



OR-thema

Betrokkenheid OR bij reorganisatie PFD

Voor velen op het lab zal de aanwezigheid van de PFD niet altijd even duidelijk zijn. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat elke ochtend het licht weer aangaat, de luchtverversing in de cleanrooms en de kantoren werkt en demiwater, stikstof en perslucht daadwerkelijk geleverd worden. Een goed functionerende PFD is dus van vitaal belang voor iedereen op het lab. Waarom dan toch een reorganisatie van deze dienst?

Door het management is aangegeven dat een deel van het huidige takenpakket van de PFD niet langer als een kernactiviteit voor het lab wordt gezien. Door de komst van de campus, die een eigen beheerorganisatie zal opbouwen, ligt het voor de hand om algemene zaken zoals groenvoorziening en meubilair centraal te regelen. Overige taken gaan dan naar een 'maincontractor', bijv. Stork. Verder gaan veel PFD-medewerkers richting pensioengerechtigde leeftijd, waardoor kennis en continuïteit verloren dreigen te gaan.

Stuur ons uw reactie per E-mail
(johan.pasmans@philips.com),
of loop binnen bij een OR-lid.

Dit is gedeeltelijk al eerder voorzien: een aantal jaren geleden is er reeds gekeken naar de mogelijkheid om de PFD als geheel te outsourcen. Dat is, mede door de OR, niet doorgegaan omdat dit een te risicovol scenario voor het lab is. De huidige visie is om zelf voldoende kennis en vaardigheid in huis te houden, zodat derden aangestuurd én gecontroleerd kunnen worden.

Reorganisaties binnen het lab hebben meestal een kort en goed gedefinieerd verloop. Een uitzondering hierop is de reorganisatie van de Plant Facilitaire Dienst (PFD): het traject hiervoor is gestart rond medio 2001, terwijl de uiteindelijke nieuwe organisatie er moet staan in 2006. Zo'n langdurig traject vraagt om een andere manier van betrokkenheid van de OR.

Johan Feenstra, WA1159, tel. 42116

Ton Grommen, WYp021, tel. 44530

Het reorganisatieproces heeft als uitgangspunt zoveel mogelijk informatie en meningen vanuit de organisatie zelf te benutten door de medewerkers actief bij het proces te betrekken. De OR fungeert hierbij als intermediair én toetsorgaan. Hiertoe is een OR-begeleidingscommissie opgericht, met zes PFD-medewerkers (Wim Groot-Bramel, Jan Jansen, Jac Sandkuyl, Rob Vergouwe, Ben Versantvoort en Rob Versteegen) en twee OR-leden (Ton Grommen en Johan Feenstra). De inbreng van de OR verschilt hierbij duidelijk van die bij een 'korte' reorganisatie: i.p.v. één adviesaanvraag, gevolgd door een OR-advies, worden de verschillende fases van het proces afgerond met aparte adviezen. Dit houdt het proces overzichtelijk en geeft de OR de mogelijkheid om regelmatig bij te sturen, iets wat met een totaaladvies aan het eind van het traject veel moeilijker is.

Na een voorbereidingsfase, waarin vanuit de organisatie uitvoerig is gekeken naar wat de doelen zouden moeten zijn voor de PFD in de toekomst, is ingezoomd op het huidige takenpakket en is een schema van de toekomstige organisatie ontstaan. Hieraan heeft de OR, via de begeleidingscommissie, een duidelijke bijdrage geleverd. Het aantal medewerkers (nu 36) zal volgens de huidige schatting in de nieuwe organisatie tussen de 14 en 18 zijn in 2006. Management en OR kijken nu in het bijzonder naar de gevolgen voor de huidige medewerkers, waarbij is aangegeven dat er geen sprake zal zijn van gedwongen ontslagen of gedwongen overgang naar derden.

De OR vertrouwt erop bij de rest van het proces (gevolgen medewerkers, contracten met campus en derden enz.) even goed betrokken te zijn als in de voorgaande fases.

Overigens gaat de PFD tegenwoordig door het leven als de F in de dienst F&P (Facilities & Purchasing). In dat opzicht is de gewenste afslanking dus reeds voltooid ...