
Besluitvormingsprocedure St. Antonius Ziekenhuis 2018

In 2000 is er door de Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad een besluitvormingsprocedure afgesproken. Hierin wordt omschreven hoe de besluitvorming binnen het ziekenhuis verloopt.

De procedure is in 2006 tijdens de fusie met Mesos Medisch Centrum herijkt. Hierna is deze altijd de leidraad geweest in de besluitvorming maar daarna niet meer geactualiseerd.

Gezien de fusie verandert de organisatie en is een herijking gewenst.

Met deze herbevestiging en herijking van de besluitvormingsprocedure willen we de huidige manier van werken vastleggen.

Waarom willen wij deze procedure?

Omdat wij ervan overtuigd zijn dat als medewerkers in een vroeg stadium betrokken worden bij wijzigingen van hun werkzaamheden, deze wijzigingen van een hogere kwaliteit is en meer passend in de organisatie. Kortom als we samen dingen doen is dit beter voor medewerkers, de organisatie en de patiënt.

Betrokken worden in wijzigingen van werkzaamheden geeft echter ook een verantwoordelijkheid. Het vraagt namelijk van alle medewerkers betrokkenheid, een visie op hun eigen werk en hun eigen functioneren. Het kan zijn dat werkzaamheden veranderen ten gunste van de kwaliteit van de zorg zonder dat dit ook voor individuele medewerkers een verbetering van werkzaamheden inhoudt. Betrokken worden houdt evenmin in dat persoonlijke ideeën worden overgenomen.

Daartegenover staat dat de leidinggevende te allen tijde een goede onderbouwing van de keuzes moet voorleggen aan de medewerkers.

De uiteindelijke uitvoeringslijn is en blijft Raad van Bestuur, managers en leidinggevenden.

Alle plannen moeten in ieder geval in lijn zijn met de missie, visie en kernwaarden van ons ziekenhuis.

De afgesproken besluitvormingsprocedure vergroot de invloed van de medewerker en verkort tevens het besluitvormingsproces waardoor de organisatie besluitvaardiger is en er sprake is van een gezamenlijk gedragen besluitvorming.

Besluitvormingsprocedure

De Ondernemingsraad heeft met de Raad van Bestuur een besluitvormingsprocedure afgesproken. Deze luidt als volgt:

1. Een vanuit de organisatie bestaande wens tot verandering van werkzaamheden zal met de betreffende medewerkers, hoofd en manager worden voorbereid. Daarnaast is er afstemming met alle afdelingen die betrokken zijn of afhankelijk zijn van de werkzaamheden
2. Indien de verandering een besluit van de Raad van Bestuur verlangt en dus een grote impact heeft op de organisatie zal de manager het voornemen tot verandering van werkzaamheden afstemmen met de portefeuillehouder binnen de Raad van Bestuur.
3. Indien de Raad van Bestuur voornemens is om de verandering van werkzaamheden door te voeren, worden de ondernemingsraad en de manager HR daarvan schriftelijk in kennis gesteld. Hierin staat globaal de aanleiding, noodzaak, doel en 'indien mogelijk' tijdspad voor de verandering van werkzaamheden en op welke wijze de medewerkers erbij betrokken zijn.
4. Het voornemen tot de verandering van werkzaamheden wordt uitgewerkt in een conceptplan. Het conceptplan bestaat in ieder geval uit:
 - 4.1. De oude en de nieuwe situatie
 - 4.2. De impact op de organisatie
 - 4.3. De impact op de werkzaamheden van de medewerkers
 - 4.4. Een communicatieplan
 - 4.5. Tijdspad implementatietraject en zo nodig een evaluatietraject
 - 4.6. De benodigde ondersteuning
 - 4.7. De financiële gevolgen.En indien het een reorganisatie betreft:
 - 4.8. Het oude en het nieuwe formatieplan
 - 4.9. De nieuwe functiebeschrijvingen en -waarderingen
5. Het conceptplan wordt met de betrokken medewerkers en de ondernemingsraad gedeeld. En na voldoende voorbereidingstijd voor alle betrokkenen in een medewerkersbijeenkomst besproken. Waarbij de aanvullingen door de medewerkers indien van belang worden meegenomen in het plan. Bij deze bijeenkomst zijn naast de medewerkers zowel de Ondernemingsraad als de HR vertegenwoordigd.
6. Na eventuele aanvullingen of wijzigingen wordt het plan door de manager aangeboden aan de Raad van Bestuur
7. Indien verandering van werkzaamheden valt onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan St. Antonius Ziekenhuis, past de Raad van Bestuur dit Sociaal Plan toe.
8. De Raad van Bestuur neemt een voorgenomen besluit over dit plan.
9. Het voorgenomen besluit wordt ter advisering voorgelegd aan de relevante adviesgremia. Indien er belangrijke wijzigingen zijn aangebracht ten opzichte van het conceptplan wordt er een tweede medewerkersbijeenkomst van de betreffende afdeling gehouden met aanwezigheid van de Ondernemingsraad.
10. De Raad van Bestuur neemt, na advisering door de adviesgremia, een definitief besluit.