



ZORG VOOR EEN FRISSE BLIK

MET JONGEREN IN DE MEDEZEGGENSCHAP



MZ LAB UMC



Dinsdagmiddag half vijf. De vergaderzalen bij het CNV zijn gevuld met jongeren die druk discussiëren. Laptops opengeklapt, flipovers volgeschreven en de benen op tafel. Het onderwerp van discussie: hoe krijgen we nu meer jongeren actief in de medezeggenschap bij de umc's? De jongeren zijn allemaal werkzaam bij UMC Groningen, UMC Utrecht of het Radboud-umc. Sommigen zijn nog in opleiding, anderen al in vaste dienst. De een

wil zeker weten in de OR, de ander weet het nog niet zo goed. Nu zitten ze samen in een zaal omdat ze ervan overtuigd zijn dat vernieuwing en verjonging van de medezeggenschap noodzakelijk is en zij daadwerkelijk een verschil willen maken.

Het MZLab heeft ze deze kans geboden. Opgericht door de jongerenverbonden CNV Jongeren en FNV Jongeren, omdat wij ervan overtuigd zijn dat



het van groot belang is om ondernemingsraden te verjongen. Want de ondernemingsraden vergrijzen en de stem van jongeren binnen een organisatie wordt dan nog minder vertegenwoordigd. Werk aan de winkel dus, want de kennis die jongeren over medezeggenschap hadden was niet altijd toereikend en het imago van de OR niet altijd positief. In één bootcamp en drie masterclasses hebben de jongeren een opleiding gevolgd en zich verdiept in de actuele vraagstukken die in de medezeggenschap spelen.

Voor je liggen de adviezen van alle deelnemers van het MZLab UMC. Sommige adviezen zijn direct toepasbaar, anderen schetsen een ambitie of stip aan de horizon. Of u het er mee eens bent of niet, deze adviezen zijn een stap in de goede richting als het gaat om het verjongen en vernieuwen van medezeggenschap bij de umc's. Want de inspraak en visie

MEER WETEN?

Kijk op www.umc.mzlab.nl of stuur een mail naar info@mzlab.nl.

Het MZLab is een initiatief van de jongerenvakbonden. De adviezen zijn echter geschreven door de deelnemers van het MZLab en komen daardoor niet per definitie overeen met standpunten van de betrokken partijen.

van jongeren is essentieel. Maar we zijn nog niet klaar. Het MZLab zal ook in andere sectoren jongeren gaan activeren. En hopelijk zullen deze jongeren binnen hun eigen sector nog meer leeftijdsgenoten activeren. Daarnaast is het MZLab constant in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties om het belang van jongerenparticipatie in de medezeggenschap te benadrukken.

Wij danken het UMC Groningen, UMC Utrecht en Radboudumc voor hun deelname en SoFoKleS, sociaal fonds voor de kennissector, voor de financiering van het project.

 **MZ LAB UMC**



JONG+OUD=



PROBLEEMSTELLING

Wij vinden dat de medezeggenschap van een umc een afspiegeling zou moeten zijn van het personeelsbestand. Dat betekent dat alle leeftijdsgroepen evenredig vertegenwoordigd moeten zijn. Medewerkers tot en met 35 jaar worden op dit moment ondervertegenwoordigd in de OR (zie tabel met cijfers OR Radboudumc).

Generaties	Leeftijden	Nederlandse bevolking	Medewerkers Radboudumc	OR Radboudumc
Protestgeneratie 1940-1955	Senior 60-75 jaar	14.7%	8.3%	33.3%
Verbindende Generatie X 1955-1970	Leiderschap 45-60 jaar	21.2%	35.6%	54.2%
Pragmatische Generatie 1970-1985	Mediorfase 30-45 jaar	19.4%	34.3%	12.5%
Authentieke Generatie Y 1985-2000	Junior 15-30 jaar	18.2%	21.7%	0%
Bewuste Generatie 2000-2015	Kind 0-15 jaar	17.1%	0%	0%

ONS ONDERZOEK

Onder een diverse groep medewerkers van het UMC Utrecht en het Radboudumc en OR-leden van het Radboudumc hebben we een korte enquête afgenomen. We vroegen hen wat ze waarderen en waar ze zich aan ergeren bij hun oudere (>50 jaar) dan wel jongere (<35 jaar) collega's. Opvallend is dat de antwoorden in grote lijnen overeenkomen. Jongeren staan bekend als vernieuwend, enthousiast en ruimdenkend. Zo zei een oudere over jongere collega's: "Ik waardeer de onbevangenheid en openheid. Alles is nog mogelijk, het "Out of the box"-denken." Als keerzijde geeft de oudere generatie aan dat jongeren zichzelf en hun privéleven centraal stellen en minder kennis hebben over de organisatie.

Oudere collega's worden gezien als stabiel, trouw en hebben veel kennis en ervaring. Een jongere zei over oudere collega's: "Ik waardeer de ervaring die zij hebben en dat je altijd met vragen bij hen terecht kan. Ze brengen stabiliteit met zich mee." Volgens jongeren vindt de oudere generatie echter het verleden vaak beter dan de huidige situatie en hebben zij meer moeite met ontwikkelingen en vernieuwing.

Ondanks de tegenstellingen tussen jongere en oudere generaties zien de meeste geënquêteerden vooral mogelijkheden. Medewerkers uit beide leeftijdsgroepen geven aan dat de combinatie van jong en oud op de werkvloer erg waardevol is. Dit sluit aan bij ons idee dat juist een goede combinatie van jongere en oudere medewerkers leidt tot de beste resultaten. Een jonge medewerker schreef: "Als de jongere wil leren van de oudere, maar de oudere óók wil leren van de jongere collega, dan ontstaat het cliché '1+1=3'"

SAMENWERKING

Aart Bontekoning deed als generatie-expert onderzoek naar de samenwerking tussen jongeren en ouderen in verschillende organisaties. Volgens hem voelt 90% van de jongeren zich gedwongen om mee te gaan in verouderde werkwijzen en cultuurpatronen. Dit frustrleert de jongeren en levert verlies aan werkenergie en werklust op. Daartegenover staat de oudere generatie die vindt dat de jongeren geen werketos hebben en zich niet aanpassen.





Generatie Y, ook wel 'de millennials' genoemd, en generatie X staan vaak lijnrecht tegenover elkaar. Veel bedrijven lopen dan ook vast op het vraagstuk hoe deze generaties te verbinden en beter te laten samenwerken. Volgens Bontekoning is dit een vreemde gewaarwording als je dit afzet tegen thuissituaties: dan blijkt namelijk dat deze generaties 'ouders en hun kinderen' betreffen. Op de werkvloer weten deze generaties niet goed hoe zij met elkaar om moeten gaan, terwijl zij elkaar in thuissituaties door en door kennen.

Organisaties moeten volgens hem de updates van de millennial combineren met de ervaring van de oudere generatie. Daar ligt de toekomst.

Bontekoning raadt jongeren aan om steun bij hun generatiegenoten te zoeken bij het doorvoeren van deze veranderingen. Op die manier krijg je meer gedaan dan als eenling.

VOORSTEL: KIESGROEPEN EN JONGERENLIJST

Om jonge medewerkers meer kans te geven op vertegenwoordiging in een ondernemingsraad willen we een kiesgroep instellen voor medewerkers tot en met 35 jaar tijdens de OR-verkiezingen. Door een kiesgroep in te stellen voor jonge medewerkers hebben zij een gegarandeerde plaats in de OR. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) maakt het mogelijk om een dergelij-

ke kiesgroep in te stellen (Art. 9 lid 3 Wet op de ondernemingsraden, 2016). Daarnaast verplicht de WOR de ondernemingsraad maatregelen te treffen die ervoor zorgen dat verschillende groepen van in de onderneming werkzame personen ook in de OR vertegenwoordigd zijn (Art. 9 lid 4 Wet op de ondernemingsraden, 2016). Een betere afspiegeling van de verschillende leeftijdsgroepen in de OR wordt door het instellen van kiesgroepen gegarandeerd.

Binnen de groep van het MZLab blijkt een substantiële deelnamebereidheid aan de OR verkiezingen te bestaan. Deelnemers vanuit het Radboudumc zijn bezig met het oprichten van een jongerenlijst. Het voordeel van een dergelijke lijst is dat de jongeren zich als groep kunnen profileren en hun krachten kunnen bundelen. Dat maakt het makkelijker om jongeren in de OR te krijgen dan wanneer een jongere medewerker individueel deelneemt aan de verkiezingen.

AANVULLENDE IDEEËN

Jongerenpanel rondom thema's
Uit rondvraag blijkt dat veel jonge medewerkers graag mee willen denken over bepaalde onderwerpen in de organisatie, maar ze willen zich liever niet voor meerdere jaren vastleggen als OR-lid. Daarom stellen

we voor om jonge medewerkers uit te nodigen om deel te nemen in een jongerenpanel dat advies geeft aan de OR. Onder leiding van één of twee OR-leden brainstormt het panel over nieuwe ideeën en oplossingen voor specifieke thema's en problemen.

VOORBEELDEN VAN THEMA'S:

- *Duurzame inzetbaarheid:* Dit concept is vaak vooral gericht op het vitaal houden van oudere generaties medewerkers. Jongere generaties hebben vaak heel andere wensen en dilemma's. Hoe zorgen we dat ook jongere generaties medewerkers fysiek en mentaal inzetbaar zijn en blijven?
- *Kortere lijnen en snellere besluitvorming:* Voor zowel jongere als oudere generaties medewerkers is het een frustratie dat het vaak lang duurt om iets voor elkaar te krijgen. Hoe kunnen we dit proces efficiënter inrichten?
- *Veilige werkomgeving:* Hoe zorg je dat medewerkers zich echt veilig voelen om het aan hun leidinggevende te laten weten als hen iets dwars zit? Zeker voor jonge medewerkers zonder vast contract kan dit lastig zijn.
- *Vergadercultuur:* Urenlange vergaderingen zijn voor jongeren vaak energie slopend. Hoe kunnen we een efficiënte, meer dynamische vergadercultuur ontwikkelen?



BUDDY-SYSTEEM

Verjonging van de medezeggenschap brengt het risico met zich mee dat een groot deel van de kennis en ervaring verloren gaat als de meer ervaren OR-leden uit de medezeggenschap gaan. Om dit te voorkomen is het belangrijk een goede kennisoverdracht te waarborgen. Bijvoorbeeld in de vorm van een buddy-systeem waarin nieuwe OR-leden gekoppeld worden aan ervaren OR-leden.

Het buddy-systeem is onder andere bekend uit het duiken. Je duikt nooit alleen; je moet op je collega-duiker kunnen vertrouwen. Dit is iemand met wie je zuurstof kunt delen, die je in de gaten houdt en je helpt als het nodig is.

Het buddy-systeem kunnen we ook toepassen om gedachten en ideeën te delen en onzekerheden of knelpunten te bespreken. Een buddy neemt jouw werkzaamheden niet over; daar blijf je zelf verantwoordelijk voor. Hij of zij geeft je wel steun, bemoedigt je, stelt scherpe vragen, houdt je een spiegel voor, hoort je frustraties aan en viert je vooruitgang. Onderling vertrouwen en gelijkwaardigheid zijn hierbij cruciaal.

Een buddy-systeem kan ingezet worden om kennis, ervaring en inzichten te delen op gebied van:

- Wet- en regelgeving medezeggenschap
- Politieke processen in een umc
- Lobbyen
- Communiceren met de achterban





HET TEAM

RADBODUMC:

FRANK DILLEROP

TIM AGELINK

DAPHNE DELSING

NIIEK EVERS

SVEN VAN LAANEN

MYRNA WIJNEN

AAFKE BAKKER

JORI VERSTEGEN

YASSIN EDDACHOURI

UMC UTRECHT:

MARLOES STEENHUISEN

MARIA VAN LUIJK

SANNIE COENDERS



TEN MINSTE HOUDBAAR TOT...

Als je jonger dan 35 jaar bent, moet je naar verwachting tot na je 70ste blijven werken. Omdat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt elkaar in snel tempo opvolgen en onze (fysieke) belastbaarheid afneemt naarmate we ouder worden, kan het een grote uitdaging zijn om 'fit for the job' te blijven. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers en werkgevers om te zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we dat medewerkers gedurende hun hele loopbaan op een gezonde, vitale en productieve manier met plezier blijven werken.

ONDERZOEKSOPZET

De eerste stap richting een advies over de manieren waarop onze organisaties in kunnen spelen op de behoeften van jongeren in relatie tot duurzame inzetbaarheid, is het in kaart brengen van de huidige situatie. In het Radboudumc, UMC Groningen en UMC Utrecht is een inventarisatie gedaan van het aanbod van faciliteiten waar medewerkers gebruik van kunnen maken om vitaal te blijven. Vervolgens is een vragenlijst verstuurd naar de jonge medewerkers van deze umc's, met als doel om in kaart te brengen wat hun behoeften zijn rond dit thema.



RESULTATEN

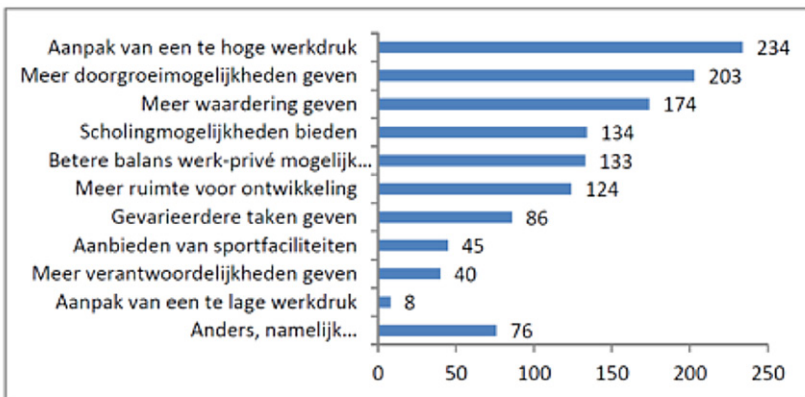
De vragenlijst is naar medewerkers onder de 35 jaar verstuurd. Hiervan hebben 419 medewerkers de vragenlijst ingevuld.

Alle respondenten waren tussen de 18 en 35 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 28,8 jaar. De vier functiegroepen die het grootst vertegenwoordigd werden zijn: verpleging en verzorging (28,6%), wetenschappelijk onderwijs en onderzoek (26,3%), staf, administratie en secretariaat (12,2%) en medici (11,2%).

Op de vraag of de respondent verwacht tot zijn pensioen in een umc te werken, antwoordde 19,3% 'ja', 49,4% 'misschien' en 31,3% 'nee'. Van de antwoorden op de vraag wat ze energie geeft tijdens het werk, ging 20,4% over collegialiteit en samenwerking, 20,2% over de functie

zelf en 13,2% over waardering en tevredenheid. De meest genoemde energievreters waren bureaucratie (23,3%), een slechte sfeer/cultuur (22,3%) en een te hoge of lage werkdruk (17,1%).

Aan de respondenten werd ook gevraagd op welke drie manieren het umc voor hen het meest kan betekenen bij het verbeteren/behouden van hun inzetbaarheid. Er werden tien opties gegeven en de respondent kon een alternatief toevoegen. De resultaten laten zien dat jonge medewerkers voornamelijk behoefte hebben aan een aanpak van de te hoge werkdruk, meer doorgroeimogelijkheden, waardering, scholingsmogelijkheden, een betere balans tussen hun werk en privéleven en ruimte voor ontwikkeling en gevarieerdere taken (zie figuur 1).



Figuur 1: Frequenties antwoordopties verbeteren/behouden duurzame inzetbaarheid

Dit wordt ondersteund door de antwoorden op de open vraag naar de aandachtsgebieden die de respondenten zelf noemden om bij te dragen aan hun duurzame inzetbaarheid; van de 175 gegeven antwoorden, had 74,3% betrekking op meer ontwikkelingsmogelijkheden en uitdagingen binnen het werk.

Uit onze inventarisatie van het aanbod dat umc's bieden om hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden, bleek dat er zeer veel mogelijkheden zijn. Uit onze enquête bleek echter dat de medewerkers daar lang niet altijd van op de hoogte zijn. Van de 452 antwoorden die gegeven werden op de vraag 'wat doet jouw werkgever op dit moment om ervoor te zorgen dat jij inzetbaar bent tot aan je pensioen?' is 31% gecategoriseerd als 'weinig/niets' of 'weet niet'. Bij 21% van de antwoorden werd 'opleiding/ontwikkeling' genoemd.

CONCLUSIE

Om jonge medewerkers in umc's meer medezeggenschap over hun loopbaan te geven en daarmee bij te dragen aan hun duurzame inzetbaarheid is het belangrijk om aandacht te schenken aan opleiding, ontwikkeling en de invloed die de medewerkers hierop kunnen uitoefenen. Om hieraan te werken zijn flexibiliteit en wendbaarheid van de medewerker onmisbaar.

AANBEVELINGEN

Om jonge medewerkers inzetbaar te houden, adviseren we om ontwikkeling te stimuleren en faciliteren. Een belangrijke voorwaarde is dat medewerkers zelf meer zeggenschap over hun ontwikkeling krijgen en hun loopbaan kunnen blijven sturen. Zo worden ze enerzijds wendbaarder en kunnen ze mee blijven bewegen met de veranderingen op de arbeidsmarkt (ten aanzien van competenties) en kunnen ze anderzijds inspelen op hun wensen ten aanzien van plezier en energiegevers op het werk.

Een manier om deze aanbevelingen te concretiseren, is de app 'Upgrade-MyCareer' waarmee tijdelijk werken op een andere plek binnen óf buiten het eigen umc toegankelijker wordt gemaakt. In de app kunnen umc-medewerkers een profiel aanmaken waar ze beschrijven wie ze zijn, waar ze werken, wat hun talenten en vaardigheden zijn en wat ze zoeken ten aanzien van hun tijdelijke werk. De medewerker heeft drie mogelijkheden waarop hij ervaring op een andere werkplek op kan doen:



1. EEN UITWISSELING VAN 3 TOT 6 MAANDEN

Bij deze optie wisselt de medewerker voor 3 tot 6 maanden van werkplek met een umc-collega binnen of buiten het eigen ziekenhuis. De twee medewerkers hebben vergelijkbare vaardigheden en kunnen elkaars taken vervullen, maar bevorderen hun deskundigheid tijdens de uitwisseling door te leren van elkaars werkomstandigheden. Daarnaast ontwikkelen ze hun mensgerichte vaardigheden tijdens het opdoen van werkervaring op een andere werkplek. De app is het platform dat medewerkers kunnen gebruiken om met elkaar in contact te komen en een uitwisseling te realiseren.



2. DEELNAME AAN PROJECTEN

In dit gedeelte van de app kunnen opdrachtgevers opdrachten plaatsen en kunnen medewerkers kenbaar maken dat ze aan het project bij willen dragen. Het project is van korte duur en heeft een vooraf bekende einddatum. Het bijbehorende diensttaakpercentage is zodanig laag, dat de medewerker continuïteit op zijn huidige werkplek kan waarborgen. Projecten zijn een goede manier om medewerkers de mogelijkheid te geven om vaardigheden te ontwikkelen en om sturing te geven aan hun loopbaan. Een belangrijk voordeel voor het umc van de opdrachtgever is dat de projectgroep gevormd wordt uit collega's die – bij een interne plaatsing- bekend zijn in het umc of – bij een externe plaatsing- ervaring uit hun umc mee kunnen nemen.



3. MEELOOPSTAGE

De derde optie die we medewerkers willen geven vraagt een uitbreiding van de bestedingsmogelijkheden van het persoonlijk budget. Naast de bestedingsmogelijkheden waarvoor directe kosten vergoed worden door het persoonlijk budget, willen we medewerkers de mogelijkheid geven om hun persoonlijk budget in te zetten om tijd te kopen die ze kunnen besteden aan een meeloopstage op een andere afdeling, in plaats van hun reguliere werkzaamheden. De medewerker kan zijn wensen bespreken met zijn leidinggevende en dit kenbaar maken via de app.

De drie genoemde opties stellen de medewerker in staat zijn loopbaan te sturen en vaardigheden te ontwikkelen. Het matchingsysteem is een laagdrempelige manier om dit binnen of tussen umc's te realiseren. In alle gevallen zijn er ook voordelen voor het umc waar de medewerker een aanstelling heeft; de medewerker kan zijn loopbaan langer interessant houden en blijft daardoor langer in dienst, creëert een netwerk dat gedurende de hele loopbaan van de medewerker van pas blijft komen, deelt zijn kennis met andere afdelingen en haalt kennis op bij andere afdelingen, die hij later op zijn eigen afdeling kan benutten om processen te optimaliseren.



HET TEAM

RADBOUDUMC:

NICOLE VAN DEN BROEK

WENDY VAN DEN HEUVEL

SANNE WALTERS

LEX DINGEMANS

LIEKE VERSTEEGEN

MING LENH

SANNE HUISMAN

UMC GRONINGEN:

ERJAN HILBRANDS

BERT-JAN WALTERS

UMC UTRECHT:

MARLISE GUNNING

WIEKE HAAKMA

CHELLY ROOSEKRANS

MARTINE TIMMER



DE DIGITALE

HOE KAN HET DAT WIJ ALS JONGE WERKNEMERS NOG
NOOIT IETS VAN DE OR GEZIEN OF GEHOORD HEBBEN?





Tijdens onze brainstormsessie van de eerste bijeenkomst kwamen wij tot de conclusie dat wijzelf niet veel wisten van de OR. Geen van ons was tijdens ons werk in contact gekomen met de OR. Via de verschillende intranet-sites hebben wij geprobeerd om meer informatie te krijgen over de OR. Helaas was de informatie, in de meeste gevallen, moeilijk te achterhalen of stond er alleen zeer summier beschreven wat de OR uitvoert. Concluderend: de informatie, die wij konden vinden was erg algemeen en nodigt medewerkers niet uit om er naar te kijken.

Wij, als jonge enthousiastelingen, vinden dat de digitale informatievoorziening, maar ook mogelijkheden die participatie vanuit de medewerker stimuleren, beter ingericht kunnen worden. Om deze redenen hebben wij voor dit thema gekozen. De digitale middelen zijn onbegrensd, maar lijken vandaag de dag nog onbemand. Wanneer er wel gebruik wordt gemaakt van digitale mogelijkheden door bijvoorbeeld een filmpje of een digitale nieuwsbrief, wordt dit te langdradig en verliest men focus. Wij willen dit aanpakken door meer digitale mogelijkheden te implementeren in de ondernemingsraad, waardoor de OR zichtbaarder wordt onder de medewerkers, medewerkers meer begrip krijgen voor het werk van de ondernemingsraad en zelf meer kunnen inbrengen door het participeren

OR

en geven van advies bij vraagstukken wanneer de OR advies vraagt aan een bepaalde groep medewerkers.

Via digitale tools kan met één druk op de knop een grote groep medewerkers worden bereikt. Het is echter de kunst om informatie op een gestructureerde methode bij de persoon (lees: de medewerker) te krijgen. De OR van de umc's hebben vaak te maken met vraagstukken over een heel breed vlak. Dit is lang niet voor iedere medewerker even interessant. In een digitale omgeving zal, bij voorkeur, de regie bij de medewerker zelf liggen. De medewerker kan zelf aangeven welke informatie voor hem/haar belangrijk is en waar de hij/zij zijn mening over wil geven.

Het is ons doel is om kleinere groepen efficiënter te bereiken door gerichtere informatie te verspreiden en vraagstukken van de OR voor te leggen aan een achterban. Onze focus ligt op het bereiken van deze kleinere groepen. Het bereiken van deze groepen zal gebeuren via snelle en korte berichten, die de medewerker zullen prikkelen tot actie (bijvoorbeeld meer lezen over het onderwerp, mening geven, stemmen voor/tegen een besluit, etc.) Besluiten om iets te bekijken doet men tegenwoordig in microseconden, dus aantrekkelijk maken is een must!

Door middel van een gepersonaliseerd platform kan de OR de achterban gericht raadplegen. Naar verwachting zal dit de participatie van de medewerker verhogen, omdat deze informatie ontvangt over wat hij/zij interessant vindt. Op dit platform verschijnen o.a. polls en korte nieuwsbulletins waarop medewerkers hun mening en advies aan de OR kunnen geven. Er zijn talloze mogelijkheden tot het vergroten van de participatie met behulp van digitale middelen. Er zijn apps voor de smartphone, polls via de diverse intranetsites en nieuwsbrieven via de mail.



ONS ADVIES:

- Kijk naar de digitale middelen die al bestaan. Vernieuw waar nodig. Gebruik minder tekst, alleen pakkende koppen. Laat een medewerker zelf kiezen welke informatie hij/zij wil ontvangen.
- De huidige digitale middelen, waaronder Connect en umc-nieuwsbrief, personaliseren per vakgebied. Op deze manier kan je op een efficiëntere en gerichtere manier medewerkers bereiken en aanzetten tot meedenken over vraagstukken uit de OR.

Op deze manier kunnen medewerkers van een bepaald vakgebied of doelgroep kennis delen en advies en mening geven. Zo wordt het voor de medewerkers overzichtelijker om betrokken te blijven, tevens wordt de toegankelijkheid voor de medewerkers verhoogd. Ook willen wij op deze manier de OR bekender en aantrekkelijker te maken onder de jonge werknemers, zodat ook zij hun stem kunnen laten horen.



HET TEAM

RADBOUDUMC:

NATHASJA VAN LEEUWEN
BRYAN VAN DEN BROEK
MARTIJN MAESSEN
JESSICA OUDENAMPSEN
VINCE BIEMANS

UMC UTRECHT:

ELISE PESQUERA
MIKE VAN DIJK
IGOR TRAILOVIC
NICOLE HENKES-ROOKER
ALISON TER VELD



DE OR: POLITIEAGENT OF PIONIER?

HUIDIGE SITUATIE

Uit onze interviews blijkt dat de ondernemingsraad zowel intern als extern met name gezien wordt als uitvoerend orgaan voor de WOR. Echter is de OR in onze ogen een beleidsorgaan. Om een volwaardig onderdeel van de bedrijfsvoering te zijn is een integrale visie en daaruit voortvloeiend handelen nodig. Op dit moment wacht de OR passief op wat de Raad van Bestuur haar toeschuift. Maar voor veel mensen (vooral jongeren) is een OR nog onzichtbaar en is het onduidelijk wat de werkzaamheden en de effecten daarvan zijn. Een passieve houding zal dit beeld niet verbeteren.

POLITIEAGENT OF PIONIER?

Wij concluderen dat de huidige ondernemingsraden bij de umc's meer politieagenten dan pioniers zijn. In de interviews kwam vaak naar voren dat men ervan uitgaat dat de OR een oordeel geeft over de stukken die de RvB hen voorschotelt. Toch concluderen wij dat in een ideale situatie de OR zowel politieagent als pionier is.

Wij zijn ervan overtuigd dat de OR waarschijnlijk meer de pionier kant op zou kunnen gaan. Dat heeft de OR van UMC Utrecht al aangetoond bij het vraagstuk 'beoordelingsgesprekken binnen het UMCU'. Dat heeft de OR bij de RvB aangekaart, waarna zij deze hebben aangehoord en behandeld. Dit probleem kwam tot een goed einde door een proactieve houding van de OR en een goede samenwerking met de RvB.

ADVIES

Als de ondernemingsraden van de umc's meer zullen pionieren zal het de zichtbaarheid en inzichtelijkheid van het handelen van de OR verbeteren. Om dit te realiseren zijn handvaten nodig. Wij adviseren de OR jaarlijks een visiedocument op te stellen waarin de richting, kernwaarden en visie van de OR uiteen wordt gezet. Op deze manier heeft een ondernemingsraad houvast en weet het op welke onderwerpen ze kunnen pionieren. Ook moet een jaarlijkse check worden gedaan om na te gaan in hoeverre deze visie is gevolgd en om verbeterpunten aan te dragen. Om dit te realiseren en om tegelijkertijd draagvlak binnen de gehele organisatie voor dit visiedocument te creëren adviseren wij het volgende:



1. Stel als OR een aantal thema's op, gebaseerd op de beleidsstukken van de organisatie en de beschouwing van de OR.
2. Laat de medewerkers van het umc ('de achterban') stemmen op een thema dat zij belangrijk vinden. Dit kan makkelijk met een stemknop op het intranet van het umc.
3. De drie thema's met de meeste stemmen worden de leidraad van het visiedocument.
4. Elk thema krijgt een ambassadeur die het onderwerp aanjaagt en rapporteert over voortgang richting de achterban. Deze ambassadeur zit niet in de OR maar werkt gedurende het jaar wel met hen samen.

Medewerkers van het umc kunnen solliciteren op de functie van ambassadeur. De toetsing van nieuwe (beleids)plannen aan de (toekomst)visie van het bedrijf en het bijbehorend draagvlak onder de medewerkers, is via de OR een ideale situatie. De ambassadeurs kunnen op aansprekende wijze rapporteren over de voortgang: geen ellenlange teksten maar bijvoorbeeld door middel van een vlog.

HET TEAM

RADBOUDUMC:

RIANNE DAMHUIS

UMC UTRECHT:

ANILA MULLIQ

AARENT BRAND

SAMANTHA KLOOSTERMAN

NIEK GALENKAMP

TIJD VOOR VERNIEUWING IN DE MEDEZEGGENSCHAP!

EEN INITIATIEF VAN
CNV JONGEREN EN FNV JONG



MZ LAB



Gefinancierd door: SoFoKleS

MEER WETEN? WWW.MZLAB.NL

Fotografie: Sanne van Gool | Grafisch ontwerp: Marjoleine Reitsma