



Lof voor de ondernemingsraad

De ondernemingsraad van een welzijnsorganisatie maakte zich zorgen, grote zorgen zelfs. Als voorbereiding op de artikel 24 bespreking, de bespreking van de algemene gang van zaken, had de bestuurder het exploitatieoverzicht van het eerste half jaar gestuurd. Dat zag er niet goed uit. Volgens de begroting had er een klein overschot moeten zijn, in werkelijkheid was er een tekort. Bovendien zat er bij de stukken ook een notitie van de bestuurder over de door de gemeente aangekondigde bezuinigingen op de welzijnssubsidies. Volgend jaar 10%, over de komende drie jaar oplopend tot 25%. Help!

De ondernemingsraad besloot niet af te wachten wat de bestuurder ging doen. Voorstellen stonden er niet in de notitie, zelfs niet voor een oplossingsrichting. Daarom besloot de ondernemingsraad om het overleg goed voor te bereiden. Samen met een adviseur werd een analyse gemaakt van het weerstandsvermogen van de organisatie. Kon die nog tegen een stootje of niet?

Dat bleek gelukkig mee te vallen. Er was (in verhouding tot de omzet) nog een stevig eigen vermogen. En er was nog voldoende geld in kas om alle betalingen te verrichten. De liquiditeitsbegroting liet zien dat deze situatie tot het einde van het jaar niet zou veranderen. Er zou omgebogen moeten worden, maar er hoefde niet aan de noodrem te worden getrokken.

Maar met het oog op de komende bezuinigingen was ombuigen niet voldoende. Er zou veel meer moeten gebeuren. Maar wat? Want de gemeente had wel percentages genoemd, maar niet aangegeven op welke activiteiten bezuinigd zou worden. En de organisatie bood een breed pakket aan activiteiten. Van peuterspeelzaalwerk tot maatschappelijk werk, straathoekwerk en sociaal-cultureel werk.

In het overleg werd duidelijk dat ook de directie met dit probleem zat. Hoe kun je nu al vooruitlopen op bezuinigingen als je niet weet op welke activiteiten je moet bezuinigen? Na lang en vruchteloos heen en weer praten kwam de voorzitter van de ondernemingsraad met een opmerking die de sleutel zou blijken voor de oplossing. "Richt de organisatie zo in dat je, als je straks wel weet waar de klappen vallen, niet steeds je organisatiestructuur hoeft aan te passen."

Het organisatiemodel dat na een paar maanden van overleg op tafel lag was gedurfd. Hele lagen management verdwenen. Per werksoort wordt uitgegaan van één pool van professionals, met één eindverantwoordelijke manager en zelfsturende teams zonder coördinator of teamleider. De mensen worden zelf geacht, via het werkoverleg, de teamtaken op te pakken en te verdelen. Dat past mooi bij de opdracht die de ondernemingsraad in artikel 28 WOR heeft gekregen. Werkoverleg en het zo laag mogelijk in de organisatie neerleggen van verantwoordelijkheden stimuleren. Vacatures worden zo min mogelijk vervuld en dan nog alleen op tijdelijke basis. Zo helpt het natuurlijk verloop ook een handje.

Het initiatief voor deze nieuwe werkwijze werd gelegd door de ondernemingsraad die niet wilde afwachten. Alle lof dus voor deze pro actieve ondernemingsraad.

Frank Schreiner OR Advies
Medezeggenschap en Governance



Lof op tafel kan ook erg lekker zijn. En dan bedoel ik niet tot snot gekookte lof in een maizenapapje. En ook niet de in ham gerolde en met kaas gratineerde struikjes. Gewoon een uitje fruiten in boter (al dan niet nadat het vlees er in gebakken is). Daarin een stukje Roquefort smelten en afmaken met een scheut niet geklopte slagroom en/of wat kookvocht van de lof, peper en zout.

Ingrediënten

Lof (twee struiken per persoon)
Boter
Uitje
Stukje Roquefort
Slagroom
Peper
zout