

# Ondernemingsraad winkelketen Bever professioneler door OR-training

*“Betere samenwerking, onderbouwde beslissingen en meer draagvlak”*



Voor verdere professionalisering heeft de ondernemingsraad (OR) van outdoor winkelketen Bever meerdere incompany OR-trainingen gevolgd via IMK Opleidingen. Met klinkende resultaten. “Onze leden werken nu veel beter samen. Daardoor zijn de kwaliteit en onderbouwing van onze beslissingen en het draagvlak sterk verbeterd.”

Bij de ruim dertig winkels van Bever werken ruim 500 medewerkers. Zij verkopen uiteenlopende producten voor iedereen die actief naar buiten wil. “Van de hond uitlaten tot een grote expeditie”, schetst Dirk van den Bosch van Bever. Tijdens de trainingen was hij voorzitter van de OR. Nu blikt hij terug.

## Hoe is jullie trainingsbehoefte ontstaan?

“Wij hadden oorspronkelijk een informele personeelsvertegenwoordiging. We kregen de ruimte om als OR te functioneren, maar uiteindelijk wel bij de gratie van ons bestuur. Dat vond het daarom noodzakelijk om in 2008 ook formeel als échte OR te gaan functioneren. Dat is toch een hele stap. Wij kregen opeens te maken met de formele, dwingende regels uit de wet. Daar wilden wij ondersteuning bij.”

## Hoe zag de eerste training eruit?

“Deze dagtraining voor leden om kennis te maken met het werk van de OR, werd gegeven op ons hoofdkantoor. ‘s Ochtends is de theorie uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR) behandeld. ‘s Middags werd dat gekoppeld aan onze praktijk met bepaalde spel oefeningen. Hoe pak je bepaalde problemen concreet aan? Hoe breng je informatie naar buiten en wat als je onvolledige informatie hebt gekregen? Die zaken kwamen aan bod.”

## Hebben jullie meer maatwerktrainingen gevolgd?

“Twee verschillende. In 2009 eerst voor onze eigen samenwerking in de OR. Hiervoor gingen wij twee dagen voltallig naar een kampeerboerderij op de Veluwe, zonder invloeden van buitenaf. Dat was heel waardevol. In theorie en praktische trainingsvormen stond onze werkwijze centraal. Aanvankelijk zetten vooral de meer dominante mensen de lijnen uit, waar de rest dan in mee

ging. De ‘voortrekkers’ hebben geleerd een stap terug te doen en de anderen meer te vragen en ruimte te geven. Eind 2010 hebben we nog een maatwerktraining gevolgd, na een bestuurswisseling. Wij wilden extern advies om op een goede manier onze houding te bepalen richting bestuur. Daar bestonden verschillende ideeën over.”

## Wat hebben deze trainingen opgeleverd?

“Allereerst is onze eigen samenwerking verbeterd doordat alle leden beter aan bod komen. De kwaliteit van onze beslissingen verbeterde omdat we vanuit meer invalshoeken gingen kijken. Ook onze onderbouwing is beter en beslissingen worden breder gedragen. Bij de laatste training hebben wij geleerd de juiste houding te bepalen richting bestuur, maar ook onderling bereiken wij nu meer consensus. Binnen een OR kun je het nooit over alles volledig eens zijn. Dat hoeft ook niet, maar we konden wel meer overeenstemming bereiken, zodat iedereen met een besluit kan leven.”

## Hoe zijn de trainingen ervaren?

“Zeer positief. De theorie is heel goed en doelgericht aan onze praktijk gekoppeld door onze trainer Bram Holster. Dat merk je later in de praktijk als je er echt naar kunt teruggrijpen. Als OR zijn wij professioneler en zorgvuldiger geworden. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de manier waarop wij elkaar en het bestuur nu benaderen en bevragen.”

## Heeft u tips voor OR-leden bij andere organisaties?

“Een training heeft het meest rendement als je doelstellingen vooraf goed formuleert en afbakt. Je doelstelling terugbrengen tot de essentie, is erg belangrijk. Hoe smaller de doelstelling, hoe beter de training.”

