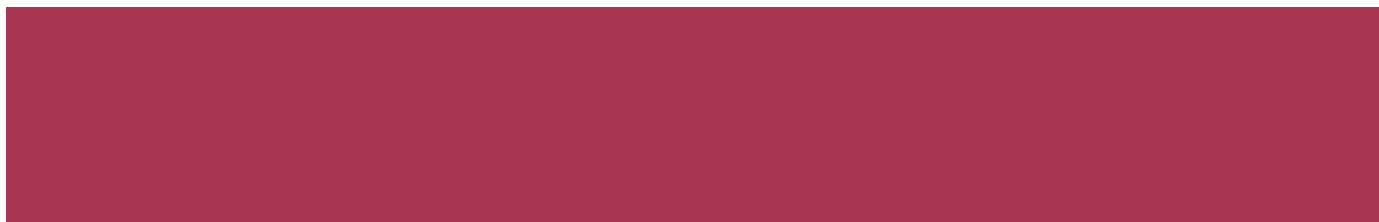




Jaarverslag Ondernemingsraad 2015

# Ondernemingsraad



## Inhoudsopgave

<u>Voorwoord Ondernemingsraad</u>	<u>1</u>
<u>Voorwoord Voorzitter</u>	<u>2</u>
<u>Speerpunten 2015</u>	<u>3</u>
<u>Samenstelling OR</u>	<u>5</u>
<u>Vooruitblik op 2015</u>	<u>6</u>
<u>Filosofie en werkwijze</u>	<u>7</u>
<u>Overleg met de bestuurder</u>	<u>7</u>
<u>Advies- en instemmingsaanvragen</u>	<u>8</u>

# Voorwoord

Met dit jaarverslag wil de Ondernemingsraad van tanteLouise-Vivensis iedereen die als medewerker van tanteLouise-Vivensis tot de achterban van de OR behoort, informeren over de belangrijkste OR-gebeurtenissen van 2015.



De OR ontvangt graag uw reactie op dit jaarverslag. Uiteraard kunt u vragen stellen of uw mening geven via het e-mailadres [Ondernemingsraad@tanteLouise.nl](mailto:Ondernemingsraad@tanteLouise.nl)

De OR wenst u veel leesplezier!

## Van de voorzitter



In 2014 kregen we te maken met grote veranderingen in de zorg met als gevolg ingrijpende personele consequenties voor tanteLouise. In dat jaar heeft de OR zich dan ook met name voorbereid op wat in 2015 zou komen: afscheid nemen van vele, gewaardeerde collega's en mogelijkheden bedenken om dat verlies zo goed mogelijk met de achtergebleven club op te vangen.

Dat we als OR bij dergelijke besprekingen aanwezig zijn, maakt het mogelijk om ontwikkelingen op de voet en vanaf de start te volgen. Dat biedt ons als raad meer mogelijkheden om onze stem, en daarmee die van de medewerkers van de stichting, te laten horen!

Gerard van Tilburg  
Voorzitter Ondernemingsraad

In 2015 hebben we de mobiliteitstrajecten van iedereen die boventallig werd, samen met de vakbonden in 2 maandelijkse besprekingen met de bestuurder, het MT en P&O, op de voet gevolgd en geëvalueerd. We waren onder de indruk van de inspanningen die in dit kader werden verricht en over hoe er met iedereen werd meegedacht. Van de vakbonden kreeg de bestuurder complimenten en werd zelfs gevraagd of de manier van rapporteren van tanteLouise als voorbeeld meegenomen mocht worden naar andere organisaties.

*“We waren onder de indruk van de inspanningen die in dit kader werden verricht en over hoe er met iedereen werd meegedacht”*



## Speerpunten 2015

### Focus op mobiliteitstraject boventallige collega's

In 2015 werd een grote groep medewerkers van tanteLouise boventallig als gevolg van veranderingen in het landelijke Zorgbeleid. Een zeer ingrijpende gebeurtenis die niemand ongedaan liet. Gelukkig lag er een Sociaal Plan dat deze mensen vele mogelijkheden gaf in hun zoektocht naar een nieuwe baan. Bijzonder was het ook om van dichtbij mee te maken dat de afdeling P&O en het MT zelfs binnen die mogelijkheden nog andere mogelijkheden zocht en goedkeurde en op die manier mensen nog meer en andere kansen bood.

Samen met de bestuurder, het MT, de afdeling P&O en de vakbonden hebben we elke 2 maanden de voortgang van alle mobiliteitsactiviteiten geëvalueerd en we waren unaniem blij om te zien dat een grote groep medewerkers al snel een nieuwe werkplek vond. Er bleef echter ook een groep waar het maar niet bij wilde lukken. Omdat de datum van uitdiensttreding snel naderde hebben de bestuurder en het MT besloten deze groep vanaf september vrij te stellen van werk zodat ze zich volledig konden richten op het vinden van een nieuwe baan. Bij de OR kwamen signalen binnen dat sommigen hier, in eerste instantie, helemaal niet blij mee waren. Ze realiseerden zich nu pas dat het afscheid niet te vermijden was.

Een hartverscheurende situatie maar in vrijwel alle gevallen een verhaal met goede afloop. Vrijwel iedereen vond een nieuwe werkplek. Een enkeling zelfs binnen de stichting, de meesten erbuiten. Heel bijzonder vinden wij het verhaal van een medewerkster die zich liet omscholen en een baan vond als heftruckchauffeur en vol interesse volgden we de collega's die voor zichzelf begonnen.

### Sociaal Plan

Omdat de vakbonden in het afgelopen jaar hadden kunnen ervaren dat er binnen de stichting echt alles aan werd gedaan om boventallige medewerkers weer aan het werk te helpen, verliepen de onderhandelingen een stuk makkelijker als het jaar daarvoor. Ook hier bleef de OR als toehoorder bij alle besprekingen aanwezig.

Als snel kwam men tot een akkoord en werd het nieuwe plan voorgelegd aan medewerkers middels een achterbanraadpleging. Daar werd het met de aanwezige medewerkers besproken, die het vervolgens unaniem goedkeurden. Vervolgens gingen de bonden echter niet over tot ondertekening maar wilden ze ineens nog een tekstuele aanpassing in één van de artikelen. Weken verliep vervolgens de communicatie heel erg moeilijk. P&O en de bestuurder kregen geen antwoord op mailtjes en ook op voicemail berichten werd niet gereageerd. Uiteindelijk kwam het toch goed en ligt er nu weer een Sociaal Plan waar we als Ondernemingsraad dan helemaal achter staan.

## Samenwerking TWB

Bij de sessies in de Maagd was een samenwerking met Thuiszorg West Brabant [TWB] al aangekondigd, bij diverse overleggen tussen OR en bestuurder was het ook al ter sprake gekomen halverwege 2015 werd bij de Ondernemingsraad formeel de nadere uitwerking in een adviesaanvraag voorgelegd.

Aan de hand daarvan had de OR nog wat vragen, waarvan de antwoorden de situatie nog beter in kaart brachten. Verder heeft de raad, met instemming van de bestuurder en het MT, contact gezocht met de Ondernemingsraad van TWB en de twee raden hebben zelfs gezamenlijk vergaderd over de samenwerking en de mogelijke gevolgen daarvan voor beide stichtingen en hun medewerkers.

Beiden raden waren we het er over eens dat een samenwerking voor zowel TWB als tanteLouise voordelen met zich meebrengt en goede mogelijkheden biedt om de doelen uit het ondernemingsplan te realiseren onder het wijzigend overheidsbeleid. Daarnaast zijn we beiden van mening dat we elkaars zwakheden kunnen neutraliseren en de uitdagingen die er bij beide organisaties liggen, het best aan kunnen gaan door bundeling van kennis, expertise en massa. Om die reden is er dan ook door beide raden unaniem een positief advies afgegeven. Wij hebben dat uiteraard bij onze bestuurder uitgebracht en de OR van TWB deed dat bij hun bestuurders.





# Samenstelling Ondernemingsraad

## DAGELIJKS BESTUUR



Gerard van Tilburg  
Voorzitter



Marjan Bek-Kools  
Vice-voorzitter



Irma Dietvorst  
Secretaris



Joke Beijer



Helma Deisz



Petra Hoevers



Marianne van Leeuwen



Marian Maas



Annie van Wintershoven



Mirjam Schurings  
Ambtelijk Secretaris

*“Onze focus ligt enerzijds op goede zorg voor collega’s waarvan we afscheid van moeten nemen en anderzijds op het welzijn van degenen die blijven.”*

## Vooruitblik op 2016

### Start samenwerking met Thuiszorg West Brabant

In hoofdstuk 3 kon je al lezen dat de Ondernemingsraad een positief advies heeft afgegeven over de samenwerking met TWB. Daarmee was de kous echter nog niet af. Nu moesten de NZA [(Nederlandse Zorg Autoriteit)] en de ACM [Autoriteit Consument en Markt] hun goedkeuring nog geven en dat gebeurde aan het begin van 2016. Nu kan men pas echt van start.

Het moge duidelijk zijn dat de verdere uitrol en invulling van de samenwerking dan ook een speerpunt voor de Ondernemingsraad vormt voor dit jaar.

werkgroep samengesteld die zaken uitzoekt en voorbereid. In maart en april zijn op 2 locaties pilots gestart, nadat alle betrokken medewerkers een training hadden gehad over hoe zij hun diensten in het roostersysteem kunnen invoeren. We volgen hun resultaten uiteraard op de voet.

In de loop van het jaar zullen, vanuit de bevindingen van de pilots, de spelregels worden aangevuld en aanpast daar waar nodig zodat het zelfroosteren zo vlekkeloos mogelijk in de rest van de organisatie kan worden geïntroduceerd. Alvorens ze definitief worden vastgesteld, zullen spelregels eerst nog aan de vakbonden worden voorgelegd en vervolgens aan de gehele achterban van de raad.



### Kanteling Werktijden

Zoals in het jaarverslag van 2014 vermeld, zijn we [nog] steeds op zoek naar mogelijkheden en middelen die kunnen bijdragen aan het verminderen van werkdruk en stress op de werkvloer. De huidige CAO biedt ons daar een perfect kans voor met de Kanteling Werktijden [artikel 5.1A]. Sinds de start van 2016 zijn we al bezig om ons voor te bereiden op de invoering van het zelfroosteren dat we in het kader van de Kanteling Werktijden in 2017 in de hele organisatie gaan invoeren. Er zijn verschillende workshops over het onderwerp bijgewoond, men is op werkbezoek geweest bij een collega instantie waar medewerkers al zelf roosteren, en er is een

## Filosofie en werkwijze

### Uitgangspunten (visie)

Ons eerste uitgangspunt is dat we als OR gekozen zijn uit en door het personeel. Ten tweede gaan we er van uit dat we als OR een autonome en gelijkwaardige positie ten opzichte van de directie hebben. Tot slot is de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) onze leidraad.

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

We willen als OR op een positief-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 OR 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 om besluiten die al door het MT zijn genomen.

## Overleg met de bestuurder

De Ondernemingsraad heeft in 2015 6 maal formeel overleg [overleg zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden] gehad met de bestuurder. Deze bijeenkomsten vonden plaats in januari, maart, mei, juli, september en november.



Naast deze formele overleggen vindt er echter ook structureel informeel overleg plaats tussen bestuurder en de OR. Elke 2 maanden komen het Dagelijks Bestuur van de OR en de bestuurder bij elkaar om de stand van zaken van lopende onderwerpen te bespreken en evalueren. Daarnaast komen het Dagelijks Bestuur en de bestuurder 2 weken voor het formeel overleg bij elkaar om de agenda op te stellen.

In 2015 hebben daarnaast nog diverse extra gesprekken plaatsgevonden aangaande het Sociaal Plan en de Begroting van 2016, alsmede over de samenwerking met TWB



# Advies- en instemmingsaanvragen

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

In 2015 behandelde de Ondernemingsraad de volgende advies- dan wel instemmingsaanvragen:

## JANUARI

In januari heeft de Ondernemingsraad formeel een "positief" advies uitgebracht inzake de krimp die voortkwam uit de begroting. Positief moet tussen enorme aanhalingstekens worden gelezen, want dat was het natuurlijk allesbehalve. De raad zag echter in dat het verlies aan banen niet te vermijden en noodzakelijk was en met het positief advies wordt aangegeven dat de leden achter deze enorm moeilijke beslissing stonden en de wijze waarop hieraan vorm zou worden gegeven.

Verder heeft de raad deze maand ingestemd met de aan hen voorgelegde klokkenluidersregeling.

## MAART

Half maart heeft de Ondernemingsraad, vanuit de mogelijkheden die het initiatiefrecht uit de Wet op de Ondernemingsraden haar biedt, een uitgewerkt rapport inzake Werktijden en Werkdruk aan de bestuurder voorgelegd.

Hierin zijn onder andere de bevindingen van de brainstormsessies uit 2014 verder uitgewerkt alsmede diverse ontwikkeling op het gebied van het verminderen van stress op de werkvloer. In het rapport trekt de OR conclusies over de huidige situatie en komt met aanbevelingen ter verbetering van een aantal zaken. Het MT is blij met de aangedragen adviezen en geeft aan deze over te zullen nemen. Hierbij moet men denken aan: structurele controle van [her]indicaties, blijven opleiden van medewerkers, duidelijk communiceren, mogelijkheden voor zelfroosteren onderzoeken.

Verder heeft de raad ingestemd met de overname van het personeel van de broeders in Huijbergen. Die komen daarmee in dienst van tanteLouise.

En tot slot ging de OR akkoord met een overname van het personeel van de Meilustflat. Dat betekende dat de medewerkers die op dat moment daar vanuit tanteLouise werkten, voortaan voor de Stichting Exploitatie zouden gaan werken.

## MEI

In mei stemde de OR in met een verplaatsing van de Thuiszorg van Avondvrede naar Stuijvenburgh en de Jaquelineflat.

## JUNI

In juni is de raad akkoord gegaan met het voorgenomen besluit om afdeling de Gorse van de Lindenburgh te verhuizen naar Residentie Moermont.

## JULI/AUGUSTUS

Hoewel er al redelijk wat overleg over de mogelijke samenwerking met TWB had plaatsgevonden, wordt begin juli de formele adviesaanvraag aan de OR aangeboden. Na aardig wat aanvullende vragen en uitleg en diverse gesprekken en een gezamenlijk overleg met de Ondernemingsraad van TWB, geven we op 19 augustus formeel een positief advies aan de bestuurder.

## AUGUSTUS

Omdat het huidige Sociaal Plan in November afloopt wordt gestart met de onderhandelingen over een nieuw Sociaal Plan dat deze keer een looptijd van 2 jaar zal hebben. In augustus wordt de concept versie van het nieuwe plan aan de OR voorgelegd die zich hier goed in kan vinden. De rest is nu aan de vakbonden en de bestuurder.

## OKTOBER/NOVEMBER

In oktober wordt een adviesaanvraag inzake de invulling van de coördinator Facilitair aan de Ondernemingsraad voorgelegd. De raad zet een aantal kritische kanttekeningen bij het gekozen traject. Uiteindelijk wordt daarover eind november overeenstemming bereikt wat resulteert in een positief advies.

## NOVEMBER

De OR gaat in november akkoord met de aan hen voorgelegde adviesaanvraag inzake de tijdelijke huisvesting van cliënten en medewerkers van de Lindenburgh in een tijdelijke huisvesting

in Nieuw-Vossemeer, nadat de raad bevestigd heeft gekregen dat het vervoer van en naar het werk geen probleem zal vormen voor medewerkers.


Verder stemt de raad in met het digitaliseren van de personeelsdossiers.

#### DECEMBER

Half november krijgt de OR inzage en uitleg over de begroting van 2016. Helaas heeft dit weer personele consequenties. Begin december komt de adviesaanvraag binnen waarin uiteen wordt gezet hoe men die consequenties zal trachten op te vangen.

Half december geeft de OR hierover een positief advies aan de bestuurder.

Tot slot stemt de OR in met een eenmalige aanpassing van het vakantierooster zodat problemen die zich voordoen bij het plannen van vakanties met de leerlingen kunnen worden opgevangen. De OR geeft wel aan dat ze graag wil evalueren hoe de aanpassing heeft uitgepakt om dan te bekijken of het vakantierooster voor de leerlingen wellicht permanent moet worden aangepast.



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