



 MZ LAB ZORG

De visies

35 jongeren, 5 actuele vraagstukken
en inventieve oplossingen



Welkom bij het MZ LAB

In een hoek van een verpleeghuis zitten 35 jonge mensen te praten over het belang van medezeggenschap, over het belang van hun stem binnen de organisatie. Deze jongeren werken allemaal in de zorg, maar bij verschillende organisaties. Voor sommige van hen is dit een eerste en zelfs tijdelijke baan, anderen werken al langer. Het gesprek gaat over het imago van de ondernemingsraad en waarom er zo weinig jongeren zich kandidaat stellen. Komt dat omdat het OR werk simpelweg taai en stoffig is of is de OR stoffig omdat er geen nieuw bloed in zit? Uiteindelijk maakt het deze jongeren niets uit. Zij zijn ervan overtuigd dat ze niet langer aan de zijlijn willen staan maar daadwerkelijk een verschil willen maken.

Het MZ LAB heeft ze deze kans geboden. Opgericht door de jongerenbonden CNV Jongeren en FNV Jong omdat we ervan overtuigd zijn dat het van groot belang is om ondernemingsraden te verjongen. Want de ondernemingsraden vergrijzen en de stem van jongeren binnen een organisatie wordt dan niet meer vertegenwoordigd. Er was dus werk aan de winkel, want de kennis die jongeren over medezeggenschap hadden was niet altijd toereikend

en het imago van de OR niet altijd positief. In één bootcamp en vijf masterclasses hebben de jongeren het belang van goede medezeggenschap leren inzien en zich verdiept in de actuele vraagstukken die daarin spelen.

Voor u liggen de adviezen van alle deelnemers. De jongeren hebben hier een halfjaar lang aan gewerkt. Of u het ermee eens bent of niet, deze adviezen zijn een stap in de goede richting als het gaat om het verjongen en vernieuwen van medezeggenschap in de zorg. Want de inspraak en visie van jongeren is essentieel. Maar we zijn nog niet klaar. Het MZ LAB zal ook in andere sectoren jongeren gaan activeren. En hopelijk zullen deze jongeren binnen hun eigen sector nog meer leeftijdsgenoten activeren. Daarnaast is het MZ LAB constant in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties om het belang van jongerenparticipatie in de medezeggenschap te benadrukken.

Met veel dank aan de arbeidsmarktfondsen VVT en StAG, de participerende zorgorganisaties en natuurlijk alle jonge deelnemers, dit is jullie visie en jullie stem.

Meer weten?

Check zorg.MZLAB.nl of stuur een mail naar info@mzlab.nl.

Het MZ LAB is een initiatief van de jongerenbonden die adviezen zijn echter geschreven door de deelnemers van het LAB en komen daardoor niet per definitief overeen met standpunten van de betrokken partijen.



Nieuwe vormen van Medezeggenschap

De stap naar de ondernemingsraad is voor ons nog veel te groot. De kern van ons betoog is dat nieuwe vormen van medezeggenschap vooral zo laagdrempelig mogelijk moeten zijn en directe participatie van alle medewerkers moeten stimuleren.

Directe participatie houdt voor ons in dat we veel liever korte informele overleggen hebben dan lange vergaderingen. Een thematische aanpak spreekt ons daarbij het meeste aan. Zo kunnen wij en onze collega's meepraten over die onderwerpen die ons ook echt interesseren en hoeven we niet over alles een mening te hebben. Dit hoeven dus ook geen permanente vraagstukken en bijeenkomsten te zijn, liever worden we ingezet juist op het moment dat de vraag zich voordoet. Een OR lid kan dergelijke bijeenkomsten vervolgens begeleiden.

Er zijn diverse manieren waarop die directe participatie vorm gegeven kan worden. Wij zijn van mening dat er meer gebruik gemaakt moet worden van digitale middelen. Voorbeelden zijn programma's waarmee je kunt stemmen op stellingen en online discussies kan voeren. Dit is echter niet ter vervanging van persoonlijk contact. Gesprekken met collega's tijdens brainstormen en informatiebijeenkomsten blijven onmisbaar om ook de fijne signalen zoals non-verbale communicatie op te pikken en het gesprek tussen collega's te stimuleren.

Verplichte participatie

Niet iedereen voelt zich geroepen om zijn of haar inzichten te delen wanneer daar om gevraagd wordt. Dit kan omdat iemand onzeker is en denkt dat zijn/haar mening niet goed genoeg

is of omdat iemand simpelweg geen zin heeft om zich ergens over uit te spreken. Beide voorbeelden vinden wij schrijnend. Je stem laten horen is namelijk niet alleen een recht, maar ook een plicht.

Daarom zijn wij voorstander om in bepaalde mate ook verplichte participatie in organisaties te introduceren. Een voorbeeld daarvan kan zijn dat er onder alle medewerkers geloot wordt wie in een discussiegroep komt te zitten wanneer een bepaalde thema actueel is. Zo heeft iedereen evenveel kans om in de discussie te participeren. Tevens kan bij de loting rekening gehouden worden met bepaalde medewerkerscategorieën (zoals leeftijd) zodat de discussiegroep ook een goede afspiegeling van de organisatie is.

Regierol

Voor de moderne medezeggenschapsraad zien we dus vooral een regierol. Deze raad heeft als voornaamste taak om de input van directe werknemersparticipatie te bundelen, dit terug te koppelen aan de bestuurder en die ook te stimuleren tot de uitvoering daarvan. Natuurlijk zijn het lang niet altijd de leukste vraagstukken waar de medezeggenschap zich over moet ontfermen, maar in plaats van instemming focussen wij ons liever op initiatief. Wij willen namelijk onderdeel zijn van de oplossing en niet van het probleem.

Flexibele medezeggenschap

Het MZ LAB is unaniem van mening dat de flexibele schil van een organisatie veel te weinig betrokken wordt in de medezeggenschap terwijl daar juist veel kansen liggen.

Zeker de helft van ons werkt zelf op flexibele basis. We zien flexibele arbeidskrachten binnen heel verschillende onderdelen van de organisatie terug. Als flexwerkers hebben we daardoor juist een goed overzicht van wat er allemaal gebeurt en hoe beleid op diverse plekken uitpakt. We komen daarom veel verschillende collega's tegen en kunnen zodoende veel input verzamelen. Kortom een ideale ambassadeur voor de medezeggenschap.

Flexibele zetel

Het betrekken van flexwerkers bij de medezeggenschap begint bij het informeren. Het gebeurt helaas regelmatig dat de informatievoorziening vanuit de OR voor flexkrachten minder

is dan voor de vaste collega's. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat er een structurele plaats in de OR komt voor flexkrachten, een aanpassing die en OR eenvoudig in haar reglement kan opnemen. Daarbij realiseren wij ons wel dat een flexkracht vaak relatief minder uren werkt. Wij zijn dan ook van mening dat het aantal uur aan OR-werk niet het aantal uur van de reguliere functie mag overschrijden, anders verliest iemand de binding met de werkvloer. De flexzetel hoeft dus niet vier jaar lang door dezelfde persoon te worden bezet, maar kan per periode overgedragen worden. De zetel voor flex staat dus vast, maar de persoon kan wisselen.

"Wij waren tot de conclusie gekomen dat juist flexwerkers de juiste input kunnen geven. Een flexwerker werkt voor alle locaties binnen de organisatie, komt op verschillende afdelingen te werken, ziet de verschillen in werkwijze."

Babs en Vivian, van MagentaZorg

A woman with blonde hair is smiling and holding a brown cup of coffee. She is wearing a black top and a necklace. The background is slightly blurred, showing other people and a table.

Digitale medezeggenschap

Goede communicatie is er in onze visie in drie vormen namelijk, face-to-face, hardcopy en digitaal. Vooral digitaal valt er nog een wereld te winnen op het gebied van directe participatie.

De beste inzichten komen naar boven wanneer mensen met elkaar in gesprek gaan. Echter de drempel is voor ons best hoog om naar bijvoorbeeld een achterban raadpleging toe te komen. Zelfs als je daar al bent is het nog een hele stap om ook iets te durven zeggen waar anderen bij zijn. Door vooraf met digitale tools collega's te raadplegen wordt die drempel verlaagd.

Allereerst omdat dit de mensen attendeert op een vraagstuk dat speelt en laat zien wat daarbij de opties en gedachten van bijvoorbeeld de OR zijn. De medewerker kan vervolgens anoniem en laagdrempelig zijn of haar input geven. Na het geven van je eigen input kun je vervolgens zien hoe je collega's stemmen en wat hun reacties daarbij zijn. Dit kan enorm helpen om

je eigen mening weer in perspectief te zetten en bij een eventuele bijeenkomst al op de hoogte te zijn van de verschillende visies op de werkvloer. Allemaal inzichten die het makkelijker maken om ons actief in de medezeggenschap te begeven.

#aandeslag

Wij adviseren de medezeggenschap dan ook om meer gebruik te gaan maken van digitale methodes om collega's te prikkelen en ook daadwerkelijk input op te halen. Digitale tools zijn niet zalmigmakend maar voor ons wel vanzelfsprekend.

Generaties in de medezeggenschap

“De OR is er voor jong en oud en alles wat daar tussenin zit. Maar vanzelfsprekend dat verschillende generaties met elkaar kunnen samenwerken is het niet. Wij vinden dat zowel binnen als buiten de medezeggenschap hiervoor aandacht moet zijn.”

Dat er verschillen bestaan tussen de manier waarop jongere en oudere collega's hun werk beleven is voor ons overduidelijk. Natuurlijk is iedereen verschillend, maar toch zien wij grote lijnen die de manier van werken van verschillende generaties typeren. Dat is een dynamiek die soms juist energie oplevert maar soms ook energie kost. Het is een uitdaging die de aandacht verdient van de medezeggenschap zowel voor haar eigen functioneren als die van de gehele organisatie. Want juist als de jongere en oudere collega's elkaar weten te versterken biedt dit grote kansen voor de organisatie. Immers jong + oud = goud!

Energie wegnemers

Een van onze grootse energie wegnemers zijn collega's die vast zitten in patronen en beperkt open staan voor nieuwe initiatieven. Wij lopen hier bijvoorbeeld tegen aan bij het gebruik van de smartphone. Sommigen van ons beschikken over apps die het werk makkelijker kunnen maken en maken daarom gebruik van de mobiele telefoon op het werk. In de ogen van

veel – vaak oudere – collega's wordt dit nog te vaak afkeurend aangezien. Dat geeft ons het gevoel dat we niet serieus genomen worden terwijl we dat soort apps juist inzetten om ons werk beter en efficiënter te doen.

Energie gevers

Tegelijkertijd krijgen wij energie wanneer we als collega's van elkaar kunnen leren. Juist met onze oudere collega's, die veel werkervaring hebben en ook openstaan om van ons te leren, ontstaat een waardevolle dynamiek. Wij leren onze collega's de nieuwste inzichten uit de opleidingen en digitale toepassingen en leren van hen de fijne kneepjes van het vak.

Wij zien het dus als een taak van de medezeggenschap om ook deze energie in de organisatie positief te stimuleren. Dit kan zij doen door zelf het goede voorbeeld te geven. Haal het overleg uit de stoffige vergaderzaal en zoek nieuwe manieren om tot initiatief en besluitvorming te komen. En koppel daarbij bewust jong en oud aan elkaar.

“Als je niet meer weet waar je energie van krijgt tijdens het werk, dan zit het helemaal fout”

Hanna Schoenmakers &
Lars Hartmans, van Cordaan

Zelfsturing in relatie tot medezeggenschap

Zelfsturing is hot maar een organisatie kan daar ook haar vingers aan branden. Wij vinden dat de medezeggenschap de kwaliteit van de zelfsturing kan bevorderen door zelf het voorbeeld te geven.

Nog niet elke zorgorganisatie is even ver in het doorvoeren van zelfsturing, maar onze verwachting is dat deze manier van werken alleen maar groter zal worden. Een belangrijke ontwikkeling die er voor zorgt dat vakmensen in de zorg de regie over hun eigen werk weer krijgen. Helaas is dat niet altijd de werkelijke reden waarom zelfsturing wordt geïntroduceerd. Veelal verwachten organisaties door het schrappen van managementlagen kosten te kunnen besparen. Alhoewel kostenbesparing op zichzelf niet slecht hoeft te zijn, mag dat op korte termijn niet het argument zijn voor de introductie van zelfsturing. Om dat te voorkomen kan de medezeggenschap het voorstel doen om de kostenbesparing in eerste in-

stantie te benutten voor het begeleiden van de zelfsturing. Pas als die na enige tijd goed staat kan de organisatie de voordelen genieten van haar autonome teams.

Practice what you preach

In feite is de OR het ultieme voorbeeld van een zelfsturend team. Zo heeft zij geen hiërarchische leidinggevende en is het van belang om een goede dialoog tussen de diverse OR leden te organiseren om keuzes te maken. Deze uitdagingen heeft een zelfsturend team ook. Juist een OR, als voorbeeld en vertrouwenspersoon, zou haar collega's daarin de weg kunnen wijzen.



"Zorg ervoor dat je als OR niet in het proces terecht komt, blijf coachend en zet medewerkers in hun kracht."

Anouska Smit, Marsha Siereveld en
Loraine Besseling, van de Omring



www.mzlab.nl

Tijd voor vernieuwing in de medezeggenschap!



Mede mogelijk gemaakt door:



Stichting Arbeidsmarkt
Gehandicaptenzorg

STAG