

Rollen OR verandertraject

1. Niet deelnemen aan het traject. Afwachten tot het moment dat de directie met de adviesaanvraag komt en dan reageert de OR.
Voordelen:
 - je blijft als OR onafhankelijkNadelen:
 - je hebt als OR geen sturing en invloed op het proces;
 - het achteraf aangeven van OR-aanbevelingen zal niet leiden tot een hoge inbreng van OR-standpunten;
 - als je geen criteria ontwikkelt, waar toets je dan t.z.t. de aanvraag van de directie aan? Je kan dan door tijdsgebrek zaken vergeten.
2. Niet deelnemen aan het traject maar wel van te voren een duidelijke OR-visie (= criteria) ontwikkelen en deze 'meegeven' aan de beleidsmakers.
Voordelen:
 - je blijft als OR onafhankelijk
 - je borgt je eigen OR-visie in het procesNadelen:
 - je weet niet of en op welke manier de "aanbevelingen" worden opgenomen in het uiteindelijke stuk;
3. Van te voren een duidelijke OR-visie (= criteria) ontwikkelen en het project vanaf de zijlijn monitoren.
Voordelen:
 - je blijft op de hoogte van het proces;
 - je blijft als OR objectief;
 - je kan als OR sneller invloed uitoefenen op de wijze waarop de doelstellingen van de OR worden meegenomen.Nadelen:
 - geen.

4. Deelnemen als OR aan het traject.

Voordelen:

- je heb de regie in eigen handen

Nadelen:

- je krijgt “bloed aan je handen”, immers de directie kan richting het personeel aangeven “dat de OR dit wil”;
- onvoldoende strategisch niveau bij de OR;
- onduidelijkheid over de verschillende rollen (zit ik er als medewerker of als OR-lid).