

→ Medezeggenschap voor medewerkers

Rijke voedingsbodem brengt participatie tot leven

Vier jaar geleden introduceerde Koraal een nieuw medezeggenschapsmodel voor medewerkers. Met als uitgangspunt dat elke medewerker de mogelijkheid heeft om mee te praten en mee te denken. En dat alle medewerkers de gelegenheid hebben om mee te beslissen over belangrijke onderwerpen. Kortom: een model dat collega's in staat stelt om daadwerkelijk invloed uit te oefenen. Een nieuwe invulling van medezeggenschap, waarbij besluiten tot stand komen op basis van input en feedback uit alle geledingen van de organisatie. En waarbij alle medewerkers samen bepalen hoe we uiteindelijk komen bij de stip die Koraal op de horizon heeft gezet. Het is begrijpelijk dat er enige tijd overheen gaat voordat die nieuwe manier van werken echt overal binnen Koraal is vervlochten. Maar het investeren in een rijke voedingsbodem werpt nu al op veel plekken zijn vruchten af. "Participatie kan ons ontzettend veel brengen", vinden collega's Annie Mestrum, Nienke Dassel en Robbert de Zwart. "Maar participatie komt pas tot leven als we de vertaling van papier naar praktijk doorvoeren. Door nog meer ruimte te bieden en door aan medewerkers te laten zien dat ze daadwerkelijk invloed hebben wanneer ze aanschuiven."



→ Van links naar rechts: Robbert de Zwart, Annie Mestrum en Nienke Dassel.

Nienke Dassel maakt onderdeel uit van de Regionale Overleggroep (ROG) Expertise Centrum en zit daarnaast in de toezichthoudende groep van MZ Centraal. "Wij zien erop toe dat medewerkers worden betrokken bij belangrijke

onderwerpen, zoals personele planning of voorwaarden rondom hybride werken. Maar ook dat de door hen aangedragen onderwerpen op de agenda komen, zodat de participatie daadwerkelijk plaatsvindt. En op

dat vlak heeft Koraal de laatste jaren een omwenteling gemaakt. Er is veel meer ruimte voor medewerkers om mee te praten, mee te denken en mee te beslissen. Om kritische vragen te stellen en om waardevolle input toe te voegen vanuit hun dagelijkse praktijk. Wat je ziet gebeuren, is dat die feedback in de regio's dankbaar wordt opgepakt, omdat het bijvoorbeeld de ontwikkeling van nieuwe initiatieven en het veranderen in een bepaalde richting alleen maar ten goede komt."

Er is veel ruimte om mee te praten. Maar in de praktijk wordt daar nog niet optimaal gebruik van gemaakt.

"Als je medewerkers de mogelijkheid geeft om aan te sluiten en om invloed uit te oefenen, dan werk je aan besluiten op basis van draagvlak. Vanzelfsprekend kunnen daarbij onmogelijk alle wensen in vervulling gaan. Maar een duidelijke onderbouwing waarom iets niet haalbaar is of juist noodzakelijk is kan ook voor draagvlak zorgen. Er is dus veel ruimte om mee te praten, maar in de praktijk wordt daar nog niet optimaal gebruik

van gemaakt. Daarom zou ik echt tegen mijn collega's willen zeggen: schuif aan en laat je stem horen. Jouw inbreng is van grote waarde."

Annie Mestrum zit in de regiegroep van MZ Centraal. "Wij halen bij de regionale overleggroepen de standpunten over besproken onderwerpen op en gaan hierover in gesprek met de Raad van Bestuur", vertelt ze. "Ook dit draagt bij aan het ontstaan van besluiten op basis van draagvlak binnen Koraal. Daarnaast neem ik in de regio Noordoost-Brabant deel aan het platform Strategie en Financiën, dat onder andere meedenkt en mee-adviseert over het jaarplan en de begroting. Toen het nieuwe medezeggenschapsmodel werd geïntroduceerd hebben we met zorg en aandacht een groep samengesteld die voor de langere termijn van betekenis kan zijn op dit gebied."

"Sommige collega's hebben zich spontaan aangemeld voor dit platform, maar omdat we het van wezenlijk belang vonden dat zoveel mogelijk invalshoeken vanuit onze regio een stem krijgen, zijn we actief op zoek gegaan naar versterking. En die hebben we gevonden. Met als resultaat dat er nu collega's vanuit alle geledingen zijn

Nienke Dassel:
"De inbreng van
medewerkers is van
grote waarde."



aangehaakt: vanuit meerdere locaties en van medewerkers uit de terreinvoorziening en het primaire proces tot de accountmanager en de regiodirecteur. Volgens mij geeft dat aan dat er veel belangstelling is voor participatieve medezeggenschap. Of in eenvoudiger taal: het werken aan plannen waarbij iedereen vanuit gelijkwaardigheid iets kan bijdragen. In onze regio heeft dat voor veel energie gezorgd. En het heeft een regioplan en bijbehorende begroting opgeleverd waaraan veel

*Robbert de Zwart:
"Verder komen door
samen de schouders
eronder te zetten."*



collega's hebben bijgedragen en waarbij we gezamenlijk achter de gemaakte keuzes staan."

Robbert de Zwart neemt in dezelfde regio deel aan het platform Strategie en Financiën. "Als je als organisatie wil dat mensen uit het primaire proces participeren, dan moet je dat ook faciliteren." Robbert legt uit: "Ik werk als pedagogisch medewerker en ben daarnaast ook nog preventiemedewerker. Maar als ik tijd nodig heb om stukken door te lezen, vragen voor te bereiden of deel te nemen aan het platform, dan zijn daar uren voor beschikbaar. Daarnaast voel ik de vrijheid om kritische vragen te stellen, om uitleg te vragen of om suggesties aan te dragen. En ik zie ook dat er in de praktijk iets mee gedaan wordt. Toen we als platform adviseerden om veranderingen in begrijpelijke taal over te brengen aan alle collega's, werden er door de regiodirecteur twee digitale medewerkersbijeenkomsten ingepland. Bijeenkomsten die druk werden bezocht, met als gevolg dat er onder medewerkers meer begrip is voor gemaakte keuzes. Voor mij een voorbeeld dat aantoont dat je verder komt als je bereid bent om

*Annie Mestrum:
"Samen besluiten
nemen op basis van
draagvlak."*



samen de schouders te zetten onder een gemeenschappelijk doel. Zoiets motiveert mij enorm. Als ik andere collega's spreek, dan moedig ik ze altijd aan om gebruik te maken van de mogelijkheden die Koraal biedt op het gebied van medezeggenschap voor medewerkers. Dan zeg ik: ook jij kunt invloed uitoefenen, vanuit jouw betrokkenheid en ervaring uit de dagelijkse praktijk. Maar voordat de organisatie iets kan doen met jouw stem, zul je hem eerst moeten laten horen!" ■