

Titel: participatie in reorganisatietraject**Contactpersoon: Wijtze Barkhuijsen****Provincie: Zeeland****Telefoon/emailadres: 0118-631983 / w.barkhuijsen@zeeland.nl**

Kernachtige samenvatting van het project: Als medezeggenschap proberen om pro-actief te participeren in de betrokken voorbereidingsteams bij het reorganisatietraject zonder daarmee als OR je bevoegdheden en eigen verantwoordelijkheid in te leveren/ te verzwakken. Door het aanwijzen van een tweede medezeggenschapper als klankbord/vervanger en een wekelijkse terugkoppeling (mondeling) aan alle medezeggenschappers willen we de betrokken OR-leden scherp houden en ze op deze manier van voldoende bagage voorzien om in de voorbereidingsteams ook de voor de medezeggenschap belangrijke punten in te brengen.

Doel project Het project voorziet in een wekelijkse terugkoppeling en het aanstellen van een tweede medezeggenschapper per voorbereidingsteam. Doelgroep zijn alle medezeggenschappers binnen het provinciale apparaat: OR/OC/VGWM en GO leden dus.

vernieuwend/Originaliteit Met name in de directe terugkoppeling tijdens het 'ontstaan proces' van de producten van de voorbereidingsteams en in het werken met een tweede man onderscheidt het project zich van tot nu toe gedane projecten.

Uitvoerbaarheid Voor een goede terugkoppeling is het nodig dat betrokken leden zich goed voorbereiden/inlezen/, maar ook proberen te sparren met hun tweede man. Verder is het belangrijk dat de betrokkenen hun agenda schoonvegen, zodat er wekelijks teruggekoppeld kan worden. Dit levert veel werkdruk op omdat het voorbereidingsteam zelf ook al een of twee maal per week bijeenkomt. En het moet allemaal "going concern" gaan.

Betrokkenheid medewerkers De medewerkers zouden naar verwachting zeker betrokken moeten zijn, want het betreft hun eigen toekomst/hun eigen werkorganisatie! Voor de betrokken medezeggenschappers gold het zeker, zij moeten immers vanuit de werkvloer de betrokken leden aansturen (van goede adviezen, maar ook van vragen voorzien).

Uitwisselbaar Het project is niet echt bruikbaar voor andere ondernemingsraden! Wel zijn de ervaringen voor iedereen goed om te weten.

Inleiding

In opdracht van GS werkt het bureau Lysias aan een advies voor een model van de Zeeuwse organisatie dat beter aansluit op de uitvoering van kerntaken van de provincie Zeeland. Parallel daaraan werkt bureau Cebeon aan de opdracht een benchmark te doen oftewel een formatieonderzoek. Het bureau Lysias is eerstverantwoordelijk voor planning en proces. Voor een vijftal thema's worden zogenaamde voorbereidingsteams opgericht. Het betreft de thema's:

1. organisatiefilosofie en productieve cultuurkenmerken
2. bestuurlijk-ambtelijk samenspel, management & sturing
3. leiderschaps- en medewerkersprofiel
4. gericht en samenhangend werken aan toegevoegde waarde in beleid & uitvoering, programma-, project- en gebiedssturing
5. bedrijfsvoering

Vorbereidingsteams

De OR heeft besloten zitting te nemen in de voorbereidingsteams organisatieontwikkeling om de procedure te bewaken en de belangen van het personeel en de organisatie goed in het oog te kunnen houden. Daarbij stelt de OR dat de afgevaardigden niet individueel verantwoordelijk zijn. Zij kunnen vrijuit meepraten in de voorbereidingsgroepen. Om als medezeggenschap voortdurend op de hoogte te zijn van het besprokene heeft de OR besloten tot een wekelijkse terugkoppeling van de deelnemers aan de overige medezeggenschappers. Verder is er voor iedere werkgroep een tweede medezeggenschapper die als klankbord moet fungeren

Het proces

Het geheel moest in vrij korte termijn afgerond worden. De kick off voor de voorbereidingsgroepen vond plaats op woensdag 9 november, terwijl de eindpresentatie op 8 december heeft plaatsgevonden.

De terugkoppeling van de OR-leden die in de voorbereidingsgroepen zitting hadden is gestart op woensdag 16 november. De laatste terugkoppeling vond plaats op woensdag 14 december jl. Dus na de presentatie van de eindproducten.

Ervaring

Deelnemers aan voorbereidingswerkgroepen.

De deelname in de groepen is positief ervaren, de werkwijze was per voorbereidingsgroep verschillend; soms zoekend, soms resultaat gericht. Het klankborden is niet goed gelukt. Oorzaak vooral het vele werk in een relatief korte tijd, terwijl het eigen werk ook doorgang moest vinden. **(leerpunt 1: creëer tijd voor dit soort extra mz werk)** Een andere oorzaak is ook de onduidelijke afspraken die de betrokkenen met elkaar ebben gemaakt. **(leerpunt 2: check als voorzitter of alle betrokkenen alles scherp op het netvlies hebben).**

Wekelijkse terugkoppeling: niet altijd even goed gelukt. Oorzaak tijdgebrek (betrokkenheid bij de niet participerende medezeggenschappers?), maar ook slecht voorbereide terugkoppeling. De betrokken leden konden niet altijd aanwezig zijn. Waren ook niet altijd scherp/to the point in de terugkoppeling. Hoewel alle stukken ook via de mail verspreid werden bleek dat deze nauwelijks gelezen werden; slechte voorbereiding kost veel onnodige discussie **(leerpunt 3: nog duidelijker afspreken wat we van elkaar verwachten)**

Vervolg

De voorbereidingsteams hebben hun werkzaamheden afgerond. Het resultaat ligt nu bij Lysias om dit te integreren in hun eindrapport. De OR zal uiteindelijk haar advies kunnen geven nadat GS een definitief standpunt heeft ingenomen over de nieuwe organisatie.

Wat betreft de koers die de OR gevaren heeft tijdens dit eerste deel van het proces wordt in de organisatie verdeeld over gesproken. Een deel van de collega's vreest dat de OR op deze wijze te nauw betrokken is bij het proces en te beïnvloedbaar is geworden. Een ander deel van de collega's stelt dat het wel een goede manier is om te participeren is een dergelijk proces. **(leerpunt 4: communiceer beter met je achterban, wat verwacht zij van je /wat wil zij)**

Eind deze maand moet blijken in hoeverre de eindproducten in het definitieve rapport zijn verwerkt/meegenomen. Dan moet je als organisatie, maar ook als medezeggenschap nagaan of de verrichte inzet het waard is geweest. Want gebleken is dat een dergelijk proces ook veel vertrouwen vraagt. Vertrouwen in de organisatie/ in het management, maar ook in elkaar binnen de medezeggenschap.

(leerpunt 5: open communicatie, afspraken nakomen, doe wat je zegt, accepteer ook kritische /negatieve feedback.)

Resume

In korte tijd hebben we als medezeggenschappers een proces doorlopen waar we tegen veel valkuilen zijn aangelopen. De toekomst zal leren hoe we daar uitkomen. De reorganisatie gaat verder en ook daar doorlopen we als medezeggenschap een lastig, maar ook interessant proces.