Stappenplan

Krijg duurzaamheid op de agenda bij je werkgever

Wat heb je hier voor je? Lang verhaal kort: een handreiking voor als je iets met duurzaamheid in je eigen organisatie wil bereiken en je denkt “Wat/hoe/waar/help?!?”

Voor het lange verhaal gaan we een paar jaar terug in de tijd. Naar de tweede helft van 2020 om precies te zijn en tevens de ‘origin story’ van De Klimaat Dokter. Tijdens een cursus Leiderschap & Organisatie vonden 4 AIOS ouderengeneeskunde elkaar in een gezamenlijke ambitie. Namelijk om hun klimaat zorgen om te zetten in iets constructiefs. Op dat moment hadden we nog weinig kaas gegeten van zowel duurzame zorg als hoe überhaupt een organisatiestructuur in elkaar zit en hoe verandering in een organisatie werkt.

Dat laatste leerden we gelukkig in die specifieke cursus en voor het eerste spraken we verschillende experts in het werkveld van duurzame zorg. We wilden deze kennis niet alleen voor onszelf vergaren, maar juist delen met onze collega’s die met dezelfde uitdaging zaten: Wel wíllen bijdragen aan duurzame zorg, maar nog niet weten hóe. De kennis die we vergaarden vatten we daarom samen in dit stappenplan.

Dat was de basis van De Klimaat Dokter. De basis die met de jaren is uitgegroeid tot oa workshops, podcasts, nog meer handige handreikingen en heel veel groene veranderkracht. Moge dit stappenplan ook onderdeel van jouw basis vormen en je wegwijs maken in het hoe/wat/waar van duurzame verandering in de zorg.

DEKLIMAATDOKTER.nl

Inhoudsopgave

STAP 1:
Inventariseren

1.1 Welke kant staan de neuzen op?

1.2 Wanneer vallen de beslissingen?

1.3 Wat is de huidige situatie?

STAP 2:
Voorbereidend werk

2.1 Wat zijn je doelen?

2.2 Alles draait om geld

2.3 Wat heeft de ander eraan ertegen?

STAP 3:
Motiveren

3.1 Start with why

3.2 Een pitch

3.3 Het praatje

3.4 Het gesprek ‘met de baas’

STAP 4:
Acties

4.1 Verwerk duurzaamheid in je jaarplan

4.2 Bepaal de beste stap: waar zit de meeste winst?

4.3 Green Deal en certificering

4.4 Terug naar de werkvloer

"Kaderbrief? Een wat? Als bestuur en organisatie voor jou abacadabra is, dan hebben we een minicursus organisatie voor je geschreven. Is wel even scrollen: staat helemaal onderaan het stappenplan."

STAP 1: Inventariseren

1.1 Welke kant staan de neuzen op?

1.2 Wat is de huidige situatie?

1.3 Wanneer vallen de beslissingen?

1.1 Welke kant staan de neuzen op?

Wie zijn de spelers waarmee je van doen hebt? Wie heeft er een vinger in de pap? Wie is enthousiast en wie wil alles laten zoals het is? Waar ligt de beste opening om met deze mensen in gesprek te gaan? In iedere organisatie kan dit net anders zitten. Probeer zo scherp mogelijk te krijgen hoe dit in jouw organisatie zit.

Laat bij de koffieautomaat of tijdens de lunch eens het woord ‘klimaat’, ‘milieu’, of ‘energiebeleid’ vallen. Als je interesse bemerkt dan kun je meer het gesprek aangaan over het klimaat en onze (mogelijke) rol daarin.

Mogelijk vind je mensen die, net als jij, enthousiast worden en ook een steentje willen bijdragen. Deze mensen kunnen later belangrijk zijn voor het draagvlak. Plant bij anderen alvast een zaadje, zodat het niet uit de lucht komt vallen als je met een concreet verzoek aan komt.

Daarna kan je bij je directe collega’s peilen hoe ze naar klimaat kijken.
Dit geeft je informatie over wie ook duurzaamheid op de agenda wil zetten en wie misschien nog wat klimaat sceptisch is.
Het gaat er ook om dat je het leuk voor jezelf maakt door een omgeving te creëren waar je jouw energie uit haalt.

Je staat er als dokter misschien niet direct bij stil, maar de mensen die vanuit hun dagelijks werk veel voor duurzaamheid kunnen doen zijn de facilitaire dienst en de inkoopafdeling. Trek de stoute schoenen aan en maak eens een afspraak voor een kopje koffie en laagdrempelig gesprek bij hun manager. Hoe staan zij erin? Is het iets dan hun bezig houdt? Wat zouden zij nodig hebben vanuit de organisatie?

1.2 Wat is de huidige situatie?

Wat doet jouw organisatie aan milieubeleid? Als arts kan het soms moeilijk zijn om inzicht te krijgen wát je zorginstelling doet aan duurzaamheid. Heeft jouw organisatie een duurzaamheidscoördinator? Dat maakt het jou een stuk makkelijker! Die heeft verstand van zaken, weet waar jouw organisatie staat en is er ook om medewerkers te helpen die duurzaam aan de slag willen.

In principe moet iedere organisatie voldoen aan de wettelijke milieumaatregelen die zijn opgelegd door de overheid. Er bestaat ook een certificaat, gemaakt door de Vereniging Milieu Platform Zorgsector, genaamd ‘De Milieuthermometer’. Dit is een instrument dat zorgorganisaties ondersteunt in het maken van nuttige milieumaatregelen.

Kijk hier of jouw organisatie zich heeft laten keuren en of ze een bronzen, zilveren of gouden certificaat hebben.

Als jouw organisatie er niet tussen staat, kan het alsnog zijn dat duurzaamheid wel is opgenomen in het beleid. Informeer bij je manager hoe duurzaamheid binnen het bedrijf past. Vraag naar de jaar- en meerjaarplannen, -verslagen, het visitatierapport en de jaarlijkse kaderbrief van je organisatie. Wat staat er in de jaarplannen van jouw eigen vakgroep? Is er een portefeuille routekaart CO2-reductie?

Wordt je nog niks wijzer, of vind je de visie over klimaat maar matig? Dan kan het zijn dat je aan de kinderwieg van de duurzaamheid binnen je organisatie staat. Hoe pak je dit op?

TIP VAN EEN EXPERT
Als je met meerdere mensen bepaalde woorden in de buurt van managers laat vallen, komen ze na een bepaalde tijd nog wel eens zelf met dit onderwerp op de agenda. Tegelijk denken dat ze het helemaal 'zelf' bedacht hebben! Scheelt een hoop gemotiveer bij stap 3.
Je kunt bijvoorbeeld op een zonnige dag bij de koffieautomaat met je leidinggevende beginnen met: *"Wat een heerlijk klimaatje vandaag met dat zonnetje hè?", "Ja, hè", "Vind jij ook niet dat we wat meer met ons milieubeleid en duurzaamheid moeten voor de toekomst?", "Euhhh, ja eigenlijk wel ja."*

1.3 Wanneer vallen de beslissingen?
Voor welk moment van het jaar moeten het jaarplan en de begroting ingeleverd zijn? Wanneer zijn de overlegmomenten met de ondernemingsraad of zelfs de raad van bestuur? Wie voert die gesprekken?

Wanneer zijn de laatste meerjarenplan en kaderbrieven geschreven vanuit het bestuur? Waarschijnlijk kunnen ervaren collega's of jouw manager je hier verder bij helpen. Deze informatie helpt je om later op het juiste moment te handelen.

Kaderbrief? Een wat? Als bestuur en organisatie voor jou abacadabra is, dan hebben we een *minicursus organisatie* voor je geschreven. Is wel even scrollen: staat helemaal onderaan het stappenplan.

STAP 2: Voorbereidend werk

2.1 Wat zijn je doelen?

2.2 Alles draait om geld

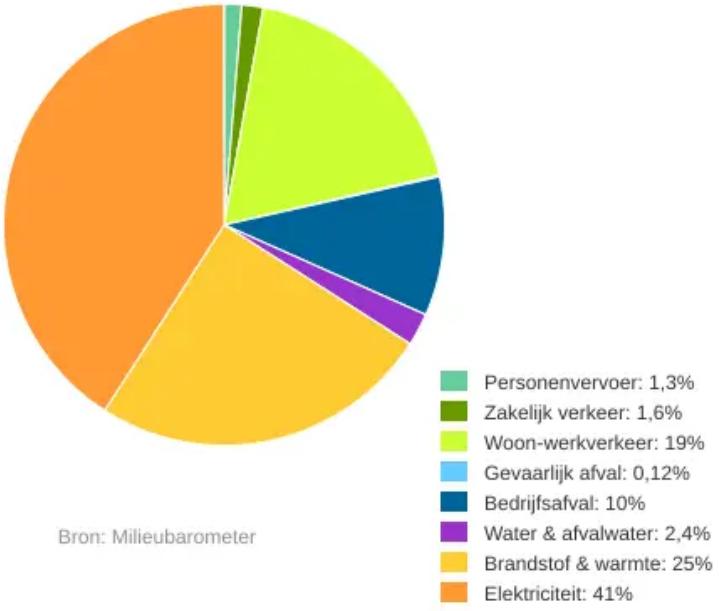
2.3 Wat heeft de ander eraan/ ertegen?

2.1 Wat is je doel/wat zijn je subdoelen?
Maak zo concreet mogelijk wat je wil bereiken. Is je organisatie nog niet aangesloten bij de Green Deal? Dan kan daarbij aansluiten en een bronzen certificaat van de milieuthermometer een mooi doel zijn. Heeft je organisatie deze al, kijk of je de organisatie kan motiveren hier een zilveren certificaat van te maken. Misschien is een portefeuille routekaart een mooie volgende stap?

Wil je kleiner beginnen, dat kan natuurlijk ook! Duurzaamheid laten opnemen in het jaarplan van de vakgroep bijvoorbeeld. Of richt je op een concreet project ter verduurzaming binnen de vakgroep of organisatie.

De CO2 uitstoot kan al drastisch verlaagd worden door over te stappen op een groene energieleverancier. Het mooiste is als deze doelen uiteindelijk maken dat duurzaamheid in de hele organisatie een speerpunt wordt, maar vier ook de kleine successen.

Om inspiratie te krijgen over wát je nou praktisch in jouw organisatie kan aanpakken, kan het ‘Maatregelenschema’ van de Milieuthermometer je een mooi overzicht geven. Hierin staat per subgebied (energie, water, voeding, vastgoed ect.) welke doelen je als organisatie kan nastreven om te verduurzamen. Misschien is er een thema dat je zelf heel erg aanspreekt en kan je jezelf daar meer in verdiepen.



Bron: Milieubarometer

De milieubarometer is een tool om de milieuimpact van een organisatie in kaart te brengen. Ze hebben voor 5 branches in de zorg een mooie taartdiagram van het gemiddelde. Hierin kun je zien waar gemiddeld de meeste vervuiling in zit in jouw sector en geeft zo een beeld waar de meeste groene winst te behalen valt.

2.2 Alles draait om geld
Artsen denken dat geld aan de bomen groeit en bestuurders hebben nooit ergens geld voor. Om maar even 2 vooroordelen te noemen. Neem het vooroordeel rondom de arts weg en zorg dat je ook op de hoogte bent van het financiële plaatje.

Bereken wat de kosten zijn voor het lidmaatschap MPZ (Milieu Platform Zorg), de kosten voor certificering van de Milieuthermometer en pak het voorbeeld van Careyn erbij, waarbij ze verwachten 2,4 miljoen te investeren tot 2030, maar 2,7 miljoen te besparen van 2020-2030 door een daling van de energiekosten met € 278.000 per jaar. (Expertisecentrum verduurzaming zorg – Voorbeelden (milieuplatformzorg.nl))

2.3 Wat heeft de ander eraan? Wat heeft de ander ertegen?
Bij stap 1.1 heb je als het goed is bepaald welke spelers je mee moet hebben. Bij stap 2.1 heb je concreet gemaakt wat je doelen zijn. Ga nu deze combineren en zet jezelf in de schoenen van de ander. Beantwoord vervolgens de vraag: wat heb ik eraan?

Een klimaatbewuste collega heb je makkelijk om. De truc is te bepalen wat de minder intrinsiek gemotiveerde persoon overhaalt, zonder met een streng vingertje te hoeven wijzen.

Bij je directe collega's zal het voldoen aan de wetgeving als organisatie waarschijnlijk niet veel in beweging brengen. Bij een organisatie die het financieel moeilijk heeft, zal het algemeen maatschappelijk belang minder zwaar wegen dan de kostenbesparing die het met zich mee kan brengen.

Naast de vraag: Wat heeft de ander eraan? Kan het ook handig zijn om te bedenken wat de ander ertegen heeft. Welke weerstand roept de verandering bij de ander op? Welke beren op de weg zal hij of zij zien? Denk aan je directe collega's die wellicht al overlopen van de patiëntenzorg. Hoe bewaak je dat het hun zo min mogelijk extra werk kost?

Wat hierbij helpt is om je te verdiepen in de belevingswereld van je toehoorder. Dit principe kennen wij als arts al heel goed wanneer we praten met onze patiënten, dus waarom niet bij bijvoorbeeld onze eigen baas? Een vraag die hierbij kan helpen is: "wat motiveert jou eigenlijk om dit werk te doen?". Misschien krijg je inzicht in de 'why' van de ander, zodat je veel beter inhaken op zijn kernwaarden. Dit maakt je kansen op succes veel groter!

STAP 3: Motiveren

Bij 1.1 heb je een beeld gekregen wie je wil inspireren en motiveren, bij 2.3 heb je je argumenten op een rijtje gezet. Nu het praktische deel: hoe ga je mensen motiveren?

3.1 Start with why
3.2 Een pitch
3.3 Het praatje
3.3 Het gesprek 'met de baas'

3.1 Start with 'why'

Waarom wil je zelf eigenlijk de wereld redden? Wat is je intrinsieke motivatie? Mensen willen vaak veel langer naar je luisteren als je zegt: "ik wil dat mijn kinderen kunnen opgroeien zoals ik" of "ik wil natuur een stukje mooier maken in plaats van verslechteren", dan dat je zegt: "er moet nu nu geld naar duurzaamheid! [stampvoetend]".

Door te spreken vanuit je eigen motivatie geloven mensen je. Om meer gevoel te krijgen bij dit principe kan je ook kijken naar een verkorte presentatie van Simon Sinek.

Prikkel vervolgens de 'why' van de ander. Waarom past het bij de ander om hier ook heel erg achter te staan? Op organisatieniveau zijn hierbij o.a. de missie, visie en strategie een mooi aanknopingspunt. Die zijn breed geformuleerd, laat zien waarom jouw plan heel erg goed hierbij past.

PSYCHOLOGISCHE TIPS
Begin het gesprek met een "ja-moment". Dat wil zeggen dat op je eerste zin (of eerste paar zinnen) de reactie niet anders dan "ja" kan zijn.
Neem zo snel mogelijk het vooroordeel of de weerstand van de ander weg. bijvoorbeeld die overwerkte collega's: noem direct aan het begin dat het zal gaan om plannen die ze weinig of geen extra werk op zal leveren.

3.2 Een pitch

Probeer in 3 minuten te beschrijven waarom jij vindt dat klimaat in jouw organisatie mag veranderen en hoe jij denkt dat dit het beste kan. Oefen deze pitch (met toestemming) op je 'klimaat minnende' collega's om er soepel in te worden.
Als je deze paraat hebt en vlot uit je mond krijgt, kun je deze inzetten als je (gepland of ongepland) je tegenover iemand bevindt die je aan jouw kant wil hebben. Bedenk ook hoe je door kan pakken als jouw pitch goed land.

Voor het gemak hebben we een 'voorbeeld' pitch geschreven die je kan gebruiken voor bijvoorbeeld je manager.

Fijn dat ik van je tijd gebruik mag maken, zal ik maar beginnen? [De 'ja' uitlokken]. Sinds ik begreep dat wij als zorginstelling wel 7% bijdragen aan CO2 uitstoot in Nederland, ben ik enthousiast geworden om bewust te worden van mijn voetafdruk [WHY]. Ik heb gemerkt dat er binnen onze organisatie steeds meer mensen zijn die klimaat ook op een hoger voetstuk willen krijgen [draagvlak].

Het blijkt dat wij niet de enige zijn, ik zag bij de GreenDeal voor zorg dat er veel meer organisaties zijn de duurzaamheid als speerpunt gebruiken [trend]. Ik heb samen met {een manager/facilitaire dienst/collega} uitgezocht wat wij het best kunnen doen als organisatie en er blijken al heel veel initiatieven te bestaan die ons als organisatie kunnen helpen [WHAT]. Het blijkt dat veel acties zichzelf direct terugverdienen. Ik ben bezig met een plan voor ons komende jaarverslag, zullen we samen kijken welke richting wij op willen? [het 'samen'].

3.3 Het praatje

Een inhoudelijke presentatie bij een overleg of vergadering kan een mooie gelegenheid zijn om het onderwerp onder de aandacht te brengen. Denk aan je collega artsen, maar ook je collega behandelaren. De Klimaat Dokter heeft een basis presentatie die je kunt aanpassen naar je eigen organisatie om je collega's te informeren over het algemene belang en de meerwaarde voor de organisatie van de Green Deal. Hoe meer mensen je achter je hebt, hoe makkelijker het is om verandering teweeg te brengen. Vraag de presentatie op via info@deklimaatdokter.nl.

TIP VAN EEN EXPERT

Je herkent het wellicht wel, een idee wordt enthousiast ingebracht in het artsenoverleg en nadat iedereen alle beren op de weg uitgebreid heeft ingebracht is er niets meer van het idee over. Er is verschil tussen inspireren/draagvlak creëren en de groep vragen mee te denken met je plan.

Innoveren doe je het best alleen of in kleine groepjes. Als het plan eenmaal af is, presenteer je het 'met verve', je boodschap is: 'Het is af! En zó gaan we het doen!' Bovenstaande kan je ook platter maar doeltreffend verwoorden: "*Als iedereen ergens een 'plasje' overheen moet doen, krijg je alleen maar 'gezeik'.*"

3.4 Het gesprek 'met de baas'

Als jouw doel is dat de organisatie zich ergens bij aansluit of voor inzet, dan zul je ook hogerop in de organisatie moeten inspireren en motiveren. Daar waar de beslissingen genomen worden. Zonder het bestuur geen beleid. Het bestuur, de directeur, de manager, bij 'de baas'.

Zorg dat je de argumenten en feiten goed op een rijtje hebt. Maak het de ander makkelijk. Wees concreet in wat je van de persoon tegenover je wil hebben. Maar breng het wel met enthousiasme! 'Schilder een soort schilderijtje' met woorden waarbinnen jou 'afgekaderde' idee prachtig naar voren komt.

Het mooiste zou zijn als je al een balletje hebt kunnen op gooien voordat je een "officieel" gesprek aan gaat. Dan kun je mooi openen met een "ja-moment": "Weet je nog dat we het vorige week over duurzame bedrijfsvoering hadden?" ("Ja") "Daar wilde ik het graag verder met je over hebben, komt het nu gelegen of kunnen we een afspraak inplannen?"

STAP 4: Motiveren

Als je voldoende draagvlak hebt voor verandering van het klimaatbeleid binnen je organisatie en je weet wat je wilt zeggen, dan is het tijd om op actie over te gaan.

4.1 Verwerk duurzaamheid in je jaarplan

4.2 Bepaal de beste stap: waar zit de meeste winst?

4.3 Green Deal en certificering

4.3 Terug naar de werkvloer

4.1: Verwerk duurzaamheid in je jaarplan
Schrijf een stuk dat als paragraaf in het jaarplan komt met de ambitie om te werken aan duurzaamheid. Hierin moeten minimaal staan:

- Je visie (why): waarom wil je als arts extra klimaatbeleid?
- Je missie (how): Door klimaatbeleid uit te breiden in de organisatie
- De doelstellingen (what): je concrete voorstellen + het kostenplaatje.
- Zorg ervoor dat je op het juiste moment van het jaar deze conceptteksten inlevert, want elk jaar is er weer een nieuwe begroting.

Als je te laat bent, dan moet je misschien weer een jaar wachten en is ‘het moment’ of ‘het enthousiasme’ alweer voorbij.

4.2: Analyseer de effecten van het (toekomstige) duurzaamheidsbeleid: gebruik online ‘tools’
Je zult binnen je organisatie niet alles in één keer kunnen verduurzamen. Als je keuzes wilt maken wát het meest effectief is, kan je samen met de organisatie gebruik gemaakt worden van ‘online tools’.

We geven hier enkele voorbeelden:

De MPZ CO2 Reductietool Zorg: Dit is een excel bestand van het Milieu Platform Zorg die inzichtelijk maakt hoeveel CO2 reductie. Één van de uitgangspunten is bijvoorbeeld om inzicht te krijgen in ‘alle maatregelen die zichzelf binnen 10 jaar terugverdienen.’

Maatschappelijk verantwoord inkopen van het RIVM: Dit wordt aangeboden door het RIVM om de effecten van duurzaam inkopen te meten. Zo kan het steeds verder aangescherpt worden.

De Milieubarometer van Stimular: Dit is een online tool waarmee je met de verbruiksgegevens van het bedrijf (zoals ‘elektriciteit, brandstoffen, water, afval en liters diesel’) een uitgebreide analyse krijgt van het CO2 gebruik. Er zijn enkele gemeenten waarbij de tool het eerste jaar gratis is.

4.3: Aanvragen van ‘De Milieuthermometer’ en aansluiten bij ‘De Green Deal’
Als artsen kunnen wij een organisatie niet aanmelden bij ‘De Milieuthermometer’ of ‘De Green Deal’. Dit moet echt vanuit de directie/raad van bestuur besloten worden.
Het draagvlak binnen je organisatie bepaalt hoeveel noodzaak daartoe is bij het bestuur. Het sterkste draagvlak van artsen is een verenigde vakgroep of zelfs ‘behandelteam’ inclusief managers. Als je daarmee kan aangeven wat het belang van investeren in de toekomst van het klimaat is, wat ook nog eens geld kan opleveren, dan kán de directie niet anders dan ervoor gaan!

4.4 Terug naar de werkvloer
Is de baas overstag? Dan is het tijd om terug te gaan naar de werkvloer. Beleid dat van bovenaf wordt opgelegd zal veel minder goed worden uitgevoerd en voortgezet dan thema’s die mensen zelf graag willen aanpakken.

Instellingen gebruiken hier bijvoorbeeld Green Teams voor: een aantal gemotiveerde collega’s die samen duurzame verbeteringen doorvoeren op hun eigen afdeling. Hiervoor krijgen ze hulp van de duurzaamheidscoördinator.

Hopelijk heb je door dit stappenplan al een (klein) netwerk van medestanders binnen de organisatie. Denk nog terug aan de mensen waarbij je enthousiasme proefde bij 1.1. Zij zijn vast te porren voor zo’n Green Team.

Ga je zelf aan de slag met een project? Gebruik ook hiervoor je netwerk van enthousiastelingen!

STAP 5: Deel je succes!

Je hebt je doel bereikt, gefeliciteerd! Deel je succes!

Binnen je organisatie met je collega’s aan de lunchtafel, op de wandelgangen, tijdens een successen/inbreng ronde van een vergadering. Voelt misschien wat onwennig of onbescheiden, maar het dient een doel. Laat je succes en enthousiasme daarover anderen inspireren om ook een duurzame stap te zetten op hun werk.

Vergeet het ook niet te delen met De Klimaat Dokter. Daarvoor hoeft echt niet alles van een leien dakje te zijn gegaan. Laat je mede Klimaat Dokters leren van je successen en je knelpunten. Inspireer en zet aan tot actie. Mail naar: info@deklimaatdokter.nl. Nog leuker als we vervolgens een stukje over jouw weg naar verduurzaming op De Klimaat Dokter mogen plaatsen.

Minicursus ‘ Organisatie’

Organisatiekunde 101

‘Missie & Visie’, ‘strategie’, ‘kaderbrief’, ‘Meerjarenbeleidsplan’, ‘begroting’, ‘ondernemersraad’: waar gaat het allemaal over? Hier proberen we de basis van een organisatie kort uit te leggen.

Bij het opzetten van een bedrijf/organisatie wordt verwacht dat je werkt vanuit een bepaalde *missie*, hetgeen wat je in de toekomst wilt bereiken. Deze missie probeer je te bereiken vanuit een bepaalde *visie* met daarin je motivaties of je kernwaarden/ cultuur. Met de **‘Missie & Visie’** wordt vaak in esthetisch taalgebruik beschreven wat de kernwaarden, de bestaansreden en de toekomstwensen van een organisatie zijn. Op deze **‘Missie & Visie’** volgt dus ook de ***strategie*** met daarin wat er moet gebeuren om dit te bereiken. Hierbij wordt gekeken naar wat je als organisatie al kan en met welke externe partijen je moet rekening houden (***de stakeholders***). De missie, visie en strategie zal zijn beschreven in het ***meerjarenbeleidsplan, -nota, of -perspectief*** om glovbaal aan te geven waar een organisatie naartoe wil. Het bestuur zal jaarlijks een ***kaderbrief*** opstellen gericht aan alle managers met daarin de te behalen doelen en hoe dat wordt gemeten (middels ***kritische succesfactoren*** (KSF’s) en ***prestatie-indicatoren***).

De ***manager*** maakt vervolgens voor zijn ***afdeling*** (subgebied van het bedrijf) elk jaar een ***jaarplan*** met daarin hoeveel werknemers en instrumenten nodig zijn. Daarnaast maakt hij de ***jaarbegroting*** met daarin het totaal ***budget*** (geldzak) van dat jaar en een onderverdeling van waar de kosten aan worden uitgegeven (personeel, materiaal, onderwijs, onderhoud ect.). Deze voorspelde kosten moet altijd minder zijn dan het totaal budget van dat jaar, anders sta je in de min/het rood. De ***werknemers*** voeren vervolgens het werk uit en worden hiervoor betaald.
Zoals het jaarplan al suggereert, wordt er elk jaar gekeken naar de richting en het budget van het bedrijf. Er zijn de verschillende momenten in het jaar wanneer wordt geëvalueerd; nieuwe doelen worden verzameld; het geld opnieuw wordt verdeeld. Ook als werknemer kan je wensen uitspreken voor het jaarplan. Als individu is dit meestal niet heel effectief, maar als ***vakgroep***, of als onderdeel van de ***ondernemersraad*** (‘OR’; behartigt de belangen van het personeel in een onderneming richting de raad van bestuur) kunnen die wensen veel sterker worden neergezet.