

Ontwikkelen van competenties

Persoonlijke meerwaarde van

Or's staan onder druk. In deze roerige tijd worden er belangrijke adviezen verwacht en dat terwijl het steeds moeilijker wordt geschikte or-kandidaten te vinden. Een veelgehoorde vraag luidt: wat levert deelname aan de or mij eigenlijk op? In dit artikel besteden we aandacht aan de vraag hoe het or-werk bijdraagt aan het ontwikkelen van competenties, waarmee de carrièrekansen van ieder or-lid op de arbeidsmarkt kunnen worden vergroot.

Door Jacqueline van Brink en Geraldo Kumeling

- **Wat is EVC?**
- **Maak je ontwikkeling inzichtelijk**
- **Wat heb je er aan?**

Wie ooit or-lid is geweest weet dat er heel wat komt kijken bij het op een professionele wijze bijdragen aan medezeggenschap binnen de organisatie. Om een gelijkwaardige gesprekspartner van de directie te worden en met kennis van zaken standpunten in te nemen en besluiten te beïnvloeden, wordt een groot beroep gedaan op competenties die je als ondernemingsraadlid niet altijd van huis uit hebt meegekregen. Door middel van scholing, coaching en door ervaringen die je in de praktijk van het or-werk opdoet, ontwikkelen zich waardevolle competenties. Jammer dat deze vaak onzichtbaar – of sterker nog – ongebruikt blijven wanneer een or-lid na verloop van tijd niet meer deelneemt aan de or. Zou het niet veel handiger zijn de ontwikkeling die het or-lid heeft meegemaakt door te zetten binnen de organisatie? Een mooie uitdaging die gerealiseerd kan worden, mits op een goede wijze vormgegeven.

EVC's

Eén van de manieren om die ervaring door te zetten is via zogeheten EVC's. Het is de afkorting van Erkennen van Verworven

Competenties. Het beoogt erkenning, waardering en verdere ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd in elke mogelijke leeromgeving. Dat kan in een formele omgeving gebeuren, zoals op school. Maar ook in niet-formele omgeving zoals de werkplaats, thuis of zitting nemen in de ondernemingsraad.

Onderdeel van de EVC-procedure is het beschrijven van de competenties. Het is van belang alle competenties die je als or-lid hebt ontwikkeld helder in beeld te brengen.

Vervolgens kan gekeken worden hoe deze competenties zijn verworven. Welke activiteiten zijn er geweest waarvan mag worden aangenomen dat deze hebben bijgedragen aan de ontwikkeling

Het EVC begint zich te ontwikkelen tot belangrijk personeelsinstrument

van de competenties? Hiermee begint het verzamelen van zagezegd bewijsmateriaal. Niet alleen om aan te kunnen tonen welke competenties je bezit, maar ook waaruit de actieve betrokkenheid van een or-lid blijkt en de mate waarop en waarin dit gebeurt, zeg maar het waarderen van competenties. Wanneer een ondernemingsraad de eigen ontwikkeling goed heeft gedocumenteerd, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een jaarlijks te actualiseren ontwikkelingsplan,



is al een belangrijke stap gezet in het aantonen van de competenties. Nog sterker wordt het wanneer een or op basis van het competentieprofiel van een or-lid werkt met een persoonlijke ontwikkelingsplan (POP).

Door de voortgang van de ontwikkeling van de teamdoelen en persoonlijke doelen goed te beschrijven, waarbij telkens wordt beschreven wat het verschil is tussen huidige en gewenste situatie en via welke activiteiten een bepaalde ontwikkeling in gang is gezet, ontstaat een helder beeld over welke competenties zijn behaald en welke nog behaald kunnen worden.

Het is op dit moment nog niet zo dat de competenties die je hebt opgedaan tijdens je or-werk al officieel kunt laten erkennen. Aan een dergelijke EVC-procedure wordt nog gewerkt. Door het inzichtelijk maken

or-werk


van competenties is het wel mogelijk om bij een te volgen opleiding na de or-periode eventuele vrijstelling op onderdelen te verkrijgen na het doorlopen van een officiële EVC-procedure.

Waarde

Het Erkennen van Verworven Competenties begint zich te ontwikkelen tot belangrijk personeelsinstrument. Naast een officiële erkenning van eerder verworven competenties en daarmee meer kansen tot groei en loopbaanperspectief, biedt het werken met EVC's nog andere voordelen. Zo blijkt uit onderzoek onder meer dat medewerkers die deelnemen aan een EVC-traject met meer motivatie aan hun eigen ontwikkeling werken. Datzelfde mag ook verwacht worden van or-leden. Het deelne-

men aan een EVC-traject zorgt tevens voor een bewustwording bij de ondernemingsraad, waardoor er meer betrokkenheid ontstaat bij scholing, coaching en maatwerktrajecten en het vormgeven van leren op de werkplek.

Tenslotte zorgt het deelnemen aan een EVC-traject dat ook naar kandidaat or-leden een wervend verhaal kan worden verteld. Een verhaal waaruit blijkt dat

deelnemen aan de or wel degelijk ook een persoonlijke meerwaarde kan opleveren. 

Jacqueline van Brink is trainer/adviseur talentontwikkeling bij Bureau Zuidema. **Geraldo Kumeling** is bij datzelfde bureau trainer/adviseur medezeggenschap

Project

In het project *Implementing an APL Centre* wordt in drie landen een EVC-centrum ingericht waarbij gekeken wordt hoe de landen over en weer kunnen leren van elkaars ervaringen. Bureau Zuidema werkt binnen dit project samen met ROC Aventus, het kenniscentrum EVC en CINOP. Het project is opgericht in het kader van het Europese Leonardo da Vinci-programma, een subsidieprogramma gericht op het stimuleren van een leven lang. Voor meer informatie: www.zuidema.nl

OR informatie congres 2009

Dynamische tijden vragen om een andere aanpak

Dynamische tijden vragen om andere oplossingen, een andere aanpak van organisaties. Daarbij wordt ook een beroep gedaan op de medezeggenschap, waarbij ook de rol en de aanpak zelf onderwerp van discussie zijn.

Congrescentrum Galgenwaard in Utrecht bruist op donderdag 5 november van de dynamiek, want dan houdt OR informatie daar haar congres. Het thema is medezeggenschap in deze dynamische tijden; met een sterke inhoud en een actief programma. In het workshopprogramma en in de activiteiten op de informatiemarkt wordt het thema op verschillende manieren benaderd. Je hebt bijvoorbeeld de keuze uit maar liefst

zestien workshops en ook op of bij de stands worden activiteiten ontplooid. Zo kun jij bij CAOP straks terecht voor speed-coaching of check je de stand van Odyssee met de vraag of je als or-lid niet met nog meer arbeidsvreugde je medezeggenschapsdoelstellingen kunt nastreven. Uiteraard is ook een aantal prominente sprekers bereid gevonden om op het congres van OR informatie hun licht te laten schijnen op dit thema.

Oproep

We zouden graag van mensen horen wat hun ideeën over en ervaringen met medezeggenschap in dynamische tijden zijn. Deze laten we weerklinken op het congres. Je kunt ze doorgeven aan de redactie via or-informatie@kluwer.nl 

Let op!

Vorig jaar hebben mensen moeten teleurstellen omdat we vol zaten. Noteer daarom nu alvast 5 november in je agenda en meld je tijdig aan. Mis deze Dag van de Medezeggenschap niet! Houd de ontwikkelingen ook via onze website in de gaten, <http://congres.orinformatie.nl>