



Basisdocument OOR Stichting Buurteamorganisatie Sociaal Utrecht

Bij Stichting Buurteamorganisatie Sociaal Utrecht streven we naar een directe vorm van medezeggenschap, die past bij de (lerende) organisatie die we willen zijn. We staan voor transformatie en veranderkracht, en gaan daarbij uit van professionele autonomie en eigen regie.

Daarom kiezen we niet voor een traditionele Ondernemingsraad. In die traditie komt medezeggenschap meestal in de vorm van instemming of advies aan het einde van een traject. We kiezen juist voor een moderne vorm van medezeggenschap: invloed, verantwoordelijkheid en eigenaarschap van alle medewerkers in de organisatie. Dat betekent: de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat als uitgangspunt voorop, maar in gezamenlijkheid wordt eerder in het besluitvormingsproces dan in de meeste organisaties gebruikelijk is, overlegd en afgestemd met medewerkers over plannen en veranderingen in de organisatie.

In plaats van 9 vaste leden (9 naar de grote van de organisatie), kiezen we voor een kernteam van 5 formeel aangestelde OOR leden, de OOR (OrganisatieOntwikkelingsRaad). Dat betekent voor de medezeggenschap dus niet alleen een select gekozen OR-gezelschap die als enige vertegenwoordiging meedenkt en besluit over wat het bestuur aangeeft of vraagt. Maar daarnaast rechtstreekse medezeggenschap bewerkstelligd. Op verschillende manieren worden er door de OOR en organisatie medewerkers betrokken bij relevante vraagstukken, om op die manier rechtstreekse medezeggenschap te realiseren. Het gaat dan om meedenken, meedoen en soms meebeslissen.

De OOR-leden die samen het kernteam vormen, zijn via verkiezingen uitgekozen en aangesteld namens de medewerkers, en vormen daarmee de formele OR. Deze OOR-leden zijn samenwerkingspartner van het bestuur en voeren het reguliere overleg. OOR en bestuur bepalen beiden welke onderwerpen op de vergaderagenda komen, en stellen vast op welke wijze rechtstreekse medezeggenschap vorm kan krijgen en waar dit meerwaarde kan hebben. De OOR, die op de hoogte is van wat er leeft onder collega's, doet dit als gelijkwaardige, kritische en uitdagende gesprekspartner van de bestuurder. Of vice versa. De OOR werkt met aandachtfunctionarissen uit elk team en gebruikt enquêtes om informatie op te halen en te delen om zo betrokkenheid te stimuleren. De OOR brengt podcasts uit en is op het intranet erg actief om medewerkers te informeren en te betrekken.

De WOR en 'traditionele' OR-rol blijven onderdeel van de taken van de OOR. Dus ook een aantal van de meer klassieke taken zijn nog steeds onderdeel van het OR-werk. Denk hierbij aan het vaststellen van de wettelijke plichten die een organisatie heeft, bijvoorbeeld om een Arbodienst te hebben. De gekozen OOR heeft voor dat type besluiten een gemandateerde positie namens de werknemers. Uiteraard is er wel duidelijke communicatie over welke besluiten er op welke tafel genomen worden.

Uitgangspunten visie:

- Brede medezeggenschap en staan voor transformatie en veranderkracht en gaan uit van professionele autonomie en eigen regie.
- De OOR is een kritische en alternatieve gesprekspartner voor bestuur om de organisatie scherp te houden op hun doelstellingen.
- De OOR werkt mee aan de afhandeling van strategische vraagstukken.
- De OOR werkt langs de lijn van de organisatie wat betekent via de werkvloer en met de werkvloer thema's verzamelen en agenderen maar ook een vraagbaak zijn voor bestuurder en ook soms toezicht houden op gemaakte afspraken.

Stichting Buurtteamorganisatie Sociaal Utrecht, Includio en Facilicom

Stichting Buurtteamorganisatie Sociaal Utrecht is onderdeel van Includio, die weer onderdeel is van de Facilicom Group. Hierdoor zijn er taken en verantwoordelijkheden weggelegd binnen de verschillende entiteiten.

De verantwoordelijkheden zijn ongeveer als volgt weggelegd:

1. OOR: Regelingen en besluiten die enkel van toepassing zijn op de Stichting Buurtteamorganisatie Sociaal Utrecht worden door de OOR afgehandeld. De voorzitter van de OOR is afgevaardigd bij Includio.
2. GOR (gemeenschappelijke ondernemingsraad): Regelingen en besluiten die van toepassing zijn op alle werknemers van Includio worden door de GOR genomen (vaak in overleg met de plaatselijke O(O)R en. Een afgevaardigde van de GOR zit in de COR.
3. COR (centrale ondernemingsraad): Regelingen en besluiten die van toepassing zijn op alle medewerkers van Facilicom group worden genomen door de COR.

Twee keer per jaar vindt er een overleg plaats tussen de Raad van Toezicht en de OOR. Dit met als doel om elkaar te informeren van elkaars bevindingen en ook om een beter beeld te krijgen van elkaars werkwijze en rol t.o.v. de organisatie en bestuurder.

De OOR wordt door een extern bureau begeleid, SBI Formaat. Zij ondersteunen de OOR en adviseren in de samenwerking tussen bestuur en OOR. Ook verzorgen zijn trainingen voor de OOR.

Profiel OOR-lid

Als medewerker geloof je in de transformatie die in onze opdracht besloten ligt: het leveren van hoogwaardige sociale basiszorg met generalistisch werkende medewerkers. Je kent en erkent de leidende principes waar we onze opdracht mee vorm geven. Als OOR-lid breng je het perspectief van medewerkers in bij beslissingen. Daarbij ben je in staat het belang van de totale organisatie te zien in verhouding tot de vraagstukken die er liggen.

Je aanpak als OOR-lid is gericht op eigenaarschap en samen verantwoordelijkheid nemen, zowel met medewerkers als samen met de bestuurlijke vertegenwoordiging. Je stimuleert hiermee directe medezeggenschap waardoor medewerkers zelf meer invloed en verantwoordelijkheid krijgen en nemen.

De competenties die de rol van OOR-lid vragen:

- A. Creëren van 'medewerkerswaarde'
- B. Omgevings sensitiviteit
- C. Discipline
- D. Creativiteit
- E. Plannen en organiseren
- F. Netwerken