

VAN WAL STEKEN

Houden we de georganiseerde medezeggenschap in de vaart? Dat was de vraag die de OR in mei 2010 aan jullie voorlegde. Met de meerderheid voor lagen we meteen goed op de wind en in september presenteerden we ons voorstel aan het bestuur van de SBA. Directeur xxx koos niet onmiddellijk voor een vrijwillige OR, maar ging overstag toen het bestuur ons voorstel overnam. Verder hielden we in het verslagjaar een kritisch oogje in het zeil bij onderwerpen als de projectorganisatie, het opleidingsbeleid, de interne communicatie, de regeling aanstellings- ontslag- en bevorderingsbeleid en het PMO (Periodiek Medisch Onderzoek). Alles wat belangrijk is voor de medewerkers willen we in de gaten houden, maar dat kunnen we niet alleen. Daar hebben we ook jullie inbreng bij nodig. Dus kom aan boord, je vragen en op- en aanmerkingen zijn van harte welkom.

De wind staat goed, we zijn op koers, recht-zo-die-gaat!

xxx
Voorzitter OR

OP DE HELLING

Georganiseerde medezeggenschap binnen de SBA is gewaarborgd; de OR blijft in de huidige vorm haar taken en bevoegdheden uitoefenen.

Omdat het aantal medewerkers bij de SBA onder de 50 zakte, kwam de OR tijdelijk op de helling te staan. Natuurlijk vindt de OR medezeggenschap erg belangrijk en ziet dat ook graag verankerd in de organisatie. Maar wat vindt de achterban ervan? Hoe denkt het bestuur erover? Wat is de mening van de directeur? We stevenden op iedereen af om over medezeggenschap te praten. Tijdens de achterbanraadpleging in mei bespraken we de ervaringen met de huidige OR en de overeenkomsten en verschillen met andere vormen van medezeggenschap. Daarna vroegen we de medewerkers hun mening te geven. Een kleine meerderheid sprak zich uit vóór georganiseerde medezeggenschap en vóór de OR. Op basis van ons onderzoek adviseerden we het bestuur de OR vrijwillig voort te zetten. Directeur xxx bracht een tegengesteld advies uit. We kregen beiden de gelegenheid in een vergadering ons standpunt toe te lichten. Het bestuur besloot het advies van de OR op te volgen. De directeur stemde daarmee in.

SCHOON SCHIP MAKEN

Projectorganisatie

De OR denkt mee over de inrichting van de projectorganisatie van de SBA.

De inrichting van de projectorganisatie kan eenvoudiger en de projectplannen moeten geclusterd worden. Dat was de boodschap van directeur xxx en het MT. De OR stelde opbouwende vragen, bijvoorbeeld 'Wat er mankeert aan de huidige opzet? Waren de medewerkers er goed over geïnstrueerd? Is er nagedacht over condities waaronder het nu wel zal gaan werken?' Verder vroegen we aandacht voor het implementatietraject, om te voorkomen dat we misschien toch zonder kompas wat gaan ronddobberen.

Op weg naar een afdelingsoverstijgend jaarplan.

Na lezing van het jaarplan 2010 wees de OR erop dat het plan vanuit elke afdeling apart was geschreven, zonder gebruik te maken van afdelingsoverstijgende mogelijkheden. Daardoor kwamen een aantal doelstellingen bij verschillende afdelingen terug. We adviseerden het jaarplan anders in te richten. De directeur deelde onze mening en ook het bestuur had hierover al vragen gesteld, hij vertelde dat het MT al zocht naar een beter format.

Het jaarplan 2011 was inderdaad korter en leesbaarder, maar de OR had toch nog vragen. Zoals: 'Waarom is het plan nog steeds geschreven vanuit de afdelingen en zijn de medewerkers wel betrokken bij het schrijven van het plan?' xxx legde uit dat er gekozen is voor producten en diensten die de branche ook wil afnemen. De betrokkenheid van de medewerkers wordt wel degelijk belangrijk gevonden en voor de vervaardiging van het jaarplan 2012 komt er een procedure om ook dat vlot te trekken.

Opleidingsbeleid

De OR wilde graag een duidelijk en goed te begrijpen opleidingsbeleid. De directeur en het MT streefden naar een versoepeling van de regeling wanneer een opleiding helemaal wordt vergoed en naar stringentere afspraken als een medewerker uit dienst gaat.

Het opleidingsbeleid stond in 2010 op de lijst van aandachtspunten van het MT. De OR wees op de regels hierover in de personeelsgids en op de verschillen bij het toepassen van deze regels in de praktijk. We adviseerden in elk geval de formuleringen zo aan te passen dat er geen onduidelijkheid kan bestaan over de terugbetalingsregeling, de studieovereenkomst, of studeren binnen werktijd of niet. Verder gaven we aan dat de medewerkers hierover goed geïnformeerd moeten worden. We stelden voor het toe te sturen en we vroegen de directeur met het MT te bespreken op welke manier de OR het beste over dit onderwerp mee zou kunnen denken. Dat gebeurde helaas niet, maar we kregen wel de gelegenheid het opleidingsbeleid met HR-adviseur xxx te bespreken. Het concept opleidingsbeleid werd aanvankelijk in juni verwacht, later zou het op de valreep van onze zittingstermijn komen, het werd februari 2011.

NIET NAAR DE HAAIEN

Interne communicatie

Werkoverleg

Begin 2010 ontvingen we een instemmingsverzoek voor het wijzigen van het werkoverleg. We gaven aan dat de directiesecretaresse nog aan het schema toegevoegd moest worden en we vroegen ook waar de medewerkers dit werkoverlegformat voortaan zullen kunnen vinden. Terugkoppeling van resultaten op de doelstellingen zou volgens ons ook een vaste plaats in het werkoverleg kunnen krijgen. We wezen er verder op dat het belangrijk is dat de actiepunten van het MT met de organisatie gedeeld worden. Vervolgens stemden we met de wijziging in. Het overzicht van het werkoverleg zal opgenomen worden in de huisregels.

Intranet

De bouw van het nieuwe intranet was begin 2010 nog in volle gang. De OR wees op het belang van goed beheer en het beperkt houden van administratieve taken. Verder vroegen we naar de manier waarop het werken met het nieuwe intranet zou worden begeleid, wie waarvoor verantwoordelijk zal zijn en hoe erop zal worden toegezien dat het allemaal ook zo gebeurt.

Enquête

Hoe vaak heb je informatie nodig? En hoe zorg je ervoor dat de resultaten niet meer vragen dan antwoorden opleveren? Dat vroegen we ons af toen we hoorden dat er een enquête onder de medewerkers gehouden zou worden over interne communicatie. De OR adviseerde ook te vragen naar de effecten van al genomen maatregelen en eventueel de arbeidsvoorwaarden in de enquête mee te nemen. We hadden ook graag een kortere vragenlijst willen zien. We hebben nog onvoldoende inzicht in de resultaten van deze enquête.

Regeling aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid

Voor het aanstellings- en bevorderingsbeleid zijn procedurebeschrijvingen. Met de directeur is de OR van mening dat ook het ontslagbeleid goed op papier moet komen te staan. Door tijdelijke andere werkzaamheden van HRM-adviseur xxx, is dit in 2010 blijven liggen. Het blijkt ook lastiger te formuleren dan het aanstellingsbeleid. Naar verwachting zal dit in 2011 klaar zijn.

Periodiek Medisch Onderzoek

Het PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) is op vrijwillige basis voor alle vaste medewerkers beschikbaar gekomen in 2011. Na een memo van het MT hadden we nog een definitief voorstel verwacht, maar dat kwam niet meer. Naar aanleiding van het memo vroeg de OR zich af of de medewerker zelf kan bepalen wat er met de uitslag gebeurt. Krijgt de organisatie algemene informatie over het onderzoek? We benadrukten dat de medewerkers er goed over geïnformeerd zouden moeten worden. Dat is ook gebeurd. In april 2011 is hierover een bijeenkomst georganiseerd.

RI&E

De OR vroeg zich af wat de stand van zaken was van onze eigen RI&E. Het is immers een wettelijke taak. De OR wees erop dat het ook belangrijk is het goede voorbeeld aan de branche te geven. Directeur xxx vertelde desgevraagd dat het in gang gezet wordt.

HET OR-SBA-SCHIP

De bemanning

In 2010 bestond de OR-SBA uit:

xxxx, voorzitter

xxxx

xxxx, secretaris

xxxx

Afmonsteren

In juni nam xxx afscheid van het OR-werk. Zij gaat aan de slag als projectleider UIB (Uren In Balans), een functie die voorlopig al haar tijd in beslag zal gaan nemen. xxx is al vanaf de start in 2004 bij de OR betrokken. Eerst als lid, maar al gauw stond ze aan het roer. Het voorzitterschap had ze al neergelegd en aan xxx overgedragen

voor ze besloot zich na afloop van de huidige zittingsperiode (januari 2011) niet opnieuw verkiesbaar te stellen.

Aanmonsteren

De vacatures werden bekend gemaakt. Twee medewerkers namen het OR-lidmaatschap serieus in overweging. Voor ons het teken dat medezeggenschap leeft onder de medewerkers! xxx stelde zich verkiesbaar en zonder tegenkandidaat trad zij per 1 januari 2011 toe tot de OR. De OR bestaat nu uit drie leden, dat is gezien het aantal medewerkers volgens de regels voldoende.

Training

Elk jaar gaan we kort voor anker om een training te volgen. Vooraf gaan we na waar we ondersteuning bij kunnen gebruiken, daar werken we in de training dan aan. Verder stellen we onze speerpunten voor het aankomende jaar op. Directeur xxx zal deelnemen aan de eerste OR-training in de nieuwe zittingsperiode van de nu vrijwillige OR. Samen kunnen we een koers uitzetten naar een zo zinvol mogelijke inbreng van de OR.

Navigatiegegevens

Door ons eigen functioneren in kaart te brengen en kritisch te evalueren, kunnen we onze positie bepalen en bekijken hoe we zo goed mogelijk ons doel kunnen bereiken. Uit onze navigatiegegevens blijkt dat we aandacht moeten blijven besteden aan onderwerpen die we hebben aangekaart. Zonder die aandacht verdrinken ze in de waan van de dag. Ook moeten we waakzaam zijn en binnen de taken blijven die we onszelf gesteld hebben.

Contact

De achterbanraadpleging hebben we gebruikt om het draagvlak voor de OR te peilen. Dat was ook een goed moment om met elkaar in gesprek te komen over medezeggenschap. Met de posters die we hebben opgehangen op verschillende plekken in het SBA-kantoor, willen we bereiken dat de OR goed zichtbaar blijft. Je kunt dus zomerposters, nieuwjaarpsters en verslagposters verwachten. Elk jaar besteden we veel aandacht aan de presentatie van ons jaarverslag. Dat doen we om reacties, vragen en kritiek uit lokken. Dat hoeft niet per marifoon, je kunt ons gewoon aanspreken!

Bereikbaarheid

Ondernemingsraad SBA

Postbus 219

3430 AE Nieuwegein

ondernemingsraad@sbaweb.nl

030 600 85 20

VAARPLAN

We weten waar we naar toe willen. Naast het bewaken van de belangen van de medewerkers willen we meedenken over het beleid, zoals bijvoorbeeld over het organisatieontwikkelplan. Met ons werk zorgen we voor betrokkenheid van de medewerkers bij de doelen die de SBA nastreeft. De medewerkers moeten ons weten te vinden, en het vertrouwen van de directeur in het nut van de OR moet verder groeien. De situatie in de branche vraagt om onze aandacht. Er is veel werk te doen.

Alle hens aan dek!

tekst en idee: Netty Roersma
cartoon: Studio Bajo