

Zienn, opvang en ondersteuning

Medezeggenschap met alle medewerkers

De rol van de medezeggenschap bij Zienn is sinds 2011 ingrijpend veranderd. Er is een Raad van Medezeggenschap (RvM) met contactpersonen in alle organisatieonderdelen die samen met het management de medezeggenschap van de medewerkers aanstuurt en regisseert. Daarmee is de medezeggenschap van de OR omgevormd naar medezeggenschap van de medewerkers.



Bestuurder Alice Vellinga

TEKST: INGRID VOS EN NETTIE VAN HEEZIK

We zitten aan tafel met Alice Vellinga (bestuurder), Bas van Mierlo (manager Bedrijfsondersteunende processen) en Sybren Zantinge (voorzitter Raad voor Medezeggenschap). 'Niet een OR bepaalt de inhoud van een advies of instemming, maar de Raad van Medezeggenschap zorgt er samen met het management voor dat medewerkers meepraten over voorgenomen beleidsvoorstellen', aldus Sybren. Vanaf 2011 hebben de toenmalige bestuurder Kees van Anken, het management en de OR samen met de medewerkers aan deze ontwikkeling van de medezeggenschap gewerkt.

Het lukt alleen als je het echt meent
De huidige bestuurder Alice Vellinga zegt:

'Je kunt iets vinden of geloven, maar het is van een andere orde om het daadwerkelijk ook anders te gaan doen. Dat je het echt meent, wordt pas duidelijk als het moeilijk wordt. Voor de nachtwakers is bijvoorbeeld een convenant afgesproken met de RvM waardoor afgeweken kan worden van de standaardbepalingen van de Arbeidstijdenwet.

De RvM bepaalt samen met het management welke besluiten in welke vorm worden voorgelegd aan de medewerkers en wie verantwoordelijk is voor het besluitvormingstraject. De vorm die gekozen wordt, hangt af van het onderwerp. Dat kan een enquête zijn als het om de mening van de individuele medewerker gaat en inhoudelijk overleg in de teams. Of een speciale projectgroep als het om een gezamenlijke visie gaat.

'De inbreng van de medewerkers wordt meegenomen in het definitieve besluit'

De inbreng van de medewerkers wordt meegenomen in het definitieve besluit. Daarbij wordt niet alleen een uitleg voor de gemaakte keuzes teruggekoppeld. Ook afwijkende meningen worden genoemd en gewaardeerd. De hele werkwijze van de medezeggenschap bij Zienn is vastgelegd in



Bas van Mierlo (manager bedrijfsondersteunende processen)

een convenant met een opzegclausule van 6 maanden. Theoretisch kan men dan weer terug naar de oude medezeggenschapsstructuur. Op dit moment wil niemand dat bij Zienn.

Hoe komt het dat dit lukt bij Zienn?

Bas van Mierlo: 'Echt willen, doorzetten en consequent zijn. Daar zetten alle betrokkenen op in. Elkaar aanspreken blijkt daarbij heel belangrijk, omdat het gaat om leren van nieuw gedrag. Langzamerhand is de hele organisatie doordrongen van deze manier van werken.'

Transparante en duidelijke medezeggenschapstrajecten: hiermee sturen RvM en management de verwachtingen. Dat geeft vertrouwen. Veel nadruk ligt op een zorgvuldig voortraject door in brede samenwerking vooraf naar vraagstelling, toelichting



Zienn is er voor mensen die dakloos zijn of dat dreigen te worden

en planning te kijken (met format en regiegroep). De betrokkenen evalueren consequent via de contactpersonen met transparantie over vragen, antwoorden en conclusies. Dat zijn belangrijke succesfactoren.

Belangrijke leermomenten en resultaten

Alice: 'Wat we geleerd hebben, is veel

'We zijn er trots op dat we deze medezeggenschap hebben en dat het echt werkt'

aandacht te besteden aan dit voortraject van een besluit door medewerkers vroegtijdig te betrekken bij een idee, vraagstuk of ontwikkeling. We leggen geen kant-en-klare plannen voor en er is daadwerkelijk ruimte voor invloed. De medewerkers kregen bijvoorbeeld tijdig de vraag voorgelegd voor vergaande samenwerking met een andere organisatie. Langs welke criteria moest dat gebeuren? Momenteel wordt inbreng gevraagd voor de uitgangspunten voor een toekomstig sociaal plan. Dit gebeurt in samenwerking met de vakbonden. Voor de leidinggevenden betekent het een nieuwe rol van dienend leiderschap. Zij krijgen te maken met kritische teams die inhoudelijk het gesprek aangaan. Er vinden gepassioneerde discussies plaats, maar het gaat niet over wij-zij, maar altijd over wat

goed is voor de driehoek cliënt-medewerker-organisatie.

Het levert zorgvuldige besluiten op met een beter draagvlak en een implementatieproces dat vlot verloopt. Soms geven de medewerkers aan dat er geen beleid hoeft te komen, dat ze het in de teams wel oplossen (bijvoorbeeld rookbeleid).

Over 10 jaar?

In de toekomst werken de medewerkers meer in netwerken en minder in vaste teams. Hoe houd je dan deze individuele medewerkers betrokken bij de organisatie? Mogelijk zullen ICT-middelen daarbij een belangrijke rol spelen. Dat kan processen versnellen en ook afwijkende meningen kunnen nog meer zichtbaar worden. De bestuurder wil in de toekomst de ideeën van de werkvloer over de organisatie en het werk zelf nog meer benutten. De voorzitter



Sybren Zantinge (voorzitter Raad voor Medezeggenschap)

van de RvM, Sybren Zantinge, ziet naast de verdere ontwikkeling van de ingeslagen weg, het nog meer betrekken van cliënten bij de besluitvorming als de volgende stap. <

Zienn

Zienn is er voor mensen die dakloos zijn of dat dreigen te worden. Met opvangvoorzieningen, woonvormen en begeleiding in de thuissituatie biedt Zienn jongeren, volwassenen, ouderen en gezinnen nieuwe kansen in het leven.

Zienn is actief in Friesland, Groningen en Drenthe en heeft 400 medewerkers.