

VASMO workshop 5 maart 2021

Competenties nieuwe normaal



- **Flexibel gedrag** (aanpassingsvermogen)

Definitie: Het kunnen meebewegen met de veranderende omgeving, past het doel en/of de aanpak aan als de omstandigheden daar aanleiding toe geven.

Bij flexibiliteit gaat het in de eerste plaats om het schakelen in het denken en het snel kunnen inschatten van de veranderde situatie. Vervolgens is het belangrijk om hier goed op in te spelen, bijvoorbeeld door alternatieven te bedenken, te variëren in gedragstijl of de eigen mening bij te stellen

Voorbeelden:

Dit zie je bijvoorbeeld terug in de manier van werken, waarbij overlegstructuren door het thuiswerken veranderen en je op een andere manier gaat samenwerken met collega's. Het contact maken met OR leden, normaliter kan je even binnenlopen of bij het koffieapparaat een praatje maken, maar nu moet je er echt iets voor organiseren. OR leden kunnen ook een andere ondersteuning vragen bv meer coaching daar moet jij je ook op aanpassen.

Gedragsindicatoren:

1. Kiest een aanpak die past bij de situatie.
2. Schakelt bij weerstand of onverwachte omstandigheden over op een andere aanpak.
3. Past doelen aan bij veranderende omstandigheden.
4. Past het eigen gedrag aan als de situatie daar om vraagt.
5. Schakelt gemakkelijk tussen onderwerpen of taken.
6. Stelt de eigen opvatting bij op basis van nieuwe informatie.

Ontwikkeltip:

Neem deel aan een project waarvan het verloop onzeker is en waarin je de nodige obstakels kunt verwachten. Observeer hoe verschillende mensen met deze onzekerheden omgaan en vergelijk dit met je eigen houding en gedrag

- **Omgevingsbewustzijn**

Definitie: houdt rekening met relevante ontwikkelingen en omstandigheden.

Bij omgevingsbewustzijn gaat het om het signaleren van relevante ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en het vaststellen van de consequenties voor het eigen werkterrein.

Voorbeeld:

Juist in deze tijd is het belangrijk dat je weet wat de landelijke richtlijnen zijn en hoe dit zich vertaalt naar jouw organisatie. Ook belangrijk dat je weet wat er binnen je OR speelt en binnen de organisatie en dat je dit vertaalt naar het OR werk.

Gedragsindicatoren:

1. Volgt relevante ontwikkelingen binnen en buiten de eigen organisatie.
2. Signaleert ontwikkelingen en omstandigheden die invloed hebben op het eigen werkteerrein.
3. Vertaalt externe ontwikkelingen en omstandigheden naar het eigen werkteerrein.

Ontwikkeltip:

Geef een presentatie voor je OR over relevante ontwikkelingen in de omgeving. Bespreek het voor met het DB. Vraag feedback aan het DB, in het bijzonder over het herkennen van de trends en het vertalen naar het OR werk en je eigen werk.

▪ Luisteren

Definitie: laat merken informatie te halen uit wat een ander zegt. Bij luisteren gaat het erom de ander voldoende ruimte te geven om aan het woord te zijn, belangstelling te tonen voor wat de ander vertelt en te laten merken dat de boodschap duidelijk is.

Voorbeeld:

Een OR lid haakt af. Door goed te luistern (en door te vragen) kom je erachter wat het knelpunt of zorg is. Samen kunnen jullie dan kijken naar een oplossing.

Gedragsindicatoren:

1. Onderbreekt een ander niet onnodig.
2. Let op non-verbale signalen (indien dit kan).
3. Laat merken de kern van de boodschap te begrijpen, bijvoorbeeld door in eigen woorden weer te geven wat de ander heeft gezegd.
4. Stelt vragen ter verduidelijking.
5. Laat non-verbaal blijken te luisteren, bijvoorbeeld door oogcontact te maken.

Ontwikkeltip:

Luisteren is een activiteit. Je kunt actief naar anderen luisteren door samen te vatten wat er is gezegd, vragen te stellen, na te gaan of je begrijpt wat iemand bedoelt.

▪ Initiatief

Definitie: begint uit zichzelf.

Bij initiatief gaat het erom zelf de eerste stap te zetten, zonder dat anderen daar om vragen. Ook gaat het om het onderkennen van kansen en mogelijkheden, alsmede het uit eigen beweging aandragen van oplossingen en ideeën.

De OR leden en de achterban heeft in deze tijd andere behoefte en gebruiken. Wat voorheen goed werkte, hoeft nu niet meer aan te slaan.

Blijf niet hangen in oude patronen. Zoek naar nieuwe mogelijkheden.

Gedragsindicatoren:

1. Onderneemt actie, zonder aansporing van anderen.
2. Zoekt zelf kansen en mogelijkheden op.
3. Draagt uit eigen beweging ideeën of oplossingen aan.

Ontwikkeltip:

Als je van plan bent initiatief te nemen in een bepaalde zaak, stel jezelf dan concrete en haalbare doelen. Evalueer na afloop met je voorzitter.

▪ Samenwerken

Definitie: werkt samen met anderen aan een gezamenlijk doel. Bij samenwerken gaat het om meedenken en meewerken met de ander(en) en zich inspannen om een gezamenlijk resultaat te bereiken.

Voorbeeld:

Samenwerken met de OR leden of een specifieke ORwerkgroep.

Gedragsindicatoren:

1. Zoekt de samenwerking op.
2. Stemt het eigen werk af op anderen.
3. Deelt kennis, informatie en ideeën met anderen.
4. Toont belangstelling voor de ideeën van anderen.
5. Draagt bij aan een goede onderlinge werkrelatie.
6. Helpt anderen, waar nodig.
7. Stelt waar nodig het gemeenschappelijke resultaat boven het persoonlijk belang

Ontwikkeltip:

Reflecteren: Wat waren je beste samenwerkingservaringen tot nu toe in je werk? Wat waren de succesvolle ingrediënten in die situaties? Wat maakte dat het goed liep?

Vraag je collega's feedback over hoe je samenwerkt. Wat zouden ze je graag anders zien doen in het samenwerken? Formuleer op basis van de feedback concrete doelen. Evalueer regelmatig wat je hebt bereikt en gebruik daarbij ook weer de feedback van anderen.

▪ Coachen

- Coachen van de OR als team

Definitie: ondersteunen van het team in hun ontwikkelingsproces richting een succesvol(ler) team. Het doel is het versterken van de onderlinge relaties, de samenwerking en de prestaties.

Voorbeeld:

Doordat er weinig tot geen fysieke vergaderingen worden gehouden valt de OR als team uit elkaar. Door dit bespreekbaar te maken en gezamenlijk te zoeken naar mogelijkheden het teamgevoel te verbeteren.

Gedragsindicatoren

1. Benut de kwaliteiten en eigenschappen van de groepsleden optimaal.
2. Organiseert overleg en afstemming.
3. Bespreekt regelmatig de stand van zaken.
4. Stimuleert het delen van kennis, informatie en ideeën.
5. Spant zich in om een hecht teamverband te bereiken.

6. Stelt zaken aan de orde die de samenwerking binnen de groep beïnvloeden.

Ontwikkeltip:

- OR leden zijn over het algemeen meer betrokken als ze begrijpen wat hun rol is in het geheel. Laat daarom zien hoe iedereen bijdraagt aan de OR.
- Betrek alle leden van de groep of het team bij besluitvorming en geef ruimte voor individuele inbreng.
- Trek tijd uit om de gang van zaken in de groep te bespreken.

○ Coachen van de individuele OR leden

Definitie: Coachen houdt in dat je een OR lid helpt doelen te verwezenlijken en zich verder helpt te ontwikkelen.

Voorbeeld:

Een nieuw OR lid dit nog niet goed weet hoe het OR-werk opgepakt moet worden.

Gedragsindicatoren:

1. Heeft een beeld van de capaciteiten en wensen van het OR lid.
2. Maakt met het OR lid afspraken over de coachdoelen.
3. Stemt ondersteuning af op de behoeften en capaciteiten van het OR lid en de situatie aan.
4. Ondersteunt het OR lid bij het bereiken van resultaten.

Ontwikkeltip:

Houdt er rekening mee dat iedere medewerker verschillend is en stem je begeleidingstijl af op het OR lid en de situatie. Let daarbij onder andere op taakvolwassenheid, verschillen in wat mensen motiveert en op de balans tussen taakgericht en mensgericht aansturen.

▪ Voortgangscontrole

Definitie: volgt en controleert de voortgang van de eigen activiteiten en die van anderen en stuurt waar nodig bij. Bij voortgangscontrole gaat het erom de werkzaamheden in de gaten te houden en zo nodig bij te sturen. Het is daarbij belangrijk heldere resultaatafspraken te maken en het werk regelmatig te toetsen.

Voorbeeld:

Doordat er weinig fysieke contactmomenten zijn, kan het OR werk op langere baan geschoven worden. Andere activiteiten/emails poppen eerder op.

Gedragsindicatoren:

1. Spreekt van tevoren maatstaven en mijlpalen af om kwaliteit en resultaten te meten.
2. Controleert de voortgang van activiteiten en de kwaliteit van de producten.
3. Informeert alle betrokkenen over de voortgang.
4. Signaleert afwijkingen van de afspraken over tijd en kwaliteit.
5. Onderneemt tijdig acties als zich afwijkingen dreigen voor te doen

Ontwikkeltip:

Ga de gedragsindicatoren na en ga na wat je het moeilijkst vindt; Formuleer concrete acties om je voortgangscontrole (verder) te verbeteren.