



Roosteren eindelijk afgekaart

Het werken met roosterbureaus wordt door het management in de Gemiva-SVG Groep gezien als een belangrijke stap in de richting van een goede organisatie van het werk in de locaties. Medewerkers op de werkvloer denken daar vaak juist heel anders over. Zo dicht mogelijk bij de werkplek roosteren, dat werkt het best voor medewerker én cliënt, zo is de gedachte. De OR heeft in 2018 een enquête gehouden naar de ervaringen met pilots die toen al gaande waren en wilde overeenkomstig die bevindingen een regeling treffen.

Februari

Het lijkt erop dat de OR en de RvB over de roosterbureaus een compromis hebben bereikt. Er is in klein comité over onderhandeld en de RvB is met een integraal voorstel gekomen met vernieuwde regels voor het roosteren. Het was te kort voor de overlegvergadering om daar een besluit over te kunnen nemen. Op de overlegvergadering van 12 maart moet overeenstemming zijn bereikt.

Maart

De OR stemt nu in met de derde versie van de notitie "Roosterbeleid in revisie", waarin nieuwe regels voor het roosteren zijn vastgelegd. Belangrijk in die notitie is dat een rooster wordt vastgesteld voor minimaal een kwartaal en dat het rooster drie maanden van tevoren bekend is. De nieuwe regels moeten er vooral voor zorgen dat flex-medewerkers op een juiste manier worden ingezet. De regels gelden voor wonen én voor dagbesteding, zij het dat de RvB op een later moment nog wil spreken met de OR hoe de roosterregels daar het best kunnen worden toegepast.

De OR heeft bedongen dat een locatie niet zomaar kan worden verplicht om het rooster te laten maken door iemand van het roosterbureau. Dit kan alleen wanneer een regiodirecteur kan aantonen dat het roosteren op locatie niet goed gaat en dan ook pas nadat een locatie in de gelegenheid is gesteld zich te verbeteren.

Roosteren op locatie blijft dus mogelijk. Op voorstel van de OR worden de roosteraars op locatie wel uitgenodigd hun roosters te delen met eventueel in hun regio aanwezige roosterbureaus, zodat de inzet van flex-medewerkers daar goed gemonitord kan worden.

De OR is tevreden over dit onderhandelingsresultaat. De RvB wil eigenlijk graag dat het roosteren overal via roosterbureaus gaat, maar dat vinden wij een brug te ver. Alles wat je zo dicht mogelijk bij de werkvloer kunt regelen, dat regel je daar. Roosteren is bij uitstek iets wat medewerkers én cliënten raakt in hun belangen. Als dat op een locatie goed geregeld is, dan geldt het devies van Babette de Spiegeleer (OR): "If it ain't broke, don't fix it."

Vergeefse pleidooien voor ambulante medewerkers

In 2019 heeft de Ondernemingsraad (OR) op twee punten geprobeerd de positie van ambulante medewerkers te verbeteren. Eerst ging het over de functiewaardering. De ambulante medewerkers van De Bollenstreek hadden met succes een nieuwe functiewaardering (schaal 45) gekregen en de OR wilde dit voor alle ambulante medewerkers, terwijl de Raad van Bestuur (RvB) een differentiatie wilde naar zorgzwaarte van de cliënt.

Februari

Naar aanleiding van bezwaren van ambulante pb-ers tegen hun functiebeschrijving heeft de RvB twee verschillende functiebeschrijvingen geïntroduceerd voor ambulante pb-ers. Eentje voor indeling in schaal

40 en eentje voor schaal 45. Vanuit de achterban kreeg de OR signalen dat het proces van die indeling (wie gaat naar 40 en wie naar 45) allesbehalve gladjes verloopt.

Ernst Timmer (OR) hield een pleidooi voor het indelen van alle ambulante pb-ers in schaal 45.

“Niet om geld voor deze collega’s binnen te harken, maar gewoon omdat die verschillende functiebeschrijvingen in de praktijk niet hanteerbaar zijn. Het werk van ambulante woonbegeleider is zo divers, je komt alles wel een keer tegen. De matching van cliënten is nu al moeilijk omdat je met zoveel dingen rekening moet houden. Nu komt dit er nog eens bij. Het ziet ernaar uit dat dit een onbegaanbaar pad is.”

Mei

We zijn het niet eens kunnen worden, helaas. De rol van de OR is daarmee uitgespeeld, want in formele zin hebben wij geen invloed op de functiewaardering. De RvB heeft zijn eigen weg gekozen, de geschiedenis zal uitwijzen of dit de weg naar de wijsheid is.

Vervolgens kwamen er signalen vanuit de achterban dat de reiskostenregeling voor ambulante medewerkers op sommige plekken onrechtvaardig uitpakte voor medewerkers die ver van hun kantoor maar dichtbij hun cliënten wonen. De OR stelde een nieuwe regeling voor.

September

Gerard Gerding (RvB) was niet meteen overtuigd. Na een gesprek met een delegatie van de OR heeft hij er met de salarisadministratie nog eens naar gekeken, maar men kon niets onregelmatig ontdekken.

“Ik geloof wel dat het administratief klopt,” zei Ernst Timmer (OR). “Het probleem is dat er met een fictieve standplaats wordt gewerkt. Dat pakt onrechtvaardig uit, omdat de reis van huis naar die standplaats bijna nooit wordt gemaakt. Een ambulante medewerker heeft in de praktijk gewoon kantoor aan huis. Hij begint en eindigt zijn dag met inloggen in zijn Gemiva-account en het doen van administratieve klussen. Dat betekent dat het redelijk en rechtvaardig is om vanuit die standplaats alle reizen als dienstreis te vergoeden en geen woon-werkverkeer meer te hanteren voor die groep medewerkers.”

December

De Raad van Bestuur (RvB) ging hier, na veel overleg en briefwisselingen, niet in mee. Hij vindt het “ten principale” onjuist om aan een groep medewerkers de woonwerkvergoeding als dienstreis uit te betalen. Veel argumenten passeerden de revue. We hebben het gehad over “vergelijkende rechtvaardigheid” (RvB) en de eigen woning als werkplek. Gerard Gerding (RvB) gaf wel toe dat er in de uitvoering van de huidige regeling dingen mis kunnen gaan wanneer iemand ver van zijn werkplek woont. Hij stelde voor om het in de uitvoering zo te regelen dat de ambulante medewerker en de locatiemanager een “fictieve werkplek” bepalen, zijnde een Gemiva-locatie waar de betreffende medewerker zich weleens laat zien, en de woonwerkvergoeding over die afstand te berekenen. Dat zou voor de meeste gedupeerde medewerkers een goede oplossing zijn.

De OR vindt het bijzonder jammer dat de RvB zijn voorstel niet omarmt. Ernst Timmer:

“Gerard, ik ken jou als een redelijk mens en een rationele bestuurder. Ik begrijp niet waarom je in dezen niet voor de redelijke en rationele oplossing kiest die de OR voorstelt. Je hangt aan een ‘principe’ dat verder door niemand wordt gedeeld. In jouw voorstel blijft het zo dat iemand die wel in zijn werkgebied woont maar bijvoorbeeld 8 kilometer van een Gemiva-locatie, bij een 4-daagse werkweek meer dan vijftig euro minder reiskostenvergoeding per maand krijgt dan zijn collega die naast zo’n voorziening woont. Over vergelijkende rechtvaardigheid gesproken...”

Gerard Gerding (RvB) was niet te vermurwen. Wel zegde hij toe dat medewerkers die door een onredelijke toepassing van de huidige reiskostenregeling gedupeerd zijn, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 gecompenseerd worden.

Inzetbaarheid en vitaliteit

Wat heb je nodig om je werk met plezier te kunnen (blijven) doen? De OR en de RvB zijn al een tijdje bezig om hierover het gesprek met medewerkers op locatie te voeren. Wat maakt dat je het werk zwaar of lastig vindt en wat zijn de dingen waar je juist energie van krijgt? Als je hierover met elkaar in gesprek gaat kun je misschien tot afspraken komen die jouw inzetbaarheid én jouw vitaliteit ten goede komen.

Mei

Nog voor de zomer wil de Raad van Bestuur(RvB) starten met de gesprekken. Die beginnen met een schriftelijke teampeiling, waarin aan medewerkers gevraagd wordt hoe ze denken over hun psychische en fysieke werkbelasting en hoe de organisatie kan bijdragen aan gezond en veilig werken.

Daarna vindt een gesprek plaats onder leiding van een onafhankelijke gespreksleider. De OR wil graag dat de gesprekken in zo groot mogelijke openheid en onderling vertrouwen plaatsvinden. Het is de rol van de gespreksleider om dit aan de orde te stellen. Het uiteindelijke doel van de gesprekken is dat er ideeën op tafel komen te liggen voor een beter werkklimaat.

Sporten via de werkkostenregeling (WKR)

De computer blijft in de WKR en de fitnessregeling wordt opgerekt tot lidmaatschap van sportverenigingen die “een bewegingscomponent” hebben. Dat is de uitkomst van overleg tussen de RvB en de OR over de nieuwe WKR 2020.

November

Dennis de Leeuw (OR) bracht in dat hij graag een positieve insteek ziet bij het invullen van de WKR.

“We moeten ons niet richten op mogelijk misbruik, zoals iemand die dankzij de WKR aan de bar van zijn voetbalclub hangt. Ik zie geen bezwaar om ook het lidmaatschap van teamsporten erin onder te brengen. Laten we gewoon eens kijken hoe het werkt, ons richten op het positieve.”

“Dat vind ik ook,” zei Marleen Vis (OR). “Laten we het gewoon eens proberen. Eén sport per medewerker, met een plafond om te zorgen dat zoveel mogelijk medewerkers er gebruik van kunnen maken.”

Gerard Gerding (RvB) zag al de contouren van een nieuwe WKR.

“We rekken het budget voor sporten op, het maximumbedrag per medewerker wordt dan lager, zodat zoveel mogelijk sportactiviteiten erin ondergebracht kunnen worden. De activiteit moet wel een bewegingscomponent hebben (geen dammen of biljarten). De medewerker schiet het zelf voor en levert een factuur aan bij de werkgever.”

De OR is blij verrast met deze constructieve opstelling van onze bestuurder.

Onderwerpen Overlegvergaderingen 2019

29 januari

Aanpassing Roosterbeleid.
Medezeggenschap in samenwerkingsverbanden.
Evaluatie Competentiespiegel.
Beloningsverschillen binnen de GSVG.
Verzuimbeleid.

12 maart

MTO 2019.
Arbo-Jaarverslag 2018.
Inzetbaarheid en verzuim.

23 april

Functiedifferentiatie bij de Ambulante Diensten
OR-Jaarverslag 2018.
Inzetbaarheid en vitaliteit.

2 juli

Eerste reactie RvB betreffende de resultaten van het MTO
Kilometervergoeding dienstreizen plus berekening route SDB
Woonlocaties in regio 3
Aanstellingsbeleid locatiemanagers
Afbakening fitness
Voortgang beleid inzetbaarheid en vitaliteit

24 september

Arbeidsmarktkrapte
Wet Arbeidsmarkt in Balans
Talentontwikkeling locatiemanagement
Inzet eigen middelen
Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2019
Inzetbaarheid & Vitaliteit
Leasefiets
Wijziging in de organisatiestructuur

5 november

Adviesaanvraag 'Vorming van de dienst Vastgoed & Faciliteiten'
Reiskosten Ambulante Dienst.
CAO GHZ. 2019 – 2021.
Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2019.
Werkkostenregeling 2020.
Adviesaanvraag opdracht onderzoek bestuurskracht