

OR VAN NEYNSSEL

jaarverslag 2014



Wijsheid aan de keukentafel

Beste collega's en andere belangstellenden,
Voor je ligt het Jaarverslag OR 2014 met daarin een samenvatting van ons werk gedurende het afgelopen jaar. Steeds met in ons achterhoofd de slogan: 'uw werk is onze zorg, uw zorg is ons werk'

Van de twee voorzitters

Het ziet er goed uit voor Van Neynsel!

'Mensen moeten nog wennen aan het idee', zo geeft Judith Steinmetz aan. Naast Hannie Megens, al jarenlang de enige voorzitter van de OR, bekleedt ook zij de voorzittersrol. Twee voorzitters, één OR. Hoe gaat dat in de praktijk? 'Best gemakkelijk' geven beiden aan. De voorzitters zien hun functie als een duo-baan. Ze stemmen het werk op elkaar af en delen de verantwoordelijkheid. Dat heeft een groot voordeel, zeker bij de huidige ontwikkelingen bij Van Neynsel. Er is een hoge tijdsdruk die vraagt om een grote investering. Hannie: 'We kijken ieder door een andere bril. Logisch want we zijn twee verschillende karakters maar vullen elkaar mooi aan. Dat geeft een sterk duo. De OR zelf is er ondertussen aan gewend en ziet dat het strategisch ook meer mogelijkheden biedt.'

Het duo-voorzitterschap past bij de co-creërende werkwijze van de OR met de Raad van Bestuur met name bij de reorganisatie van Van Neynsel. Is deze werkwijze bevallen? Hannie: 'Het was geen gemakkelijke weg. Hoe verder de OR in het proces zat, hoe complexer het werd. Steeds meer werd een beroep gedaan op begrip, doorpakken en de zorgvuldigheid bewaken. Van de OR-leden werden andere vaardigheden gevraagd. Momenteel zijn we een dik jaar bezig. Het grote raamwerk voor de reorganisatie staat. Het geheel dient nu uitgevoerd te worden.' Judith vult aan: 'Het doel van de OR is altijd geweest om (vervolg op pagina 2)

(vervolg van pagina 1)

de collega's zo optimaal en tevreden mogelijk te kunnen laten functioneren.

Dat ze het werk kunnen doen, de zorg kunnen leveren waarvoor ze hebben gekozen en dat ze zeggenschap hebben over hoe ze het doen.'

Beide voorzitters denken dat dat wel gaat lukken ook al roept de weg ernaar toe weerstand en onrust op. Dit is begrijpelijk want het is een onzekere periode, zeker voor die mensen waarvoor het plaatje nog niet duidelijk is. Judith: 'Kijkend naar het groepsbelang en naar Van Neynsel is deze reorganisatie best goed. De werkgelegenheid voor alle mensen met contracten voor onbepaalde tijd is gegarandeerd. Soms zelfs voor mensen die voor een bepaalde tijd in dienst zijn. Op locaties waar de cliëntenpopulatie sterk wisselt zal eerder een beroep moeten kunnen worden gedaan op deze medewerkers.'

Naast de reorganisatie speelden er natuurlijk nog meer belangrijke zaken zoals het vitaal roosteren, de huisvesting en de landelijke financieringsplannen van de zorg. Voor de voorzitters is het duidelijk dat de vele veranderingen om een cultuuromslag vragen. Dit kost tijd en er is vooral rust voor nodig. Ze zijn vol vertrouwen dat - wanneer er straks voor het personeel duidelijkheid is - de rust weer terugkomt.' Het ziet er goed uit voor Van Neynsel!

Toekomst Van Neynsel

Van ontwikkeling naar reorganisatie

Samen met de Raad van Bestuur werkte de OR co-creërend aan de toekomst van Van Neynsel. Ieder met zijn eigen verantwoordelijkheden. Deze werkwijze kwam tot stand na een deal tussen de OR en de Raad van Bestuur. Aanleiding hiervoor was het proces rond Van Neynsel als ontwikkelorganisatie, ingezet in 2013. Grote bespreekpunten waren toen de landelijke financieringsplannen van de zorg, het vastgoed en het gastvrijheidsconcept.

In 2014 gold de afspraak dat we - binnen de regels van de Wet op de OndernemingsRaden - vroegtijdig meegenomen zouden worden in de plannen. Dit gebeurde in gezamenlijke themabijeenkomsten. Samen dachten we na over de gewenste ontwikkelingen en hoe deze vorm zouden moeten krijgen. We gingen aan de slag met de thema's gastvrijheid en vastgoed en verdiepten ons in de servicegerichte ondersteuning en aansturing van Van Neynsel.

In het proces kregen we per stap instemmingsaanvragen voorgelegd. Deze bestudeerden we met het oog op het medewerkersbelang. Ze gingen over de aansturing van Van Neynsel, het kleinschalig wonen en over de teams die meer zelfstandig zouden

gaan werken vanaf hun eigen 'keukentafel'.

Steeds was het voor ons belangrijk om de werkgelegenheid voor het personeel te behouden.

Via de netwerkbijeenkomsten en onze nieuwsbrieven hebben we de collega's zo goed mogelijk op de hoogte gehouden en om feedback gevraagd.

Eind 2014 hebben we ingestemd met het uitvoeringsbesluit reorganisatie divisiestructuur. Van Neynsel gaat werken volgens de divisies Zelfstandig Wonen, Kleinschalig Wonen, Gastvrijheid en Ondersteuning. Onze instemming was onder het voorbehoud dat een aantal van onze suggesties voor een goede communicatie zouden worden overgenomen.

Op onderdelen van de personele procedures moeten we nog instemmen. De bespreking hiervan wordt in 2015 vervolgd.

De uitvoering reorganisatie is in tijdschema helaas vertraagd. Streven is nu dat alle medewerkers op 1 mei 2015 weten wat hun nieuwe plek bij Van Neynsel is. Dit geeft ons een goed gevoel.

Samenstelling en werkwijze

Afspiegeling van het personeel

De OR heeft dertien zetels die voor het grootste deel van het jaar allemaal bezet waren. Soms door aspirantleden die wilden snuffelen aan de medezeggenschap. Meestal door leden die langere tijd aan de OR verbonden bleven. Bijna alle locaties waren vertegenwoordigd waardoor de OR een goede afspiegeling was van het totale personeel. Voor namen en gezichten zie pagina 4.

We werkten met een dagelijks bestuur van vier personen en met commissies, ondermeer van VGWM/Arbozaken, PR en Financiën. Andere commissies hielden zich bezig met agendaoverleg, de arbeidsvoorwaarden en technisch overleg. De OR-leden bereidden het OR-werk in commissieverband voor. Terugkoppeling vond plaats in de reguliere OR-vergaderingen.

Onze faciliteitenregeling werd tijdelijk uitgebreid. Dit was geen overbodige luxe. Er moesten veel stukken worden bestudeerd en ook het aantal overlegsituaties werd uitgebreid.

Communicatie

Transparantie gevraagd

Een goede communicatie is voor de OR zeer belangrijk. Niet alleen tussen de OR-leden onderling en naar de achterban toe. We waken ook voor een transparante communicatie met de Raad van Bestuur en van daaruit naar de collega's.

Wij zelf zorgden voor actuele en regelmatige uitgaves van de OR-nieuwsbrief en OR-Flits, voor duidelijke vergaderverslaglegging en het up-to-date houden van de OR-pagina op het intranet. In de netwerkbijeenkomsten

gaven we uitgebreide informatie en vroegen we input aan de collega's. De netwerkgroep was voor ons een belangrijk klankbord. Een van de netwerkbijeenkomsten werd gebruikt om input te verkrijgen voor de onderhandelingen rond de arbeidsvoorwaardenregeling. Andere netwerkbijeenkomsten stonden in het teken van de arbeidsomstandigheden en de veranderingen bij Van Neynsel als organisatie.

Arbeidsvoorwaardenregeling

Uniek voor Van Neynsel

De OR is nauw betrokken bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaardenregeling. Dit is in Nederland uniek te noemen. Op basis van de cao VVT en de Wet op de OndernemingsRaden is bij Van Neynsel een arbeidsvoorwaardencommissie ingesteld. Deze commissie treedt in overleg met de Raad van Bestuur over alle collectieve arbeidsvoorwaardelijke besluiten. Doel is dat Van Neynsel op basis van haar visie zich in de regio profileert als beste werkgever voor de medewerker die verzekerd is van werkgelegenheid en zich maximaal kan ontplooiën.

De commissie bestaat uit een delegatie van OR-leden en van leden vanuit de Raad van Bestuur. Uitgangspunten van de arbeidsvoorwaardenregeling zijn: bijdragen aan kwaliteit van zorg, ondernemerschap, tevredenheid medewerker, financiële beheersbaarheid en uitvoerbaarheid en betrouwbaarheid van beleid.

In het voorjaar bereikte de commissie een akkoord dat werd voorgelegd aan de medewerkers. Met een grote meerderheid van stemmen namen de medewerkers in een achterbanraadpleging de regeling aan.

Dit jaar heeft de commissie zijn werkwijze vastgelegd in een reglement.

Raad van Toezicht

We hebben een aantal keren overlegd met de Raad van Toezicht. We wisselden uit over de actuele ontwikkelingen en onze OR-rol. In april was een gehele bijeenkomst gewijd aan de toekomst van Van Neynsel.

Scholing

De OR spijkt bij

Zowel in het voor- als najaar gingen we op scholing. Tijdens deze studiedagen werden diverse thema's behandeld. Ze varieerden van de landelijke ontwikkelingen in de zorg tot de structuur van het OR-werk in relatie tot het co-creëren met de Raad van Bestuur. Er was ook aandacht voor de positiebepaling van de OR, zijn missie en visie en we trairden ons in onderhandelen. Zo bereidden we ons sterker voor op de toekomst.

Vergaderthema's

Een overzicht

Naast de opgenomen thema's in dit verslag hebben we vele andere onderwerpen behandeld. Zie voor een totaaloverzicht de OR-pagina op het intranet. Je kunt daar ook de vergaderverslagen inzien.

Getallen

We vergaderden als OR **25**.. x,
met de bestuurder in een OV **11** x,
apart in een commissie **7** x, in een
netwerk-bijeenkomst **4** x, als
agendacommissie **7** x, met de Raad
van Toezicht **3** x.

We ontvingen **628** poststukken.

De OR

vlnr boven:

Marion Brakkee
Diascara Davis
André Koning
Angela van
den Tillaart

vlnr beneden:

Lyda Klomp
Jacqueline Meis
Hannie Megens
Judith Steinmetz
Theadoor van
de Scheur

niet op foto:

Lizette Borgonje
Rita van Venrooy
Sabrina Grím
(ambtelijk secretaris)
Petra Baas (notulist)
Betsie Vermeulen
Leon Vincken
(adviseurs)

Wilma Kouwenberg,
Truus van Vugt, en
Sabrina Wullur
verlieten de OR.

