

DE KANTELING IN ZEGGENSCHAP OVER WERKTIJDEN

Rol & bijdrage van de bestuurder / directie. Lees tip: lees het schema vanuit de rol van de bestuurder.

Wat doe je?	Hoe is het nu?	Wat vind je daarvan?	Waar wil je naar toe?	Wat moet er in het kader?	Overleg en onderhandelen	Draagvlak verwerven	Uitwerken en mogelijk maken	Afduwen
Stappen	Scan	Duiding	Koers bepalen	Inhoud van het kader	Kader afspreken	Achterban raadplegen	Kader uitwerken	Invoeren
Bestuurder / Management	-zet de kanteling op de agenda -trekt een conclusie over de duiding van de blik in de spiegel -neemt een besluit over de aanpak na afstemming van de scan / duiding met de OR/PVT		-stelt de koers voor de kanteling en inhoud van het kader vast -besluit over het overlegtraject met de OR/PVT -besluit over de projectmatige aanpak		-doet voorstellen en onderhandelt -verschafft aanvullende informatie	-besluit over eventuele bijstelling van het concept kader	-besluit over invoeringsplan en benodigde condities	-volgt de voortgang van de implementatie -stuurt zo nodig bij
Management	-geeft opdracht tot uitvoering scan en duiding met de management tool - neemt resultaten door met MT leden		-geeft opdracht voor uitwerking van variant(en) voor koers en inhoud van het kader en bijbehorende informatie met de management tool -neemt varianten door / vraagt om verdere uitwerking		-informeert over het verloop -laat voorstellen / amendementen toetsen	-vraagt advies over eventuele bijstelling concept kader	-geeft opdracht tot invulling van het invoeringsplan met inzet van de roosterkit	- geeft opdracht tot inhoudelijke invulling van een eventuele bijsturing
HR	-vraagt om inbreng van informatie en expertise -vraagt advies over aanpak van de kanteling qua werkgeverschap -vraagt advies over de duiding van de blik in de spiegel		-vraagt advies over koers en inhoud van het kader; -vraagt advies over het overlegtraject		-informeert over het verloop -laat voorstellen / amendementen toetsen	-vraagt advies over eventuele bijstelling concept kader	-geeft opdracht tot invulling van het invoeringsplan -vraagt advies over aanpak	-vraagt advies over de voortgang en bijsturing
Projectrol	-vraagt advies over aanpak van de kanteling qua proces -vraagt advies over de wijze van betrokkenheid van medewerkers		-geeft opdracht tot uitwerking van een passende projectaanpak van de kanteling met inzet van de handreiking projectopzet en de voortgangsmeter			-ondersteunt het traject van de raadpleging (facilitering van OR/PVT)	-laat concept invoeringsplan voorbereiden met inzet van de roosterkit	-informeert over de voortgang en bijsturing
OR/PVT	-voert overleg over de aanpak van de kanteling als overlegpartners -stemt het resultaat van de scan af met de OR/PVT (de duiding) -voert overleg over de betrokkenheid van de medewerkers (tool!)		-wisselt informatie en ideeën uit over koers voor de kanteling en inhoud van het kader -stemt de wijze van overleg af en toezending van informatie		- beoordeelt voorstellen / reacties van OR/PVT -komt (concept) kader overeen	-bespreekt het resultaat -komt een definitief kader overeen	-informeert OR/PVT over het invoeringsplan	-overlegt over de voortgang en eventuele bijsturing

DE KANTELING IN ZEGGENSCHAP OVER WERKTIJDEN

Rol & bijdrage van OR/PVT. Lees tip: lees het schema vanuit de rol van de OR/PVT.

Wat doe je?	Hoe is het nu?	Wat vind je daarvan?	Waar wil je naar toe?	Wat moet er in het kader?	Overleg en onderhandelen	Draagvlak verwerven	Uitwerken en mogelijk maken	Afduwen
Stappen	Scan	Duiding	Koers bepalen	Inhoud van het kader	Kader afspreken	Achterban raadplegen	Kader uitwerken	Invoeren
OR / PVT	-zet de kanteling op de agenda van de OR/PVT -initieert de invulling van de scan en duiding door de OR/PVT met inzet van de OR/PVT tool -trekt als OR/PVT een conclusie over de duiding van de blik in de spiegel -betreft als OR/PVT een standpunt over de aanpak van de kanteling	-stelt de koers voor de kanteling en inhoud van het kader vast met inzet van de OR/PVT tool -besluit over het overlegtraject met de OR/PVT	-doet voorstellen en onderhandelt -verschafft aanvullende informatie	-besluit over eventuele bijstelling van het concept kader	-neemt standpunt in over het invoeringsplan en benodigde condities	-volgt de voortgang van de implementatie -neemt zo nodig initiatief voor overleg over voortgang met bestuurder		
Medewerker / team	-stimuleert de medewerkers om de medewerker tool in te vullen -informeert medewerkers over resultaten scan en duiding	-stimuleert de medewerkers om de medewerker tool in te vullen -betreft uitkomsten bij de koers voor de kanteling en inhoud van het kader	-informeert over de voortgang	-informeert werknemers over het concept kader -houdt een achterbanraadpleging onder de medewerkers met de Checklist raadpleging	-informeert naar de gewenste faciliteiten en condities voor de invoering	-informeert naar de voortgang en condities		
Werknemersorganisatie				-legt het concept kader met motivering voor aan de werknemersorganisaties met de Checklist werknemersorganisaties en kaderlid				
Kaderlid	-informeert kaderleden over resultaten scan en duiding -biedt faciliteiten om informatie te delen				-biedt faciliteiten om deel te nemen aan discussies en informatie te verspreiden	-informeert naar de gewenste faciliteiten en condities voor de invoering	-informeert naar de voortgang en condities	
Bestuurder	-bespreekt de wederzijdse uitkomsten van de scan en duiding -voert overleg over de betrokkenheid van de medewerkers -stemt de wederzijdse uitkomsten van de scan en duiding af	-wisselt informatie en ideeën uit over koers voor de kanteling en inhoud van het kader -stemt de wijze van overleg af en uitwisseling van informatie	-beoordeelt voorstellen / reacties van bestuurder -komt (concept) kader overeen	-bespreekt het resultaat -komt een definitief kader overeen	-voert overleg over het invoeringsplan	-overlegt over de voortgang en eventuele bijsturing		