

Bestuurlijk overleg met de OR

Jaarverslag 2017

De Ondernemingsraad (OR) van de Gemiva-SVG Groep geeft na afloop van elk verslagjaar een jaarverslag uit. Daarin behandelt de OR zijn bijdrage aan het functioneren van de Gemiva-SVG Groep en zijn taakvervulling vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid. De Raad van Bestuur (RvB) beschrijft sinds 2012 de contacten met de OR in een afzonderlijk verslag. Beide verslagen geven beelden van het functioneren en de effecten van de georganiseerde medezeggenschap van de medewerkers binnen de Gemiva-SVG Groep.

Vergaderingen

In het verslagjaar waren er zeven overlegvergaderingen (2016: negen). Zoals gebruikelijk woonde een delegatie van de OR daarnaast het gecombineerde overleg Raad van Toezicht/Ondernemingsraad/CMR/Raad van Bestuur op 10 april 2017 bij. Voor dit overleg had elke 'geleding' een te bespreken thema aangedragen. Over elk thema is een korte presentatie gegeven. Achtereenvolgens is van gedachten gewisseld over de cliëntencommunicatie, het gebruik en de risico's van sociale media en het ontwikkelgesprek met medewerkers. Deze werkwijze werd door alle gespreksdeelnemers zeer gewaardeerd.

Bij vier van de zeven overlegvergaderingen was een lid van de RvT als belangstellende aanwezig.

Contractering en waarschuwingsregister

Evenals in 2016 namen twee OR-leden deel aan een periodiek intern coördinerend overleg over de contracteringsprocessen 2017. Een prominente plek daarin had de aanbesteding voor de integrale jeugdzorg die de gemeenten Alphen aan den Rijn en Kaag en Braassem in het verslagjaar uitschreven. Samen met zeven andere zorgaanbieders heeft de Gemiva-SVG Groep daarvoor ingeschreven. De opdracht werd aan deze combinatie gegund, waarna de OR is gevraagd om te adviseren over de tussen de combinanten te sluiten samenwerkingsovereenkomst en een op te richten vereniging Go! voor Jeugd. In zijn advies vroeg de OR aandacht voor het vraagstuk van de uiteenlopende arbeidsvoorwaarden die het gevolg zijn van de diverse cao's waaraan de afzonderlijke zorgorganisaties gebonden zijn. Ook attendeerde de OR op het belang van een passende vorm van medezeggenschap voor de aan Go! verbonden medewerkers. Omdat de gemeente Rotterdam in zijn aanbestedingsdocumenten rond de Wmo en de jeugdzorg nadrukkelijk eiste dat de te contracteren aanbieders zich zouden aansluiten bij het zogenaamde Waarschuwingsregister Zorg en Welzijn, is aan de OR instemming gevraagd op de aan deze aansluiting verbonden meldingspraktijk. Zowel de Raad van Bestuur als de OR waren en zijn van opvatting dat deze extra verplichting voor het 'weren' van kandidaat-medewerkers die in hun arbeidsverleden tegenover cliënten aantoonbaar over de schreef zijn gegaan weinig toevoegt ten opzichte van de verplichting van nieuwe medewerkers om een VOG te overleggen en de eis aan werkgevers dat zij bij een aanstelling de registers raadplegen die de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd al bijhoudt. Een zinvol gesprek met de gemeente over deze eis bleek echter niet mogelijk en dus heeft de Gemiva-SVG Groep die eis geaccepteerd en stemde de OR in met de aansluiting bij het Waarschuwingsregister. Voor het melden aan en raadplegen van dit register is in overleg een zorgvuldige procedure vastgesteld.

Arbeidsmarktperikelen, aanstellingsbeleid, flexibele schil en sociaal plan

In het verslagjaar werd een omslag in het functioneren van de arbeidsmarkt voor de zorgsector zichtbaar. Met de opgaande economie verdampte het ruime aanbod aan arbeidspotentieel voor onze branche en brak opnieuw een periode van krapte aan. Vanuit zijn verantwoordelijkheid voor een evenwichtig personeelsbeleid, waarin een balans wordt gevonden tussen 'vastigheid' voor medewerkers en de flexibele inzetbaarheid die de bedrijfsvoering vergt, vroeg de OR ook in 2017 regelmatig aandacht voor de ontwikkeling van de zogenaamde flexibele schil. In overleg is vastgesteld dat die flexibele schil mag krimpen, indien gekwalificeerde medewerkers daardoor voor de organisatie behouden worden en de

roosters nog steeds op een ook zorginhoudelijk verantwoorde wijze zijn in te vullen. Dit betekent dat binnen de kaders van het aanstellingsbeleid de Gemiva-SVG Groep aan medewerkers ook sneller een vast dienstverband aanbiedt. Onder de noemer 'arbeidsmarktcommunicatie' is met inbreng van OR-leden ook een plan van aanpak ontwikkeld waarmee we ons beter op de arbeidsmarkt willen positioneren en vooral dat wat we te bieden hebben aan instromende leerlingen en stagiaires willen promoten.

Het voor de periode 2014-2017 gesloten sociaal plan expireerde aan het einde van het verslagjaar. Mede op verzoek van de OR is het gesprek met de werknemersorganisaties over een vorm van voortzetting daarvan op gang gebracht. Aan de bonden is een voorstel voorgelegd voor een licht aangepast plan, waarin de interne mobiliteit – bemiddeling bij de overstap naar een andere werkplek binnen de Gemiva-SVG Groep als om bedrijfseconomische redenen een arbeidsplaats komt te vervallen – een prominentere plek inneemt. Dit 'driehoeksoverleg' wordt in 2018 voortgezet.

Medewerkertevredenheid en teamreflecties

Het eind 2016 in de Gemiva-SVG Groep uitgevoerde medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) is in de loop van 2017 in de locaties en andere organisatieonderdelen voor wat betreft de eigen scores besproken. Een aantal locaties hebben daarbij ook geëxperimenteerd met de zogenaamde Teamie, een door Effectory ontwikkelde 'tool' om het gesprek over de bevindingen en de daaromtrent te ondernemen acties te faciliteren. De OR is door de staffunctionaris kwaliteit, Hennie Blok, over deze ervaringen geïnformeerd en de Raad van Bestuur verwacht over een bredere toepassing in 2018 een voorstel aan de OR te kunnen voorleggen.

Proeftuin Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg

In 2016 diende de Gemiva-SVG Groep als 'proeftuin' voor een nieuw kwaliteitskader gehandicaptenzorg. In dat kader is een bestuurlijk kwaliteitsverslag opgesteld dat in 2017 ook met de OR is besproken. Over de zgn. teamreflecties uitte de OR zich zonder voorbehoud positief, hetgeen voor de RvB ook een krachtige stimulans betekende om op dit pad door te gaan.

Arbeidsomstandigheden, verzuim en inzetbaarheid

Het jaarlijkse Arboverslag van de preventiemedewerker is besproken. Mede naar aanleiding van dit verslag vroeg de OR aandacht voor de werkbelasting en de span of control van de locatiemanagers. Het signaal van de OR ligt mede ten grondslag aan het initiatief om in 2018 met een managementontwikkelingstraject voor locatiemanagers te beginnen, waarin het aansluiten bij de individuele situatie en competenties overigens het vertrekpunt is. De OR stemde op voorstel van de preventiemedewerker ook in met een aanpassing van de werkwijze bij de zogenaamde Arbo Quick Scan. Die houdt in dat de medewerker binnen de locatie die daarvoor de aandachtsfunctionaris is, een nadrukkelijker rol in de uitvoering heeft.

Het verzuim binnen de Gemiva-SVG Groep nam in het verslagjaar helaas fors toe, waardoor de organisatie een deel van de positieve afstand tot het sectorale gemiddelde verloor. Er is geen eenduidig beeld te construeren van de achterliggende oorzaken, maar een herijking van het verzuimbeleid – en in breder perspectief het beleid gericht op het borgen van de inzetbaarheid van medewerkers – is wel geboden. Een eerste stap daarbij was het organiseren van een interne verzuimconferentie, waaraan ook vertegenwoordigers van de OR deelnamen. Ook bij de pilots die binnen de Gemiva-SVG Groep op het gebied van positieve gezondheid in uitvoering zijn – een initiatief van Vilans en het Institute for Positive Health van Machteld Huber – is de OR betrokken.

Pesten op het werk

Uit het uitgevoerde MTO bleek dat binnen de Gemiva-SVG Groep één op de vijftien medewerkers geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag van collega's. Dat medewerkers door collega's worden

gepest komt vaker voor dan we geneigd zijn te denken. Met de OR is afgesproken dat de Raad van Bestuur in een column de onaanvaardbaarheid zou benadrukken. Die column heeft er toe bijgedragen dat in enkele situaties een doorbraak in een onacceptabele situatie is bereikt, maar structureel valt er nog het nodige te doen. Dat begint bij het steeds opnieuw herhalen van de norm en op het signaleren en bestraffen van gedrag dat niet door de beugel kan. Dat neemt overigens niet weg dat bij elk signaal zorgvuldig onderzoek en de toepassing van hoor en wederhoor geboden is alvorens over gedrag te oordelen.

Centraal roosteren

Op initiatief van enkele regiodirecteuren en locatiemanagers is in vier regio's het opstellen van het rooster en het acteren op roosterverstoringen deels opgedragen aan daarvoor specifiek vrijgemaakte medewerkers die dan voor meerdere locaties het rooster opstellen en bewaken. Dat is uiteraard geen oplossing voor alle problemen die zich rond het roosteren kunnen manifesteren en het gaat wellicht ook wat te ver om dat als een wijziging van het roosterbeleid te kwalificeren. Niettemin trokken OR en RvB de conclusie dat het zinvol is om de organisatievormen en beleidsuitgangspunten voor zorgvuldig roosteren nog eens onder de loep te nemen. Daartoe is een werkgroep ingesteld, waarnaar ook de OR twee leden heeft afgevaardigd.

Kwaliteitsregisters en scholing

In toenemende mate wordt van medewerkers gevraagd dat zij zich als professional laten registreren. De wetgever en – in een aantal gevallen – (gemeentelijke) opdrachtgevers hechten daar vanuit een oogpunt van kwaliteitsbewaking en transparantie aan. De Gemiva-SVG Groep stimuleert al sinds jaar en dag dat medewerkers die voor een BIG-registratie in aanmerking komen en het corresponderende vak ook daadwerkelijk uitoefenen zich laten registreren en de bijbehorende 'onderhoudsverplichtingen' nakomen. Inmiddels kennen we ook het register jeugd (SKJ), waarin werkers in de jeugdzorg die zelfstandig - conform de zogenaamde norm van de verantwoorde werktoedeling – in gezinnen opereren zich dienen te laten opnemen. Met de OR is in het verslagjaar overeenstemming bereikt over een regeling die voorziet in het aan de betrokken medewerkers vergoeden van de kosten die rechtstreeks met registratie zijn gemoeid en de opleidingskosten die noodzakelijkerwijs gemaakt moeten worden om de registratie te behouden. Uitgangspunt is dat de in deze 'accreditering' gestoken uren voor eigen rekening van de professional zijn.

Over het scholingsbeleid van de Gemiva-SVG Groep en het veelvoud aan activiteiten dat in dat kader wordt ondernomen – niet alleen gericht op medewerkers en vrijwilligers, maar ook op cliënten – verzorgde P&O-manager Jacques Devilee voor de OR een uitvoerige presentatie.

Klachtenregeling cliënten

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorginstellingen (Wkkgz) diende de klachtenregeling cliënten van de Gemiva-SVG Groep te worden aangepast. De OR stemde in met deze aanpassingen.

Werkkostenregeling

In het overleg tussen OR en RvB kwam ook de monitoring van het gebruik van de fiscale werkkostenregeling (WKR) in het jaar 2017 aan de orde. Daarnaast is gesproken over de prioriteiten in de aanwending 2018. Besloten is om de voor 2017 toegevoegde faciliteit van het uit brutoloon bekostigen van een computer, laptop of tablet te handhaven en de kilometervergoeding voor dienstreizen vanwege de gestegen brandstofprijzen op te hogen van 27 naar 28 cent.

Vacatures RvT, statutenwijziging en Zorgbrede Governancecode

Omdat de maximale zittingstermijn van het op voordracht van de OR in de Raad van Toezicht benoemde lid – de heer W.J.F. van Loon – per 31 maart 2017 eindigde, droeg de OR na een zorgvuldig en transparant

selectieproces twee kandidaten voor benoeming in de ontstane vacature voor. In goed overleg heeft de Raad van Toezicht daaruit een nieuw RvT-lid geselecteerd en met ingang van 1 december 2017 benoemd: mevrouw T. van der Windt.

Om een verschil van opvatting over de interpretatie van de achtereenvolgende Zorgbrede Governancecodes 2010 en 2017 met de CZ Zorgkantoren tot een voor partijen acceptabele oplossing te brengen, bleek een wijziging van de statuten van de stichting noodzakelijk. De OR verleende constructief medewerking aan het proces om dit traject snel en voor de door CZ gestelde deadline af te ronden.

Financiën

De OR adviseerde zoals gebruikelijk over de voorgelegde begroting, in dit geval voor het jaar 2018. Ook de meerjarenbegroting is behandeld. De jaarrekening en het jaarverslag over 2016 zijn daarentegen niet aan de orde geweest. Blijkbaar waren deze documenten voor de OR volstrekt helder en voelde de OR geen behoefte deze te agenderen.

Ten slotte

De RvB dankt de leden van de Ondernemingsraad voor hun kritische maar constructieve opstelling. Het is niet makkelijk om in turbulente tijden de belangen van medewerkers te verwoorden. Die moeten daarbij ook nog worden afgewogen tegen de andere belangen die in de bedrijfsvoering van de Gemiva-SVG Groep aan de orde zijn. De RvB vindt dat de OR duidelijk laat blijken dat hij zich van deze verantwoordelijkheid bewust is.

Gouda, 5 februari 2018

Gerard Gerding