

Proeftuin Medezeggenschap MHWM

VAN ROG NAAR PLATFORM MEDEZEGGENSCHAP

Concept datum : 05-11-2021

Werkgroep Ontwikkeling Medezeggenschap

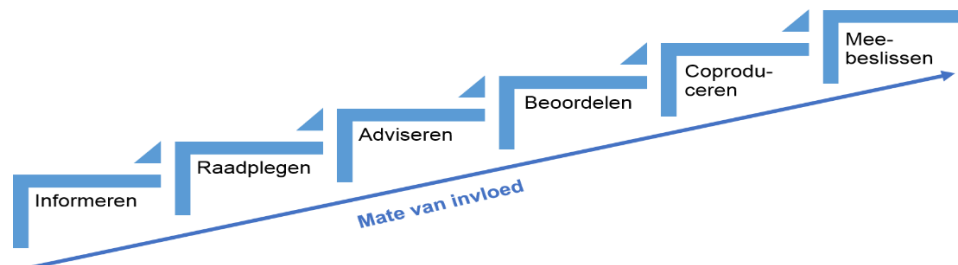
Looptijd: 1-01-2022 tot 1-01-2024

Participatieparagraaf

Onderwerp:	Van ROG naar Platform Medezeggenschap Medewerkers
Startdatum:	1-07-2021
Kartrekkers:	Marie-Rose Janssen

Participanten	
Betrekking op: <i>(Denk aan: discipline, locatie enz)</i>	Functies: <i>(Denk aan: primair proces, ondersteunend, leidinggevend, HR)</i>
• [redacted]	• [redacted]

Namen	
Deelnemers:	Functie:
Marco Huijnen Rachel Boevree Joyce Rompelberg Marina Geurts Mirjam van Klaveren Paul Thijssen Coen Spauwen Tevens hebben alle TL vanuit hun teams gereflecteerd op het plan	ROGlid en groepsbegeleider ROGlid en Begeleider dagbesteding medewerker ondersteuning Zorg Teamleider Ondersteuningsfunctionaris MZ MW TL Ondersteuners Client en MW MZ Beleidsadviseur



Verwachte participatie			
• Raadplegen		• Beoordelen	
• Adviseren		• Coproduceren	X

Vorm van participatie			
• Platform	X	• Teamvergaderingen	X
• Community		• Medewerkersbijeenkomst	
• Vragenlijst		Anders, nl: MT bijeenkomsten	X

Tijdspad			
Data bijeenkomsten	Tijdstip		Tijdstip
1. [redacted]	[redacted]	3. [redacted]	[redacted]
2. [redacted]	[redacted]	4. [redacted]	[redacted]

Overige tijdspad afspraken : Week 44 Nieuwsbrief naar medewerkers . 15-11 zijn aandachtfunctionarissen bekend

2-12 is een Info/ Maak-dag met de aandachtfunctionarissen over bedoeling, verwachtingen , werkwijze enz

(Denk aan: verwachte einddatum)

Verwachte startdatum : 1-1-2022

<u>Terugkoppeling</u>		
• Naar participanten	x	• Desbetreffende monitor
• Naar Medezeggenschap	x	Anders, nl: <input type="text"/>
• Naar achterban	x	

<u>Faciliteiten</u>
(Denk aan: uren, locatie, behoeftes, enz.)
ROG uren

<u>Tips</u>	<u>Tops</u>
Ervaringen voor vervolg	
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Proeftuin “Van ROG naar Platform Medezeggenschap”

Datum: 5-11-2021

Werkgroep ontwikkeling participatie

Zie participatieparagraaf voor participanten in deze werkgroep

Medezeggenschap Medewerkers Koraal

In oktober 2018 is de MZ van Koraal qua structuur en werkwijze een nieuwe richting in gegaan. Uitgangspunt voor deze verandering is de visie op medezeggenschap

Met medezeggenschap slaan we als Koraal bruggen tussen de praktijkkennis vanuit de organisatie en de toekomstvisie van Koraal. Daarmee bevordert medezeggenschap de inzet en betrokkenheid van idee- tot en met besluitvorming van het organisatiebeleid.

Vanuit geloof in professionaliteit en betrokkenheid van medewerkers, cliënten/leerlingen en verwanten/ouders, staat co-creatie op basis van gelijkwaardigheid binnen Koraal centraal. Concreet betekent dit dat er ruimte geboden wordt aan participatie, autonomie en zelforganisatie: iedereen hoort erbij en kan zich inzetten binnen zijn of haar mogelijkheden, waardoor de potentiële meerwaarde van het totaal wordt benut. Dat vindt Koraal de kracht van medezeggenschap

Uitgangspunten om medezeggenschap op basis van deze visie vorm te geven zijn oa :

- *Medezeggenschap is gericht op participatie en stimuleert dit zoveel als mogelijk. De totale organisatie geeft participatie van medewerkers/cliënten/leerlingen/verwanten/ouders vorm. Participatie draagt bij tot besluitvorming.*
- *Medezeggenschap draagt mede bij aan een breder draagvlak bij medewerkers/cliënten/leerlingen/verwanten/ouders en stakeholders waardoor er een vlottere invoering van besluitvorming plaats kan vinden*
- *Medezeggenschap en zeggenschap stimuleren dialoog en het streven naar consensus; een gelijkwaardige relatie en onderlinge omgangsvormen, waarin geven en ontvangen in evenwicht zijn.*
- *Medezeggenschap en zeggenschap stimuleren het optimaal benutten van de in de organisatie aanwezige expertise.*
- *Medezeggenschap is flexibel, slagvaardig en dynamisch.*
- *Medezeggenschap is herkenbaar en waarneembaar in de hele organisatie.*

Randvoorwaarden om participatie succesvol te maken

- *Iedereen van Koraal erkent de meerwaarde van participatie en draagt dit uit. (draagvlak)*
- *Formele medezeggenschap die de meerwaarde van Participatie (“informele medezeggenschap”) erkent.*
- *Moderne instrumenten worden ingezet om te zorgen dat medewerkers actief kunnen deelnemen aan het medezeggenschapsproces.*
- *Kwalitatief goede ondersteuning van de medezeggenschap (ondersteuning die aansluit bij de ambities van de organisatie ten aanzien van medezeggenschap).*
- *De reikwijdte van participatie dient per onderwerp in gezamenlijkheid bepaald te worden (welk thema? welk moment? wie?).*

- *Vooraf heldere afspraken maken over wat waar neergelegd wordt.*
- *Formele medezeggenschap richt zich vooral op proces en voldoende participatie.*
- *Begrijpelijke taal is een voorwaarde voor optimale participatie.*
- *Formele Medezeggenschap verkleint en Participatie vergroot*

Structuur Medezeggenschap Koraal

Formeel

Qua structuur heeft Koraal één formeel orgaan (MZ Centraal) waarin alle domeinen vertegenwoordigd kunnen zijn(Hiermee is de Wet Op de Ondernemingsraden geborgd) Daarnaast is er binnen Koraal ook een formeel orgaan vanuit Onderwijs(MZ Onderwijs) zodat voor de onderwijs specifieke zaken ook de Wet Medezeggenschap Scholen geborgd is .

Informeel

In de regio's functioneren de Regionale Overleg Groepen, dit zijn informele organen die er vooral zorg voor moeten dragen dat medewerkers de ruimte pakken voor participatie, zelforganisatie en autonomie. Dit doen zij in samenwerking met de Regiodirecteur en de Teamleiders. Dit doen zij door de verbinding te leggen met medewerkers rondom thema's en ontwikkelingen die direct en indirect van invloed zijn op het werk van medewerkers en het leven van cliënten en jongeren

Voor de start in oktober 2018 is er een document ontwikkeld voor de ROG dat een aantal handvatten gaf om te starten en de eerste twee jaar de ontwikkeling vorm te kunnen geven.

Een aantal punten licht ik eruit ter toelichting op het proces dat de Regio MHWM mbt informele medezeggenschap wil gaan doorlopen:

- *De ROG bepaalt in overleg met de regiodirecteur de samenstelling van een ROG passend bij de regio.*
- *Maak afspraken over faciliteiten en de verdeling daarvan*
- *Maak afspraken over de reikwijdte van participatie. (welke thema's, welk moment en wie)*
- *Zorg dat medewerkers weten en begrijpen wat er van hen verwacht wordt in het kader van de participatie. (begrijpelijke taal, bedoeling)*
- *Maak een tijdpad waarin formele medezeggenschap verkleint en participatie (informele medezeggenschap) vergroot. Leg daarbij vooraf evaluatiemomenten vast.*
- *Maak steeds afspraken over het proces en wie betrokken wordt.*
- *Welke ondersteuning heeft een ROG nodig?*
- *Maak afspraken voor de frequentie van overleg met de regiodirecteur.*
- *Mandaat regio directeur =mandaat ROG. Op basis van het mandaat worden onderwerpen in de regio afgehandeld worden.*
- *De ROG is een ontwikkelteam MZ met een ontwikkelopdracht .*
- *Spreek evaluatiemomenten af voor de totale medezeggenschap*

Evaluatie Medewerkers Medezeggenschap

Eind 2020 heeft de Medezeggenschap zijn werkwijze geëvalueerd met alle ROG leden, met Directeuren en de Raad van Bestuur

Op basis van deze input is geconstateerd dat er een positieve ontwikkeling van participatie in de regio's plaatsvindt, met accentverschillen en tempo verschillen. Voor de voortgang van de verdere ontwikkeling 2021-2023 zijn er een aantal speerpunten benoemd(zie bijlage 3) .

Voor de voortgang binnen de regio MHWM zijn de volgende speerpunten van belang:

Speerpunt : In april 2023 zijn de formele MZ organen en de ROG verkleind

Speerpunt : Iedereen die participatie uitzet maakt gebruik van een participatieformat(eerder toegelicht bij de TL)

Speerpunt : De regio/Koraal organiseert, leidt en faciliteert participatie. Medewerkers zijn taakvolwassen als het gaat om participatie (2023)

Per 2023 zijn de ROG-en gehalveerd

Per 2025 kennen we geen ROG meer

Speerpunt : In april 2023 verkleint MZ Centraal en MZ Onderwijs omdat participatie loopt conform de gemaakte afspraken.

Doorontwikkeling medezeggenschap medewerkers 2022-2024

Huidige situatie ROG MHWM

Regio MHWM kent wat het onderdeel Maasveld betreft een historie van weinig animo voor een ondernemingsraad (oude situatie) en deelname aan een ROG.

Bij benadering van medewerkers geven zij vooral aan dat hun bijdrage in de teams waarin zij werken voor hen van groot belang is. Incidenteel is de afgelopen jaren de MZ benaderd wanneer medewerkers zich persoonlijk geraakt voelden door besluitvorming binnen Koraal. (denk aan Verzuim, Roosteren, of Reorganisaties) Ook het recente MTO toont aan dat men over het algemeen tevreden is op en met hun werkplek.

Voor Gastenhof geldt een ander perspectief. Voor de opsplitsing door regionalisatie was de belangstelling voor een OR groot, en vielen medewerkers vaak op de OR terug. Jeugdzorg kent wat dat betreft ook een andere dynamiek dan de Langdurige zorg.

Voor de vertegenwoordiging naar de ROG (na opsplitsing Gastenhof) bleek dat er aanmerkelijk minder belangstelling was. Na het terugtreden en het uit dienst gaan van 2 ROG medewerkers vanuit Gastenhof, zijn de vacatures niet meer opnieuw ingevuld. Na herhaalde oproepen is er besloten om met contactpersonen te gaan werken, deze voorzien de ROG van de laatste stand van zaken binnen Gastenhof.

De ROG is in 2018 gestart met 6 leden en een ondersteuningsfunctionaris Met het eerder genoemde vertrek van twee jeugdzorg leden en het recente vertrek van 3 andere leden (verschillende redenen) zijn er op dit moment nog twee actieve ROG leden voor de regio MHWM.

Op grond van de ervaringen van het afgelopen jaar bij de werving van nieuwe leden hebben de twee zittende leden en de ondersteuner een paar keer gesproken over deze situatie.

Hoe nu verder!

Je kunt het benaderen vanuit het halflege glas of het halfvolle glas. Het halflege glas geeft een somber perspectief en weinig energie voor de toekomst. Het halfvolle glas echter biedt perspectief, en boort nieuwe energie aan. En daar willen we in de regio MHWM voor gaan.

In gesprek met de Regiodirecteur en de HR Business Partner is de ontstane situatie besproken en zijn bovengenoemde visie , uitgangspunten en speerpunten aan de orde gekomen en leidend geworden voor het volgende plan:

Nieuwe werkwijze

De Regio streeft ernaar om per 1-01-2022 te gaan werken met een Platform Medezeggenschap waaraan 10 aandachtfunctionarissen zich committeren. (voor dit stuk af te korten als AP)

Zie bijlage 2 voor de verdeling van de 10 Aandachtfunctionarissen vanuit de Teams. Vanuit de TZH zal na verkiezingen de 11^e Aandachtfunctionaris aansluiten.

Voorgesteld wordt om via de Teamleiders aan de hand van het takenpakket en competenties binnen de teams te laten inventariseren welke medewerkers deze rol op zich kunnen en willen pakken.

Voor de taakomschrijving van een Aandachtfunctionaris Participatie medewerkers zie bijlage 2.

Door het werken met aandachtfunctionarissen die zich op de werkplek van medewerkers bevinden bekrachtigt de regio de visie op- en de uitgangspunten van de medezeggenschap van Koraal.

Verschil nieuwe werkwijze met huidige werkwijze

In de huidige werkwijze moeten ROG leden actief zijn in het stimuleren van participatie door medewerkers. Richtlijn is vooral het regioplan en de teamplannen, en daarnaast zijn er thema's die door Koraal of door de Centrale Medezeggenschap via de ROG uitgezet worden in de organisatie. De ROG heeft een belangrijke rol in verbinding hebben met de teams en de Teamleiders uit de regio. In de huidige werkwijze is er een ROG lid vertegenwoordigt in MZ Centraal / de Toezichthoudende groep, hiermee wordt de verbinding geborgd tussen centraal en de regio. ROG leden komen 1 keer per week of per twee weken bij elkaar om de stand van zaken te bespreken. Leden zijn per oproep geworven, gebleken is dat er weinig animo is om zich te verbinden aan een ROG en daarmee 6 uur week uit het werkproces gehaald te worden. Daardoor kon het voorkomen dat er uit één team twee rog leden zaten, en uit andere teams of organisatie onderdelen niemand. Door de vaste vergaderdag en het rooster zijn ROG-leden minder flexibel om zich op andere dagen in de regio te begeven. Daarmee blijft de informatie vanuit de regio beperkt.

In de nieuwe werkwijze zijn er 11 Aandachtfunctionarissen Participatie die (met de faciliteiten van 3 uur per week) een aantal vastgestelde teams binnen de regio gaan vertegenwoordigen. Dit doen ze actief, door het gesprek over het werk (en over ontwikkelingen binnen de regio) met de medewerkers binnen de betreffende teams op te zoeken. Maar het werkt ook andersom: omdat ze zelf werkzaam zijn binnen één van de teams, zijn ze makkelijk vindbaar en aanspreekbaar.

De frequentie waarmee de AP's elkaar onderling gaan ontmoeten, wordt afgesproken in een eerste platformbijeenkomst. Een richtlijn zou kunnen zijn 1 keer per maand, maar het is afhankelijk van de behoefte van het platform.

Het doel van de bijeenkomsten van het platform is in essentie gericht op het vormen van een beeld rondom een (actueel) thema op basis van de opgehaalde informatie uit de regio, om vandaaruit deze "stem van de regio" in dialoog te kunnen brengen met de Regiodirecteur.

Daarnaast zal er aandacht zijn voor de invulling van de eigen (nieuwe) rol door het uitwisselen van ervaringen, het volgen van elkaars ontwikkelingen en door elkaar van tips en ideeën te voorzien.

Het gesprek met de regiodirecteur zal vooralsnog 1 keer per 8 weken plaatsvinden.

Omdat het platform een brede afvaardiging is van de regio, die de verbinding met medewerkers dicht bij hun dagelijkse werk maakt, krijgt de Regiodirecteur via dit platform een representatief beeld van wat er leeft bij medewerkers. Het platform levert op die manier een actieve bijdrage vanuit de regio aan de besluitvorming binnen de regio.

Ook thema's vanuit MZ Centraal kunnen langs deze route op participatie worden uitgezet.

Tegelijkertijd brengt de nieuwe werkwijze, en de ruimte die daarin ontstaat om te participeren, participatie een stap dicht bij de ambitie van koraal: *iedereen hoort erbij en kan zich inzetten binnen zijn of haar mogelijkheden, waardoor de potentiële meerwaarde van het totaal wordt benut. (dit komt terug in de visie van Koraal, de Visie op Medezeggenschap, de Besturingsprincipes en in de Strategie van Koraal)*. Doordat de AP's hun directe collega's uitnodigen om te participeren, krijgt participatie een meer vanzelfsprekende plek binnen de alledaagse werkprocessen. En niet onbelangrijk: zonder dat dit om een extra tijdsinvestering vraagt.

Uiteraard kan het nog steeds zo zijn dat er rondom een specifiek thema een werkgroep gevormd moet worden. Dat zal dan in het overleg van de Aandachtfunctionarissen Participatie aan de orde komen en door hen worden georganiseerd. *(Verwachtingen competenties van de Aandachtfunctionarissen zijn beschreven in bijlage 1)*

Ontwikkeling van de rol Ondersteuningsfunctionaris Medewerkers Medezeggenschap

De Ondersteuningsfunctionaris medewerkers medezeggenschap is op proces (niet op de inhoud) de spin in het web: zorgt voor de verbinding tussen de AP, de AP en de regio, coördineert het uitzetten van thema's tot het ophalen van de input, faciliteert de AP in wat zij nodig hebben om deze taak goed te kunnen doen, bewaakt termijnen, volgt de centrale ontwikkelingen op MZ gebied, is aanspreekpunt op proces voor de regio, zorgt voor agenda afspraken, bereidt de agenda's voor en zorgt voor verslaglegging waar nodig. In de doorkijk van de ontwikkeling van medezeggenschap is de stip op de horizon dat er geen ROG-en meer zijn, maar dat medewerkers zich eigenaar voelen van alle randvoorwaarden die met hun werk te maken hebben. En dat is ook dat je meedenkt in de ontwikkelingen van Koraal.

Er blijft in die doorkijk echter een functionaris nodig die de participatieprocessen stroomlijnt en medewerkers ondersteunt en voor het Centrale Orgaan de schakel is met de regio's op het proces. De ontwikkeling van deze rol zal gedurende deze pilot onderwerp van gesprek zijn binnen het Platform Medezeggenschap en in de vakgroep Ondersteuners Medewerkers Medezeggenschap.

Wat zijn de kansen van de doorontwikkeling medezeggenschap medewerkers?

- Betere verbinding van beleid en praktijk doordat steeds meer medewerkers meedenken
- Vergroten van Eigenaarschap van medewerkers
- Nieuwe ontwikkelingen worden makkelijker geadapteerd
- Betere aansluiting participatieproces bij teamontwikkeling
- Verder kijken dan je eigen team of woning. Meer een regiogevoel.
- Een stap dichterbij de visie op medezeggenschap van Koraal en de daarbij behorende uitgangspunten

Evaluatie

Om tijdig bij te kunnen stellen zijn er evaluatiemomenten nodig. Te denken valt aan 2 keer per jaar, vanaf het start moment.

Evaluatiepunten worden met het Platform Medezeggenschap en met input vanuit MZ Centraal vastgesteld.

Deze evaluaties zijn ook nodig om MZ Centraal dit proces te laten volgen.

Faciliteiten

Medewerkers van het Platform Medezeggenschap krijgen 3 uur per week ter beschikking. Dit zijn opgeteld de uren die de ROG ook ter beschikking heeft.

Verder gaan zij een laptop ter beschikking krijgen.

Rechten voor het mailaccount van de ROG, alsook de rechten om in de werkomgeving van de medezeggenschap te kunnen werken, worden niet verleend. Dit is in principe ook niet nodig voor de rol die zij hebben. Het krijgen van informatie vanuit de centrale medezeggenschap of de andere regio's kan volledig lopen via de ondersteuner en het lid van de Toezichthoudende Groep die onderdeel uitmaakt van de Aandacht functionarissen. Beiden kunnen aan alle noodzakelijke informatie komen die. Een goed afstemming tussen alle ondersteuners is van belang.

Tijdpad

De zittingsperiode van MZ Centraal loopt van juni 2021 tot juni 2023.

Het tijdpad van deze proeftuin loopt van 1-01-2022 tot 1-01- 2024.

Het streven is om per 1 januari 2022 van start te gaan, dat betekent concreet dat er evaluatiemomenten zijn in juli 2022 , december 2022 , juli 2023 en december 2023. Met de aandachtfunctionarissen en MZ Centraal (TZH) wordt afgesproken welke evaluatiepunten van belang zijn.

Definitief besluit en hoe verder in januari 2024 op grond van alle evaluaties en bijstellingen.

Met deze proeftuin vindt er in de regio versnelling van de Speerpunten: “De regio/Koraal organiseert, leidt en faciliteert participatie. Medewerkers zijn taakvolwassen als het gaat om participatie (2023). Per 2023 zijn de ROG-en gehalveerd .

Afhankelijk van de eindevaluatie zal blijken of het speerpunt ”per 2025 is er geen ROG meer” ook van toepassing is.

Met deze proeftuin worden de uitgangspunten om de visie op medezeggenschap(zoals vastgesteld bij Koraal)vorm te geven, versterkt .

Bijlage 1

Verwachtingen en competenties van Aandachtfunctionarissen

Verwachtingen:

- Een AP heeft regelmatig contact met de teams die hij/zij vertegenwoordigt
- Een AP heeft een motiverende rol naar collega's
- Moet informatie kunnen ophalen
- Moet info kunnen bundelen
- Moet belangstelling hebben voor de regioplannen en de vertaalslag daarvan naar Teamplannen
- Moet deze taak leuk vinden , participatie van medewerkers leuk vinden
- Moet zich neutraal kunnen opstellen, eigen mening niet voorop stellen
- Moet het leuk en uitdagend vinden om het gesprek met de regiodirecteur aan te gaan
- Moet vergaderingen willen bijwonen van alle AP-ers
- Voorzitterschap leuk vinden
- Leuk vinden om op zoek te gaan naar antwoorden die hij/zij zelf niet weet

Competenties/kwaliteiten

- Initiatief nemen/ actief kunnen ophalen
- Creatief zijn
- Plannen en organiseren
- Communicatief zijn
- Opmerken /signaleren
- Stimuleren en motiveren
- Enthousiasmeren
- Valkuilen naar kansen kunnen vertalen
- Flexibel kunnen denken en doe
- Aan kunnen sluiten bij collega's

Bijlage 2

Teamleiders	Teams	Aantal aandachtfunctionaris	Namen	Opmerkingen
Ans	KB 10 - Flexteam		Marco Huijnen	
John	KB 12	1		
Eva	KB 14 en KB 16			
Bruni + ??	Mvldweg 7, 9 26a t/m 38a	1		Mvldweg 9 junior teamleider
Hans	KB 30 en KB 32	1	Steven Braun	KB 36 junior teamleider
Anita)+ ??	KB 18, 34 en 36			
Astrid	Teams Balsemienbeemd- Ganzerikweerd Holdaal- Stadhouderstraat	2		
Esther	Teams dagbesteding- boerderij- participatie werk Zorgmakelaar	1	Rachel Boevree	Vacature van 0,5 FTE TL
Marina	Marconi/Franklin- Nachtdiensten en hoofdwachten, Roosterbureau	2		
Mike	Gezondheidsdienst	1	Joyce Rompelberg	
Ric, Jolieke, Pamela	Teams Urmond Gastenhof	2		
Medewerkers HR	P&O		Joyce Rompelberg	