

Zeggenschap is van iedereen

Een Ondernemingsraad (OR) behartigt de collectieve belangen van medewerkers. Zo krijgen ze een stem, medezeggenschap. Ook de JP had een OR, met de nadruk op 'had', want sinds 2018 is zeggenschap bij ons anders georganiseerd. Ervaren medewerkers meer medezeggenschap als er een OR is? Helpt het dat pak 'm beet twaalf mensen zeggenschap hebben over thema's die invloed hebben op de dagelijkse praktijk van al hun bijna 2900 collega's? Wij vinden van niet. We willen dat álle medewerkers de kwaliteit van hun werk en de kwaliteit van hun dienstverlening kunnen beïnvloeden.

Jarenlang is de OR een vertrouwd gegeven en organiseren we alles zoals het van ons gevraagd wordt. Ergens tussen 2005 en 2010 komt er een kantelpunt: we stellen steeds vaker de 'waarom-vraag'. Waarom hebben we een OR? De OR is er voor zaken die alle medewerkers aangaan,

maar hoeveel collectiviteit is er eigenlijk?
We willen juist elke individuele medewerker met al zijn kwaliteiten, meningen en eigen gezichtspunten zien. Net als hoe we naar mensen die ondersteuning krijgen kijken. Hoe kunnen we dat organiseren?

Het OR-keurslijf begint meer en meer te knellen. Er zijn zoveel regels en verplichtingen over de installatie van een OR, over de vierjaarlijkse verkiezingen, over hoe er gestemd moet worden. Eén van de leden verwoordt het treffend: “Niet de regel dient ons, maar wij dienen op deze manier de regel.” Het besef dat de regels niet helpend zijn in het vinden van nieuwe vormen maakt dat de OR andere mogelijkheden gaat onderzoeken. De leden vertrouwen daarbij op hun ervaringen en inzichten van voorgaande jaren.

Een eerste verandering komt met het besef dat de bestuurder – op dat moment Ruud Klarenbeek – en de OR hetzelfde voor ogen hebben: als het goed gaat met de medewerkers en met de mensen die ondersteuning krijgen,

gaat het goed met de JP. Daarom besluiten ze in gezamenlijkheid om vanaf dat moment alleen nog maar samen te overleggen. De vergadering zonder de bestuurder wordt daarom afgeschaft. Ook worden de OR-leden direct bij het begin betrokken bij belangrijke thema's binnen de organisatie. De gebruikelijke verhoudingen tussen OR en bestuurder worden dus losgelaten en van daaruit ontstaat in 2017 iets nieuws: de centrale werkgroep JP-ers. Geen OR meer, maar een groep medewerkers die anderen inspireert en aanmoedigt om hun stem binnen en over de JP te laten horen. Zeggenschap op een manier die aansluit bij onze waarden: mensen écht zien, hun verhaal horen en aandacht voor elkaar hebben.

We houden het bij de JP graag klein en eenvoudig, met een open, eerlijke en transparante communicatie. Binnen het werk is er veel gelegenheid om met elkaar in gesprek te gaan en verantwoordelijkheid te nemen. Gesprekken waarin je kunt delen wat je ziet en hoort, waarin geluisterd en bevraagd wordt en overwegingen en dilemma's gedeeld worden.

Vanuit die basis wordt in 2018 een volgende stap gezet: de centrale werkgroep JP-ers gaat over in 'Jij maakt de JP!'. Dat betekent dat we binnen de JP (thema)bijeenkomsten organiseren over onderwerpen die passen bij dat moment. Alle medewerkers worden daarvoor uitgenodigd. We betrekken hen nog actiever bij belangrijke ontwikkelingen, zoals de keuze voor een nieuw digitaal cliëntendossier, het roosterprogramma of de benoeming van een nieuwe bestuurder. Zo werken we met elkaar aan de ontwikkeling van de JP en bouwen we samen aan kwaliteit van arbeid, de ondersteuning van mensen en wordt helder waar we middelen inzetten.

Zeggenschap anders organiseren doe je niet van de ene op de andere dag. Daar gaat heel wat aan vooraf. Ook al hebben we nu geen 'traditionele' OR meer, er zijn nog steeds mensen binnen de JP die zich inzetten om bepaalde onderwerpen bij collega's onder de aandacht te brengen en te houden. Maar het is niet van hen alleen, zeggenschap is van iedereen die bij de JP werkt. En het is ook niet vrijblijvend: we hebben het als organisatie nodig om kwaliteit te blijven bieden.

We vinden zeggenschap belangrijker dan hoe we het zouden moeten organiseren. Het effect belangrijker dan de vorm. Het waarom belangrijker dan de regels en de richtlijnen. We willen vooral in verbinding zijn, niet omdat dat van iemand moet, maar omdat we willen horen wat iedereen te zeggen heeft. Als we merken dat iets niet soepel loopt, is dat meestal een teken dat we terug moeten naar die verbinding. Het helpt dan om even stil te staan en jezelf af te vragen: ‘waarom is dit belangrijk?’ Een systeem kan best helpen om in de waan van de dag tot een gesprek te komen. We zijn niet wars van systemen, zoals een herhalende afspraak met collega’s of een maandelijks overleg, maar wel altijd vanuit het besef dat het effect belangrijker is dan de vorm. Zodra het effect niet meer bereikt wordt, moet je de vorm wijzigen of schrappen. Zo bouwen we samen aan de JP.