



Medezeggenschap is van iedereen!

Participatieparagraaf

Februari 2017 – Versie 3.0

Medezeggenschap is belangrijk en komt vanuit alle afdelingen binnen Abrona. Wij streven naar medezeggenschap, waarbij de medewerkers komen met ideeën die uitgewerkt worden tot beleid, waarbij het management ondersteunt en faciliteert.

Doordat nog niet ieder team zo ver is, zal er medezeggenschap op maat nodig zijn. Van teams, die ver zijn in fases van zelforganisatie, mag verwacht worden dat zij zelf met ideeën komen. Bij teams die nog niet (volledig) zelforganiserend zijn, zal vanuit de organisatie een andere inzet nodig zijn. Deze inzet past de situatie van het team en/of het onderwerp. Hierdoor worden ook deze teams betrokken bij de medezeggenschap en komt er ruimte voor alle medewerkers om invloed uit te oefenen. Want meer medezeggenschap zorgt voor kwalitatief betere besluitvorming, eigen regie, eigenaarschap, verhoogt draagvlak en zorgt voor een betere benutting van het in de organisatie aanwezige talent. De OR kan hierbij ondersteunen. Bijvoorbeeld door met teams mee te denken over medezeggenschap, voorlichting te geven of teams hierin te coachen.

Het uitgangspunt is dat iedereen binnen de organisatie medezeggenschap zal toepassen. Het begint met bewustwording. Medewerkers mogen aangesproken worden op hun verantwoordelijkheid om mee te denken met beleid, net zoals leidinggevendend aangesproken kunnen worden op hun verantwoordelijkheid om medewerkers te betrekken bij beleid. Medezeggenschap is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers en management. De formele medezeggenschap vindt weliswaar plaats in contacten tussen OR en bestuurder, maar daadwerkelijke medezeggenschap ligt in het dagelijkse contact tussen medewerker, teamleider, manager en raad van bestuur, maar ook cliënten(raad) en familie(raad).



De organisatie staat niet stil. Op dit moment wordt er veel beleid herschreven. Bij dit nieuwe beleid zullen medewerkers betrokken worden. Om de participatie van medewerkers te bevorderen zijn de organisatie en de ondernemingsraad overeengekomen om aan beleidsstukken een "participatieparagraaf" toe te voegen. In deze paragraaf wordt informatie verstrekt over de wijze waarop medewerkers betrokken zijn bij de totstandkoming of uitvoering van het voorgenomen besluit.

Participatieparagraaf

In de "participatieparagraaf" die bij elke beleidsverandering wordt beschreven, staat uitgewerkt hoe medewerkers betrokken zijn bij de totstandkoming van het nieuwe beleid. Deze "participatieparagraaf" bevat in ieder geval de volgende informatie:

- De afspiegeling van de betrokken medewerkers (passend bij de aard van het beleid).
- De wijze waarop medewerkers betrokken zijn/worden. De mate waarin zij hun inbreng hebben geleverd. De mate waarin deze inbreng aantoonbaar terug te vinden is in het voorgenomen besluit, en de motivatie van het besluit. Ook als er wordt afgezien van participatie.
- De wijze van terugkoppeling na genomen besluiten. En de mate waarin de medewerkers tevreden zijn over het voorgenomen besluit.
- De wijze waarop medewerkers betrokken worden bij de uitvoering van het besluit en de evaluatie hiervan.

Als participatie niet of onvoldoende heeft plaatsgevonden, wordt een plan of notitie niet verder in behandeling genomen en teruggegeven aan de beleidsmaker. Elkaar aanspreken op het niet goed inrichten van medezeggenschap is belangrijk om ons doel van kwalitatief betere besluitvorming te bereiken.

Deze afspraken zijn gemaakt door vertegenwoordigers vanuit OR, teamleiders GLZ, SLZ en teamleiders Ondersteunende Diensten.