

Stichting PVP, vertrouwenspersonen in de zorg

Soms vinden we elkaar wel **lastig**

'Het is waardevol dat de OR andere inzichten en informatie heeft dan de lijn. De OR is bereid samen te denken. Omdat de OR is samengesteld uit verschillende geledingen van de organisatie weet de OR wat er leeft.' Bestuurder Nannie Flim is blij met de OR omdat deze constructief meedenkt. Sandra de Rooij, voorzitter van de OR: 'De OR-leden zijn het bij aanvang van de bespreking van een onderwerp vaak niet eens. Door goed met elkaar in gesprek te gaan komt er een zorgvuldige en breed gedragen visie uit.'



Bestuurder Nannie Flim

TEKST: NETTIE VAN HEEZIK

De bestuurder waardeert de manier waarop de OR zijn voorstellen brengt: 'Niet aanvallend, met begrip voor de zorgen van de bestuurder. De OR kijkt breed, maar is ook duidelijk en confronteert als het nodig is.' OR en bestuurder nemen elkaar serieus, vertrouwen elkaar en zoeken naar de onderliggende redenen van elkaars visie

'De OR confronteert als het nodig is'

door zich af te vragen: 'Waarom zegt de bestuurder/de OR dat?' Soms ervaren bestuurder en OR elkaar als lastig en 'Dat moet ook', vinden ze beide. 'Het MT ontwikkelt een plan en denkt alles doordacht te hebben. De ervaring leert dat als het idee/voorstel dan bij de OR komt, zij soms toch weer een hele andere invalshoek hebben, waar het MT niet aan heeft gedacht. En vaak hebben ze gelijk', zegt de bestuurder.

Meer medezeggenschap van medewerkers

Zowel de OR als de bestuurder wil dat medewerkers meer gaan meepraten. Zij geven aan dat de organisatie hierin lerende is. Er is een intranet waarop best practices worden uitgewisseld en waar gediscussieerd wordt. Daarnaast worden er regelmatig landelijke dagen georganiseerd, zowel door de OR als door het management. Ze willen de medewerkers ook niet overspoelen. Vooral omdat de organisatie op initiatief van de OR nu zeer actief is met het onderwerp werkdruk. De OR kreeg zoveel signalen van de achterban, dat ze een meting door P&O hebben voorgesteld. Na dat onderzoek zijn er allerlei concrete maatregelen genomen. Op alle niveaus en in alle regio's is men hierover in gesprek. Dat leidt steeds weer tot nieuwe inzichten. Iedereen in de organisatie is hier actief mee bezig. Er wordt ook teruggekoppeld naar de medewerkers wat er allemaal gebeurt en hoe zorgvuldig dit gebeurt. De bestuurder is nu heel blij dat dit is opgepakt.



OR-voorzitter Sandra de Rooij

'We kregen zoveel signalen van de achterban over werkdruk. Dit moesten we oppakken'

OR op den duur niet meer nodig?

De laatste jaren is het beleidsvormingsproces opgeschoven. De OR wordt door het MT veel eerder betrokken. En het



STICHTING pvp

vertrouwenspersonen in de zorg

management gaat ook meer rechtstreeks in gesprek met de medewerkers. Vroeger gingen de medewerkers met hun klachten naar de OR, terwijl deze nu meer in de lijn worden besproken. Een volgende stap zou zijn dat iedereen meepraat over bepaalde onderwerpen. Het is nog een zoekproces om daar een vorm voor te vinden. Bestuurder en OR-voorzitter denken samen hardop na: 'De OR is in staat een afweging te maken van het medewerkersbelang en het organisatiebelang. Dat vereist tijd en expertise. Kun je dat ook van de medewerkers verwachten? Sommigen hebben daar geen zin in of geen ruimte voor. Je moet je in sommige onderwerpen heel erg verdiepen. De OR-leden hebben dit officieel als taak en krijgen daar de tijd en de middelen voor. De OR is ook gemandateerd door de achterban. De OR blijft scherp omdat ze dicht op de achterban zit. Er is wel een open

dialogo met de hele organisatie. Het lijkt alleen nu niet haalbaar om alle medewerkers te laten meedenken over de onderwerpen die nu met de OR worden besproken.'

Uiteindelijk oordeelt de OR over de advies- of de instemmingsaanvraag

De afgelopen twee jaar zijn er veel stappen gezet. Het MT betreft de OR vroegtijdig bij veranderend of nieuw beleid. De medewerkers worden betrokken via werkgroepen, intranet en op landelijke dagen. Het streven is om aan werkgroepen een medewerker uit ieder team te laten deelnemen en soms neemt er ook een OR-lid aan deel. De werkgroepen brengen advies uit aan het MT. Als het onderwerp relevant is voor de OR wil de OR graag het advies van de werkgroep aan het MT ontvangen. Dat advies neemt de OR dan mee in zijn overwegingen. Het advies van de werkgroep geeft een goed

beeld van het perspectief van de achterban. Sandra: 'Voor ons is dat een heel belangrijk perspectief, maar niet het enige. Uiteindelijk oordeelt de OR over de advies- of de instemmingsaanvraag.'

Zowel de OR als bestuurder willen verder zoeken naar passende manieren om alle medewerkers te betrekken in een open dialoog. De voorzitter en de bestuurder: 'Het kan vast mooier, maar voor nu zijn we zijn hier blij mee.' <

'De OR neemt het advies van de werkgroep mee in de overwegingen'

Wat doet de Stichting PVP?

Stichting PVP ondersteunt cliënten binnen de ggz bij het realiseren van hun rechten. Cliënten kunnen bij een patiëntenvertrouwenspersoon (pvp) terecht met klachten en vragen over alles wat samenhangt met opname, verblijf, behandeling en bejegening binnen de ggz-instelling. Door ambulantisering van de zorg wonen cliënten van de pvp behalve in ggz-instellingen in toenemende mate thuis. Door het overdragen van een aantal zorgtaken van gespecialiseerde zorginstellingen naar bijvoorbeeld gemeentes, worden pvp'en met andere vragen geconfronteerd dan voorheen. Daarnaast worden binnenkort verschillende nieuwe wetten van kracht die betrekking hebben op de rechtspositie van cliënten bij (gedwongen) zorg. De veranderingen gaan van alle collega's denkkraft en de bereidheid vragen om mee te bouwen aan het ontwikkelen van het pvp-vak. Een mooie uitdaging waarin de OR en bestuurder veelvuldig de samenwerking zoeken.

De Stichting PVP heeft 72 werknemers, de OR bestaat uit 5 personen.