



# Jaarverslag Ondernemingsraad tanteLouise 2018



Titel: Jaarverslag OR 2018  
Auteur: Annette Ullings, ambtelijk secretaris OR  
Datum: 16 april 2019 vastgesteld in OR-vergadering  
Status: definitief



## Inhoudsopgave

---

1. Voorwoord ondernemingsraad .....	- 3 -
2. Woord van de voorzitter .....	- 4 -
3. Speerpunten 2018 .....	- 5 -
4. Samenstelling ondernemingsraad .....	- 6 -
5. Vooruitblik op 2019.....	- 7 -
6. Filosofie en werkwijze .....	- 7 -
7. Overleg met de bestuurder .....	- 9 -
8. Instemmings- en adviesaanvragen.....	- 10 -



## **1. Voorwoord ondernemingsraad**

Met dit jaarverslag wil de ondernemingsraad van tanteLouise iedereen die als medewerker van tanteLouise tot de achterban van de ondernemingsraad behoort, informeren over de belangrijkste gebeurtenissen van 2018.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben naar aanleiding van dit verslag, dan verzoek ik u een e-mail te sturen naar [or@tantelouise.nl](mailto:or@tantelouise.nl).

De ondernemingsraad wenst u veel leesplezier!



## 2. Woord van de voorzitter



Als het goed gaat met medewerkers gaat het ook goed met een organisatie en andersom. Dat geldt zeker voor tanteLouise in 2018. Hoe positief is er niet gewerkt en doorontwikkeld binnen tanteLouise.

We kunnen trots zijn op alle innovatieve projecten die op stapel staan; dit zal zeker ten goede komen aan de zorg voor de bewoners maar ook voor het werkplezier van alle collega's.

Gerard van Tilburg  
voorzitter Ondernemingsraad



## 3. Speerpunten 2018

### Generatiemanagement

In 2018 is actief gestart met het project "generatiemanagement". Er zijn diverse klankbordgroepen samengesteld om uitgebreid onderzoek te doen naar de wensen/ behoeften vanuit de verschillende groepen medewerkers ingedeeld op basis van leeftijdscategorieën. De opkomst is erg goed geweest. Veel medewerkers hebben hun mening gegeven. Tevens is er een enquête uitgezet waarop erg goed gereageerd is. In juli 2018 zijn de resultaten gepresenteerd aan het management team. Gezien het draagvlak van het project enorm was heeft het management team direct werk gemaakt van de resultaten en zijn deze omgezet in een concreet plan voor 2019.



### Dienstkleding

Het project dienstkleding is in 2018 afgerond. In 2019 zal gestart worden met de uitgifte van de nieuwe kleding. De OR is verheugd dat de keuzes gemaakt zijn. Het project heeft een lang voortraject gekend met veel oponthoud. Hopelijk zal de uitgifte in 2019 naar alle tevredenheid verlopen.

### Toekomst scholingen

Uit onderzoek blijkt dat het Leerplein door medewerkers als een behoorlijke belasting ervaren wordt. De afdeling O&O heeft een inventarisatie gedaan en gekeken naar de mogelijkheden om de studiebelasting te verlagen. Twee leden van de OR zijn meegenomen in dit proces.



Als resultaat is er een plan ontwikkeld om het totale scholingspakket te verbeteren ten aanzien van de tijdsinvestering, inhoud en scholingsvorm. Ook het initiatief om de scholingsvormen aan te pakken en meer te kijken naar de werkelijke behoefte in de praktijk, middels mogelijkheden tot coaching on the job en de inzet van inhoudsdeskundigen op locatie, zijn hierbij speerpunten die volgens de OR zeker aan de behoefte van de medewerkers kunnen bijdragen. Het traject om de omslag te maken naar de nieuwe scholingen is gestart en zal enige tijd in beslag nemen. De OR zal betrokken blijven in dit proces.

### Leerlingbegeleiding

De organisatie investeert in betere begeleiding van leerlingen, zij zijn immers de toekomst. Ook zijn er voor de begeleiders/ opleiders en adviseurs naar verwachting betere profielen opgesteld en wordt de begeleiding meer in de lijn geplaatst waardoor de opname van de leerlingen in de teams ook beter zou moeten verlopen. Uiteraard wordt het uitzetten van het verandertraject op de voet gevolgd door de OR.

### Strategisch personeelsplan

De OR heeft ingestemd met het Strategisch Personeelsplan dat onderdeel is van het Ondernemingsplan van tanteLouise. TanteLouise spreekt in het Strategisch Personeelsplan over de 'levensweg' van haar medewerkers, opgedeeld in zeven levensloofases. Het doel hierbij is de medewerker op alle fronten voldoende te faciliteren om zijn of haar eigen loopbaanroute te kiezen. Het plan is veelomvattend en duidelijk gericht op de individuele medewerker. De medewerker zou hiermee op het juiste moment op de juiste plaats in de organisatie werkzaam moeten kunnen zijn met als resultaat 'een gelukkige medewerker'. Een mooi uitgangspunt!



## 4. Samenstelling ondernemingsraad



Van links naar rechts:

1. Annette Ullings (ambtelijk secretaris)
2. Yvonne Faber (Aspirant OR-lid)
3. Gerard van Tilburg (voorzitter)
4. Marianne van Leeuwen (OR-lid)
5. Petra Hoevers (OR-lid)
6. Marian Maas (OR-lid tot mei 2018)
7. Irma Dietvorst (secretaris)
8. Marjan Bek (vice-voorzitter)
9. Jente Krijnen (Aspirant OR-lid)
10. Annie van Wintershoven (OR-lid)
11. Joke Beijer (OR-lid tot september 2018)



## 5. Vooruitblik op 2019

### OR - Verkiezingen



Er zijn inmiddels al weer bijna vier jaren verstreken van de zittingsperiode van de huidige OR. Op 17 en 18 juni 2019 gaan de OR-verkiezingen plaatsvinden. Hiervoor is het OR-reglement herzien. Een groot deel van de huidige leden zal zich weer herkiesbaar stellen zodat in ieder geval een deel van de opgebouwde kennis behouden kan blijven. De OR heeft 15 zetels en er zijn dus nog een aantal zetels te vullen. De OR zal dan ook zeker campagne gaan voeren middels

OR bezoekt en meer zichtbaarheid op de locaties.

### Vergaderen op locatie

Om voor alle medewerkers zichtbaarder te worden binnen de organisatie, gaat de OR vanaf 2019 op locaties vergaderen. Het vergaderschema staat gepubliceerd op de Intranetpagina van de OR. De OR hoopt hiermee makkelijker benaderbaar te worden voor medewerkers die vragen hebben, of misschien een bijdrage willen leveren aan de medezeggenschap.

### Implementatie resultaten generatiemanagement

Vanuit de organisatie is een plan van aanpak opgesteld waarin de punten die uit het project generatiemanagement naar voren zijn gekomen zijn verwerkt tot concrete plannen. De OR is blij met het initiatief dat de organisatie hiermee heeft genomen. De OR zal het verloop van alle genoemde trajecten op de voet volgen.

### Kwaliteitsplan

Nadat in juli 2018 de kaderbrief 2019 is gepubliceerd, zijn de verschillende lokale jaarplannen opgesteld. Deze lokale jaarplannen, het ondernemingsplan 2018-2022, het Kwaliteitsplan 2018 en de verschillende beleidsdocumenten die in 2018 samen zijn vastgesteld, vormden de basis voor het Kwaliteitsplan 2019. De punten die voor de OR vanuit het kwaliteitsplan naar voren komen krijgen dit jaar de benodigde aandacht.

### Samen roosteren

Het zelfroosteren is in 2018 verder geïmplementeerd. Dit is niet zonder de nodige en verwachte weerstand verlopen. Je ziet dat er grote verschillen in het gebruik van het systeem zichtbaar zijn tussen locaties en zelfs teams. De OR zal in 2019 hier uitgebreide aandacht aan gaan besteden.

### Functiewaarderingen

Sinds de wijziging in de functiewaardering van de verpleegkundigen ligt de vraag van de OR bij de bestuurder om ook alle andere zorgfuncties onder de loep te nemen. De bestuurder heeft het verzoek goed opgepakt want; er komt een nieuw functiehuis waarin alle functies opnieuw beschreven en indien nodig gewogen worden. De OR is blij met het resultaat omdat er aan het verzoek gehoor wordt gegeven en er meer duidelijkheid komt over de functiewaarderingen per functie. De OR volgt het gehele proces en zal het onderwerp voorlopig op de agenda laten staan.





## 6. Filosofie en werkwijze

### **Wat zijn de uitgangspunten van de ondernemingsraad? (visie)**

Het eerste uitgangspunt van de ondernemingsraad is dat we een vertegenwoordiging zijn van het personeel. Ten tweede gaan we ervan uit dat we als ondernemingsraad een autonome en gelijkwaardige positie hebben ten opzichte van de directie. Tot slot is de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) onze leidraad.

### **Waarom doen we wat we doen? (missie)**

We willen als ondernemingsraad op een positieve, maar kritische manier bijdragen aan de belangenbehartiging van alle medewerkers binnen de organisatie. Een organisatie die (financieel) gezond is, waarin het voor medewerkers prettig werken is en waarbij de behoefte van het personeel een continue factor in de beleidsontwikkeling is. De onderwerpen die de ondernemingsraad behandelt, worden dan ook beoordeeld aan de hand van deze criteria.

Hierbij moet nog opgemerkt worden dat we als ondernemingsraad steeds streven naar een zo groot mogelijke invloed op de onderwerpen die op onze agenda (komen te) staan. We maken daarom dankbaar gebruik van ons initiatiefrecht en nemen plaats in diverse relevante werk- en klankbordgroepen. Op die manier kunnen we onze stem al laten horen voordat er keuzes worden gemaakt in plaats van achteraf te reageren op besluiten die al door het MT genomen zijn.







## 7. Overleg met de bestuurder

De ondernemingsraad heeft in 2018 zeven keer formeel overleg (overleg zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden) met de bestuurder gevoerd. De bestuurder heeft zich hierin bij laten staan door de secretaris van de Raad van Bestuur en de manager P&O. Deze bijeenkomsten hebben plaats gevonden in januari, maart, mei, juli, augustus, oktober en november.

Naast deze formele overlegvergaderingen is er elke twee maanden informeel overleg geweest tussen het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad en de bestuurder. Hierin is de stand van zaken aangaande lopende onderwerpen besproken en geëvalueerd. Tot slot zijn het dagelijks bestuur en de bestuurder iedere twee weken voor de formele overlegvergadering bij elkaar geweest om de agenda voor de overlegvergadering op te stellen.





## 8. Instemmings- en adviesaanvragen

Volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) dient de bestuurder in tal van zaken waarover zij een besluit wil nemen, dit voorgenomen besluit ter advies of instemming aan de Ondernemingsraad voor te leggen.

In 2018 behandelde de OR de volgende advies- dan wel instemmingsaanvragen:

### **Eerste kwartaal 2018**

- Ondernemingsplan
- Kwaliteitsplan
- Waardigheid en trots
- Aanstellingsbeleid
- Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid
- Structuur flexwerkers
- Inzet psychodiagnostisch medewerker
- Functiehuis in Xelf
- Inzet woon- leefondersteuner

### **Tweede kwartaal 2018**

- Formatiemix
- Vergewisplicht
- Strategisch personeelsplan
- Gewijzigde klokkenluidersregeling

### **Derde kwartaal 2018**

- Verlengen contract bedrijfsarts
- Begeleiding leerlingen
- Toekomst scholingen

### **Vierde kwartaal 2018**

- Eigenrisicodragerschap van de ziektewet
- Stappenplan vermoeden van grensoverschrijdend gedrag medewerkers
- Wijziging verzuim- en verlofregeling
- Rookbeleid
- Tijdsvergoeding wettelijk verplichte E-learning

De ondernemingsraad verleende een positief advies dan wel een instemming aan de genoemde onderwerpen nadat de bestuurder de op- en aanmerkingen van de OR in de definitieve besluiten had verwerkt.