

# **Jaarverslag Ondernemingsraad tanteLouise 2019**



Titel: Jaarverslag OR 2019  
Auteur: Annette Ullings, ambtelijk secretaris OR  
Vastgesteld: 17 maart 2020  
Status: definitief



## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	- 2 -
1. Voorwoord ondernemingsraad .....	- 3 -
2. Woord van de voorzitter .....	- 4 -
3. Terugblik 2019 .....	- 5 -
4. Samenstelling ondernemingsraad .....	- 6 -
5. Vooruitblik op 2020 .....	- 7 -
6. Filosofie en werkwijze .....	- 9 -
7. Overleg met de bestuurder .....	- 10 -
8. Instemmings- en adviesaanvragen.....	- 11 -



## **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 2019.

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 ondernemingsraad kijken we met een trots gevoel terug op het afgelopen jaar. We zijn knallend van start gegaan met een (bijna) geheel vernieuwde OR, bestaande uit 15 ambitieuze collega's, uit alle geledingen van tante. Wij willen nogmaals, iedereen bedanken die hier zijn steentje aan heeft bijgedragen door zich verkiesbaar te stellen of te stemmen.

De OR-leden hebben hun verantwoordelijkheid serieus genomen en zich direct verdiept in de nieuwe rol. Dit betekent dat zij zich op zeer korte termijn het ondernemingsraadswerk eigen hebben gemaakt. Dit resulteerde in inhoudelijke constructieve gesprekken met collega's en de bestuurder. Deze ambitie en drijfkracht houden wij vast, maar dat kan niet zonder input van onze collega's. Hoe? Dat lees je ons jaarverslag!

Met de Raad van Bestuur hebben we gewerkt aan een vertrouwde samenwerking met als uitgangspunt transparantie en openheid.

In het jaarverslag vertellen wij wat we samen het afgelopen jaar hebben bereikt.

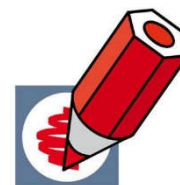
Jente Krijnen  
voorzitter Ondernemingsraad



## 3. Terugblik 2019

### OR-Verkiezingen

Op 17 en 18 juni hebben de OR-verkiezingen plaatsgevonden. 22% van de kiesgerechtigde medewerkers heeft zijn stem uitgebracht. De nieuwe OR is ook echt 'nieuw'. Enkel twee oud aspirant-leden zijn verder gegaan in de nieuwe OR, de overige 13 leden stappen geheel nieuw in het OR-avontuur. Ondanks dat er hiermee expertise verloren is gegaan, zal een frisse wind ook weer veel nieuwe inzichten brengen.



### De nieuwe OR is gestart!

Eind oktober is de OR twee dagen op een intensieve training geweest. Tijdens deze training is aandacht besteed aan de basis waarop de OR zijn rechten en plichten heeft, de Wet op de Ondernemingsraden (de WOR). Ook zijn er speerpunten voor de OR bepaald en is de samenwerking met de bestuurder besproken. Verder is er aandacht geweest voor de werkwijze van de OR en hoe er het beste samengewerkt kan worden. Tot slot is unaniem besloten dat Jente Krijnen voorzitter en Manouk Willekens vicevoorzitter zijn geworden.

### Vergaderen op locatie

De OR is in 2019 begonnen met het vergaderen op locatie. Dit wordt positief ontvangen door de medewerkers. De OR heeft besloten om hier mee door te gaan in 2020. Het vergaderschema staat op de Intranetpagina van de Ondernemingsraad.

### Verzuimbeleid

TanteLouise heeft zich het doel gesteld het ziekteverzuim terug te dringen door te investeren in het mensen gezond aan het werk houden. De OR is nauw betrokken geweest bij het opstellen van de visie, de planvorming en uitwerking hiervan. De OR verwacht dat het vernieuwde beleid uiteindelijk goede effecten zal hebben op het verzuim, omdat de balans tussen de medewerker (met zijn of haar capaciteiten, behoeften en verwachtingen) en het werk leidend is voor de inzet van de medewerker. De OR bespreekt de voortgang van het vernieuwde beleid met de bestuurder medio 2020.



### Eerstelijns fysiotherapie

In juli 2019 heeft de OR een adviesaanvraag ontvangen om de eerstelijns fysiotherapie af te stoten zodat de tak financieel verantwoord kan blijven worden. De OR heeft geadviseerd het voorgenomen besluit in heroverweging te nemen omdat de tarieven in 2020 beter zouden worden en het belang van de inzet van de tak volgens de OR beter en nader onderzocht moest worden. De bestuurder is meegegaan in het advies van de OR en daar is de OR erg blij mee.

### Samen roosteren

Het zelfroosteren is in 2018 geïmplementeerd. Dit is niet zonder de nodige en verwachte implementatieproblemen verlopen. In 2019 heeft de OR in overleg met de bestuurder afgesproken de werkwijze even de tijd gegeven zodat het kan gewinnen. De OR gaat het onderwerp in 2020 opnieuw agenderen omdat de werkroosters grote invloed hebben op het werkgeluk van de medewerkers.



## 4. Samenstelling ondernemingsraad

### De OR-leden tot 10 juli 2019

- Gerard van Tilburg (voorzitter)
- Irma Dietvorst (secretaris)
- Marjan Bek (Vice-voorzitter)
- Marianne van Leeuwen
- Petra Hoevers
- Marian Maas (OR-lid tot mei 2018)
- Annie van Wintershoven
- Joke Beijer (OR-lid tot september 2018)
- Jente Krijnen (Aspirant OR-lid)
- Yvonne Faber (Aspirant OR-lid)
- Annette Ullings (ambtelijk secretaris OR)



### De OR-leden per 10 juli 2019

- Jente Krijnen (Projectleider, voorzitter OR)
- Manouk Willekens (Logopedist, vicevoorzitter OR)
- Sandra Raaijmakers (Verpleegkundige Stuijvenburgh)
- Janine Dorst (Verzorgende IG Vossemeren)
- Miranda Kok (Verpleegkundige Moermont)
- Duran Berger (Beweegagoog)
- Yvonne Faber (Geriatrisch consultant)
- Kirsten Franken (Verpleegkundige GRZ)
- José van der Linden (Coach dagbesteding en ontspanning Heideduin)
- Kitty Scholte (Verzorgende IG Jacqueline)
- Gwenny Niemantsverdriet (Praktijkopleider)
- Nanny Mulders (Praktijkopleider)
- Michael Verrijp (Auditor Audit & Advies)
- Maaïke de Wit (Manager Administraties)
- Connie Zagers (Coördinator Vrijwilligerswerk)
- Annette Ullings (ambtelijk secretaris OR)





## 5. Vooruitblik op 2020

### Samenwerking met bestuurder

De OR werkt aandachtig samen met de RvB voor een juiste balans tussen de organisatie met al haar doelstellingen en de (specifieke) belangen van de medewerkers. De RvB en de OR hebben hierbij dezelfde doelen maar wel verschillende belangen. Wanneer beide partijen die verschillende belangen van elkaar herkennen en erkennen, helpt dat enorm als zij samen voor een uitdaging komen te staan. De OR en de RvB hebben elkaar te kennen gegeven het belangrijk te vinden om te investeren in een goede onderlinge relatie zodat de medezeggenschap op een goede manier in het besluitvormingsproces van de organisatie wordt meegenomen. Tijdens de OR-trainingsdag op 28 oktober 2019 is de samenwerking uitgebreid besproken en zijn de OR en de RvB tot concrete afspraken gekomen welke zij samen periodiek zullen evalueren.

### Speerpunten

De OR gaat met speerpunten werken. Na een uitgebreide inventarisatie waarbij een groot aantal aandachtspunten naar voren kwam is een selectie gemaakt van 4 speerpunten voor de komende periode. Dit zijn:



1. Werkgeluk
2. Veiligheid
3. De HBO-verpleegkundigen en teamleiders
4. Strategische personeelsplanning

In verschillende werkgroepen gaat de OR met deze speerpunten aan de slag en hopen zij mooie ontwikkelingen te kunnen stimuleren.

### Communicatie

Naast de speerpunten vindt de OR het belangrijk dat de medewerkers goed betrokken worden bij de besluitvorming. De OR heeft een werkgroep communicatie samengesteld die aandacht gaat geven aan diverse communicatieplannen. In 2020 zullen de medewerkers hier iets van moeten gaan merken.

### Aanschuiven bij de OR

De OR vindt het belangrijk dat medewerkers meedenken en meepraten. Hiertoe staat op Intranetpagina van de OR de agenda van de OR-vergaderingen. Wanneer een medewerker geïnteresseerd is in een bepaald onderwerp dat op de agenda staat, kan hij of zij zich aanmelden om de vergadering bij te wonen. De OR hoopt hiermee de medewerkers beter te kunnen betrekken bij de besluitvorming.



### Strategisch personeelsplanning

De toekomst, die maken we samen! Maar hoe ziet de toekomst er voor onze organisatie uit? Hoe kunnen we de kwaliteit van ons werk waarborgen in de toekomst? Door middel van strategische personeelsplanning gaat tanteLouise de diverse ontwikkelingen, zoals de toenemende complexiteit van de zorgvraag, de arbeidsmarktkrapte en de stijgende zorgvraag door vergrijzing te lijf. Door ons nu al voor te bereiden om op een goede manier om te gaan met de inzet van onze medewerkers vertrouwt tanteLouise erop



oplossingsgericht te werk te kunnen gaan. De OR vindt het belangrijk dat er aandacht is voor de verwachte ontwikkelingen in de toekomst. Als we dat niet doen, dan overkomt het ons en lopen we achter de feiten aan. Het werkgeluk staat voor de OR hoog in het vaandel en het is voor onze medewerkers belangrijk dat tante vooruitkijkt en we de toekomst samen kunnen maken! De strategische personeelsplanning staat voor 2020 dan ook regelmatig op de agenda. Dit zal terug te lezen zijn in de nieuwsbrieven.

## **Functiehuis**

Sinds de wijziging in de functiewaardering van de verpleegkundigen in 2018 ligt de vraag van de OR bij de bestuurder om ook alle andere zorgfuncties onder de loep te nemen. De bestuurder heeft het verzoek opgepakt, er komt een nieuw functiehuis waarin alle functies opnieuw beschreven en indien nodig gewogen worden. In 2019 is P&O gestart met het opstellen van de basisprincipes voor het vernieuwde functiehuis. In het eerste kwartaal van 2020 zullen de eerste presentaties van de plannen aan de OR gepresenteerd worden. Het functiehuis zal in 2020 een belangrijk agendapunt zijn voor de OR.







## 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. Daarnaast starten we in 2020 met het overleg algemene zaken. Ook nemen we plaats in diverse relevante werk- en klankbordgroepen. Op deze 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.

Tot slot wil de OR de medewerker graag meer betrekken bij zijn besluitvorming. Diverse communicatieplannen zijn in ontwikkeling en de medewerkers zullen dit in 2020 moeten gaan merken.





## 7. Overleg met de bestuurder

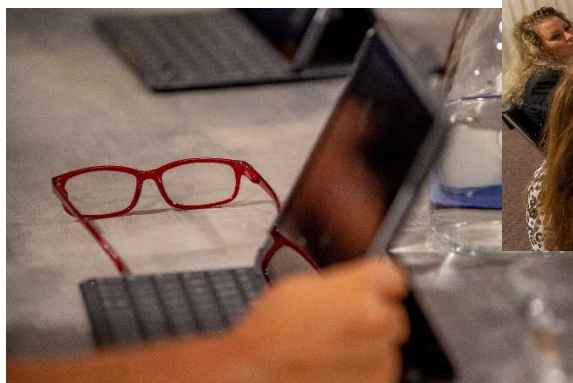
De ondernemingsraad heeft in 2019 zeven keer formeel overleg (overleg zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden) met de bestuurder gevoerd. De bestuurder heeft zich hierin bij laten staan door de secretaris van de Raad van Bestuur en de manager P&O. Deze bijeenkomsten hebben plaats gevonden in 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.

In 2019 heeft de OR ook nog een themabijeenkomst samen met de Raad van Bestuur, Raad van Toezicht en de centrale cliëntenraad gehad over het thema veiligheid.

Toekomst:

De OR heeft met de Raad van Bestuur tijdens het overleg over de samenwerking afgesproken dat zij tweemaal per jaar samen gaan terugblikken en vooruitkijken. Dit zal gebeuren in het 'overleg Algemene Zaken', dat omstreeks april en november plaats zal vinden. Hierbij zal ook een afvaardiging van de Raad van Toezicht eens per jaar aansluiten. Tijdens dit overleg worden geen adviesaanvragen besproken maar wordt aan de hand van de organisatieplannen besproken wat er is gepasseerd, hoe de OR daarbij betrokken is geweest, maar ook wat er komen gaat en hoe de OR daarbij betrokken gaat worden. Op deze wijze blijft de OR aangehaakt en kunnen er goede procesafspraken gemaakt worden.





## 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 2019 behandelde de OR de volgende advies- dan wel instemmingsaanvragen:

### **Eerste kwartaal 2019**

- Kwaliteitsplan 2019
- Instemming tijdsvergoeding wettelijk verplichte E-learning
- Regeling 'klachtencommissie medewerkers'
- Verlenging contract huidige Arbodienst

### **Tweede kwartaal 2019**

- Tante's meldsysteem
- Arbeidsmarkttoelage reiskosten
- Kwaliteitsverslag 2018
- Kledingreglement
- Vernieuwing beoordelingssysteem
- Contract Arbodienst

### **Derde kwartaal 2019**

- Adviesaanvraag eerstelijns fysiotherapie
- Instemmingsverzoek Privacy beleidsdocumenten
- Instemmingsverzoek Vergewisplicht

### **Vierde kwartaal 2019**

- Verzuimbeleid
- Kwaliteitsplan 2020
- Medewerkerspakket

