

Stichting De Trans, ondersteuning en gehandicaptenzorg

Wij houden de bestuurder scherp

'Weten wat we belangrijk vinden, een passende aanpak bedenken, goede samenwerking en snelle communicatie met de bestuurder zijn essentieel voor goede medezeggenschap' zegt OR-lid Ingrid Naber. Volgens haar is dat ook nog eens heel leuk om te doen en geeft het een extra verbinding met de hele organisatie.



OR-lid Ingrid Naber

TEKST: NETTIE VAN HEEZIK

'De OR is steeds bezig met zich te verbeteren en te ontwikkelen. We hebben bijvoorbeeld een ambtelijk secretaris met veel kennis en we volgden met de hele OR een strategische leergang bij SBI Formaat. De OR ontwikkelt zo een eigen visie en formuleert speerpunten die richting geven en helpend zijn bij het maken van keuzes. Dat maakt ons proactief.'

Voldoende ruimte voor medezeggenschap

Hans van Scheijen, bestuurder: 'We benaderen elkaar met open vizier, hebben regelmatig informeel contact, weten elkaar snel te vinden als dat nodig is. Ik zorg voor de tijdige en volledige informatie en voor een goed besluitvormingsproces met voldoende ruimte voor de medezeggen-

schap.' Ingrid: 'En wij houden de bestuurder scherp.' Hoe? Veranderingen binnen de organisatie begonnen steeds vaker met pilots. Die liepen vaak uit en de OR vroeg daar aandacht voor. Wanneer wordt er een pilot gestart, wanneer wordt die afgerond en hoe geëvalueerd? Dat is nu gedefinieerd. Hans: 'Als bestuurder heb je behoefte aan kritische feedback. Het helpt onder andere om opportunisme te voorkomen.'

Goede voorbereiding, eigen speerpunten en hulp van buiten

Goed voorbeeld van samenspel was de reorganisatie van 2015/2016. OR en bestuurder gingen tijdig met elkaar in gesprek. Regelmatig gebeurde dat in de vorm van een 'benen-op-tafel overleg' om gevoel te houden bij wat er speelt en zicht op wat er komen gaat. De OR bereidde zich goed voor, benoemde eigen speerpunten en schakelde hulp van buiten in. Ook was de OR steeds bij de bijeenkomsten met de medewerkers. Dit samenspel droeg zeker bij aan de goede manier waarop de reorganisatie verliep. Dat neemt natuurlijk niet weg dat het voor een aantal medewerkers ingrijpend was.

Meer betrekken van medewerkers is nodig, maar ook lastig

OR-lid Ingrid: 'Wij zijn zoekende en altijd bezig met de manier waarop we de achterban kunnen bereiken en betrekken. Soms lijkt er weinig interesse. We hebben een werkgroep communicatie opgericht om



Bestuurder Hans van Scheijen

'Als bestuurder heb je behoefte aan kritische feedback'

medewerkers beter te informeren en mee te nemen.' De bestuurder herkent de lastige opgave om medewerkers te betrekken: 'Sommigen hebben nog verouderde beelden, terwijl het zorgstelsel totaal is veranderd. Het is cruciaal om medewerkers in beweging te krijgen.'

De OR ziet het als zijn rol om een brug tussen de bestuurder en de medewerkers te zijn. Het is belangrijk medewerkers ervan te overtuigen dat ze meedoen bij de veranderingen. Als ze het voortraject missen, ervaren ze het toch alsof het van bovenaf wordt gedropt. Wij leggen dan uit hoe het zit."



Stichting De Trans ondersteunt mensen met een verstandelijke beperking

Steeds meer flexibiliteit nodig

Door het nieuwe zorgstelsel is meer snelheid en flexibiliteit nodig. Om contracten binnen te halen moet de bestuurder soms direct aan de onderhandelingstafel strategische beslissingen nemen. Dan kan de adviesprocedure in de knel komen. OR en bestuurder spreken af dat ze in principe de benodigde tijd nemen voor de besluitvor-

mingsprocedures. Maar dat er - als het echt moet - incidenteel kan worden afgeweken. Bij de huidige manier van strategische keuzes maken wordt de OR daarom veel meer in de voorfase betrokken. De OR schoolt en ontwikkelt zich om strategisch mee te kunnen denken over besluiten die directe consequenties hebben voor medewerkers.

Nadenken over werkgever en medewerker nieuwe stijl

Hans: 'Een flexibele organisatie is nodig met flexibele arbeidsvoorwaarden omdat de vraag van de markt sterk kan variëren. De wensen van de klanten staan centraal.

‘Soms lijkt er weinig interesse van de achterban’

De organisatie moet daarop kunnen inspelen. De nieuwe generatie medewerkers heeft ook andere behoeften, waaronder die van meer keuzevrijheid. Toekomstige medewerkers willen bij sommige onderwerpen betrokken worden, terwijl andere ze niet interesseren. Zij verbinden zich op een andere wijze met hun werk en de organisatie.' Ingrid: 'De jonge generatie heeft ook een andere manier van werken. Veel meer: gewoon maar doen en dan weer bijstellen in de praktijk.' Over deze verandering wordt in het alge-

meen nog te weinig nagedacht in de sector, vinden bestuurder en OR-lid. Hans: 'We praten wel over verandering van het zorgstelsel, maar staan nog aan het begin van nieuwe opvattingen over vormen van goed werkgeverschap, nieuwe medezeggenschap en medewerkerschap nieuwe stijl. De samenleving verandert en dat roept vragen op. Wat moeten we wel collectief regelen en wat juist niet? Hoe verander je mee als professional en hoe help je als organisatie je medewerkers daarbij? Daar moeten we het over hebben.' <

Stichting De Trans

Stichting De Trans ondersteunt mensen met een verstandelijke beperking bij een betekenisvol en plezierig leven. Vaak gaat de verstandelijke beperking gepaard met een lichamelijke beperking, psychiatrische stoornis, autisme of een aan autisme verwante stoornis. De Trans biedt zorg met verblijf op meerdere locaties in Drenthe en Zuidoost-Groningen. Daarnaast krijgen thuiswonende cliënten begeleiding van De Trans en kunnen cliënten terecht voor dagbesteding en werk. Voor kinderen is er ook dagopvang en zijn er logeermogelijkheden. In totaal ondersteunt De Trans ongeveer 1.300 cliënten. De Trans voert een beleid waarin uitgaande van de wensen en behoeften van de cliënt zoveel mogelijk individuele zorg en begeleiding op maat wordt geboden. De Trans onderscheidt zich door ook beschikbaar te zijn voor cliënten met ernstige meervoudige beperkingen en zeer complexe problematiek.

Bij De Trans werken circa 1.150 medewerkers, de ondernemingsraad telt 15 leden.