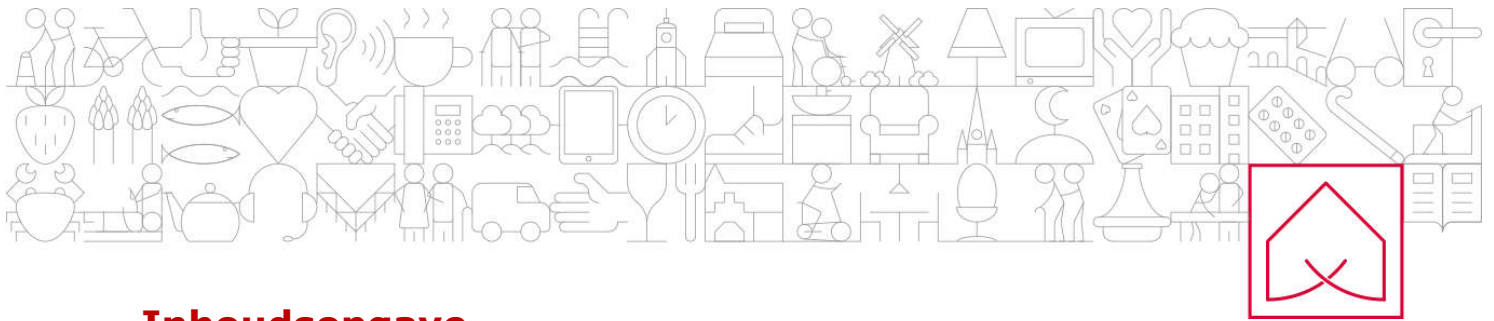


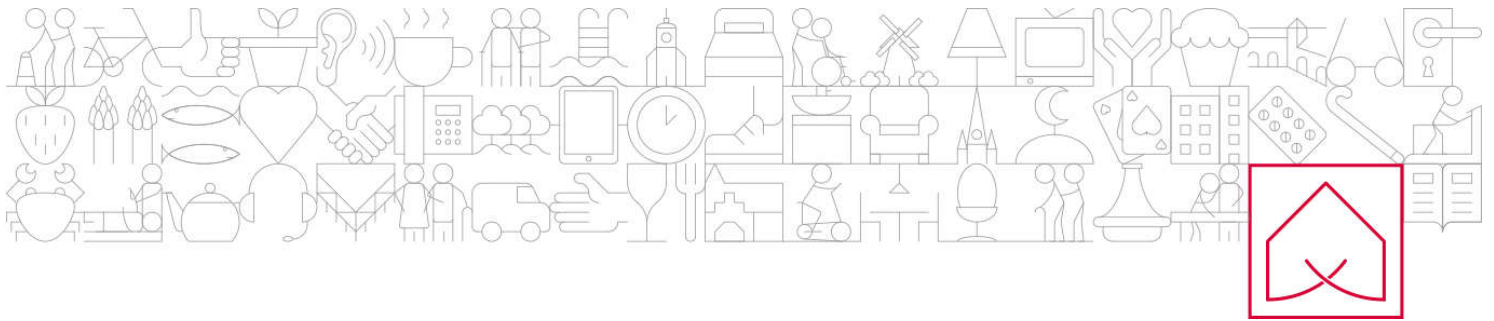
Jaarverslag Ondernemingsraad tanteLouise 2017





Inhoudsopgave

1. Voorwoord ondernemingsraad.....	3
2. Woord van de voorzitter.....	4
3. Speerpunten 2017.....	5
4. Samenstelling ondernemingsraad.....	7
5. Vooruitblik 2018.....	8
6. Filosofie en werkwijze.....	10
7. Overleg met de bestuurder.....	11
8. Instemmings- en adviesaanvragen.....	12



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 2017.

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.

De ondernemingsraad wenst u veel leesplezier!



2. Woord van de voorzitter



2017 is afgesloten op een positieve wijze. Zeer constructief is er samengewerkt binnen de organisatie om een aantal zaken

goed vooruit te krijgen.

De meest in het oog lopende voorbeelden zijn de projecten zelfroosteren en het generatiemanagement.

Chapeau hoe dat de ondernemingsraad en de afdeling P&O de handen ineen geslagen hebben om dit voor elkaar te krijgen.

Samen met de nieuwe bestuurder, mevrouw Conny Helder, hebben we het jaar 2017 goed afgesloten en de intentie uitgesproken om 2018 wederom tot een goed jaar te brengen!



Gerard van Tilburg
Voorzitter Ondernemingsraad



3. Speerpunten 2017

Nieuwe bestuurder

Per 1 juni 2017 is mevrouw C. Helder aangesteld als nieuwe bestuurder van de stichting tanteLouise. De ondernemingsraad heeft er het volste vertrouwen in dat mevrouw Helder de geschikte kandidaat is om tanteLouise uit te dragen. Haar uitgebreide ervaring, ambitie en visie sluiten goed aan bij de cultuur van tanteLouise.



Generatiemanagement

De ondernemingsraad signaleerde in 2016 een aantal trends binnen de huidige (zorg) maatschappij te weten; vergrijzing en ontgroening, diversiteit in levensstijlen en veranderende wet- en regelgeving. De ondernemingsraad ziet dit als een kans om met een andere invalshoek na te denken over het huidige personeelsbeleid. Zoals eerder reeds geconcludeerd is het moeilijker dan voorheen om nieuwe jonge werknemers te vinden. Daarbij komt dat het aantal oudere collega's groeit binnen tanteLouise. De

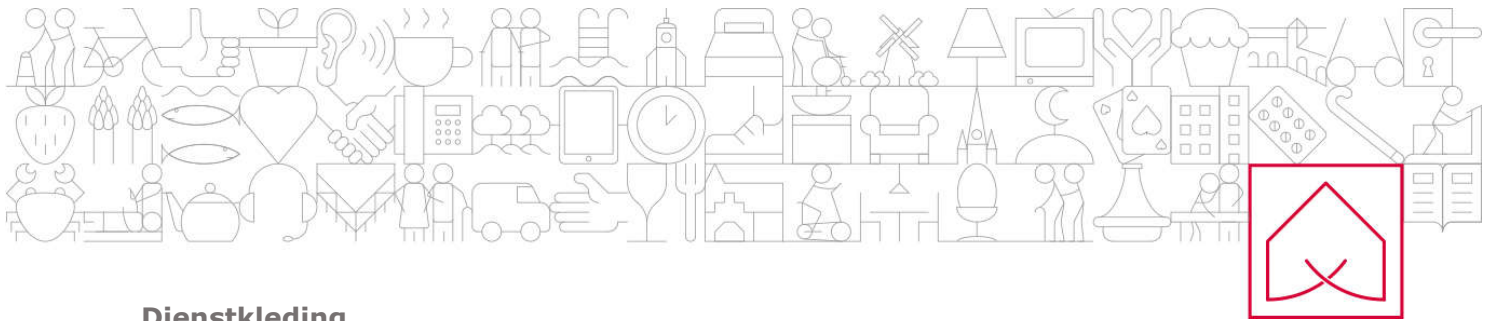


ondernemingsraad heeft in het afgelopen jaar aandacht gevraagd voor de onderwerpen inzetbaarheid, belastbaarheid, borgen van kennis, aantrekken van jonge medewerkers, arbeidsparticipatie en arbeidsmotivatie. Dit alles samengevat in een levensfasebewust personeelsbeleid. Er is onderzoek gedaan en een projectteam opgestart. Tevens is er een extern bureau ingeschakeld dat het project zal begeleiden. De verwachting is dat het project in 2018 afgerond gaat worden met hopelijk mooie resultaten.

Organisatiebreed implementeren zelfroosteren

In 2017 is het zelfroosteren organisatiebreed ingezet. De eerste resultaten van de evaluatie zelfroosteren in juli 2017 zijn erg goed. De implementatie van "Tante roostert zelf!" is hiermee goed verlopen.





Dienstkleding

In 2017 heeft de Raad van Bestuur een voorstel bij de Ondernemingsraad neergelegd om de dienstkleding af te schaffen vanuit het gastvrijheidsprincipe. De ondernemingsraad vroeg zich af of dit wenselijk is en heeft verzocht om een onderzoek naar de behoeften/wensen onder het personeel. Inmiddels is er een projectgroep opgestart waarbij de uitgangspunten het praktisch oogpunt en het gastvrijheidsconcept zijn. In 2018 zal verder gevolg gegeven worden aan dit project. De ondernemingsraad volgt het project op de voet door vertegenwoordiging in de projectgroep.



Ookthuis

Er is hard gewerkt om van Ookthuis een succes te maken. Helaas is het, ondanks alle inspanningen en de geboden hoge kwaliteit van zorg en behandeling, niet gelukt het juiste doel te bereiken. Om de continuïteit van de dienstverlening van Ookthuis aan de cliënten te kunnen garanderen en om de financiële resultaten te verbeteren is besloten terug te gaan naar de situatie vóór de start van Ookthuis. Gelukkig waren de personele gevolgen te overzien. Medewerkers van Ookthuis keerden terug naar hun oude organisatie TWB, danwel tanteLouise. Naar de toekomst zullen TWB en tanteLouise blijven samenwerken op het gebied van specialistische zorg en behandeling thuis. Want tanteLouise blijft streven naar 'De beste Zorg, waar thuis ook is'.



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)
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)



5. Vooruitblik op 2018



Implementatie 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 verwachting is dat halverwege 2018 de resultaten van het onderzoek gepresenteerd zullen worden. De resultaten kunnen mogelijk een grote druk uitoefenen op het te volgen (strategisch) personeelsbeleid.

Structuur Flexpool

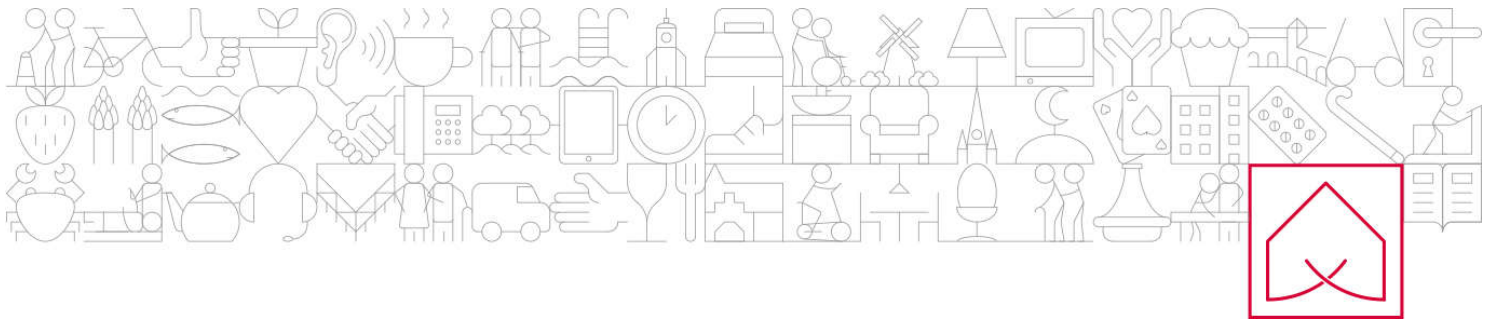
Uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) is naar voren gekomen dat de flexmedewerkers binnen tanteLouise niet tevreden zijn over hun arbeidsomstandigheden. Een van de punten die hierbij naar voren kwamen is dat ze het gevoel hebben nergens bij te horen omdat zij op iedere locatie ingezet kunnen worden. Gevolg is dat zij toch snel een uitdaging buiten de organisatie aan willen gaan.

Om dit te voorkomen heeft de organisatie in samenspraak met de ondernemingsraad een nieuwe structuur ontwikkeld waarin de flexpool voortaan niet meer alleen centraal maar ook decentraal ingericht wordt. Flexmedewerkers hebben hierbij de keuze om op een vaste locatie in een lokale flexibele schil ingezet te worden als flexmedewerker of indien gewenst centraal zoals het huidige systeem werkzaam is. Dit plan is besproken met de huidige flexmedewerkers en zij kunnen zich hier goed in vinden. Vanaf december 2017 is er een nieuwe medewerker voor het flexbureau aangesteld die uitvoering zal gaan geven aan het plan. De ondernemingsraad zal dit project uiteraard volgen en evalueren.

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

Uit een onderzoek in 2015 is naar vorgekomen dat één op de drie medewerkers mantelzorger is. Belangrijk is dat deze medewerkers kunnen rekenen op begrip en ondersteuning. Ook uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) in 2016 is naar voren gekomen dat medewerkers behoefte hebben aan aandacht voor hun werk- en privésituatie.

In december 2017 heeft de ondernemingsraad ingestemd met het verzoek om een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te voeren. Het nieuwe mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid moet ervoor zorgdragen dat tanteLouise haar medewerkers mogelijkheden biedt om werk met mantelzorgtaken te kunnen combineren. De ondernemingsraad zal de ontwikkeling nauwlettend volgen en gaat ervan uit dat het beleid voor de medewerkers een uitkomst kan bieden. In het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) in 2018 zal er tevens aandacht aan het beleid worden besteed om te bekijken of het nieuwe beleid goed ontvangen wordt binnen de organisatie.



Nieuwe Lindenburgh

De bouw van de Nieuwe Lindenburgh verloopt goed. De verwachting is dat het nieuwe complex eind 2018 in gebruik genomen kan worden. Momenteel is een projectteam druk bezig alle voorbereidingen hiervoor te treffen. Mogelijke personele issues zullen hierbij niet aan de aandacht van de ondernemingsraad voorbij gaan.

Strategische planning

Begin 2018 zal aan u gepresenteerd worden: het ondernemingsplan, kwaliteitsplan, het strategisch personeelsplan en het strategisch huisvestingsplan. Al deze plannen neemt de ondernemingsraad uiteraard uitgebreid onder de loep. Met name het strategisch personeelsplan zal uitgediept worden om te bezien of de organisatie voortvarend om gaat met de belangen van de medewerkers.



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.



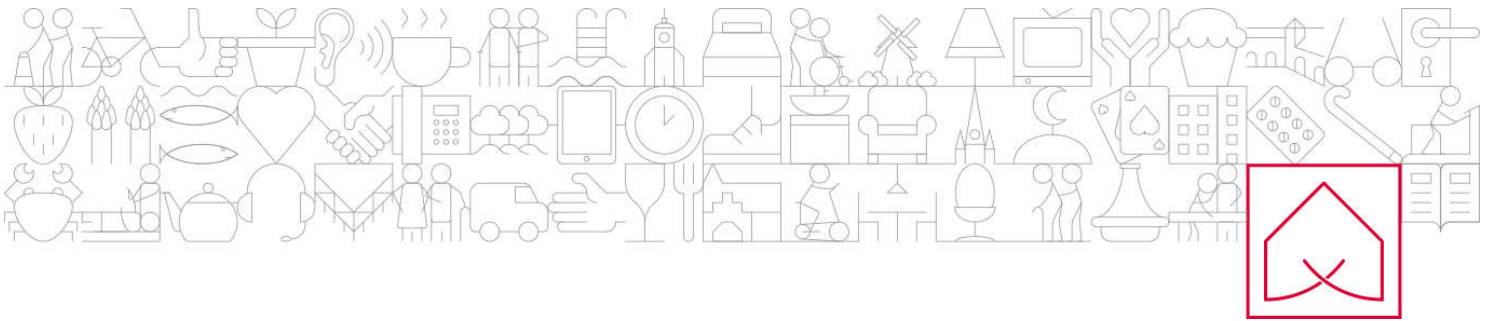


7. Overleg met de bestuurder

De ondernemingsraad heeft in 2017 zes keer formeel overleg (overleg zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden) met de bestuurder (Jef Pelgrims en vanaf juni 2017 Conny Helder) gevoerd. De bestuurder heeft zich hierin bij laten staan door de secretaris van de Raad van Bestuur (Florian Luiken) en de personeelsmanager (Rian van Beek). Deze bijeenkomsten hebben plaats gevonden in januari, maart, mei, juli, september 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 directie in tal van zaken waarover zij een besluit wil nemen, dit voorgenomen besluit ter advies of instemming aan de Ondernemingsraad voor te leggen.

In 2017 behandelde de Ondernemingsraad de volgende advies- dan wel instemmingsaanvragen:

Januari

De Ondernemingsraad heeft ingestemd met de aanpassing van het aanvraagproces van verlof voor leerlingen.

Tevens heeft de Ondernemingsraad ingestemd met het implementatieplan zelfroosteren.

Februari

In februari heeft de Ondernemingsraad positief gereageerd op het uitvoeren van een vitaliteitsonderzoek – Preventief Medisch Onderzoek - onder de Huishoudelijke medewerkers en de Verzorgenden IG.

Tevens heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd op het project "adopteer een BOL-ler". We zien graag dat gemotiveerde jonge mensen zich (blijven) inzetten en binden aan tanteLouise. Hierbij is wel door de Ondernemingsraad aangegeven dat aandacht besteed moet worden aan de juiste begeleiding.

Maart

In maart is er een positief advies uitgegaan ten aanzien van het aanstellen van de nieuwe bestuurder, mevrouw C. Helder.

Verder heeft de ondernemingsraad ingestemd met het aanstellen van een preventiemedewerker.

Tenslotte heeft de ondernemingsraad in maart positief geadviseerd aangaande het wijzigen van de ondersteuning van de CCR.

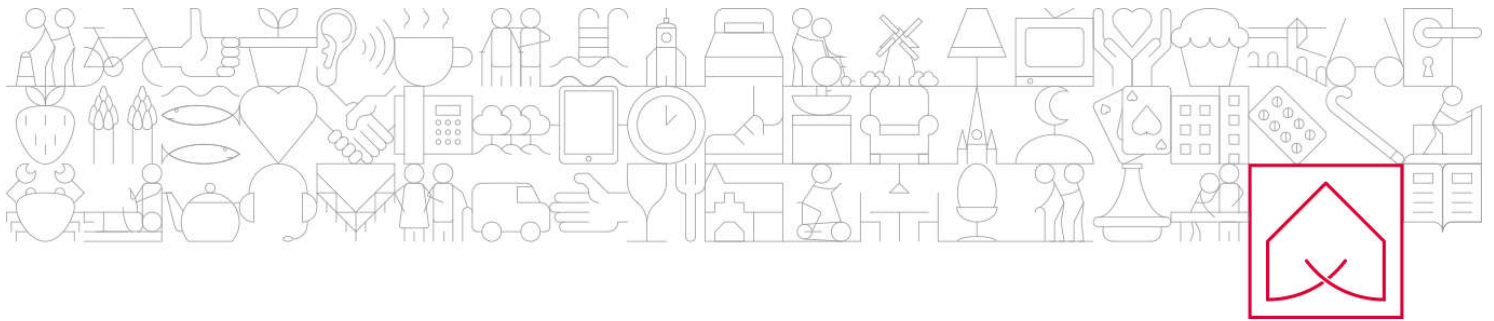
April

De ondernemingsraad heeft in april ingestemd met het vervolgtraject 'Verklaring Omtrent Gedrag' (VOG). De procedures zijn duidelijk en hebben geen directe invloed op het dienstverband van de medewerkers wanneer de VOG niet gelijk aan hen beschikbaar wordt gesteld.

Juni

De ondernemingsraad heeft niet ingestemd met het afschaffen van dienstkleding. Geluiden vanuit de organisatie vragen om nader onderzoek op dit gebied. Er is een commissie opgestart welke zich bezig houdt met het aanschaffen van de nieuwe dienstkleding.

Ook heeft de ondernemingsraad in juni positief geadviseerd aangaande de terugkeer van de medewerkers en cliënten naar TWB en tanteLouise vanuit de Ookthuis BV.



Juli

In juli heeft de ondernemingsraad positief gereageerd op het voornemen om Belgische medewerkers aan te trekken en te informeren aangaande de regels omtrent het verbod op het verrichten van nevenarbeid in België.

Tevens heeft de ondernemingsraad deze maand ingestemd met het aanpassen van de verlofregeling op de volgende punten: rouw en trouwverlof, betaald verlof bij ziekte in het gezin, kraamverlof, Islamitische feestdagen, aanvragen van verlof, leerlingen en tot slot verzuim en verlof. Al de nieuwe afspraken zijn vastgelegd in het Handboek Personeel.

Tenslotte heeft de ondernemingsraad in juli aangegeven dat het aanpassen van de functiebeschrijvingen medewerker en coördinator O&O een goede ontwikkeling is voor de organisatie en de medewerkers.

September

In september heeft de ondernemingsraad ingestemd met het plan aangaande de meerjarenbegroting voor de extra middelen van Waardigheid en Trost 2018 – 2020.

Oktober

De personele en organisatorische inrichting van "De Nieuwe Lindenburgh" is gepresenteerd en de ondernemingsraad heeft geconcludeerd dat er volop vertrouwen is in het project en heeft hierop dan ook bevestigend geadviseerd.

Verder heeft de ondernemingsraad in oktober positief geadviseerd aangaande het benoemen van mevrouw L. Aarts als nieuw lid Raad van Toezicht.

November

In november heeft de Ondernemingsraad een adviesverzoek aangaande het wijzigen van de organisatiestructuur ontvangen en hierop positief gereageerd. Er komt één directeur zorg en behandeling die ondersteund wordt door een zorgmanager. De functie van directeur behandeling en revalidatie komt hiermee te vervallen. Een en ander zal begin 2018 gepresenteerd worden binnen de organisatie.