

Kompaan en de Bocht, ondersteuning bij opgroeien, ontwikkeling en veiligheid

Discussies leiden tot betere oplossingen

‘We kunnen alles bespreken, we worden meegenomen, mogen kritisch zijn, ook bij moeilijke zaken’, zegt Dick de Vreugd, voorzitter van de ondernemingsraad. De bestuurder Lian Smits vindt het belangrijk om tijdig met elkaar de ontwikkelingen in de buitenwereld te delen en te bespreken. ‘Zo krijgen we een gezamenlijk beeld van onze omgeving.’



Bestuurder Lian Smits

TEKST: NETTIE VAN HEEZIK

Lian benadrukt dat bestuurder en OR dezelfde belangen hebben, maar wel met verschillende verantwoordelijkheden. ‘Met respect voor elkaars verantwoordelijkheid zoeken we naar het beste in een complexe situatie. Ik werk niet vanuit een ‘tegengevoel’ maar altijd vanuit een ‘samengevoel’. Ik ben blij met een OR die in een complexe

‘Ik ben blij met een OR die in een complexe situatie mee wil denken’

situatie mee wil denken. Dat geeft wel discussies, maar het leidt ook tot betere oplossingen.’

Niet bedonderd worden

Dick: ‘Bij samenwerking draait alles om vertrouwen en respect. Wij worden niet bedonderd en er is openheid. Toen er mensen weg moesten door een reorganisatie, hebben we dat open besproken en samen een aanpak bedacht. Negentig procent van de mensen die toen is weggegaan, is nu tevreden. De ex-collega’s komen nog naar recepties in de organisatie. Ze zijn natuurlijk wel boos geweest. Maar uiteindelijk hebben we het zorgvuldig gedaan.’ Bestuurder en OR spreken elkaar uiteraard aan bij verschillen in opvatting. Al gaan die verschillen vaak over de procedure, bijvoorbeeld het niet tijdig krijgen van stukken. Dick: ‘We schrijven dan een brief en gaan met de bestuurder en de voorzitter om de tafel zitten. Dan komt de bestuurder weer praten in de OR. Maar we vinden elkaar altijd op de inhoud, we hebben allebei zorg voor de organisatie en voor de medewerkers. Ik heb altijd het vertrouwen dat we er met elkaar uitkomen, hoe moeilijk het onderwerp ook is.’

Samen aan de slag

Lian: ‘Ik heb geen complexe strategie voor de OR. Ik wil gewoon transparant kunnen zijn binnen mijn eigen organisatie. Het overheidsbeleid ligt er en daar moeten we samen mee aan de slag. Het organi-



OR-voorzitter Dick de Vreugd

‘Het was zo druk. Onze organisatie had geen tijd om plannen uit te werken’

satieontwikkelingstraject omvatte heel ingrijpende besluiten. We snapten allemaal dat dat nodig was.’ En ja, het moet ook iets formeler. ‘We hebben nu mankracht om daarbij te helpen. Afgelopen jaren is het zo druk geweest. Maar het is nodig daar meer aandacht aan te besteden. Gelukkig snapt deze OR wat werk in uitvoering is. Tegenwoordig kun je niet eerst de plannen helemaal uitwerken en dan gaan uitvoeren.



Kompaan en de Bocht is er voor iedereen met vragen en problemen op het gebied van opgroeien, ontwikkeling en veiligheid

Je gaat aan de slag en evalueert dan met elkaar hoe het gaat en hoe het verder moet.' OR en bestuurder zijn het erover eens dat het van twee kanten afhangt hoe je met elkaar kan samenwerken en overleggen. Het vraagt wat van de bestuurder en van de OR.

OR heeft andere invalshoek te bieden

De bestuurder vindt dat naast de lijnorganisatie de OR weer een ander licht werpt op de besluitvorming. 'Het helpt mij ook om mijn plannen transparant uit te leggen aan de OR. Bijvoorbeeld de 'vlootshouw', die hadden we vanuit de lijn niet goed opgestart. Door kritische vragen van de OR zijn

we beter gaan bekijken wat dit betekent voor de medewerker.

Dick: 'De OR gaf ook wel aan als de kwaliteit van een stuk en de implementatie onvoldoende was'. Lilian: 'Dat gaf ik toe. Het was gewoon zo.'

Bestuurder en OR zijn trots op de samenwerking bij de fusie en reorganisatie. 'Die samenwerking heeft tot creatieve oplossingen geleid en we zijn daarbij zorgvuldig met medewerkers omgegaan. Daar zijn we wel trots op.'

Toekomst medezeggenschap

Lilian gelooft wel in partnership en co-creatie. 'Nu zijn we bezig met de input van de medewerkers in de jaarlijkse werkplan-

nen. In de toekomst wil ik meer het cliënt-systeem betrekken. Wil je goede plannen maken, dan moet je met de betrokkenen samenwerken. Je moet vooraf input halen, horen hoe zij kijken en dat meenemen in de beeldvorming. Voor de grote lijnen, de koers, de visie en het beleid, blijft de OR belangrijk.

Dick: 'Medewerkers worden nu wel vooraf betrokken door middel van *brown paper sessies*. De OR heeft veel gebruik gemaakt van een klankbordgroep. Dat moeten we weer meer gaan doen. Nu houden we ook personeelsbijeenkomsten. De geschiedenis heeft mij ook wel geleerd dat medewerkers

'De OR blijft belangrijk voor de grote lijnen, koers, visie en beleid'

pas betrokken zijn als het hen direct raakt.' Bestuurder: 'Ik wil nu eerst de slag maken naar de cliëntenraad. Hen meer betrekken bij de visie, de koers en de kritische succesfactoren. Pleegouders en mensen uit de dagbehandeling dichterbij halen en horen hoe zij denken.' <

Kompaan en de Bocht

Op 1 januari 2009 zijn een organisatie voor Jeugdhulpverlening en een organisatie voor Vrouwenhulpverlening op inhoudelijke gronden gefuseerd tot Kompaan en de Bocht. De organisatie heeft ruim 600 medewerkers en richt zich op de hulpverlening voor kinderen, jongeren, vrouwen en gezinnen met problemen en vragen op het gebied van opvoeding, ontwikkeling en veiligheid. De organisatie is gevestigd in Goirle en heeft zijn werkgebied in Midden-Brabant.

Kompaan en de Bocht staat voor het concept "Sterk Huis" met de volgende 3 pijlers: 'Warme en Veilige Opvang', 'Deskundige en Innovatie Behandeling' en 'Sterk in Leren en Werken'.

[De ondernemingsraad van Kompaan en de Bocht bestaat uit 11 leden vanuit verschillende geledingen binnen de organisatie.](#)