

2021

Jaarverslag Ondernemingsraad



Foto mei 2021;

(van links naar rechts)

Brenda Meijer (lid), Angela Bado (ambtelijk secretaris), Petra Loeff (voorzitter), Gerard den Otter (lid), Petra Hendrix (lid), Mandy Boosten (lid), Robin van Zonneveld (lid), Cyril Slenter (vicevoorzitter), Hanneke van Wijngaarden (lid) en Meriam Mager (lid).



Ondernemingsraad
MeanderGroep Zuid - Limburg

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Missie en visie OR	4
Samenstelling OR	4
Werkwijze OR	5
• Rechten en taken van de OR	
• Commissies en werkgroepen OR	6
• Contacten	6
• Vergaderingen	7
Overige activiteiten en bijeenkomsten	7
Informatievoorziening	8
Overzicht verleend advies en instemming	8
Vooruitblik op 2022	9

Voorwoord

Met dit jaarverslag wil de ondernemingsraad (OR) iedereen die als medewerker van Meander tot de achterban behoort, informeren over de belangrijkste gebeurtenissen van 2021.

Net als 2020 was 2021 een ongekend jaar, waarin de impact van de coronacrisis wederom alle facetten van Meander raakte. De pandemie heeft in principe van 2020 en 2021 een oneindig aaneengesloten jaar gemaakt. Medewerkers, klanten, bewoners en hun naasten werden dringend verzocht zich aan zowel lokale als aan de landelijke maatregelen te houden. Voor kantoorfuncties werd het overheidsbeleid om thuis te werken weer gevolgd. Als gevolg van de grote druk op de zorg en hiermee op de totale organisatie, werd aan het eind van 2021 een groot deel van de projecten binnen de organisatie uitgesteld.

Maar 2021 was ook een jaar waar de OR met trots en tevredenheid op terugkijkt. Waar ook het ziekteverzuim steeg, stelden onze zorgmedewerkers en collega's zich steeds weer bereid en beschikbaar voor de zorg en het welzijn van hun klanten.

Op de Dag van de Zorg werd het startsein van de uitrol van de kernwaarden van Meander gegeven. Elke kernwaarde werd door medewerkers vanuit hun zorghart en de dagelijkse praktijk verwoord. We gaan verder in dit verslag kort op de kernwaarden in.

De ondernemingsraad

Missie en visie OR

De missie en de visie geven aan waarvoor de OR staat bij het uitvoeren van haar werkzaamheden. Ze vormen als het ware de “stip aan de horizon” bij het beoordelen van beelden over onderwerpen die belangrijk zijn voor de medewerkers. Op basis van deze beelden neemt de OR besluiten.

Missie (waar staan we voor):

De OR is een betrouwbare partner die de belangen behartigt van de medewerkers en organisatie en verbinding legt tussen beiden.

Visie (waar gaan we voor):

De ondernemingsraad is zichtbaar in de organisatie en gaat kritisch in dialoog met de Raad van Bestuur en de diverse Clusters. Medezeggenschap (op maat) van de medewerkers staat bij de ondernemingsraad hoog in het vaandel.

Samenstelling OR

Begin 2021 heeft de OR een oproep gedaan voor 9 leden. Medewerkers konden zich tot eind april kandidaat stellen. Van de 5 leden die de OR aan het eind in 2020 telde hadden zich 2 leden niet verkiesbaar gesteld; 1 lid i.v.m. aankomend pensioen en 1 lid vanwege het aanvaarden van een andere functie binnen Meander. Zo namen we in mei 2021 afscheid van de ‘oude’ OR-leden, Jo Handels en Gertie Hamers en werden de leden van de ‘nieuwe’ OR verwelkomd.

In totaal hadden zich evenveel medewerkers kandidaat gesteld voor de OR als er zetels ter beschikking waren. Concreet betekende dit dat er geen verkiezingen hoefden plaats te vinden. Er hoefde immers niet gekozen te worden.

Aan het eind van het verslagjaar bestond de OR uit de volgende leden:

- Petra Loeff (voorzitter OR), *Casemanager Dementie (Cluster V&V Thuiszorg)*
- Cyril Slenter (vicevoorzitter OR), *Mediator / coach Meander (Service-center Minckelerhof)*
- Mandy Boosten (lid), *HbH medewerker (Cluster WMO)*
- Gerard den Otter (lid), *Verpleegkundige (Cluster Verpleeghuizen)*
- Meriam Mager (lid), *Verzorgende IG (Cluster WZC)*
- Brenda Meijer (lid), *Administratief medewerker (Cluster V&V Thuiszorg)*
- Petra Hendrix (lid), *Verzorgende Plus (Cluster V&V Thuiszorg)*
- Hanneke van Wijngaarden (lid), *Verzorgende IG (Cluster V&V Thuiszorg)*

- Robin van Zonneveld (lid), *Medewerker Servicedesk I&A (Servicecenter Minckelerhof)*

De OR wordt ondersteund door Angela Bado, ambtelijk secretaris OR.

Werkwijze OR

Rechten en taken van de OR

De OR heeft invloed op het beleid van Meander. Dat gaat van een recht op informatie over bepaalde besluiten tot het kunnen tegenhouden van besluiten door geen toestemming te geven. Deze rechten en plichten zijn beschreven in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Er wordt onderscheid gemaakt in het adviesrecht (art. 25), het instemmingsrecht (art. 27), het informatierecht (art. 31) en het initiatiefrecht (art. 23).

Informatierecht: De OR heeft recht op alle informatie die nodig is voor het uitvoeren van zijn taak. RvB moet de OR bijvoorbeeld informatie geven over de jaarrekening, het sociaal jaarverslag en beleidsplannen.

Het adviesrecht: heeft betrekking op voorgenomen besluiten van de Raad van Bestuur (RvB) die financiële, economische of organisatorische gevolgen voor Meander hebben. De OR kan een positief advies, negatief advies of advies onder voorwaarden geven. Als RvB iets anders beslist dan het advies, dan moet hij uitleggen waarom hij dat besluit heeft genomen.

Het instemmingsrecht: RvB moet schriftelijk instemming aan de OR vragen als hij nieuwe personele regelingen wil invoeren. Of bestaande personele regelingen wil veranderen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werktijden, ziekteverzuim, opleidingen, arbeidsomstandigheden, of functiebeoordelingen. De werkgever mag wijzigingen in deze regelingen pas doorvoeren als de OR heeft ingestemd.

Initiatiefrecht: De OR mag ongevraagd voorstellen doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken. Voordat de RvB over het voorstel beslist, moet deze minstens 1 keer met de OR overleggen.

Commissies en werkgroepen OR

Om inhoudelijk goede reacties op adviesaanvragen en instemmingsverzoeken te geven, heeft de OR in het verslagjaar verschillende commissies samengesteld die via beeldvorming, oordeelvorming en besluitvorming (BOB-methode) onderwerpen voorbereiden. Besluitvorming vindt plaats binnen de OR als geheel. Er is een sociale commissie HR, Arbocommissie, commissie werving en

selectie, commissie zorgvisie i.r.t. competenties, commissie PR zichtbaarheid en een financiële commissie. Elke commissie bestaat uit 2 tot 4 OR-leden. Indien nodig en gewenst kan een commissie gebruik maken van externen.

Werkgroepen OR

Naast de commissies heeft de OR ook binnen de OR werkgroepen samengesteld. Deze werkgroepen bestaan uit 2 of 3 OR-leden die als afgevaardigden van de OR deel nemen aan werkgroepen vanuit de organisatie waar OR-gerelateerde onderwerpen besproken worden. De afgevaardigden van de OR nemen zonder mandaat deel aan de overleggen en koppelen terug naar de hele OR. Op deze wijze wordt de OR vanaf de start meegenomen. In 2021 zijn vanuit de organisatie verschillende werkgroepen samengesteld waar afgevaardigden vanuit de OR aan deelnamen, zoals werkgroep vaccinaties, klankbordgroep AFAS, projectgroep interne service gerichtheid, aanbesteding Arbodienst. Aan het eind van 2021 werden de werkgroepen m.b.t. de kernwaarden van Meander samengesteld.

Werkgroepen m.b.t. de 7 kernwaarden

M et elkaar	De HR-strategie is de kapstok van het personeelsbeleid. Belangrijke aspecten hierin zijn o.a. het centraal stellen van de medewerkers, arbeidsverhoudingen en personeelsontwikkeling. In de Meander nieuwsbrieven gaven medewerkers een persoonlijke invulling aan de kernwaarden met betrekking tot hun klanten.
E igen kracht	
A andacht	
N ieuwsgierig	
D eskundig	Maar wat betekenen deze kernwaarden nu voor de medewerkers? De kernwaarden worden vanuit werkgroepen ingevuld, waar zowel managers en de afgevaardigden vanuit de OR, als mensen vanuit de werkvloer aan zullen deelnemen.
E igen regie	
R espect	

Dit project is zoals in het voorwoord beschreven uitgesteld en zal begin 2022 verder opgepakt worden.

Contacten

De Raad van Bestuur is de belangrijkste gesprekspartner van de OR om de belangen van de achterban te kunnen behartigen. Naast de belangen van de medewerkers kijkt de OR bij advies- en instemmingsaanvragen ook altijd naar de belangen van de organisatie als geheel.

De OR heeft in 2021 met externe deskundigen gesproken over de HR-strategie creëer je mooiste baan, de algemene attentieregeling, de werkwijze in de Hoeve, financieringsaanvraag.

Het overleg met de medezeggenschap op maat (MOM) is voor de OR de manier om de mening van de achterban te ontdekken.

Ter voorbereiding op de MOM overleggen hebben een aantal leden van de OR met de directeur van het betreffende cluster een vooroverleg. Tijdens dit overleg wordt de agenda besproken en komen onderwerpen aan bod die binnen het cluster spelen. Corona was een onderwerp dat regelmatig op de agenda stond. Per cluster zijn gemiddeld 4 MOM overleggen gepland die overwegend via Teams hebben plaats gevonden. Gespreksonderwerpen die vanuit de OR werden toegelicht hadden o.a. betrekking op de verkiezingen, attentieregeling, zorgbonus, MIK-MIM, Mijn Meander, vertrouwenspersonen, kerstattentiebeleid.

Vergaderingen

De dinsdag is een vaste OR-dag. De OR bereidt zich dan voor op een overleg, nodigt inhoudsdeskundigen uit of bespreekt diverse arbeidsvoorwaardelijke en operationele zaken.

In 2021 heeft de OR vijfmaal een formele OR-vergaderingen gehouden. In deze vergaderingen worden adviesaanvragen en instemmingsverzoeken behandeld. Indien voor een advies of instemming nadere toelichting benodigd of gewenst is, wordt een extra overleg ingelast.

Daarnaast heeft de OR in 2021 vijfmaal een formele overlegvergadering (OV) met de Raad van Bestuur (RvB) gehouden. In dit overleg worden actualiteiten gedeeld en worden adviesaanvragen en instemmingsverzoeken mondeling toegelicht. De OV-vergaderingen met RvB kenmerken zich door een goede verstandhouding met openheid en de bereidheid om naar de OR te willen luisteren.

Voor een aantal adviestrajecten is een extra overleg ingelast: Het thuiswerkbeleid en reiskostenvergoedingen, creëer je mooiste baan, leasebeleid, het stoppen met HbH activiteiten in de Westelijke Mijnstreek m.i.v. 01-01-2022.

De OR kan terugkijken naar constructieve en soms ook pittige overleggen die wel altijd plaatsvonden in een open en vertrouwelijke sfeer.

Overige activiteiten en bijeenkomsten

In juni heeft de OR een driedaagse scholing gevolgd die met name gericht was op teamvorming en -verrijking, werkwijze en verwachtingen van een nieuwe OR, de kernwaarden en de verrijkte strategie.

Naast de formele overleggen heeft de OR over meerdere onderwerpen een presentatie en/of een mondelinge toelichting gehad waaronder virtuele thuiszorg, medewerkersonderzoek, strategisch masterplan vastgoed, AFAS, HR-strategie 'creëer je mooiste baan', en is de OR

meegenomen in het proces m.b.t. de aanbesteding van een nieuwe Arbodienstverlening.

In december vond het jaarlijks overleg met de Raad van Toezicht (RvT) en de RvB plaats. Gesproken werd over de bevindingen van het concept in de Hoeve Overhuizen en de samenwerking met RvB.

Informatievoorziening

Naast voornoemde presentaties en mondelinge toelichtingen werd de OR ruim geïnformeerd over tal van onderwerpen. Zo ontving de OR o.a. navolgende documentatiemateriaal:

- Jaarverslag Klachtencommissie medewerkers 2021.
- Jaarverslag IBC 2021.
- Jaarverslag CCR 2021.
- Jaarverslag Meander Vrienden 2021.
- Tertiaal rapportages.
- Kwaliteitsplan.
- Begroting.
- Projectplannen over meerdere kernwaarden.
- Inrichting van stafdienst Vastgoed.
- Statuten Meander Vrienden.

Overzicht verleend advies en instemming

In 2021 zijn diverse voorgenomen besluiten ter advisering of instemming voorgelegd aan de OR.

De OR ontving een zevental adviesaanvragen:

- Het voornemen om de HbH activiteiten in de Westelijke Mijnstreek (WM) te stoppen m.i.v. 01-01-2022.
- Voordracht lid IBC als afgevaardigde van de OR.
- Financieringsaanvraag BNG.
- Advies herlocatie Vroenhof en logeerhuis Bocholtz.
- Aandelenoverdracht Geboortezorg Limburg (GBZL).
- Organisatie, structuurwijziging.
- Conceptprofiel lid Raad van Toezicht.

In 2021 ontving de OR een tiental instemmingsverzoeken, waaraan de OR instemming verleende.

- Sluiting van het Barbarahoes en daaruit voortvloeiende
- Algemene Attentieregeling MGZL.
- Regeling verlofsparen.
- Instemmingsverzoek Bereikbare dienst niet-zorgfuncties.
- Uitvoering medewerkersonderzoek door Scorius.
- Aangepaste algemene attentieregeling.
- Instemming eindejaarsattentie.
- Roosteren indirect personeel in ONS Nedap.
- Nieuwe Arbodienst Perspectief.
- Leaseregeling - auto.

Vooruitblik op 2022

Na het 1^{ste} jaar waar de OR met 9 leden gestart is hebben we onze weg gezocht. Wie is wie, waar sta je voor en waar ga je voor. Dit gebeurt in ieder nieuw gevormd team. En dat zijn wij ook.

Wat staat de OR in 2022 te wachten?

Vanuit de algemene HR-strategie wordt nieuw beleid gemaakt, waarna de uitvoeringsregelingen worden aangepast. Hieruit zullen de nodige advies en instemmingstrajecten voortvloeien. De OR wordt hierin meegenomen hoe Meander vorm wil geven aan de uitwerking van de HR-strategie, wat de rol van de OR hierin is en hoe de OR hier wil en kan aanhaken.

In april staat voor de OR een 2 daagse scholing op het programma. En in mei zal een delegatie van de OR o.a. aan een platformdag met externe OR-en deelnemen.

De 7 kernwaarden maken onderdeel uit van de HR-strategie. Zij geven richting aan gedrag. En moeten geleefd worden om tot uiting te komen in het werk. Wanneer de kernwaarden helder en voelbaar zijn, kunnen ze gekoppeld worden aan de praktijk.

Gezamenlijk nemen we de verantwoordelijkheid om op een constructieve manier deze kernwaarden bij iedereen te laten landen.

De ondernemingsraad