

Interview OR-leden VOC over ontwikkeltraject OR-leden

Geïnterviewden: Ananth Arumugam (OR-lid), Klaas Bos (voorzitter) Robert de Jager (OR-lid), Stefan Looman (OR-lid), Mark Mansvelder (OR-lid) en Annette Tas (coach en trainer MEDE)

Interviewer: Richard Priem, MEDE



De aanleiding

Richard: Jullie hebben een traject achter de rug met een andere opzet dan een traditionele training, waarin jullie ook hebben geleerd in de praktijk. Ik ben benieuwd hiernaar. Wat was de aanleiding?

Mark: Ik denk dat we gewoon te weinig wisten van wat we moesten doen en kunnen in de OR. We zaten er net in en zijn begonnen, maar het ging nog niet goed. We kwamen tijdens de cursus met de OR erachter dat we op grote achterstand stonden van de andere leden. We namen te weinig tijd om onderwerpen te lezen en met elkaar te overleggen als je er niet uitkomt.

Robert: We kwamen erachter dat we gewoon eigenlijk nog meer dingen konden leren en wilden leren om toch beter voor de dag te komen in de vergaderingen in OR en met de bestuurder. We hebben het besproken met Annette en zij had opties om vervolg te doen en daar hebben we gebruik van gemaakt. Deze cursus was gericht op de persoon die zelf aan het werk ging.

Richard: Ik hoor dat jullie een moment hadden dat jullie tegen een paar dingen aanliepen en je afvroegen hoe kunnen we daar nou stappen in gaan zetten met elkaar en daar heb je met elkaar over gesproken. Hoe was dit voor jou Ananth:

Ananth: Ik ben eigenlijk in dit bedrijf gekomen als vakman en werk al 23 jaar. Heb alleen maar vakkennis ontwikkeld en verder doorgaan, doorgaan. Mark zei tegen mij we gaan OR in en kijken hoe het in elkaar zit. In de eerste vergadering zat ik te kijken wat mag ik zeggen en wat mag ik niet zeggen. Toen kwam het idee van de cursus en ben ik ingestapt. De eerste dagen kwam er heel veel informatie. Zoals ik dit nu mondig tegen jou vertel dat kon ik vroeger niet. Dat is gekomen door de training van Annette. Zelfs mijn leerling merkt het. En ook naar mijn leidinggevende doe ik het anders. Hij is iemand die mij heel vaak weg drukt. Nu zeg ik stop maar, ik heb ook een grens. Dus ik leer elke dag wat dingetjes.

Klaas: We hadden een tweedaagse training gedaan met de hele OR met Annette. En ik zag deze vakmannen met ontzettend veel potentie en heel veel kennis vanuit de praktijk. Zij hadden alleen skills op persoonlijke effectiviteit nodig. We wisten toen al dat er een fusie aan zat te komen. Dat gaat de OR veranderen, veel meer op afstand en veel theoretischer. Ik wil gewoon dat ze beslagen ten ijs komen en dat is met deze training wel gelukt. Als ik zie welke ontwikkeling ze hebben doorgemaakt en hoe ze nu in de vergadering staan, dat is echt super. Daar mogen ze echt trots op zijn.

Richard: Dat was echt een missie niveau, jouw missie als voorzitter van dit gaat me niet gebeuren.

Klaas: Toen ik gekozen was als voorzitter had ik een gesprek met de bestuurder en heb ik hem gezegd: wat ik in ieder geval wil bereiken is dat ik iedereen geactiveerd wil hebben. Dat is niet dat ik dat bereik, ik geef af en toe wat voorzetten maar uiteindelijk bereikt ieder lid dat zelf. Natuurlijk steun ik dat en help ik af en toe, maar ieder bereikt het zelf. Dus de OR zoals ze nu staat is echt prestatie die iedereen zelf heeft neergezet.

Het traject

Richard: Hoe zag die aanpak eruit?

Ananth: Voorbereiden en lezen is belangrijk. Wat wij van Annette leerden is om voor te bereiden. Vroeger keken we er vooraf even doorheen en kijken we wat wij eruit halen. Maar dat werkt niet. Nu lezen we en maken we een voorbereiding door op te schrijven. Dat zijn wel een hele grote stappen die je maakt.

Richard: Over de leerdoelen en aanpak: jullie hadden 3 bijeenkomsten met Annette en daartussendoor hebben jullie de praktijk gebruikt om verder te leren. Wat vonden jullie daarvan, hoe werkte dat? Mark heb jij dat ervaren als een prettige cadans?

Mark: In het begin ging het wel een beetje stroef. Ik denk dat we de balans moesten vinden in wat we moesten doen. En tegelijkertijd waren we ook met de OR bezig. Maar gaandeweg zijn we er toch ingerold en hebben we het aangepakt. Annette had nog het een en ander ingesproken in LearningStone. Dat heb ik zeker wel 3 keer afgeluisterd in delen en helemaal. Dat is ook wel heel interessant en ook wel goed om daarnaar te luisteren. Met lezen snap je het niet gelijk en komt het wat minder makkelijk binnen vaak moeten wij het ook twee keer lezen voordat je het echt goed begrijpt. We zijn mannen van de praktijk.

Richard: Als we kijken naar de verdere onderwerpen: mondelinge vaardigheid kwamen dus aan de orde. Wat waren andere thema's? Jezelf presenteren, durf, feedback geven en ontvangen. Lezen van stukken. Maar vooral de tijd ervoor nemen en voorbereiden. Dat zijn best grote thema's want dat dat gaan we echt over jou. Je bent gewend om vak goed te doen en dat bij te houden. En dan kom je in zo'n vreemde context van de OR en dan worden ook hele andere dingen worden gevraagd. In de training leer je dingen, maar hoe werkt het oefenen in de praktijk.

Mark: beter voorbereiden en dan inbrengen in de vergadering, in de OR en in de OV.

Ananth: wat ik doe is voordat ik iets gaat zeggen dan schrijf ik het op wat ik ga zeggen. Ik schrijf het dus eerst uit dan weet ik ook ongeveer wat ik dan ga vertellen dan is het wel makkelijker voor mij.

Annette: dat was voor jullie allemaal een keerpunt, het uit gaan schrijven en eerst oefenen. Daardoor kregen jullie het gevoel van ik kan het wel!

Klaas: En tegelijkertijd kreeg ik vooraf wel eens mee van iemand dat hij iets wilde doen in de vergadering. Mooi voorbeeld is Stefan: hij wilde oefenen op ingrijpen in de vergadering als we afdwalen. Daar heb ik hem mee geholpen door de vergadering bewust te laten gaan. En dat pakte hij goed op. Ik weet het ze lastig en spannend vinden als ze iets voorbereid hebben voor de vergadering. Als blijkt dat het toch niet helemaal niet helemaal lekker uitkomt dan uitschiet ik wel te hulp en dan weten ze dat er vertrouwen is en een backup. Daarmee creëer je dus een bepaalde veiligheid zeg maar om dat gewoon te kunnen doen en niet uit te glijden

Annette: En dat aangeven aan jou dat hadden we ook afgesproken. Je gaat iets doen dat vind je spannend: hoe kan je het nou minder spannend maken? Doordat Klaas het wist, zodat je kunt leren en niet gelijk je hoofd stoot want dan stop je er weer mee. Je mag falen, maar dan bespreken we hoe doe je dat de volgende keer.

Richard: en hoe is de aanpak geweest, ook met de rol van Annette? Jullie moeten de leerstappen zetten, jullie moeten het doen in de praktijk. Maar wat waren voor jullie de elementen waarvan je zegt ja dat Dat was heel prettig, dat hielp op de juiste momenten of misschien ook wel dat is een beetje te veel geweest?

Ananth: Ik vind wel de methode voor de voorbereiding voor een gesprek eigenlijk voor een voor een vergadering was erg belangrijk. Dat is iets waarin we echt veel meer stappen kunnen zetten. Ze deed dat aan hand van stappen. Het begint al met lezen, ten tweede opschrijven en dan de standpunten uithalen wat je wil gaan bespreken. Ze gaf heel praktische handvatten. Dat was onverwachts, je leert iets wat je niet gewend bent. Als je verder vooral met je handen werkt en niet ervaren bent hoe op kantoor zaken worden besproken. En dan kom jij eens zo'n wereld binnen dan is het toch heel anders. Het begon met moeilijke woorden, dat is mijn mening. Maar ik ben echt heel trots op wat ik overgenomen heb van de cursus en wil daar nogmaals dank je wel voor zeggen.

Robert: De tips en trucs en ook de ruimte geven om het zelf te ondervinden en ook de ruimte geven om te kunnen vragen. Dat was er ook, je kon gewoon contact zoeken bellen, mailen om als je het echt niet zou kunnen of snappen dan kon je gewoon echt wel gewoon aan de bel trekken.

Annette: Dat is wel iets wat ik anders bij jullie heb gedaan dan wat ik normaal doe. We hebben als groep gewerkt Maar ik heb nog met jullie allemaal individueel nog gezeten

Robert: ja en dat vond ik ook best wel prettig Omdat je ook gewoon zelf de stapjes kon zetten en ook niet hete adem van Annette in de nek: ben je er al!? Het was echt wel heel prettig en ja eigenlijk ben je toch wel bij de finish gekomen. Dat heeft geholpen voor mij.

Mark: Je kon je eigen probleempjes gewoon oplossen want we hadden niet allemaal dezelfde probleempjes. Dat was echt zo hoor: waar loop jezelf tegenaan, wat je zelf belangrijk om te leren en dan was het ook af en toe apart. We hebben de finish gehaald maar allemaal met eigen vragen.

Klaas: het mooie aan de manier waarop Annette haar rol invulde kan je vergelijken met een auto. Annette was de startmotor, ze geeft een duw maar uiteindelijk rij je wel op eigen kracht. Af en toe moest je even wat aanjagen of even een duwtje geven. Dat was prima, maar het doel is en blijft dat je op eigen kracht gaat rijden dat gebeurde ook.

Annette: Aan het begin heb ik veel meer moeten duwen dan aan het einde. In het begin heb ik er echt aan getrokken en vroeg ik mij af of jullie wel echt wilden. Op een gegeven moment kwam het op gang en ja dan hoef ik niet zo heel veel meer te doen. En ik ben altijd wel benieuwd wat de omslag nou gebracht heeft In het begin was dat echt wel een beetje, bijna nog een beetje weerstand: moet ik nou moeten we dit nou echt doen, moeten we echt voorbereiden? Wat heeft jullie in beweging gebracht?

Mark: Ik denk dat we meer tijd hebben genomen om de dingen te doen. Dat was natuurlijk in het begin niet. Dan ga je het doen en dan lukt het nog niet natuurlijk. En dan doe je het nog een keer en dan loopt het steeds makkelijker en dan gaat het lopen.

Robert: als ik naar mezelf kijk heeft het te maken met vertrouwen in jezelf. Ik heb wel de keuze gemaakt om die cursus te gaan doen. En dan ga je het doen dan krijg je van je collega's lof: zie je dat

je het wel kan. Dat was mij wel een goeie stap geweest en toen ging het rollen. Dat is ook positief aanmoedigen, je bent goed bezig ja tijdens een vergadering. Dat is een soort positieve feedback, het werkt wel ja wat je aan het doen bent.

Leren in de praktijk

Robert: Voor de cursus kwam ik in de vergadering niet zo goed uit mijn woorden. Dan had ik het over een raam of zo maar dan zei ik glas. Dan gaf Klaas feedback volgens mij bedoel jij dit en dan kwamen we er ook wel uit. Nu dan kom ik er ook zonder Klaas wel uit. Af en toe dan springt hij wel bij of geeft hij nog wel feedback van bedoel je zoiets dus dat ja zeker wel geholpen.

Richard: je hebt dus geleerd om veel zelfstandiger iets op te pakken. Wel bijzonder hè als je met elkaar zo'n sfeer kan neerzetten om samen te ontwikkelen. Wat doe je anders dan een jaar geleden?

Ananth: denk dat ik nu veel enthousiaster ben. Was veel banger, dan ga je achteruit, altijd afwachten en ben je minder aanwezig. Nu is wel makkelijk dat je gewoon je woord kunt doen.

Robert: We durven nu allemaal de bestuurder gewoon aan te spreken en dingen te zeggen. Voorheen was het nog een beetje spannend, dat je dacht van nou zeg maar niks want anders vraagt hij wat en dan moet ik wat zeggen. Als je het nu ergens niet mee eens bent dan zeggen we het gewoon. Als ik naar mezelf kijk een jaar geleden dan zei ik al wel wat maar was ook terughoudend. En als ik dan wat zei dan was het een beetje gebrabbel. Nu durf ik gewoon dingen te zeggen en dan bedoel ik gewoon scherp iets neer zetten.

Richard: dat moet een hoop minder spanning opleveren gewoon niet dat doe ik kan me voorstellen dat dat een jaar geleden dat die spanning er wat meer zat in wat jullie deden.

Mark: Dat klopt. Ik denk dat we nu veel beter voorbereid zijn voor wat er gaat komen en wat je gaat zeggen in de vergadering. Omdat je de tijd ervoor genomen hebt en niet alleen individueel maar ook met elkaar.

Richard: Welke rol heeft Klaas hierin gehad?

Mark: ik denk vooral die agenda anders opstellen. Dat het duidelijker is voor jezelf wat we moeten doen met de verschillende agendapunten.

Ananth: Hij leg het allemaal vast en hij helpt ook met een hoop dingen mee. Je kan ook zien aan zijn hoofd oh ja op dat moment moet ik wat zeggen.

Robert: door positieve feedback, door gesprekjes en door de ruimte te geven en gewoon vertrouwen in de leden te hebben. Ik denk dat dat dat het belangrijkste is gewoon vertrouwen en het benoemen daarvan. Dat is gewoon zeer prettig van Klaas.

Stefan: in een eerdere OR kreeg ik veel minder ruimte, zat ik er maar bij. Klaas geeft wel echt de ruimte en dat is fijn!

Het resultaat

Klaas: als voorzitter is het ook prettig om meer actieve leden te hebben. Wat we een tijdje gedaan hebben is dat ik bij elke agendapunt scherp het doel hebben aangegeven en wat het vroeg aan voorbereiding in stukken lezen, de vraag en het doel, zodat de OR-leden wisten wat zij konden doen. Dan zijn ze beter voorbereid en zijn ze ook veel zekerder in de vergadering. En dat helpt ook voor de nieuwe situatie na de overname. Mark vergeet te vermelden dat hij vice voorzitter is geworden en kernlid in de gefuseerde OR terwijl hij vroeger een beetje wegkeek. En Robert heeft gewoon in het

overleg met de andere OR van de fusiepartner gezegd van ik vind hier iets van. En Ananth die zegt maar ik heb hier wel even een idee bij. Ga het maar doen in een hele nieuwe OR. Zij komen toch binnen als een soort nieuweling en gaan dan staan. Als je vraag was nou verschillende jaar geleden nu dan is dit het wezenlijke verschil, een jaar geleden was dit niet gebeurd. En ik vind het gewoon erg stoer dat die jongens dit gewoon doen, dat ze gaan.

Richard: Mooi dat je binnen het OR werk zo samen in je rol groeien. Dit zal niet alleen in je werk te merken zijn maar ook op andere plekken. Hebben jullie iets teruggekregen van mensen uit je privé omgeving?

Ananth: nou ja mijn leerling wel. Ik pas een hoop dingetjes toe, zoals feedback geven. Hoe geef je feedback op een goede manier. Voorheen was het geen feedback dan geef je botte feedback eigenlijk, dan denk je dat slaat nergens op. Nu niet meer, nu doen we het lachend. Samen kunnen wij wat bereiken samen, op een dag kunnen wij goede dingen bereiken. Dat geeft me ook een goed gevoel. Het is dus een positieve manier om te leren, maar ik denk dat het ook even wennen was voor hem. Maar toen dacht hij dan dankjewel goeie tip van je.

Richard: jullie noemden net jullie overlegpartner, heeft hij iets teruggegeven over jullie verandering?

Ananth: Hij heeft een keertje wel gezegd van er zit beweging in de nieuwe leden.

Klaas: Eigenlijk zegt hij elke vergadering wel wat en ik forceer het een beetje want hij vergeet het nog weleens. We blikken elke vergadering met de directeur terug, dat is de manier voor de jongens om feedback te krijgen om te zien of ze wat ze geleerd hebben ook in de praktijk kunnen brengen. Een jaar geleden zei de directeur Ik wil meer het gesprek met elkaar in plaats van dat over en weer vragen stellen en antwoorden geven. En ik hoor nu directeur steeds meer zeggen: dit is echt een gesprek en ik vind fijn om even te kunnen sparren. En daar zit denk ik een heel mooi compliment. Dat is wat hij wilde en dat is mede wel dankzij jullie inzet. Het gesprek is nu met veel meer OR-leden ipv de paar vorig jaar.

Stefan: ik kijk heel positief terug op het traject, veel geleerd en zelf veel zelfvertrouwen gekregen, minder afwachtend opgesteld. Geleerd van Annette van de mede cursisten. Ik draag nu zelf onderwerpen aan die spelen ipv een afwachten rol te nemen. Ik durf nu ook zaken in te brengen. Tijdens een vergadering liep het helemaal uit de hand en toen heb ik ingegrepen, was ook mijn leerdoel. En dat ging ook goed.

Richard: Ik hoor een paar rode draden Er was echt ruimte voor ons als individu, we konden onze eigen leerstappen zetten. Twee: we deden het met elkaar dus dat gaf ook soort aanmoediging. En jij hebt als voorzitter qua stijl een belangrijke rol vervuld door in te steken op: we willen die ontwikkeling ook echt maken met het oog op de toekomst.

Klaas: Ik heb tegenwoordig veel relaxter vergaderingen, ik hoef minder hard te werken. Waar ik eerst echt moest trekken om inhoud te krijgen hoef ik dat nu veel minder te doen. En we hebben heldere afspraken met elkaar: als een agendapunt niet is doorgelezen en voorbereid wordt het geskipt. Want dan doe je geen recht aan de inhoud. Afgelopen vergadering was bijvoorbeeld mooi voorbeeld. Er was een stuk dat vooraf doorgelezen moest worden Dat was wel gedaan maar anders dan bedoeld. Misschien was ik niet helder genoeg over de voorbereiding. Vervolgens hebben we een kwartier gepauzeerd en heeft iedereen nog een keer goed het stuk doorgelezen en vragen opgeschreven en daarna rolde het gewoon vloeiend door. Het is voor mij een hele andere vergadering om voorzitten, niet meer niet meer te vergelijken