

Or Scheper ziekenhuis al tien jaar 'huiswerkvrij'

Bemoei je met je eigen zaken!

Meer dan tien jaar geleden besloot de ondernemingsraad van het Emmense Scheper Ziekenhuis om het roer drastisch om te gooien.

Voortaan zou de or niet meer reactief opereren, maar proberen het strategisch beleid in een zo vroeg mogelijk stadium te beïnvloeden. Door taken te splitsen kon de or veel slagvaardiger gaan opereren. Tot op de dag van vandaag.

Door Harry Hartmann en Arend Compagner

- Meer invloed op beleid
- Vier commissies
- Achterban vertegenwoordigd in projectgroepen

Ruim tien jaar geleden veranderde er iets bij de or van het Scheper Ziekenhuis te Emmen, heden ten dage onderdeel van Zorggroep Leveste Middenveld. 'We waren een traditionele or met een commissie personeel, een commissie arbo en een financiële commissie', aldus or-voorzitter Rieta Frericks. 'De or functioneerde niet slecht, maar onze trainer zag kansen om meer invloed op het beleid van de organisatie te krijgen. Daarvoor moesten we wel onze werkwijze drastisch veranderen.' Frericks is ruim tien jaar or lid van de or van het Scheper Ziekenhuis te Emmen en maakte de omslag dus vanaf het begin mee. Sinds enkele jaren is ze voorzitter. 'We waren nieuwsgierig naar de nieuwe werkwijze, ook wel het "huiswerkvrije model" genoemd', vertelt Frericks. 'Het komt erop neer dat je als or kiest om vroegtijdig mee te denken over het totale beleid van het ziekenhuis. Vooral niet afwachten tot je pasklare beleidsvoorstellen van de bestuurder krijgt, maar je pro-actief bezig houden met conceptstukken. Belangrijk is ook dat je je richt op strategisch beleid, op de markt en op de zorgproducten die de organisatie kiest en ontwikkelt. Hier worden tenslotte belangrijke keuzes in gemaakt die effect hebben op het werk van

het personeel. Ik ben transfer-verpleegkundige, maar ook middenstandsdochter. Denken over markt en producten lag me dus wel.'

Objectief beeld

De eerste stap in de realisatie van deze plannen was om binnen de or met vier

commissies te gaan werken die het totale beleid van de organisatie onderling zouden verdelen:

1. De commissie MPPPO zou zich gaan richten op de markt, het product, het primair proces en de ondersteuning.
2. De commissie Organisatie zou gaan onderzoeken hoe de organisatiestructuur zich verhiel tot de diensten en producten.
3. De commissie Financiën zou het financieel beleid bekijken, en zou onderzoek doen naar de positie van het producten- en dienstenaanbod op de huidige markt.
4. De commissie Personeelsbeleid, tenslotte, zou onderzoeken of het personeelsbeleid de werknemers in staat stelt een effectieve bijdrage te leveren aan de diensten en producten.

Het dagelijks bestuur van de or werd in feite een vijfde commissie. Frericks: 'Wij als DB coördineren het werk van de commissies. De commissies zorgen ervoor dat ze zelf voldoende deskundig zijn op hun gebied door onder andere informatie te verzamelen via internet, literatuur en mi-



Rieta Frericks, or-voorzitter van het Scheper Ziekenhuis Emmen.

nisteriële nota's te lezen en gesprekken aan te gaan met beleidsmakers in het ziekenhuis. Als er een conceptstuk van de bestuurder binnenkomt, dan maakt het DB een "verzoek tot behandeling". Hierin doen wij een voorstel aan één of meer commissies om het stuk alleen met hun "beleidsbril" te lezen en aanvullende informatie aan te dragen vanuit hun beleidsterrein. Doel is om tot een objectief beeld te komen en dit te delen met de gehele or. De commissie MPPO bijvoorbeeld leest dus alleen wat er in het stuk staat over de markt en producten van het ziekenhuis, en slaat de rest over. Zaken over bijvoorbeeld personeel en financiën worden door de desbetreffende commissies opgepakt. Ikzelf lees het stuk bewust niet en laat de vier commissies de bevindingen presenteren. Snap ik de presentaties niet, dan hebben ze het vaak zelf ook niet goed begrepen en gaan ze opnieuw aan de slag. Als we alle presentaties gehad hebben, bekijken we als gehele or wat we van het plan vinden. Dan is het mogelijk dat we nog vragen aan de bestuurder moeten stellen. Het kan ook zijn dat we een voldoende compleet beeld hebben, kort vergaderen over wat we met het stuk willen en het advies of de instemming op papier zetten. Het werkt goed, de commissies zijn actief, we houden tijd over door niet alles te hoeven lezen en ik kom goed beslagen ten ijs bij de overlegvergadering. Maar je moet als voorzitter wel dingen durven loslaten.'

Tijdwinst

Voordat stukken worden gelezen is er eerst een brainstorm met de vraag: wat hopen we in deze tekst aan te treffen? Het meeste leeswerk gebeurt in het ziekenhuis zelf. Elke week is er vier uur tijd geregeld waarin de or als groep vergadert en alle zaken afhandelt en waarin de commissies bij elkaar komen.

Frericks: 'Het eerste jaar was het voor mij best wennen om te lezen met de bril van de commissie waar ik in zat. Vooral het bewust overlaten van delen van een adviesaanvraag aan een andere commissie vond ik lastig. Echter, na dat jaar was iedereen goed op elkaar ingesteld en ging het uitstekend. De tijdwinst die deze manier van werken oplevert gaat dan pas goed opvallen. Het mooiste resultaat vind ik echter dat we tot een prachtig objectief plaatje komen van alles wat rond een be-

leidsvoorstel meespeelt. Zonder een goed beeld kun je niet tot goede besluiten komen.' Maar kun je wel flexibel blijven, of zit je vast aan één werkwijze met de commissies? 'Wat we onlangs ontdekt hebben is dat het ook leuk kan zijn om mensen uit de achterban uit te nodigen voor een kortstondige projectgroep, in plaats van ze toe te voegen aan een commissie. Sommige collega's vinden het prettiger om korte tijd met de or samen te werken en niet voor een periode van drie jaar. In de projectgroep zijn verder vertegenwoordigers van de vier commissies aanwezig.' Begrijpt de achterban hoe de or werkt? 'Als or kies je ervoor om het uitvoerende

beleid niet te behandelen', zegt Frericks. 'Niet alleen omdat het te tijdrovend is, maar vooral omdat het personeel hier zelf een stem in heeft bij het werkoverleg. Wij focussen ons op het meerjarenbeleid en het jaarbeleid. Dat vinden wij een logischer plek om het personeel te vertegenwoordigen. Die keuzes moet je goed uitleggen aan de achterban en men kan zich hier goed in vinden. Ook de bestuurder kan goed overweg met onze werkwijze. Hij wil de or graag vroeg betrekken. Bij het behandelen van een nieuw beleidsvoorstel stelden wij onlangs de vraag: "waar droom je van als bestuurder?" Het werd een prima vergadering.'

Harry Hartmann en Arend Compagner zijn trainers bij Odyssee.

VASMO 20 Jaar!

Een jonge vereniging van ambitieuze ambtelijk secretarissen

Uitgangspunten van de VASMO

- Bescherming en profilering van de functie
- Scheppen van duidelijkheid over de rechtspositie
- Deskundigheidsbevordering
- Behartigen van de belangen van de beroepsgroep!

Wat biedt de VASMO

- Landelijk gespreid netwerk van collega's
- Deelname aan intervisie
- Gratis consult via de advieslijn
- Deelnemen aan twee conferenties per jaar
- Netwerkbijeenkomsten
- Interactieve website
- Vacaturebemiddeling
- Nieuwsbrieven
- Advies en informatie over aanstellingen en functiebeschrijvingen
- Leergangen voor ambtelijk secretarissen op drie functie niveaus door gecertificeerde opleidingsinstituten
- Een algemene ledenvergadering
- 149 euro per jaar

Word lid! Doe mee!

Vereniging van Ambtelijk Secretarissen van Medezeggenschapsorganen in Nederland
Postbus 1058
3860 BB Nijkerk
Telefoon: 033 - 247 34 19
Fax: 033 - 246 04 70
E-mail: secretariaat@vasmo.nl
www.vasmo.nl