

Agendapunt 8 van de vergadering van de Statencommissie Bestuur, Financiën en Economie d.d. 15 januari 2003

Extra OR-nieuws, 12 november 2002

Hulpstructuren

Om verder te kunnen praten met de DG over de structuur van de organisatie hebben wij een enquête gehouden. De vragen die wij gesteld hebben, moeten ons helpen om als OR een mening te hebben die ook een afspiegeling is van de organisatie over dit onderwerp. Het is daarom heel belangrijk dat wij weten wat de mensen in de organisatie er van vinden. Wij zijn verheugd dat de enquête door 150 mensen is ingevuld. Wij bedanken ze dan ook allemaal. De resultaten van de enquête hebben wij verwerkt en op het *Huisnet* gezet.

Enquête

Uit de enquête blijkt dat er wel wat moet gebeuren. Veel mensen zijn van mening dat er onvoldoende sturing is op prioriteiten en de inzet van mensen. Ook vindt een meerderheid dat de manager onvoldoende tijd heeft voor de medewerker. Verder is het opvallend dat maar 8% van de mensen van mening is dat de huidige organisatie voldoet.

Aanvullende opmerkingen

Een aantal medewerkers heeft ook opmerkingen gemaakt. De opmerkingen gaan vooral over het feit dat een duidelijke visie ontbreekt op de organisatie. De directie moet sturen en concernbreed duidelijke kaders stellen. Er zijn mensen die zeggen ga maar weer reorganiseren. Maar anderen daarentegen zeggen weer ga doorontwikkelen. Een belangrijke opmerking is dat lopende zaken een keer afge maakt moeten worden. Stel prioriteiten, zorg dat helder is en blijft wat moet gebeuren en zet dit op tijd. Verder wordt ook de aandacht gevestigd op het rapport Vos en de aanbevelingen daaruit. Mensen vragen zich af wat daar mee is gedaan. Er is nog steeds een kloof tussen de manager en de medewerker. De uitgangspunten van de reorganisatie in 1997 vond men goed, alleen niet goed ingevoerd. Veel mensen vinden dat de managers niet voldoende aan leidinggeven toekomen omdat ze hun tijd besteden aan andere zaken. Ze besteden steeds meer tijd aan inhoudelijke werkzaamheden en concernprojecten. De manager moet weer beschikbaar zijn voor P-taken en voor de mensen op de werkvloer. Als aanvulling op de vraag over wie de jaargesprekken voert, geven mensen over het algemeen aan niet zo'n moeite te hebben als een coördinator deze voert, mits deze hier voldoende voor is opgeleid. Men vindt sowieso dat coördinatoren niet altijd voldoende zijn toegerust voor P-taken en ook niet goed opgeleid. Goede afstemming tussen manager en coördinator is noodzakelijk. Over het algemeen vindt men wel dat bij een grote product-/stafgroep een sectiecoördinator zinvol is. Maar anderen vinden het niet nodig dat er een hulpstructuur komt. De medewerkers moeten voldoende zelfmanagement hebben of ontwikkelen. Ze zijn professioneel en kunnen hun werk zelf organiseren vinden ze.

Wat vind de OR

Zoals jullie hierboven lezen, zijn er dus verschillende meningen in de organisatie. Duidelijk is dat de aansturing van de organisatie belangrijk is voor iedereen. De OR heeft goed en diep over dit onderwerp gesproken. Voordat we verder gaan met doorontwikkelen van de organisatie vinden wij dat de DG duidelijke uitgangspunten moet formuleren. Dit betekent onder andere dat wij het volgende willen weten:

- duidelijkheid over de taken en bevoegdheden van de huidige managers in onze organisatie. Hierbij gaat het om de vraag of de managers ook inhoudelijke verantwoordelijkheden hebben. Wij vinden dat de verschillende managersfuncties (productgroep/stafgroep) in de organisatie moeten worden bekeken;

- daarna willen wij dat er per managementfunctie wordt aangegeven wat de Span of Control is. Hoe groot mag een groep zijn of anders gezegd aan hoeveel medewerkers kan een manager direct leidinggeven. De DG zal dit op basis van objectieve criteria moeten aangeven;
- van belang hierin is ook om eens goed te kijken naar de huidige clustering van taken. We kunnen ons voorstellen dat hier en daar aanpassingen nodig zijn.

Indien dit duidelijk in beeld is gebracht, kan er verder gepraat en gedacht worden over hulpstructuren. Dan kan bepaald worden waar en welke hulpstructuur nodig is. Daarbij is het wel nodig dat van de benodigde hulpstructuur ook wordt aangegeven wat precies van ze wordt verwacht en waar de medewerkers dus op kunnen rekenen.

Dan nog een hartenkreet. Steeds weer ontstaan er nieuwe functies in dit huis die soms hetzelfde inhouden en dan weer niet. Andersom komt ook voor. Een coördinator in de ene groep is iets heel anders dan in de andere groep. Wij vinden dat er een sanering van termen moet komen. Daarnaast zal de aangepaste structuur ook goed vastgelegd moeten worden. Dat kan in het besturingsconcept van onze organisatie. Duidelijkheid is voor de medewerkers van groot belang. Deze sanering van termen mag niet tot gevolg hebben dat medewerkers verworven rechten kwijtraken.

Hoe nu verder

Ondertussen hebben onze managers met de directie ook al over de hulpstructuren gepraat. De OR gaat op 11 december a.s. in overleg met de managers over dit onderwerp. De directie zal ook met GS overleggen. Daarna verwachten wij dat de directie het uiteindelijke plan aan ons voorlegt. Wij zullen de plannen toetsen op de vraag of er ook echt iets wordt opgelost. Zoveel is wel duidelijk geworden uit de enquête. Er moet wat gebeuren. Daarnaast blijkt uit het vorenstaande dat wij duidelijkheid willen over de rol van het management in de organisatie.