

A group of people are gathered around a table in a modern meeting room. A man in a dark t-shirt with 'HILFIER NEW YORK' on it is standing and talking to the group. Several women are seated around the table, listening attentively. There are coffee cups on the table. Large windows in the background offer a view of a city with a bridge and buildings.

 MZ LAB WATERSCHAPPEN

De visies

Vernieuwen en verjongen
van de medezeggenschap



Welkom bij het MZLab

Dinsdagmiddag half vijf. Een vergaderzaal bij een waterschap gevuld met jongeren tussen de 25 en 35 jaar die druk discussiëren. Op een flipover zie je geformuleerde uitgangspunten en op de tafels liggen tabellen verspreid met de resultaten van een enquête. Het onderwerp van gesprek: hoe vernieuwen we de medezeggenschap bij de waterschappen? De jongeren zijn allemaal werkzaam bij de waterschappen, maar bij verschillende organisaties. Sommigen zijn nog trainee, anderen al in vaste dienst. De een wil zeker weten in de OR, de ander weet het nog niet zo goed. Nu zitten ze samen in een zaal omdat ze ervan overtuigd zijn dat vernieuwing en verjonging van de medezeggenschap noodzakelijk is en zij daadwerkelijk een verschil willen maken.

Het MZLab heeft ze deze kans geboden. Opgericht door de jongeren- en vakbonden CNV Jongeren en FNV Jong omdat wij ervan overtuigd zijn dat het van groot belang is om ondernemingsraden te verjongen. Want de ondernemingsraden vergrijzen en de stem van jongeren binnen een organisatie wordt dan nog minder vertegenwoordigd. Werk aan de winkel dus, want de kennis die jongeren over medezeggenschap hadden was niet altijd toereikend en het imago

van de OR niet altijd positief. In één bootcamp en drie masterclasses hebben de jongeren een opleiding gevolgd en zich verdiept in de actuele vraagstukken die daarin spelen.

Voor u liggen de adviezen van alle deelnemers. De jongeren hebben hier maandenlang aan gewerkt. Of u het er nou mee eens bent of niet, deze adviezen zijn een stap in de goede richting als het gaat om het verjongen en vernieuwen van medezeggenschap in de waterschappen. Want de inspraak en visie van jongeren is essentieel. Maar we zijn nog niet klaar. Het MZLab zal ook in andere sectoren jongeren gaan activeren. En hopelijk zullen deze jongeren binnen hun eigen sector nog meer leeftijdsgenoten activeren. Daarnaast is het MZLab constant in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties om het belang van jongerenparticipatie in de medezeggenschap te benadrukken.

Met veel dank aan het arbeidsmarktfonds Waterschappen, de participerende waterschappen en natuurlijk alle jonge deelnemers.

Doe er uw voordeel mee.

Meer weten?

Kijk op www.waterschappen.mzlab.nl of stuur een mail naar info@mzlab.nl.

Het MZLab is een initiatief van de jongeren- en vakbonden. De adviezen zijn echter geschreven door de deelnemers van het MZLab en komen daardoor niet per definitief overeen met standpunten van de betrokken partijen.

Energie tot je 70^{ste}

Waterschappers zijn heel energetisch van zichzelf: ze houden van hun werk en zijn er trots op. Maar, hoe behoud je die spirit in een organisatie die sterk vergrijst? En hoe zorg je ervoor dat jongeren niet weggelopen? Daarom is het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers ontzettend belangrijk. Het resultaat? De waterschapper heeft energie in zijn werk tot zijn 70^{ste}.

Maar hoe zorg je hier voor? Er is geen gebrek aan energie, er lekt alleen veel energie weg. Net als bij het verduurzamen van een gebouw, moet er eerst onderzocht worden waar de energie weglekt en daarna moet het lek gedicht worden.

Door middel van een enquête hebben we bij onze collega's geïnventariseerd van welk type werk ze energie krijgen en van welk werk ze energie verliezen.

Top 3 energie krijgen

1. Samenwerken
2. (nieuwe) uitdagingen
3. Flexibiliteit

Top 3 energie vreters

1. Vergaderen
2. Bureaucratie
3. Niet nakomen van afspraken

Het meest voorkomende antwoord op de vraag waar je energie door verliest is 'vergaderen'. Om de energie vast te houden tot je 70ste zal de vergadercultuur moeten worden aangepakt.

DOEN!

01. **Overleg op een andere plek.** Dat kan zowel fysiek (café, vergaderruimte van een ander bedrijf) als virtueel (Skype, Haucer.nl, Google+).
02. **Weg met de tafel!** Zet de stoelen in een cirkel, of overleg staand.
03. **Werkoverleg? Probeer eens een 'stand-up'.** Dit is een kort, staand overleg van maximaal tien minuten (dus geen koffie) waarin iedereen drie vragen beantwoordt. Bijvoorbeeld: wat heb je gisteren gedaan, wat ga je vandaag doen, waar verwacht je hulp van anderen bij nodig te hebben?
04. **Informerend overleg? Ga voor Kort & Krachtig!** Veel informeren – de overleggen duren een uur of langer. Durf ook al eens een meeting te plannen die maar 30 minuten duurt. Het zal de genodigden gelijk aanzetten om er wat vaart in te steken en niet eerst nog een kwartiertje uit te trekken voor een kopje koffie en een babbel.
05. **Besluitvormend overleg? Ga voor PBOB!** Het PBOB model staat voor Proces – Beeldvorming – Oordeelsvorming – Besluitvorming. Dit model zorgt ervoor dat je snel komt tot beslissingen op basis van volledige informatie en niet vastloopt in discussies en machtspelletjes.
06. **Geef de deelnemers een rol.** Denk aan de positivo, de criticaster, de wilde ideeën-spuier, et cetera. Of kijk nog eens naar de profielen uit ManagementDrives, Insights, MBTI. Dit betekent dus ook dat er geen deelnemers zijn zonder rol. Iedereen die aanwezig is, moet echt nodig zijn, anders worden er alleen mensen onnodig van hun werk gehouden.
07. **Maak je overleg visueel.** Gebruik borden, muren, ramen, vloer.
08. **Start met een (rond)vraag.** Als deelnemers in de eerste tien minuten iets zeggen, zullen ze actiever deelnemen in de rest van het overleg.
09. **Varieer in werkvorm.** Een goede vorm ondersteunt en versterkt de inhoud. Wil je ergens over discussiëren, doe het dan eerst eens in drietallen en ga dan pas plenair
10. **Zorg voor iets te drinken en te eten.** Als je langer vergadert, helpen koffie, thee, water, frisdrank, snoep, fruit, koekjes en broodjes om de aandacht erbij te houden.
11. **Evalueer je overleg.** Laat elke deelnemer in maximaal 30 seconden zijn mening geven over het overleg. Meet deze informatie, dan weet je welke overlegvormen of -afspraken werken en welke niet.

A blurred background image showing a group of people at a meeting or conference. In the foreground, a man with short grey hair and blue eyes is looking towards the camera with a serious expression. Behind him, a woman with blonde hair is partially visible. To the left, another woman with dark hair is looking towards the left. The overall atmosphere is professional and focused.

NIET DOEN!

- 01. Vergaderen omdat er nu eenmaal een bijeenkomst gepland staat.
- 02. Te laat beginnen en uitlopen.
- 03. Het moment van pauzeren overlaten aan de blaas.
- 04. Monologen, herhalen, uitweiden, afdwalen, stokpaardjes berijden.
- 05. Vergaderen over het verslag van de vorige vergadering.



Hoe kan de OR hierin bijdragen?

De OR heeft de mogelijkheid om een voorstel aan de directie te doen over een organisatorische zaak die aandacht verdient in de organisatie. Het onderwerp 'duurzame inzetbaarheid' leeft in het domein HRM maar leeft helaas nog onvoldoende bij de medewerkers zelf. Het aanpakken van de vergadercultuur is een praktische en doeltreffende manier om duurzame inzetbaarheid tot een levend thema in de organisatie te maken.

Een handreiking daarvoor is de poster 'energie-neutraal vergaderen'. Deze kan op strategische plaatsen in het gebouw opgehangen worden, bijvoorbeeld in de vergaderzalen. Om de posters meer body te geven kan deze worden voorzien van een handtekening van de OR en secretaris directeur.

Tot slot. De OR staat bij veel (jonge) waterschappers bekend als een 'vergaderclub'. Wij geloven dat de OR aantrekkelijker voor jonge waterschappers wordt wanneer de energie-verliezende vergadercultuur doorbroken wordt.

Dus:

Er wordt minder tijd verspild aan energie-slurpend samenzitten, waardoor jij en je collega's die tijdswinst kunnen investeren in zaken waar je extra energie van krijgt; zoals innovatief samenwerken! Hierdoor stijgt ieders netto-energie en dartelen we zo tot ons 70ste energievul door het Waterschap.

"Vergaderen is net file rijden, iedereen heeft er een hekel aan, maar je doet het iedere dag"

Het team

- Theo van Vuuren (Drents Overijsselse Delta)
- Herman Harms (Drents Overijsselse Delta)
- Pieter van Dijk (Drents Overijsselse Delta)
- Jeroen Koelewijn (Vallei & Veluwe)
- Jasper Kloese (Hunze & Aa's)
- Nick Verwaaij (Rijn en IJssel)



Een schop onder de kont, als jongere heb je ook een mond!

De waterschappen vergrijzen, en daarmee ook de ondernemingsraden van de waterschappen. Binnen de waterschappen en de bijbehorende ondernemingsraden is de aanwezigheid van jonge medewerkers gering. Jonge en enthousiaste medewerkers hebben een frisse blik op de wereld en komen soms met verrassende oplossingen en ideeën. Uit eerder onderzoek is gebleken dat de combinatie van jong en oud de productiviteit en kwaliteit van het werk vaak positief beïnvloedt (Aart Bontekoning, Nieuwe generaties in vergrijzende organisaties (2014)).

Hoe kan de OR hierin bijdragen?

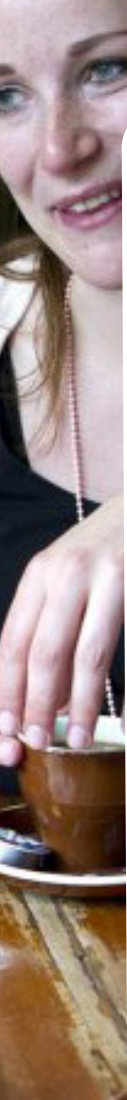
Wij hebben onderzoek gedaan naar de vergrijzing binnen de deelnemende waterschappen (HH Delfland, Rijn en IJssel, HH Rijnland en Vallei en Veluwe). Hieruit blijkt dat de meeste medewerkers (>50%) vallen in de leeftijdscategorie 50 – 60 jaar. Ditzelfde blijkt ook uit de samenstelling van de huidige OR-formaties, waarbij er in de meeste waterschappen geen vertegenwoordiging is vanuit de jongste groep werknemers (<35 jaar).

Deze situatie wordt erkend door de ondernemingsraden, directeuren en HR-afdelingen van de waterschappen. Uit het onderzoek blijkt dat de waterschappen bekend zijn met het vergrijzingsprobleem, maar nog zoekende zijn naar concrete maatregelen en

oplossingen. De ondernemingsraden zien graag verjonging in de organisatie maar ook in de OR.

Tot slot hebben wij onderzocht waarom er weinig jongeren in de OR zitten. Naast het feit dat er niet veel jonge medewerkers werken bij de waterschappen, blijkt ook de beschikbare tijd en de zittingsperiode een aandachtspunt. Jonge medewerkers hebben een druk leven, zowel zakelijk als privé. De beschikbare tijd voor een OR is daarom beperkt. Daarnaast binden jonge medewerkers zich niet graag aan een lange zittingsperiode van bijvoorbeeld 3 of 4 jaar. Jonge medewerkers zijn dynamisch ingesteld en hun toekomstplannen liggen vaak nog niet helemaal vast.





Advies

Elk waterschap beschikt in principe over een eigen jongeren netwerk (bijvoorbeeld Jong Delfland (HH Delfland), Fresco (Rijn en IJssel), Jong Rijnland (HH Rijnland) en Jong WSVV (Vallei en Veluwe).

Ons advies is om het jongeren netwerk van het waterschap te betrekken bij het werk van de OR. Dat doet de OR door de agenda van het OR-overleg te delen met het jongeren netwerk. De jongeren kunnen zich dan inschrijven als ze interesse hebben in de agenda-punten. Per overleg mogen maximaal 1 of 2 jongeren aanschuiven om mee te praten met de OR. Op die manier betrek je de jongeren bij de OR, zonder dat zij zich voor een langere periode ergens aan binden (zittingsperiode). Elk waterschap en bijbehorende OR maakt op basis van het aantal leden van het jongeren netwerk spelregels over hoe vaak jongeren minimaal en maximaal per jaar mogen aanschuiven bij de OR. Ook

maken zij spelregels over het inschrijven op bepaalde thema's welke binnen de OR spelen (bijvoorbeeld: loting op basis van inschrijven). Wanneer deze bijdrage als positief wordt ervaren, is de kans misschien groter dat de jongeren zich later kandidaat stellen voor de OR. Daarnaast krijgen de jongeren kennis van de taken van een OR.

De meeste waterschappen hebben jonge medewerkers middels een traineeship. Wij adviseren de waterschappen om de OR op te nemen in het stage/-trainee programma van deze medewerkers. Hierdoor komt elke waterschapstrainee in aanraking met de OR, om ook met dit deel van de organisatie kennis te maken. Op deze manier kunnen jongeren al in een vroeg stadium enthousiast worden gemaakt voor een eventuele deelname aan de OR.



"Jonge waterschappers zitten niet op een lange zittingsperiode van 3 of 4 jaar in de OR te wachten."

Case uit de praktijk van Vallei en Veluwe

Johan en Willemijn hebben aan de hand van het thema de huidige situatie bij WSVV in kaart gebracht. Ze hebben eerst met de OR om tafel gezeten en daarna het thema tijdens een bijeenkomst van jong WSVV onderzocht.

OR

Op dit moment wordt er een generatiepact gesloten, hierbij maken oudere werknemers met behoud van rechten plaats voor jongere werknemers. De oudere werknemers dragen hierbij ook hun kennis over. Op ad-hoc basis worden oudere werknemers soms aan jongeren gekoppeld om kennis over te dragen.

Structurele kennisoverdracht vindt nog niet plaats, er wordt nog geen budget en tijd beschikbaar gesteld aan jongere werknemers om ideeën uit te werken. De cultuur is nog niet naar buiten gericht. Jongere medewerkers zorgen wel voor enthousiasme en energie. Hoe kan WSVV hier structureel gebruik van maken? Nu is er nog niet altijd de ruimte om dingen te veranderen, omdat men het vaak te "druk" heeft met de gewone werkzaamheden. Er wordt geen pas op de plaatst gemaakt en stilgestaan bij hoe dingen anders kunnen.

Bovendien is er geen goede "inwerk-tijd". Voor nieuwe medewerkers is vaak onduidelijk wat er van hun wordt verwacht. Bovendien is er niet altijd sprake van integratie tussen de teams onderling.

Jong WSVV

Tijdens een bijeenkomst van jong WSVV hebben Johan en Willemijn verteld over het MZ Lab. Door middel van een korte kahoot quiz is er gevraagd of

er behoefte is aan een soort 'buddy' die in de eerste periode als werknemer van het waterschap met je meeloopt. Ook is er gevraagd of de jongeren zich thuis voelen bij de cultuur van de organisatie. Uit de enquête blijkt dat er wel behoefte is aan een buddy en is een thuisgevoel bij de cultuur van WSVV geen vanzelfsprekendheid onder de groep jong WSVV'ers. Misschien wordt het wel veroorzaakt door het ontbreken van een buddy en een inwerkperiode die per team verschilt. Maar dit is niet onderzocht. Direct na de bijeenkomst is er door een aantal begonnen om een plan uit te werken voor een structureel inwerktraject dat er voor alle nieuwe medewerkers hetzelfde uit ziet. Om tot actie over te gaan hoeft helemaal niet moeilijk te zijn!

Advies van Johan en Willemijn aan de OR van WSVV

Probeer de energie en het enthousiasme van de jonge medewerkers vast te houden! Zorg er voor dat ze zich thuis voelen. Hier kan een buddy en een structureel inwerktraject bij helpen. Maar geef nu alvast nieuwe ideeën ook de ruimte en maak hier tijd voor vrij. Wees zeker, dat door het generatiepact, kennis niet vroegtijdig voor de organisatie verloren gaat. Maak de kennisoverdracht structureel.

Het team

- Robbert Ballings (Hoogheemraadschap van Delfland)
- Erik Groen (Hoogheemraadschap van Delfland)
- Wouter de Ruyter van Steveninck (Hoogheemraadschap van Rijnland)
- Ronna Gilat (Waterschap Rijn en IJssel)
- Monique Boessenkool (Waterschap Rijn en IJssel)
- Johan Boomsma (Waterschap Vallei en Veluwe)
- Willemijn Baanders (Waterschap Vallei en Veluwe)





www.mzlab.nl

Tijd voor vernieuwing in de medezeggenschap!



Mede mogelijk gemaakt door:

