

Stappenplan Bewustwording Medezeggenschap (VWS)

Introductie

De ondernemingsraden die in 2004 betrokken zijn bij de opzet van dit stappenplan vertegenwoordigen meer dan de helft van alle medewerkers. Het betreft hier de OR RIVM (1700 medewerkers), de OR Kern (1300 medewerkers) en de OR Gezondheidsraad (80 medewerkers). In het intern overleg staat men ook positief t.a.v. de stimulering van de medezeggenschap. Uit een informele overlegronde met de top van het ministerie bleek dat men mee wil werken aan versterking en verjonging van de medezeggenschap.

Dit informele overleg wordt het "Broodje SG" genoemd en is een maandelijks terugkerend gesprek met een thema waarvoor je je via intranet als medewerker van VWS kunt inschrijven.

Richting van het projectplan

Uit de contacten met de diverse ondernemingsraden is gebleken dat men niet te eng wil focussen op competentie management. Wel wordt de noodzaak erkent duidelijk te maken dat de competenties die je opdoet in de OR-periode, na afloop ervan, meer kansen bieden en nuttig zijn voor de persoonlijke loopbaanontwikkeling. Wat je leert, moet je kunnen verzilveren. Het is een investering in jezelf. In die zin is een OR-periode een deel van de loopbaan.

Naast de persoonlijke kant van de medezeggenschap moet er ook aandacht zijn voor de structurele kant door belemmeringen voor het medezeggenschapsfunctioneren op te heffen en de facilitering te versterken de medewerking en positieve houding van de bestuurders te vergroten.

Het uitgangspunt voor de verkiezingen van 2005 moet zijn het goed positioneren van de medezeggenschap, waarbij de verwachtingen van de top, het middenkader en de werkvloer op elkaar worden afgestemd en waarbij tevens de wenselijkheid van de oprichting van een DOR zal worden betrokken.

Voor de leidinggevenden moet duidelijk zijn of worden dat medezeggenschap onderdeel van het werk is en een positieve betekenis heeft voor de organisatie.

De kern van wat we willen bereiken, ligt vervat in onderstaande vragen:

- Wat wordt er van jou als OR-lid verwacht?
- Wat voor ondersteuning mag je van het ministerie verwachten?
- Wat levert het OR-werk je persoonlijk op?
- Wat levert het OR-werk het ministerie op?

Vanuit deze gedachtegang is medezeggenschap zowel voor de werkgever als voor de werknemer aantrekkelijk.

Projectplan

Fase 1 Medezeggenschapsmiddag

Hieraan nemen deel de departementsleiding, de hoofden van dienst, P&O en de huidige medezeggenschappers.

Doel van de bijeenkomst is het aantrekkelijk maken van de medezeggenschap voor alle betrokkenen.

Leidinggevenden beseffen dat de organisatie de medezeggenschap ondersteunt, o.a. door het toedelen van extra formatieplaatsen.

Vanuit de P&O-optiek wordt duidelijk dat medezeggenschappers na drie of zes jaar OR-werk competent zijn voor andere functies. Zo zou een voorzitter kunnen instromen als personeelsadviseur en een lid van de VGWM-commissie zou in dezelfde sector een passende functie kunnen vervullen op seniorniveau of kwaliteitscoördinator kunnen worden.

Om belemmeringen voor het medezeggenschapswerk verder in kaart te brengen, wordt een enquête gepresenteerd en geïntroduceerd. Deze enquête wordt gehouden analoog aan die bij Verkeer & Waterstaat, zij het in bewerkte en verkorte versie. Hierbij wordt al rekening gehouden met de eerste conclusies vanuit de enquête-uitslagen bij V&W.

Ook is deze dag het startpunt van een publiciteitscampagne waarin de resultaten van iedere komende fase worden bekend gemaakt. Het imago van de medezeggenschap op lange termijn moet worden versterkt.

Fase 2 Medezeggenschapsdag voor potentiële OR-leden

Doelgroep: medewerkers die in principe bereid zijn zich kandidaat te stellen, huidige medezeggenschappers en een aantal leidinggevenden.

Doel van de bijeenkomst is inzichtelijk te maken wat de motieven zijn om zitting te willen nemen, maar ook om duidelijk te krijgen wat medewerkers ervan weerhoudt om kandidaat te worden.

Er wordt gesproken over voorzieningen die de beperkingen voor de medezeggenschap kunnen opheffen. Aan de hand van enkele cases wordt duidelijk wat de mogelijkheden zijn.

Eventueel kan deze conferentie in een halve dag worden gehouden.

Fase 3 Conferentie voor het hoger management

Doelgroep zijn de (sector)directeuren, aangevuld met medezeggenschappers.

Doel van de conferentie is om de laag die net onder de DG zit bewust te maken van de noodzaak van medezeggenschap en het nakomen van afspraken zoals die zijn gemaakt met de SG.

Het middenmanagement vormt een belangrijke schakel in het proces aangezien zij in de praktijk wel dan niet faciliteren. Daarom zou deze groep ook moeten worden uitgenodigd.

Fase 4 Conferentie P&O

Doelgroep vormen de P-functionarissen, aangevuld met medezeggenschappers.

Doel van de conferentie is de bewustwording dat de medezeggenschap een waardevolle bijdrage levert aan het mogelijk maken van noodzakelijke veranderingen binnen de organisatie. Het gaat er vooral om begrip te kweken voor elkaars rollen en het besef te krijgen van het elkaar nodig hebben.

Te overwegen valt fase 3 en 4 te combineren.

Fase 5 Startdag voor kandidaat-leden

Doelgroep: alle kandidaat-leden voor de OR en een aantal enthousiaste

medezeggenschappers, die de kandidaten kunnen laten zien waar ze mee bezig zijn.

Doel van de conferentie is om in te gaan op oplossingen voor mogelijke knelpunten in het OR-werk. Hierbij wordt ingegaan op de uitkomsten van een eigen enquête die eerder is gehouden.

Ook wordt ingegaan op de eisen die je aan de OR mag stellen en de competenties waaraan je in trainingen kunt werken. Er kunnen coaches of buddy's worden toegewezen die de nieuwe leden helpen bij hun eerste gang naar de medezeggenschap.

Opgepast moet worden dat deze dag juist niet drempelverhogend gaat werken.

Fase 6 Training voor nieuwe OR-leden

Hoewel de financiering door het departement plaatsvindt, past deze training in de aangegeven fasering.

Fase 7 Vervolgtraject positionering (na de verkiezingen)

Doelgroep: Alle betrokkenen rond de medezeggenschap.

Doel: De positieve resultaten van de medezeggenschap in het algemeen en het adequaat kunnen functioneren van de medezeggenschappers in het bijzonder, over het voetlicht brengen en mogelijke knelpunten alsnog aan de orde stellen. De OR zal zich goed moeten profileren. Hierdoor ontstaat een structurele PR naar potentiële kandidaten en voldoende draagvlak bij de achterban.

Tevens gaat het erom om de continuïteit van de medezeggenschap en van de projectdoelen veilig te stellen, o.a. door het waarborgen van netwerkdagen en het verhogen van de kwaliteit, zowel gericht op kennis als op vaardigheden.