

MEE Amstel en Zaan, cliëntondersteuning bij leven met een beperking

We kunnen gewoonweg **niet meer** op de oude manier werken

Nadine Veldhuis, voorzitter van de ondernemingsraad zegt het onomwonden: 'De OR is zoekende'. Door alle veranderingen, door onder andere de WMO en de beslissingen van de gemeente, kunnen we niet meer op de oude manier werken. We moeten sneller beslissen, in nauw overleg met de bestuurder en de medewerkers veel meer betrekken. Daarom heeft de OR een meedenktank van medewerkers en drie initiatiefgroepen in het leven geroepen op onderwerpen waar de OR proactief wil zijn.'



OR-voorzitter Nadine Veldhuis en bestuurder Cees van der Wal

TEKST: NETTIE VAN HEEZIK

'Het primaire werk is niet veranderd, maar de omgeving', vult bestuurder Cees van der Wal aan. 'Je wordt geconfronteerd met het beleid van de gemeentes en daar moet je op anticiperen. Het jaar laat zich niet meer plannen. We hebben geen meerjarenbeleidsplan maar wel een duidelijke richtinggevende visie. Bij de totstandkoming van die visie zijn zowel de OR, de cliëntenraad als de Raad van Toezicht betrokken.'

Nadine geeft aan dat het jaarlijks inspirerende bijeenkomsten zijn. Ter voorbe-

reiding gaan de bestuurder en de OR al in dialoog. De OR heeft zich goed voorbereid over wat hij belangrijk vond voor de medewerkers. Uiteindelijk kan de OR helemaal achter de visie staan en zich erin herkennen.

OR zoekt de stem van de medewerkers op

Naast de denktank betreft de OR de medewerkers ook op andere manieren. Zo zijn er vier scholingsdagen per jaar waarop alle medewerkers zich voor cursussen kunnen opgeven. De OR is in een vroeg stadium betrokken bij de ontwikkeling van dit nieuwe scholingsplan. Vanaf het begin was er nauw overleg met een stafmedewerker en de OR heeft meegedacht tijdens een brainstormsessie met alle vertegenwoordigers van de wijkteams en later ook bij de evaluatie. Ook op de scholingsdagen zelf is de OR in de wandelgangen met medewerkers in gesprek gegaan over de voor- en tegens van deze scholingsaanpak. Dit is weer meegenomen in de verdere ontwikkeling van het plan.

In het algemeen weegt de OR steeds de stem van de medewerkers met het organisatiebelang.

Kritische geluiden zijn belangrijk

'Weerstand is een belangrijk signaal, de OR kijkt weer met een andere bril. Het is niet altijd leuk en soms ook veel werk', geeft de bestuurder aan. 'Maar je krijgt wel een beter resultaat omdat je je verplaatst in de

'Het primaire werk is niet veranderd, maar de omgeving'

andere positie. Lastige vragen helpen bij het kijken of het niet beter kan.'

Een voorbeeld is de reorganisatie als gevolg van een bezuiniging (2,5 miljoen) van de overheid.

De OR beseftte dat het niet anders kon, maar wilde nog meer zorgvuldigheid en aandacht voor de impact daarvan op de medewerkers. 'Als bestuurder loop je vaak twee stappen vooruit. De OR zorgt ervoor dat je de medewerkers meer meeneemt'. De OR vroeg om meer voorlichting en om extra rondjes door de regio's.

Andere vormen van medewerkersbetrokkenheid

Voor de OR was dat een drukke tijd. De OR was erg met het proces bezig en zocht naar andere vormen om de medewerkers te betrekken. Nadine: 'We zijn nog nooit zoveel bij elkaar geweest als bij dit traject: een à twee keer per week vergaderen, spreekuur houden voor de achterban. De OR was aanwezig bij de regiobijeenkomsten en ging daarna nog in gesprek met de medewerkers. En we gaven aan hoe en wanneer we bereikbaar waren. We hadden zorg voor de medewerkers die moesten



MEE geeft mensen met een beperking informatie, advies en kortdurende ondersteuning

vertrekken en zorg voor degenen die bleven.' Uiteindelijk was de samenwerking tussen bestuurder en OR zo afgestemd dat de OR ook door wilde en het sociaal plan heeft afgesloten.

‘De OR kijkt door een andere bril’

De OR, een verbindingsofficier, sparringpartner en kritisch meedenker

Cees: ‘Als bestuurder blijf ik een OR nodig hebben om te weten hoe het met de medewerkers gaat en wat zij nodig hebben. Ik moet weten hoe de medewerkers erin zitten.’ Hij ziet de OR ook als verbindingsofficier die er is om hem aan te spreken, om aan te geven hoe de medewerkers erin zitten en van daaruit meedenken en invloed uitoefenen.

De bestuurder geeft aan dat ‘het primaire proces hetzelfde blijft in de toekomst, maar de structuren steeds flexibeler zullen zijn.’

De organisatie moet een manier vinden hiermee om te gaan. Nadine geeft aan dat medewerkers niet altijd door hebben dat er iets kan en gaat veranderen. Zij zijn druk met het eigen werk. De OR vertaalt de signalen die zij hebben hierover in gesprekken. Verder wil de OR graag doorgaan met vroegtijdig kritisch meedenken. De OR ziet zichzelf in de toekomst ook als sparringpartner en proactief handelend naar de bestuurder.

‘We hadden ook zorg voor de medewerkers die mochten blijven’

Richting de medewerkers wil de OR signaleren wat er leeft en met hen in gesprek gaan en zo ook het MEE-beleid en de visie mee helpen uitdragen. <

MEE Amstel en Zaan

Jaarlijks geven zo’n 220 medewerkers van Mee Amstel en Zaan meer dan 7.000 mensen met een beperking informatie, advies en kortdurende ondersteuning. Dit doen zij vanuit de rol van cliëntondersteuner, sociaaljuridisch dienstverlener of gedragsdeskundigen.

Het betreft deels cliënten van MEE Amstel en Zaan zelf en deels cliënten waar medewerkers ondersteuning aan geven als lid van een gemeentelijk wijkteam. MEE Amstel en Zaan heeft als missie dat mensen met een beperking mee kunnen doen in de maatschappij. MEE Amstel en Zaan is actief in alle gemeenten in de Stadsregio Amsterdam.

De ondernemingsraad bestaat uit 9 leden en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. De OR-leden hebben verschillende functies en komen uit diverse gemeenten. Om de kennis in de OR zo optimaal mogelijk te benutten werkt de OR met commissies: Sociaal Beleid, Strategie, Financiën, VGW, PR. Daarnaast zijn er initiatiefgroepen over wisselende onderwerpen die aandacht nodig hebben. De OR streeft ernaar dat de medewerkers in hun (wisselende) werkveld en functies zo goed mogelijk ondersteund worden.