

Karakter, kinder- en jeugdpsychiatrie

De OR is een gezonde tegenkracht

De bestuurder Bertine Lahuis hoeft niet lang na te denken over het belang van de OR: 'De OR heeft een andere blik dan wij, signaleert hoe de medewerkers het beleven en heeft meer oog voor de gevolgen van bepaalde maatregelen. Je moet je verantwoorden als bestuurder, je plannen uitschrijven en verwoorden en daardoor meer doorddenken. De OR vraagt door naar de consequenties voor de medewerkers en dat betekent dat je als bestuurder daar nog meer aandacht voor hebt.'



OR-voorzitter Bert Hardeman en bestuurder Bertine Lahuis

TEKST: NETTIE VAN HEEZIK

'Bertine beschouwt de OR als een gezonde tegenkracht, meedenker en inbrenger van ook andere perspectieven. 'Die perspectieven heb je - ondanks je bedoeling volledig te willen zijn - soms toch niet gezien of meegenomen en dat heb je nodig als bestuurder.'

'Als management moet je eerlijk zijn. Ook over pijnlijke kanten'

De voorzitter vindt de waarde van de OR vooral liggen in het inbrengen van de blik van de medewerkers.

Constructieve samenwerking

De bestuurder vindt de OR scherp, constructief, slagvaardig en zorgvuldig: 'De OR gaat steeds de dialoog aan en maakt dingen bespreekbaar.' Adviezen van de OR worden opgepakt door de Raad van Bestuur. OR en bestuurder blijven steeds in dialoog met elkaar. Ook als iets sneller moet of de OR juist meer tijd nodig heeft. Zo is het herontwerp van de organisatie van 4 clusters naar 3 regio's voortvarend aangepakt. Bestuurder: 'Voor sommigen was het natuurlijk behoorlijk ingrijpend. De OR maakte tijd en ruimte voor deze medewerkers en bracht die signalen weer in de overlegvergadering. Als management moet je ook eerlijk zijn over de pijnlijke kanten.' OR en bestuurder zijn best wel trots op hun samenspel.

Niet in de schoenen van het management

Bert Hardeman, voorzitter OR: 'De OR weegt zowel het medewerkersbelang als het organisatiebelang. We worden steeds meer vooraf betrokken wat maakt dat je als OR-lid meer kennis van de inhoud krijgt. Je snapt beter waarom bepaalde zaken nodig zijn. Medewerkers verwachten soms dat we dingen tegenhouden, terwijl de OR ook begrip heeft voor de maatregelen die de organisatie wil nemen. Dat is lastig. We

'Medewerkers moeten snel en zelfstandig kunnen inspelen op lokale situaties'

leggen dat ook wel uit aan de medewerkers, maar je moet oppassen om niet in de schoenen van het management te gaan staan. We hebben dan een signaalfunctie: het management moet meer uitleggen, niet wij.'

Andere manieren van werken

Volgens bestuurder en OR zijn de maatschappelijke veranderingen groot. 'Medewerkers moeten snel en zelfstandig kunnen inspelen op lokale situaties. De veranderende verhoudingen in de maatschappij vereisen een andere manier van werken. Ook ouders en cliënten worden steeds meer betrokken bij de veranderingen aan de hand van spiegelsessies, waarin zij feedback kunnen geven. Zij hebben weer heel andere vragen dan hulpverleners. Er is ook een andere rol van jeugdigen en ouders als ervaringsdeskundigen, met impact op de zorg én de medewerkers. Door zo met verschillende 'stakeholders' te werken, merken we dat veranderingen sneller kunnen worden ingevoerd.'



Kinderen en jongeren tot 23 jaar kunnen bij Karakter terecht

Vernieuwde medezeggenschap nodig?

Bert: 'De 'oude OR' hoort bij een oude verticale organisatie en Karakter werkt toe naar een meer horizontale organisatie. De OR wil daarom ook medewerkers meer vooraf bij besluiten betrekken.' Zo gebeurt het bij de reorganisatie van het bestuurlijk centrum: de OR haalt input door met medewerkers in gesprek te gaan.'

Bij het afbouwen van bedden koos de bestuurder voor de werkwijze van 'klein beginnen'. Een groep medewerkers mocht het op eigen manier vorm geven, natuurlijk wel binnen bepaalde kaders. Dat werd een

succes en van daaruit verder uitgebreid. "Eerst uitproberen en ervaren" en "van professional naar professional" dat werkt bij Karakter. Bestuurder: 'Medewerkers enthousiasmeren elkaar zo. Cruciaal

'Medewerkers moeten snel en zelfstandig kunnen inspelen op lokale situaties'

daarbij is wel dat je opleidingsmogelijkheden - die ook bijdragen om te veranderen en soms om te scholen - aanbiedt. De OR houdt de grote lijnen dan in de gaten.'

Focus voor de toekomst

De OR wil zijn vroegtijdige betrokkenheid verder vergroten en daarbij vooraf de inbreng van de medewerkers ophalen. De dialoog tussen OR, OC's en de zeggenschap moet sterker, vinden voorzitter en bestuurder. Voor de bestuurder is de OR vaak een soort thermometer. Inmiddels komen steeds meer medewerkers nu zelf met

'De 'oude' OR hoort bij een oude verticale organisatie'

ideeën naar de regiodirecties. De OC's van de OR helpen daarbij. Zo krijgt het management directer feedback.

Bestuurder: "Met respect met elkaar in gesprek blijven, waarbij de stem van de patiënten en ouders leidend is... Daar kunnen we niet omheen, dat is ons anker.' <

Karakter

Karakter is een centrum voor kinder- en jeugdpsychiatrie met locaties in Gelderland en Overijssel. Kinderen en jongeren (0-23 jaar) uit alle gemeenten in Nederland kunnen bij ons terecht. Karakter heeft ruim 900 medewerkers. De OR bestaat uit 7 personen en heeft 3 regionale onderdeelcommissies die ieder uit 3 personen bestaan, waarvan één ook OR-lid is. De markt waarin Karakter opereert is door de stelselwijziging Jeugdzorg aan grote veranderingen onderhevig. Hierop speelt Karakter in door zo kort mogelijk te behandelen met de specialistische kennis van onze professionals, voortbouwend op innovatie en onderzoek.