

Postbus 121
3363 WB Sliedrecht

0184 491239
or@asvz.nl



Het jaar 2017 voORBij

Dit is het jaarverslag van de ondernemingsraad (OR) van ASVZ. We kijken terug op het jaar 2017. Een jaar dat voorbij is gevlogen. Na de verkiezingen in april, is de ondernemingsraad aan het werk gegaan met een aantal nieuwe OR-leden en een nieuwe voorzitter. Tal van onderwerpen, groot en klein, heeft de OR besproken tijdens OR-vergaderingen, overlegvergaderingen en commissievergaderingen. In dit jaarverslag laten we enkele onderwerpen de revue passeren. Meer informatie over de OR is te vinden op portaal.



Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Aan de gewijzigde regeling 'Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd' heeft de OR instemming gegeven. ASVZ groeit weer na een periode van krimp. De afgelopen jaren was het nodig om medewerkers een jaarcontract te geven. Nu is het weer mogelijk om mensen na een jaar een vast contract aan te bieden. De raad van bestuur meende dat het verantwoord was het beleid te herzien. Een goede ontwikkeling vindt de OR.

Wat merkt de medewerker hiervan? Bij een eerste arbeidsovereenkomst dus nog niet direct iets. Er wordt nog steeds uitgegaan van een eerste arbeidsovereenkomst van een jaar. Na dat jaar wordt de overeenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op voorwaarde van gebleken geschiktheid en gelijkblijvende omstandigheden.

Dat is het verschil met de vorige regeling. Met deze wijziging wordt ASVZ een aantrekkelijker werkgever en hebben medewerkers meer zekerheid.



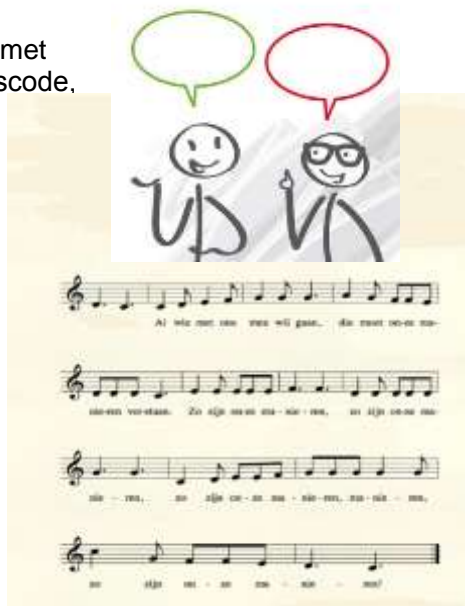
Zo zijn onze manieren

De OR heeft ingestemd met het beleidsstuk 'Gedragscode, sociaal kompas'. Hierin staat het concrete gedrag beschreven dat volgt uit de visie van ASVZ. In de eerste oriëntatie vroeg de OR zich af wat de toegevoegde waarde was.

De raad van bestuur wilde medewerkers handvaten geven om zaken met elkaar te bespreken. Er was een sociale overeenkomst aan verbonden, die ondertekend moest worden. Dit stuitte op verzet bij de OR en de achterban: het kwam betuttelend over. Immers, wanneer je je contract ondertekent, conformeer je je automatisch aan de visie van ASVZ.

De OR erkende het belang van het met elkaar in gesprek gaan over gedrag dat niet binnen de visie past. In die zin werd dit beleidsstuk gezien als positieve tegenhanger van de notitie 'Ongewenste omgangsvormen'. Daarin staat beschreven wat niet de bedoeling is, terwijl in de Gedragscode staat beschreven wat wél de bedoeling is.

Op voorstel van de OR werd de sociale overeenkomst geïntegreerd in de gedragscode. En de ondertekening is achterwege gelaten. Het hele stuk werd herschreven in de wij-vorm. Dit om te benadrukken dat dit gedrag van alle betrokkenen bij ASVZ verwacht wordt.



Even tijd voor elkaar

Aanleiding:

Het stimuleren van zelfreflectie en teamreflectie is één van de speerpunten in het jaarplan van ASVZ. Bij de uitvoering hiervan wordt veel aandacht gegeven aan het reflecteren op zorginhoudelijke onderwerpen.

Voorstel:

De OR is van mening dat ook de sociale aspecten van samenwerken in een team van belang zijn. Daarom heeft de OR een initiatiefvoorstel 'Even tijd voor elkaar' bij de raad van bestuur ingediend. Medewerkers krijgen dan de mogelijkheid om zaken die hen bezighouden met elkaar te delen. Doel is meer begrip voor elkaar te krijgen. Een open sfeer waarin ook moeilijke zaken bespreekbaar zijn draagt daar aan bij. De raad van bestuur vond het een sympathiek idee, maar zag er ook andere kanten aan. Met het faciliteren van extra scholingsdagen in de komende jaren geeft de organisatie de mogelijkheid tot teamontwikkeling. Deze dagen kunnen ook gebruikt worden voor 'Even tijd voor elkaar.'

Uitkomst:

Daarmee wordt het initiatiefvoorstel van de OR even geparkeerd. Met elkaar willen we ruimte geven aan de professionals om zorginhoudelijk te reflecteren. Maar ook zeker om te praten over zaken die mensen persoonlijk bezighouden. Het verloop van het traject zal gevolgd en geëvalueerd worden.



Beeldzorgcentrale

In vier sectoren van ASVZ is in 2017 een pilot beeldzorgcentrale gestart. De OR heeft hier instemming aan verleend.

Voorafgaand aan de beeldzorgcentrale was al een pilot gestart met beeldzorg. Hierin communiceren cliënten op afstand, via een tablet, met hun begeleiders. De beeldzorgcentrale is anders. Deze werkt met speciaal opgeleide centralisten en is 24 uur per dag bereikbaar. ASVZ staat positief tegenover technologische ontwikkelingen in de zorg. Beeldzorg is een vorm van zorg en ondersteuning, die bijdraagt aan de kwaliteit van leven van cliënten. Het kan de zelfstandigheid bevorderen en de contactmomenten tussen cliënten en begeleiders verruimen.



Het instemmingsverzoek 'pilot Beeldzorgcentrale' beschrijft de visie van ASVZ op beeldzorg en de inhoud van het project. Het geeft een tijdpad, een risicoanalyse en een financiële onderbouwing. De OR heeft ingestemd, maar heeft wel gevraagd om een regelmatige evaluatie met meetbare criteria. De OR wordt op de hoogte gehouden van de voortgang en ontwikkelingen van de pilot.

Ook is de OR akkoord met de offerte voor de projectleider beeldzorg. Deze externe adviseur moet er voor zorgen dat beeldzorg goed toegepast en uitgevoerd gaat worden. Hij is verantwoordelijk voor de evaluatie van de beeldzorgcentrale. Ook ondersteunt hij de verantwoordelijk teamleider en manager. De offerte geldt voor de werkzaamheden in de eerste helft van 2018.

De OR in vogelvlucht



Januari:

- Instemmingsverzoek sociale overeenkomst en gedragscode ASVZ.
- Instemmingsverzoek klokkenluidersregeling.
- Adviesaanvraag sluiting Parlevinker.
- Instemmingsverzoek beleidsdocument 'interne audit'.
- Gedragscodes en werkinstructies bij het zorgvuldig omgaan met informatie en informatiebeveiligingsbeleid ASVZ.
- Begroting en jaarplannen ASVZ 2017 en jaarplan Carante Groep 2017.
- Mantelzorg.

Februari:

- Instemmingsverzoek beleid duurzame inzetbaarheid.
- Instemmingsverzoek domoticabeleid.
- Update beeldzorg in beeld.
- Instemmingsverzoek projectplan pilot beeldzorgcentrale.

Maart:

- Kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2017-2022.
- Adviesaanvraag kernfuncties primaire zorg.
- Instemmingsverzoek tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
- Instemmingsverzoek meldcode huiselijk geweld en (kinder)mishandeling bij Ondersteuning Thuis.
- Presentatie medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
- Instemmingsverzoek verzuimdocumenten.

April:

- Concept beleidsdocument Zorgvuldig omgaan met informatie.
- Instemmingsverzoek inzake inzet commerciële opleidingsinstelling voor BBL leerlingen.

Duurzame inzetbaarheid

Dit is het vermogen van medewerkers om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor ASVZ en daar zelf ook de meerwaarde van te ervaren. Omdat de OR aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers belangrijk vindt is er instemming verleend aan het geactualiseerde beleid. Dit beleid is onderdeel van het personeelsbeleid van ASVZ. Medewerkers moeten langer werken tot hun pensioengerechtigde leeftijd en ook binnen het werk met de cliënten verandert veel.

Duurzame inzetbaarheid is van belang om ASVZ als organisatie toekomstbestendig te houden. Een toekomst waarin gestreefd wordt naar vermindering van regeldruk en administratieve lasten.



Motivatie die vanuit de medewerker zelf komt, leidt tot meer eigen regie en voldoening bij het werk. ASVZ geeft medewerkers meer verantwoordelijkheid als het gaat om eigen ontwikkeling en loopbaanperspectief. De medewerker is daarbij eigenaarschap van zijn eigen loopbaan. Op de website www.duurzameinzetbaarheid.nl vind je allerlei informatie en hulpmiddelen met betrekking tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Regeling flexibele inzet

Instemming:

De OR heeft instemming gegeven aan de regeling flexibele inzet. Het doel van deze regeling is om de juiste medewerkers op de juiste plekken te kunnen inzetten. De vaste basis voor een medewerker is daarbij gegarandeerd. In de regeling staat een heleboel beschreven, zowel de werkwijze als de spelregels. Deze zijn belangrijk omdat ze medewerkers duidelijkheid geven over hun rechten en plichten.



Onderzoek:

Vanwege het belang van de spelregels wil de OR graag dat er onderzoek gedaan wordt bij medewerkers die flexibel ingezet worden. Functioneert het zoals afgesproken is en wat is de effectiviteit? Het voorstel tot dit onderzoek is besproken met de raad van bestuur. Er is een werkgroep geformeerd met OR-leden, die samen met P&O dit onderzoek zal uitvoeren.

En nu?

Over het onderzoek valt nog niet veel inhoudelijks te vertellen. De werkgroep heeft inmiddels een plan van aanpak opgesteld. De OR zal je hierover in 2018 zeker op de hoogte houden! Wordt vervolgd!

VoORuitblik

Het jaar 2018 is al weer aardig op weg. Onderwerpen als flexibele inzet en duurzame inzetbaarheid van medewerkers zullen de OR bezig blijven houden. Ook de komende bestuurswisseling zal onderwerp van gesprek zijn, evenals de gewijzigde aansturing binnen PO&O. Al met al verwachten we dat het een enerverend jaar gaat worden. Maar we komen er wel. Samen, met elkaar, de schouders eronder en de blik voORuit.



De OR in vogelvlucht



Juni:

- Opleidingsplan OR 2017.
- Instemmingsverzoek regeling flexibele inzet.
- Veiligheidsbewustzijn bij medewerkers.

Augustus:

- Functiebeschrijvingen begeleidersfuncties.
- Initiatiefvoorstel 'Even tijd voor elkaar'.
- Instemmingsverzoek Personeelsbeleid en inzet medewerkers.

September:

- Instemmingsverzoek eigenrisicodragers WGA en ziekwet.
- Voordrachtsrecht OR lid raad van toezicht.

- OR onder aandacht brengen managers.
- Adviesaanvraag voorstel overeenkomst ander uitzendbureau.
- Belangstellingsregistratie.

Oktober:

- Instemmingsverzoek offerte projectleider beeldzorg ASVZ.
- Adviesaanvraag profiel/vacaturetekst lid raad van toezicht.
- Instemmingsverzoek aangepaste regeling Jubilea, pensionering en andere bijzondere gebeurtenissen.

November:

- Instemmingsverzoek Fraudeprotocol.
- Domoticabeleid.
- Deep Democracy.
- MIP beleid.
- Opleidingsplan.

December:

- Instemmingsverzoek Implementatie Plancare 2.0.
- Kosten implementatie Plancare 2.0.
- Wijzigingen functies PO&O.
- Sollicitatieprocedure

OR-Leden in vogelvlucht

Kiesgroep 1 – Sliedrecht e.o.



Carine van Eijk



Cockie Rutten



Theo Geerts
Wvd Voorzitter



Ton Strik



Therese vd
vd Heuvel



Eva Verschoor



Carin Ippel



Marleen Weidenaar



Silvia Kloppers
Voorzitter



Amanda de Kruijff

Kiesgroep 2 – Rotterdam e.o.



Khadra Dahir



Imke Hordijk



Wanda Hordijk



Astrid Kok



René vd Schee



Carine Westendorp



Joyce Willemsen

Kiesgroep 3 - Brabant



Jos van Baast



Christel Bertens



Treesje Cruijssen



Ger-Anne van
Gestel



Mariëtte Bakker
Ambtelijk Secretaris