

Dialogmodel

vroeg betrokken, in dialoog tot besluit

In het dialoogmodel werken OR en bestuurder samen toe naar een definitieve adviesaanvraag met afspraken. Het gebeurt vaak dat nog niet alle informatie beschikbaar is of het plan is nog in wording, maar het is voor zowel OR als bestuurder belangrijk om op tijd het medezeggenschapstraject te starten. Het dialoogmodel is een manier om hier samen in op te trekken en in dialoog te komen tot een besluit.

Uitgangspunten voor een succesvol dialoog-traject

- 1. Open en eerlijke communicatie:** Transparantie over overwegingen, mogelijkheden en standpunten.
- 2. Voorspelbaarheid in het proces:** Duidelijkheid over waar je je bevindt in het traject.
- 3. Gezamenlijk belang formuleren:** Een gemeenschappelijk doel definiëren, zoals het toekomstperspectief voor de vestiging.
- 4. Stap-voor-stap aanpak:** Het proces in duidelijke stappen doorlopen en afhandelen.
- 5. Afspraken maken:** om organisatie en medewerker verder te helpen.

Wat zijn de processtappen?

- a. Nut en noodzaak:** Waarom/aanleiding van de verandering
- b. Doel en doelbereik:** waar gaan we naar toe/wat wordt het perspectief en hoe gaan wij dit bereiken?
- c. P&O gevolgen:** wat zijn de consequenties voor medewerkers en organisatie?
- d. Transitie en transformatie:** hoe gaan we de verandering vormgeven en uitvoeren?

Hoe werkt het dialoogmodel? Hoe kom je tot een advies/adviesaanvraag?

In elke vergadering behandel je een processtap/meerdere processtappen.

Als er in een later stadium nieuwe informatie komt die keuzes beïnvloedt, dan kan dat betekenen dat je een stap teruggaat naar de voorgaande processtap.

Na het doorlopen van de processtappen, rond je gezamenlijk het adviesproces af. Er komt dus geen standaard adviesaanvraag waar de OR op reageert: je vormt gezamenlijk een document met de afspraken, dit onderbouwen bouwen jullie met de afspraken vanuit de sessies.

Wat betekent dit voor jou als OR?

- Je start met meer onduidelijkheid en onzekerheid: nog niet alle informatie is bekend. Samen komen jullie tot afspraken.
- Je kunt hierdoor ook meer invloed uitoefenen, omdat nog niet alles vast staat: er is ruimte om jullie mening mee te nemen in het definitieve plan

Wat betekent dit voor jou als bestuurder?

- Direct samenwerken aan het plan
- Vergroten van draagvlak voor het plan onder de medezeggenschap en hun achterban

In een klassieke traject geef je als ondernemingsraad adviezen, terwijl je in het dialoogmodel eerder in het proces al onderlinge afspraken maakt.

linxx

adviseert x realiseert

Dialogoog versus klassiek

Geen adviesaanvraag maar dialogoog als startpunt

Dialogoogmodel

- Het dialogoogmodel brengt meer onzekerheid met zich mee: het voorgenomen besluit staat nog niet vast.
- Het dialogoogmodel kan intensiever zijn voor de OR: het vraagt voorbereiding en vaak meer vergaderingen.



Klassiek

- In het klassieke traject ben je als Ondernemingsraad reactiever richting het voorgenomen besluit
- In het klassieke traject geef je adviezen, terwijl je in het dialogoogmodel al onderlinge afspraken maakt.



- Het startpunt is de adviesaanvraag. In de adviesaanvraag presenteert de bestuurder het voorgenomen besluit.
- In de adviesaanvraag beschrijft de bestuurder alle relevante informatie over de voorgenomen verandering.
- Als Ondernemingsraad reageer je hierop: je stelt vragen en vorm je adviezen richting de bestuurder.

