

Bibliotheek Noordwest Veluwe (BNWV) heeft net als vele andere bibliotheken vele jaren terug gekozen voor extra openingsuren. In ons geval in de vestigingen van Harderwijk, Ermelo, Putten, Nunspeet en Elspeet. Dit werd vormgegeven als onbemande openingsuren. Anders gezegd, er waren wel medewerkers op kantoor aanwezig, maar op de vloer moesten klanten zichzelf in de ochtenden redden met de geautomatiseerde uitleenapparatuur, 's Middags draaiden we full-service uren.

Waar dit echter in het verleden werd ervaren als extra service in onze dienstverlening, is dat gevoel de laatste jaren omgeslagen naar schrale dienstverlening: *“Hoe kan het dat ik in de ochtenduren geen hulp krijg, terwijl er medewerkers aanwezig zijn?”*

Zo heeft alles zijn uiterste houdbaarheidsdatum en werd het tijd voor verandering: Door kritisch te kijken naar de functie van vrijwillig gastheer/gastvrouw en door medewerkers niet langer een groot aantal uren gelijktijdig in te zetten, maar gekoppeld aan een vrijwilliger, zou gedurende alle openingsuren een bemande dienstverlening kunnen worden geboden.

Theoretisch prachtig model, maar de praktijk bleek weerbarstiger. Vrijwilligers moesten worden voorbereid op een andere invulling van hun taken, maar niet elke vrijwilliger vindt het leuk mensen te woord te staan en te helpen. Daarnaast moet je goed calculeren of je voldoende medewerkers hebt in relatie tot je gemiddeld ziekteverzuim, overleguren, vakanties, scholingsuren etc. Daaraan gekoppeld de vraag of je ook de beschikking hebt over voldoende ervaren invalkrachten.

Na de planvorming en het opmaken van het theoretisch nieuw rooster (geen namen, wel functies) werd de OR op 1 april formeel gevraagd in te stemmen met het voorgenomen besluit tot het wijzigen van de werktijdenregeling. Daarbij keurig beschreven het **voorgenomen besluit**, het **beoogde doel** van het besluit, **de beweegredenen**, de **effecten** van het voorgenomen besluit en het **te volgen besluitvormingstraject**. In de formele aanvraag gaf de directeur-bestuurder aan de 6 weken termijn van de OR te respecteren, ondanks de wil om voor de zomer te mogen starten met de voorbereidingen. Uit de brief van de directeur-bestuurder:

*“Een zorgvuldige afweging door de ondernemingsraad is belangrijk en uiteraard respecteren we de gebruikelijke termijn van 6 weken voor behandeling van de instemmingsaanvraag. Gezien de zomerperiode heeft het onze voorkeur om het nieuwe basisrooster per 1 juni 2024 in te voeren. Daarom vragen we jullie toestemming om, na de inhoudelijke bespreking in de extra overlegvergadering, individueel met medewerkers hun nieuwe rooster te bespreken. Uiteraard onder het voorbehoud van instemming van de OR. Zijn jullie hiermee niet akkoord, dan worden de nieuwe roosters per 1 juli 2024 ingevoerd (uitgaande van instemming)”.*

Onze OR heeft eerst zelf hierover overlegd en wij ervaren al snel dat we onmogelijk hier onderbouwd op konden reageren voordat we een achterbanraadpleging hadden belegd om een goed beeld te kunnen hebben van de effecten voor de medewerkers. Deze raadpleging hebben we gehouden en opvallend veel medewerkers uit de Lokale Dienstverlening waren aanwezig, grotendeels live en een enkeling via Teams. Conclusie op hoofdlijnen uit de raadpleging:

- 1 Medewerkers stonden achter het doel van het plan maar hadden nog wel vraagtekens bij de effecten voor hen persoonlijk.
- 2 Een aantal gaf aan doe het maar zo snel mogelijk (*“We moeten toch door de rotzooi heen en dan staat het na de zomer”*.) andere collegae vroegen zich juist af of het allemaal wel haalbaar was met de huidige capaciteit aan beschikbare medewerkers en vrijwilligers.
- 3 Veel discussie ontstond over wat vrijwilligers wel/niet konden en mochten, wie hier sturing aan moest geven en hoe medewerkers hiermee om moesten gaan.
- 4 Door meerdere medewerkers werd aangegeven dat de piekuren in de loop van de middag onderschat werden en dat tussen 16:00 en 17:00 minimaal twee medewerkers aanwezig dienden te zijn, waarin de roostering niet voorzag.

Om het MT tegemoet te komen, hebben we vervolgens een brief gestuurd aan de directeur-bestuurder met een aantal randvoorwaarden om, met een aangepast voorstel, in te kunnen stemmen. Deels kwam het MT ons hierin tegemoet maar in onze ogen niet afdoende en wanneer je randvoorwaarden stelt, moet je ze zelf ook serieus nemen. Onthouding van instemming kon daarom niet uitblijven.

Op basis van deze gedachten hebben we de directeur-bestuurder eerst telefonisch geïnformeerd, gevolgd door een schriftelijke onthouding. Daarbij aangegeven dat het een unaniem besluit betrof en wat daarbij de beweegredenen waren. Uit onze brief:

*“Randvoorwaarde voor instemming op dit onderdeel is de capaciteit van voldoende, capabele vrijwilligers. In ons mondeling overleg 7 mei j.l. hebben jij en \*\*\*\*\* aangegeven al bezig te zijn met de werving van extra benodigde vrijwilligers en dat zij zich gaandeweg komende maanden zullen bekwamen in hun taakstelling.*

*De leden van de OR hebben begrip voor het bekwamen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden komende maanden, echter niet de overtuiging dat de benodigde capaciteit per 01 augustus op orde zal zijn. Deze capaciteit maakt wel onderdeel uit van de daadwerkelijke afspraak om op 1 augustus te kunnen beginnen.*

*Met onvoldoende inzetbare vrijwilligers zien wij dit plan zeer kwetsbaar worden in de kans van slagen. Je kunt het maar een keer goed doen.*

*Afsluitend:*

*De leden van de ondernemingsraad staan welwillend tegenover het beoogd doel van het voorgelegd plan. In onze ogen kan een aangepast voorstel snel leiden tot een positieve afwikkeling, waardoor plannen alsnog kunnen doorgaan”.*

In eerste instantie sprak de directeur-bestuurder zijn waardering uit voor het eerst bellen met hem, alvorens het formeel bericht te versturen, maar hij moest wel spreekwoordelijk drie keer slikken en was niet blij met de onthouding van instemming.

Niet lang hierna echter, onze beweegreden gelezen en gewogen te hebben, kwam hij bij ons terug met een aangepast voorgenomen besluit, waarin wij ons voldoende gekend voelden en daardoor alsnog konden instemmen met het plan. Nu echter met ingangsdatum 1 oktober i.p.v. 1 juni en een aantal andere aanpassingen.

Met name onze opmerking dat je het maar een keer goed kunt doen, werd door hem onderschreven en onze zorgvuldigheid in het doorlopen traject, inclusief achterbanraadpleging, werd door hem gewaardeerd.

Wat dit traject ons heeft gebracht, is dat we ons hebben kunnen manifesteren als volwassen orgaan, waarbij voor alle partijen, MT, medewerkers en OR, het uiteindelijk resultaat allen maar beter is geworden. Door niet allen gebruik te maken van je OR-gereedheidskist, maar ook mee te denken en te onderbouwen hoe het beter kan, hebben we in een goede relatie, op de inhoud tegenover elkaar kunnen staan, zonder nadelige effecten voor de relatie of toekomst. Sterker nog, het heeft de band tussen directeur-bestuurder en OR alleen maar verstevigd.