen, al dan niet door jou zelf geschreven, ook wanneer je bestuurslid was van een buurtvereniging, sportclub of kerkkoor, verslagen van functioneringsgesprekken met je chef, notities die je voor collega's

gemaakt hebt, artikelen van jouw hand in het personeelsblad, brieven aan klanten, aanbevelingen of beoordelingen die anderen door middel van een 360° feedback over jou geven. Kortom, er is vaak meer informatie voorhanden dan je denkt, opgeborgen in archieven, kasten of schoenendozen, waarmee je competenties, gedrag en functioneren kunt aantonen. Als begeleider kijk ik mee bij de samenstelling van het portfolio en kan ik aangeven op welke onderdelen of competenties nog bewijsmateriaal nodig is."

### OVC versus EVC

In hoeverre is er verschil of overeenkomst tussen een OVC-profiel en het meer bekende en in het bedrijfsleven al langer toegepaste EVC (Ervarings Verkregen Competenties)-traject voor werknemers die hun vak vooral door jaren praktijkervaring hebben geleerd, maar daar geen papiertje van kunnen overleggen?

Smit: "Voor het behalen van het EVC-certificaat kijken we naar erkende opleidingsstandaards als het MBO of HBO. Men neemt dan een bestaand functieprofiel als meetlat, bijvoorbeeld secretaresse of logistiek medewerker, en vergelijkt dat met de competenties die de EVC-kandidaat over zichzelf opgeeft. Voor het werk in de or is zo'n opleidingsstandaard er natuurlijk niet.

Maar verder is de methodiek voor een EVC-certificaat of OVC-profiel gelijk, zoals het verzamelen van bewijsstukken over jouw competenties. Het portfolio van het or-lid, waarvan de bewijsstukken in de verdere loopbaan verder kunnen toenemen, is tegelijk het OVC-certificaat. Wat je als or-lid of medewerker allemaal kunt, hangt niet altijd af van een diploma."

### Financiering

De gemeente Moerdijk heeft de kosten voor het OVC-profiel vergoed uit het budget voor Strategische Personeelsplanning. Maar de wijze van financiering van de kosten, en tot welke hoogte, kan per werkgever verschillen. Afhankelijk van de organisatie hebben medewerkers vaak 'recht' op een bepaald opleidingsbudget. Dit budget is aan te wenden voor een OVC-traject. Ook het or-scholingsbudget is hiervoor te gebruiken. Verder zijn er via scholingsfondsen (O&O of A&O), in een aantal cao's en via het beschikbare budget voor interne/externe mobiliteit mogelijkheden om een ervaringsprofiel te laten subsidiëren. 

### Meer informatie

Neem voor meer informatie contact op met:  
Jochem van den Hurk (Libereaux),  
06-48165491, j.vandenhurk@libereaux.nl  
Brigitte Diderich (FNV Formaat)  
06-52599037, brigitte.diderich@fnvformaat.nl

## Voor het werk in de or bestaat geen opleidingsstandaard