



Organisatie en Personeel Rijk  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

# Informatiesessie erkenning én waardering voor OR- werk!

## Wat gaat het Referentiekader MZ voor jou betekenen?

Sprekers:

Robert Jans | voorzitter GOR Rijk

Chifae Raissouni | senior organisatieadviseur O&P Rijk

Jacqueline Doomen | coördinator loopbaan- en talentontwikkeling

Rogier van de Geijn | voorzitter DOR BZK

**O&P Rijk** | ORGANISATIEADVIES



Doel  
informatiesessie



De opdracht



Introductie  
Referentiekader MZ



Referentiekader:  
toepassing



Ervaringen uit de  
praktijk



Vragen



# Doel informatiesessie

- ✓ MZ-werk is ook werk
- ✓ Inmiddels is er een referentiekader en zijn er referentieprofielen
- ✓ Hier gaan we op vrijwillige basis mee aan de slag
- ✓ Opleiding en loopbaanontwikkeling



# INTRO: REFERENTIEKADER MZ

A close-up, shallow depth-of-field photograph of a desk. In the foreground, an open notebook with a grid pattern is lying flat. A black pen with the word 'PRECISE' and a logo is resting on the notebook's page. Behind the notebook, a silver laptop is partially visible, its keyboard and trackpad area in focus. The desk surface is a dark wood with a prominent grain. The background is softly blurred, showing what appears to be a window with a grid pattern.



## De opdracht

- ✓ April 2022: GOR Rijk → opdracht van DGD00; een meetlat bieden waarmee de competentieontwikkeling van individuele OR-leden geobjectiveerd zichtbaar kan worden gemaakt op grond van de werkzaamheden die ze binnen de medezeggenschap verrichten.
- ✓ Inventarisatie voornaamste rollen. Drie werkgroepen.
- ✓ Resultaat: referentiekader voor de verschillende rollen GOR, DOR en OR. In totaal 16 referentieprofielen.
- ✓ 2024: uitrol van het Referentiekader MZ. Tweeledig: bekendheid vergroten en stimulering van het gebruik.



## Introductie Referentiekader MZ

- ✓ Het referentiekader is bedoeld om een koppeling te maken tussen de zichtbare ontwikkeling van competenties als OR-lid en de eigen loopbaanperspectieven (mobiliteit) binnen en buiten de OR.
- ✓ Het in beeld krijgen van competenties die in de eigen functie niet of nauwelijks voorkomen.
- ✓ Het kader is te gebruiken voor interne verbetering van bepaalde rollen in het team.
- ✓ Denk ook aan:
  - Opleidingen: het Referentiekader kan als basis dienen voor het opleidingsplan van individuele OR-leden.
  - Verkiezingen: het biedt een bron van informatie met betrekking tot de rollen en bijbehorende verwachtingen.



## Introductie Referentiekader MZ

- ✓ Het Referentiekader MZ is **geen** waarderingsinstrument, het zegt namelijk niets over de zwaarte van het uit te voeren takenpakket. Daar heeft het Rijk het Functiegebouw Rijk (FGR) voor. Het geeft wel aan 'hoe' een bepaalde rol uitgevoerd moet worden.
- ✓ Het Referentiekader MZ is **geen** beloningsinstrument, maar een ontwikkelinstrument. Er is geen koppeling met het beloningsbeleid van de CAO Rijk omdat een OR-rol geen rechtspositionele aanstelling is.
- ✓ Het Referentiekader MZ is **geen** doel op zichzelf, maar een middel om iets te bereiken. Zoals het zichtbaar maken van ontwikkelde kwaliteiten en competenties.



# Introductie Referentiekader MZ



- > Voorzitter GOR
- > Plv. voorzitter GOR
- > (Plv.) Secretaris GOR
- > Lid GOR
- > Werkgroep lid GOR
- > Werkgroeptrekker GOR
- > Voorzitter OR
- > Plv. voorzitter OR
- > (Plv.) Secretaris OR
- > (Commissie) lid OR
- > Commissietrekker OR
- > Voorzitter DOR
- > Plv. voorzitter DOR
- > (Plv.) Secretaris DOR
- > (Commissie) lid DOR
- > Commissievoorzitter



### Rolbeschrijving

De voorzitter OR vertegenwoordigt de Ondernemingsraad, geeft richting aan de visie, communiceert met en inspireert de relevante omgeving, zoals medewerkers, OR-leden, overlegpartner en andere bestuurlijk betrokkenen. Stemt af c.q. werkt samen met medewerkers, GOR, OC's, vakbonden, directie en andere relevante partijen. Hij/zij geeft presentaties over diverse actuele onderwerpen voor medewerkers, managementteam, onderdeelcommissies e.a. en draagt zorg voor het schrijven van nieuwsbrieven en/of nieuwsflitsen. Hij/zij stuurt de OR / OC leden aan, zet in op competenties en motiveert en verbindt de leden van de medezeggenschap. De voorzitter OR fungeert tevens als informant voor de OR-leden en levert vanuit die rol een bijdrage voor de beoordeling.

### Rolverwachting

- Sturen op de voorbeeldfunctie van de OR, als medezeggenschaporgaan, in de organisatie.
- Sturen op het laten zien van een professionele en kwalitatieve bijdrage en meerwaarde in het belang van medewerkers en organisatie, in samenwerking met de OC's.
- Investeren in en waarborgen van respectvolle relaties.
- Professionele houding en voorbeeldfunctie bij lastige en soms pijnlijke kwesties. Waarborgen dat de inhoud en de persoon bij discussies altijd gescheiden blijven.
- Voorzitten van vergaderingen.

### Kennis en inzicht

- Kennis van de WOR en relevante wet- en regelgeving en beleid.
- Brede kennis van de inrichting en structuur van de organisatie.
- Mensenkennis.
- Affiniteit met de verschillende onderwerpen.
- Kennis van financiën, inkoop, ARBO, organisatie & personeel, informatievoorziening en ICT.
- Brede kennis van relevante processen.
- Strategisch inzicht, strategie als belangrijk element om tot resultaat te komen.

### Vaardigheden

- Vaardigheid in het laten functioneren van de OR als een samenwerkend team en dat de medezeggenschap een omgeving is waar mensen zich verder kunnen ontwikkelen en kunnen groeien.
- Vaardigheid in het motiveren en verbinden van de leden van de medezeggenschap.
- Vaardigheid in het richting geven aan de visievorming vanuit de OR binnen de organisatie.
- Vaardigheid in het richting en sturing geven aan de samenwerking met medewerkers, GOR, OC's, vakbonden en andere relevante partijen.
- Vaardigheid in het creëren van een goede werkverhouding met de bestuurder en dat de OR zich in het overleg met de bestuurder presenteert met zoveel mogelijk gedragen en unanieme standpunten en reacties.

### Competenties

- Aansturen groep
- Analyseren
- Bestuurssensitiviteit
- Luisteren
- Netwerken
- Organisatiesensitiviteit
- Samenwerken
- Visie



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

# COMPETENTIEGIDS RIJK

*Competenties en Ontwikkeltips*

- ✓ Bij de bepaling van de competenties in de referentieprofielen is – net als in het Functiegebouw Rijk – gebruik gemaakt van de Competentiegids Rijk. Hiermee wordt dezelfde taal gesproken.
- ✓ Onder andere te vinden op de website van de GOR Rijk [www.gorrijk.nl](http://www.gorrijk.nl) – tab Referentiekader medezeggenschap | Toolbox.
- ✓ Deze competentiegids vormt de basis van het Referentiekader MZ.



# Erkenning én waardering voor OR-werk

Enkele begrippen:

- ✓ **Erkenning** wil in deze zeggen dat gezien wordt wat je doet en wat je betekent voor de organisatie.
- ✓ **Waardering** binnen deze context is het krijgen van positieve feedback op wat je doet.



## Wat staat er allemaal aan te komen?

2024:

- ✓ Inloopsessies 4 en 11 december 2024
- ✓ Veel informatie en updates via diverse kanalen; weekbericht, email, website GOR Rijk.

2025:

- ✓ Aandacht tijdens GOR Rijk Lustrum in april
- ✓ Tussentijdse voortgangsgesprekken met gebruikers
- ✓ Inloopsessies in mei en september 2025
- ✓ Voortzetten informatieverstrekking en updates via diverse kanalen;

# REFERENTIEKADER MZ: TOEPASSING

A close-up photograph of a wooden desk. In the foreground, an open notebook with a grid pattern is lying flat. A black pen with the word 'PRECISE' and a logo is resting on the notebook. Behind the notebook, a laptop is partially visible, its keyboard and screen area blurred. The background is out of focus, showing what appears to be a window with a grid pattern. The overall lighting is soft and warm, creating a professional and focused atmosphere.



- > Ontwikkeling individueel lid MZ
- > Ontwikkeling en rolverdeling team MZ
- > In p-gesprek met leidinggevende
- > Loopbaanontwikkeling in bredere zin



# Ontwikkeling individueel lid MZ

- > Bepalen welke competentie(s) je wilt ontwikkelen en hiermee aan de slag
- > Primair: voor je rol in de MZ
- > Secundair: loopbaanontwikkeling in bredere zin
- > Gericht oefenen in de context MZ en/of daarbuiten
- > Feedback vragen op competenties (bv. format of 360 graden scan)
- > Specifieke (vaardigheids)training of coaching
- > STAR methode: Situatie, Taak, Acties, Resultaten (en Reflectie)



# Ontwikkeling en rolverdeling team MZ

- › Je als team MZ ontwikkelen door bijvoorbeeld met elkaar intervisie te doen op competenties
- › Eventueel starten met begeleide intervisie om samen te leren hoe je dit doet
- › Bij start van een nieuw team MZ: bewust(er) kijken naar wie welke rol op zich neemt a.d.h.v. beschikbare en te ontwikkelen competenties
- › Of gaandeweg rollen wisselen voor verdere ontwikkeling





# In p-gesprek met leidinggevende

- › Bijvoorbeeld: inbrengen van je competenties
- › Je kunt verwoorden welke competenties je in de MZ ontwikkeld hebt of aan het ontwikkelen bent
- › Je kunt deze concreet onderbouwen (bv. STAR-methode)
- › Je bespreekt met je leidinggevende of je deze competenties ook kunt benutten en verder ontwikkelen in je huidige functie
- › Of je bespreekt dat je een loopbaanstap zou willen zetten naar een andere functie



# Loopbaanontwikkeling in bredere zin

- › In de MZ heb je ontdekt waar je (nog meer) goed in bent en plezier aan beleeft
- › Deze kwaliteiten komen niet (meer) tot hun recht in je formele functie
- › Je wilt je verder ontwikkelen, in een andere functie of op een andere plek
- › Je kunt je competenties goed verwoorden en concreet onderbouwen (STAR methode)
- › Je onderzoekt in welke functies dit benodigde competenties zijn



# Hulpmiddelen

Enkele voorbeelden:

- > [Home - Functiegebouw Rijk \(functiegebouwrijksoverheid.nl/mijn-loopbaan\)](https://functiegebouwrijksoverheid.nl/mijn-loopbaan)
- > Vacatures op [IkwerkvoorNederland: jouw loopbaanplatform bij de Rijksoverheid – IkwerkvoorNederland](https://www.ikwerkvoor.nl)
- > Gesprek met een loopbaanadviseur  
[Maak een afspraak met een loopbaancoach – IkwerkvoorNederland](https://www.ikwerkvoor.nl)

# ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK

A photograph of a wooden desk with a laptop, a notebook, and a pen. The laptop is open and positioned in the background. In the foreground, a notebook with a grid pattern is open, and a black pen with the word 'PRECISE' and a logo is lying on it. The text 'ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK' is overlaid in large, white, bold letters across the center of the image.



## Ervaringen uit de praktijk Rogier van de Geijn, voorzitter DOR BZK

- ✓ Mijn eigen ervaring
- ✓ De noodzaak
- ✓ De MZ dag van de DOR BZK

A close-up photograph of a car's tachometer. The needle is positioned between the 6 and 7 marks. The scale is marked from 0 to 220 in increments of 20. The numbers 6, 7, and 8 are highlighted in red. The background is a dark blue gradient with a diagonal split. The word "VRAGEN" is written in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the tachometer.

**VRAGEN**