

→ Medezeggenschap voor medewerkers

"Grote en kleine successen benadrukken dat participatie écht iets oplevert!"

In mei vonden binnen Koraal verkiezingen plaats voor Medezeggenschap (MZ) Centraal en MZ Onderwijs. In dit artikel vertellen drie nieuw gekozen collega's waarom ze zich binnen Koraal willen gaan inzetten voor de medezeggenschap van medewerkers.

Ellen van Loenen trapt af: "Ik heb me verkiesbaar gesteld voor de medezeggenschap omdat ik graag wil weten wat er binnen de organisatie speelt en waarom. En om vanuit die kennis de belangen van collega's te behartigen." Anita van Gog geeft aan: "Ik wil graag een positieve bijdrage leveren aan de gang van zaken binnen Koraal. Ook wil ik meer betrokken zijn en mijn stem laten horen."

Ellen en Anita hebben duidelijke ideeën over waar ze zich de komende termijn

hard voor willen maken. "We willen graag de participatieparagraaf die MZ Centraal heeft opgesteld verder implementeren. Door bijvoorbeeld samen met het management afspraken te maken over hoe we participatie uitzetten. We willen medewerkers motiveren en stimuleren om hun stem te laten horen. Zodat dit van meet af aan goed loopt en deel uitmaakt van de cultuur."

Anita vervolgt: Er is binnen de huidige medezeggenschap voldoende ruimte om de inbreng van medewerkers naar voren te brengen." Jessie Pluijmen vult aan: "Dat is volgens mij ook zeker het geval. Het gaat er om dat we de komende tijd juist veel input vanuit de medewerkers krijgen."

Koraal werkt met een nieuw medezeggenschapsmodel waarin centraal staat dat



→ Anita van Gog, leraar-ondersteuner bij P.I. School Hondsborg in Oisterwijk.

medewerkers eerder betrokken worden bij de advisering over beleid en plannen. Komt dat uit de verf? Ellen: "Dat is nog best moeilijk. Een kwestie van tijdgebrek bij collega's, denk ik. Al zijn er zeker goede intenties vanuit de werkgroepen. Het is een vrij idealistisch model, waar ik overigens volledig achter sta."

Jessie vervolgt: "We tikken soms ook hele grote onderwerpen aan, waarvan ik me afvraag



→ Jessie Pluijmen, senior begeleider dagbesteding bij regio MHW. M.

of een medewerker zich daarmee bezig wil houden. Ik denk dat het belangrijk is om ook de kleine successen binnen een regio te benadrukken."

Anita besluit: "Het is ook deels onbekendheid. We belichten in alle Koraal-regio's nu meer de successen die we hebben geboekt. Om medewerkers bewust te maken dat participatie écht iets oplevert. En weet je, dat

motiveert. Hoe dichter een onderwerp jouw persoonlijke situatie raakt, hoe effectiever participatie werkt."

Goede voorbeelden

Twee goede voorbeelden van hoe een participatieproces goed tot zijn recht komt zijn het platform nachtbezetting in de regio Maastricht / Heuvelland / Westelijke Mijnstreek en de werkgroep balie-, slaap- en nachtzorg binnen Landelijk Expertise Centrum De Hondsborg. Beide groepen zijn opgezet vanuit de participatiegedachte, waarbij een brede vertegenwoordiging van medewerkers invloed heeft gehad op de invulling en uitvoering van de nachtzorg.

De Regionale Overleg Groepen (ROG-en) van deze regio's hebben met het management afspraken gemaakt over het participatieproces. Afspraken als: hoe zetten we voldoende participatie uit? Wie participeren er, om een zo'n breed mogelijke vertegenwoordiging van de organisatie deel te laten nemen? Wat is de mate van invloed van de participanten volgens de participatieladder? Wat is de tijdslijn en wanneer is het proces afgerond? Al deze afspraken zijn vastgelegd in een participatieparagraaf. Hiermee kunnen de ROG-gen het participatieproces volgen en toetsen. Om het te toetsen, wordt er aan de participanten gevraagd hoe zij het



→ Ellen van Loenen, leerkracht bij De Muldersteeg in Oosterhout.

proces hebben ervaren. En of ze hun inbreng herkennen in het tot stand gekomen stuk. In beide regio's is er een mooi resultaat geboekt. Er is beleid tot stand gekomen mét en dóór medewerkers.

Wil je meer weten over de participatieparagraaf en de bijbehorende ladder, of participeren in een project? Vraag hier dan naar bij de ROG van jouw regio. ■