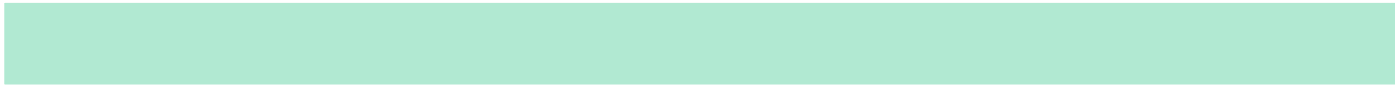


Jaarverslag Ondernemingsraad 2014



# Ondernemingsraad



# 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 2014.

## Inhoudsopgave

<u>Voorwoord Ondernemingsraad</u>	<u>1</u>
<u>Voorwoord Voorzitter</u>	<u>2</u>
<u>Speerpunten 2014</u>	<u>3</u>
<u>Samenstelling OR</u>	<u>4</u>
<u>Vooruitblik op 2015</u>	<u>5</u>
<u>Filosofie en werkwijze</u>	<u>6</u>
<u>Overleg met de bestuurder</u>	<u>6</u>
<u>Advies- en instemmingsaanvragen</u>	<u>7</u>



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

De OR wenst u veel leesplezier!

## Van de voorzitter



Als ik zeg dat 2014 een turbulent jaar is geweest dan zou je dat bijna een understatement kunnen noemen. Er is ontzettend veel gebeurd en dat zal u zeker niet ontgaan zijn.

De hervorming van de AWBZ en een gelijktijdige overheveling van verantwoordelijkheid van de landelijke naar de gemeentelijke overheid, dwingt de sector tot een ingrijpende transitie. Op de budgetten worden draconische kortingen toegepast terwijl tegelijkertijd wordt verwacht dat er kwalitatief verantwoorde zorg wordt geleverd en gegarandeerd.

Dit maakt dat tanteLouise-Vivensis ingrijpend andere keuzes moest maken.

Om als Ondernemingsraad over dergelijke ingrijpende keuzes advies uit te kunnen brengen, hebben we ons breed verdiept in vele zaken.

Als raad en als individuele leden zijn we dan ook enorm gegroeid de afgelopen periode. Ook het kunnen bijwonen van de onderhandelingen met de vakbonden over het Sociaal plan heeft vele nieuwe inzichten gebracht en we zijn dan ook dankbaar voor de open houding van de bestuurder en de transparante manier waarop met ons gecommuniceerd wordt.

Net als vorig jaar spreek ik namens de hele raad dan ook weer de wens uit dat we deze goede relatie in 2015 kunnen vasthouden. We willen niets liever dan, ondanks alle beperkende omstandigheden, het beste bereiken voor tanteLouise-Vivensis en haar medewerkers en gezamenlijk deze moeilijke situatie het hoofd te bieden.

Gerard van Tilburg  
Voorzitter Ondernemingsraad

*“Als ik zeg dat het een turbulent jaar is geweest,  
dan kun je dat bijna een understatement noemen”*



## Speerpunten 2014

### *Veranderingen in Nederlands zorgstelsel*

*De gevolgen voor tanteLouise-Vivensis*

Het moge duidelijk zijn: op dit moment is er geen sector te noemen waar zoveel op stapel staat als in de zorg. Er komen veel, heel veel veranderingen vanuit de overheid en verzekeraars op ons af en in een omvang die zijn weerga niet kent.

Zoals de heer Pelgrims terecht opmerkt in zijn toespraken in de Maagd zullen het niet de sterksten, noch de slimsten zijn die dit alles gaan overleven maar diegenen die zich het beste weten aan te passen aan de nieuwe situatie.

Als Ondernemingsraad sluiten we een turbulent jaar af. Een jaar waarin we lastige keuzes moesten maken. Keuzes die ons heel bewust maakten van de rol die we als Ondernemingsraad [willen] hebben, en waardoor ieder individueel lid nogmaals goed werd doordrongen van de reden achter zijn of haar kandidaatstelling. Want: Waarom doen we wat we doen? Waar willen we voor staan als Raad?

Heel bewust hebben we onze focus enerzijds gelegd op goede zorg voor collega's waarvan we afscheid moeten nemen, onder andere door ons breed te verdiepen in de mogelijkheden en onmogelijkheden van

mobiliteitstrajecten en het bestuderen van vele Sociale Plannen. Anderzijds lag en ligt onze focus op het welzijn van collega's die blijven. Hoewel het door genoemde ontwikkelingen tijdelijk op een laag pitje is komen te staan, zijn we nog steeds aan het kijken hoe we de waardevolle informatie die uit de brainstormsessie over werktijden en werkdruk van maart 2014 is gekomen, vorm kunnen geven en hoe we dit kunnen uitrollen in de organisatie.

*Einde van een tijdperk*

De congregatie van de zusters Franciscanessen heeft altijd gestaan voor Zorg in Bergen op Zoom. 't Ketrantie, het ABG, de zusters runden het vele tientallen jaren. De sluiting van het Catharina in december 2014 markeert voor hen en voor stichting tanteLouise-Vivensis het einde van een tijdperk.

De laatste paar zusters, waarvan sommigen al bijna 70 jaar in het Catharina woonden, verhuisden bijna allemaal mee naar de tijdelijke huisvesting op het ABG terrein.

Voor de stichting breekt een tijd van onzekerheid en forse bezuinigingen aan, een tijd waarin we gedwongen afscheid moeten nemen van collega's en waarin moeilijke beslissingen moeten worden genomen.

Voor de Ondernemingsraad betekende de sluiting van huize Catharina ook dat we op zoek moesten gaan naar een nieuwe vergaderlocatie en die hebben we gevonden in het Sint Elisabeth in Halsteren.

# Samenstelling Ondernemingsraad

## DAGELIJKS BESTUUR



Gerard van Tilburg  
Voorzitter



Marjan Bek-Kools  
Vice-voorzitter



Irma Dietvorst  
Secretaris



Joke Beijer



Helma Deisz



Carla de Nijs



Petra Hoever



Astrid de Hooge



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 2015

### *Vinger aan de pols bij gevolgen bezuinigingen en invulling sociaal plan*

In ‘de speerpunten van 2014’ is al op het woord gekomen hoe we door alle ontwikkelingen ons heel bewust werden waar we als raad en als individuele raadsleden voor willen staan. Het moge duidelijk zijn dat we mede daarom in de afgelopen zittingstermijn als club en als individuen ontzettend veel hebben geleerd en gegroeid zijn.

Als één van onze belangrijkste taken zien we voor 2015 dan ook het inzetten van die kennis door de vinger aan de pols te houden bij de uitvoering van de op handen zijnde reorganisatie en bij de invulling van het Sociaal Plan. We zijn daarbij bijzonder blij dat we overal vanaf het begin bij worden betrokken en dat we mede deelnemen aan de 2-maandelijkse evaluatie-overleggen met de vakbonden.

### *Verkiezingen*

De afgelopen 3 jaar zijn werkelijk voorbij gevlogen en we kunnen ons bijna niet voorstellen dat er in juli alweer verkiezingen moeten worden gehouden. Veel van de zittende leden willen zich opnieuw verkiesbaar stellen in de hoop dat in ieder geval een deel van de opgebouwde kennis behouden kan blijven.

### *Werktijden/werkdruk*

De onderwerpen ‘werktijden’ en ‘werkdruk’ kwamen

als aandachtspunten naar voren bij het laatste MTO en we worden er als Ondernemingsraad ook bij de behandeling van menige advies- en instemmingsvraag mee geconfronteerd. Het moge duidelijk zijn dat de problematiek rondom de onderwerpen effect heeft op alles en iedereen binnen tanteLouise-Vivensis.

Zoals eerder vermeld heeft dit onderwerp even op een laag pitje gestaan maar vrijwel tegelijk met het publiceren van dit jaarverslag heeft de Ondernemingsraad een uitgebreide notitie bij de bestuurder neergelegd waarin verschillende aanbevelingen worden gedaan op het gebied van werktijden en werkdruk en het terudringen van stress op de werkvloer.



# Filosofie en werkwijze Overleg met de bestuurder

## *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.

De Ondernemingsraad heeft in 2014 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 2014 hebben daarnaast nog diverse extra gesprekken plaatsgevonden aangaande het Sociaal Plan en de Begroting van 2015 waarin de gevolgen van de bezuinigingen in de zorg pijnlijk duidelijk werden.

# 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 2014 behandelde de Ondernemingsraad de volgende advies- dan wel instemmingsaanvragen:

## MAART

Op verzoek van de Ondernemingsraad is opnieuw de verlofregeling op feestdagen tegen het licht gehouden. Vanuit de raad is een stroomschema ingebracht dat door het MT is goedgekeurd en dat is opgenomen in het Handboek Personeel. De OR heeft ingestemd met het nieuwe protocol Agressie en Geweld nadat op verzoek van de raad ook medewerkers technische en huishoudelijke dienst aan de lijst van medewerkers die een opleiding krijgen waren toegevoegd en het huishoudelijk reglement in het protocol was opgenomen.

## MEI

In februari heeft de OR ingestemd met een andere benadering voor applicatiebeheer, waardoor helaas 1 functie kwam te vervallen. De samenstelling van de klachtencommissie medewerkers

heeft begin 2014 wat veranderingen ondergaan. Naar aanleiding daarvan is de regeling evenals de procedure geactualiseerd. De OR is akkoord gegaan met de aangepaste regeling.

## JUNI

In juni is de raad akkoord gegaan met het aanpassen van de definitie van 'computer' ten behoeve van de pc-regeling. Vanaf dat moment wordt dezelfde definitie als de belastingdienst gehanteerd, waardoor o.a ook tablets en mini-notebooks onder de regeling vallen.

## JULI

In eerste waren er nogal wat vragen over het voorstel voor de herinrichting van de facilitaire Dienst. De betreffende leidinggevende is daarop uitgenodigd bij een werkoverleg zodat vragen meteen konden worden beantwoord. Vervolgens is het voorstel nog op een onderdeel aangepast en heeft de raad ingestemd.

## SEPTEMBER

In april is de OR met een tegenvoorstel gekomen op een instemmingsverzoek voor een aangepaste regeling Spaarverlof. Uiteindelijk is het MT in september met deze versie akkoord gegaan.

## OKTOBER

In eerste instantie bestonden er nog vragen over de situatie van de assisten maar nadat alle onduidelijkheden grondig waren uitgezocht en gecheckt heeft de raad een positief advies uitgebracht aangaande de verhuizing van Catharina en Westkwartier naar het ABG. Verder heeft de OR in oktober ingestemd met een aantal tekstuele aanpassingen in het Handboek Personeel die het handboek makkelijker leesbaar moeten maken. Daarnaast bestaat er nu nog maar 1 versie voor allen.

## NOVEMBER


In juni kwam bij de OR het advies inzake de oprichting van een Mobiel Specialistisch Verpleegkundig Team [MSVT] binnen. De raad heeft vele vragen gesteld over de taken en verantwoordelijkheden van een dergelijke team evenals vragen over de verschillen van zo'n team ten opzichte van het Mobiel Verpleegkundig team en de raad wilde ook precies weten wat nu het nut en de noodzaak was. Hierover hebben verschillende gesprekken plaatsgevonden en is verschillende malen per brief een verzoek om [nog] meer informatie naar de bestuurder gegaan. Het werd duidelijk dat met name door de veranderingen in de zorg er grote behoefte is ontstaan aan een breed gespecialiseerd team en de raad heeft daarom een positief advies afgegeven. De OR heeft ingestemd met de aan haar voorgelegde Werkkostenregeling [WKR]. Dit betreft een nieuwe regeling



van de belasting ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Namens de raad heeft in de voorafgaande maanden een afgevaardigde plaatsgenomen in de werkgroep die dit stuk heeft voorbereid. Het was voor de raad dan ook geen verassing meer dat er een versoering in de arbeidsvoorwaarden was meegenomen, iets dat de raad in de huidige situatie van bezuinigingen niet meer dan gepast acht.

#### DECEMBER

In december is ingestemd met een leidraad voor het toepassen van sancties nadat op verzoek van de raad enkele aanpassingen waren gedaan inzake de procedure/ vastlegging van gesprekken.



*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.*