



ZORGEVENT OVER MEDEZEGGENSCHAP BIJ ZELFSTURING

OR en zelfsturing

Op 10 november jl. organiseerde SBI Formaat het Zorgevent over medezeggenschap bij zelfsturing. Stand.MZ interviewde een aantal deelnemers die ervaring hebben op dat terrein.

Hans Mollema (links)
en OR-collega's Rolf Lucas
en Jan Zieleman



Zorgaccent: Blijf erbij. Ook met je hoofd.

TEKST: ARIANE BLOKZIJL. FOTO'S: HANS LEBBE

Hans Mollema is in het 'dagelijks leven' coach bij Zorgaccent en lid van een tienkoppige OR. Hans: 'Zorgaccent is 'plat' georganiseerd met decentrale teams waar iedereen de gelegenheid krijgt mee te doen, mee te denken, mee te beslissen en verantwoordelijkheid te nemen. Onze ondernemingsraad leeft dit voor en dat heeft aantrekkingskracht op medezeggenschappers bij andere zorgorganisaties.'

Ruimte innemen

Verantwoordelijkheid nemen is zo gezegd maar niet zo gedaan. We doen ons best. Volgens ons biedt de WOR veel meer ruimte dan we in vroeger tijden innamen. Toen kreeg de OR een voorgenomen besluit van de directeur dat 'op een haar na' definitief was. Dat concept werd getoetst bij de achterban, waarna een advies van de OR volgde dat de directeur met redenen omkleed afwees of op onderdelen goedkeurde. Beetje mager.

Organisch

Beleidsontwikkeling is organisch en daar bewegen we graag met visie in mee.

De directeur overlegt nu bijvoorbeeld tijdig met ons over belangrijke ideeën en voorgenomen besluiten. Die 'gedachten' worden in een open overleg toegelicht. Ook bij nare bezuinigingen op personeel en aantal bedden. Als wij weten wat de bedoeling is, kunnen we als ondernemingsraad vroeg met onze twijfels en denkrichtingen open in gesprek bij de verschillende teams. Onze uiteindelijke inbreng geeft dan een goede voeding aan de voorstellen.

Eigenheid van de OR

Is dat leuk? Ja, en vooral ook leerzaam. Je staat als OR in het brandpunt van gedachtenvorming en dat vergt meer dan alleen maar reageren op voorstellen. Het is ook spannend zoals bij ziekteverzuim. De OR kent de signalen uit het werkveld, waarbij 'ziek zijn' een moeilijk punt van bespreking is binnen de zelfsturende teams. Waarom meldt de één zich eerder ziek dan de ander met dezelfde klachten? Hoe maak je zo'n onderwerp bespreekbaar? Waar eindigt het gesprek en begint de aanpak met oplossingen en sancties? Lastig om daar als OR een eigen visie op te ontwikkelen voor het overleg met de bestuurder. In het leertraject dat we met trainer Wim Oolbekink van SBI Formaat

hebben opgesteld, besteden we aandacht aan die eigenheid van onze OR.

Te gezellig?

Goed overleg met de bestuurder betekent ook duidelijkheid in eigenaarschap en een stevige focus op hoofdpunten van de OR zoals de Arbeidstijdenwet. Waar willen we precies naar toe in het overleg? We kwamen er laatst achter dat het soms een beetje 'te gezellig' werd met de bestuurder en dat gaat ten koste van onze inhoud. De bestuurder is opgeleid in onderhandelen, wij niet. Wim heeft ons in de laatste training een spiegel voorgehouden. Want we zijn wel overal bij, maar je moet er wél 'blijblijven'. Met je hoofd, bedoel ik dan.' >

Zorgaccent organiseert met 2000 medewerkers de woonzorg en de wijkverpleging in Twente en Salland. Binnen een politieke context van verschraving zet Zorgaccent de cliënt en zorgverlener centraal. Kernwoorden bij zelfsturing: 'eigen verantwoordelijkheid', 'wederkerigheid', 'Doen waar je goed in bent'. Het gaat vooral om professionele autonomie: de professional aan bed bepaalt hoe het werk wordt gedaan.

Emilie Isaak
en Sanne te Stroete



BTO Utrecht: Zoek het uit. Maar weet wel waarom.

Emilie Isaak en Sanne te Stroete zijn pioniers in de medezeggenschap bij Buurtteam Organisatie Sociaal.

Samen met de andere drie leden van de OrganisatieOntwikkelingsRaad (OOR) verwerven ze zich een positie in deze gloednieuwe organisatie. 'BTO is in januari 2015 in Utrecht van start gegaan. We komen net fris kijken.

Met souplesse

In onze jonge organisatie werken we buurtgericht, samen met andere specialisten in Utrecht. Onze medewerkers zijn flexibel, oplossingsgericht en betrokken. Van de bestuurder vraagt dit openheid en souplesse in beleidsontwikkeling. Wat betekent dat voor de medezeggenschap? We zoeken het uit. Strikt juridisch hebben we nog geen echte OR. Verkiezingen waren er niet, we zijn ontstaan uit een meedenksessie. Dat klinkt vrijblijvend, maar de zoekperiode tot officiële verkiezingen is juist bewust ingelast. We willen een eigen visie formuleren en een werkwijze vinden die bijdraagt aan goede serieuze en gedragen medezeggenschap. De wettelijke regels zijn geen kader, maar een vangnet. Althans: daar koersen we op.

Tijd om te leren

Zo vonden we het beter om niet meteen

de zetels in te nemen waar we recht op hadden. We mogen er acht. Maar we willen kijken of we de uren die we nu niet in het overleg gebruiken, tijdelijk kunnen benutten voor extra deskundigheidsbevordering. Dus bovenop de scholing die we al mogen volgen. Coby Franken van SBI Formaat gaat ons bijvoorbeeld helpen bij de officiële verkiezingen, een open visieontwikkeling en aanpak, de verfrissende communicatie met de medewerkers.

Experimentele fase

In deze experimentele fase mobiliseren we mensen, houden we enquêtes en letten we extra op goede betrokkenheid en inbreng van de medewerkers. Al zeggen ook veel mensen: 'Hallo, laat mij gewoon mijn werk doen.' Dat overleggen we als zelfbenoemd medezeggenschapsorgaan dan ook met de bestuurder. We praten in groepen over veranderingen in de organisatie, over wijzigingen in de cao, geven informatie. Maar onze rol daarin mag scherper: we zijn meer dan een spreekbuis.

Organisatieprobleem

Wat doe je bijvoorbeeld bij werktijden? Dat gaat alle teams aan. Onze openings-tijden worden opgerekt van 8.00 uur

tot 18.00 uur. Dat is onderwerp van gesprek binnen alle zelfsturende teams. Ook het overwerk komt dan aan bod. Maar wanneer is overwerk een incident en wanneer wordt het een organisatieprobleem? Wanneer los je het op met medewerkers in het team, en wanneer is de OR als vertegenwoordiger aan zet? Dat kristalliseert zich nu uit.

Je kunt nog zoveel ideeën verzamelen of informatie geven, je moet wel weten waarom je dat doet en wat je hier zelf mee kan. Je kunt nog zoveel overleg hebben met de bestuurder, je moet weten waarom je overlegt. Die eigen positie en visie zijn we aan het ontdekken. ■

Sinds afgelopen jaar is BTO opgericht als Stichting om uitvoering te geven aan de gewonnen aanbesteding in de stad Utrecht. Vanaf 1 januari 2015 hebben alle Utrechters toegang tot een buurtteam waar zij terecht kunnen voor ondersteuning en zorg.

Buurtteamorganisatie (BTO) komt voort uit Facilicom, een 50-jarig familiebedrijf, groot geworden in facilitaire ondersteuning.