

Jaarverslag OR InteraktContour 2021

Voorwoord

In 2021 heeft de OR weer veel zaken opgepakt en zijn we verder gegaan met lopende onderwerpen zoals het Functiehuis. Een traject waar we intensief bij betrokken zijn en dat afgerond wordt in 2022.

Naast de integriteitscode bereidt de OR een initiatiefvoorstel voor om diversiteit zichtbaar te maken binnen InteraktContour.

Ook waren er dit jaar OR-verkiezingen en wat fijn dat alle zetels weer zijn ingevuld. Dat is ook nodig want er is veel te doen, zoals een fusie, reiskostenbeleid en het bespreken van de werkdruk van medewerkers, waarin ook corona een belangrijke rol had. We merkten dat er veel speelde bij medewerkers en hebben onze zorgen daarover besproken met bestuurder en managers.

We hopen dat we in 2022 gezond mogen blijven en dat je geniet van je werk.

Let op elkaar en jezelf!

Namens de OR,
Evelien Ossendrijver, voorzitter ondernemingsraad

Samenstelling OR per 31-12-2021

Dagelijks Bestuur:

- Evelien Ossendrijver, individueel begeleider, Harderwijk (voorzitter)
- Cocky van der Wal, senior individueel begeleider, Noord Oost Polder (vicevoorzitter)

Leden

- Chantal den Besten, begeleider woonlocatie Spikvoorde, Deventer
- Dinand Dekker, senior begeleider woonlocatie Het Kwartier, Almere
- Melanie Geerdink, begeleider woonlocatie G. de Leeuwhuis, Enschede
- Michelle van Gend, senior begeleider woonlocatie Ghandi, Veenendaal
- Betsy Hegeman, senior begeleider woonlocatie Zuiderval, Enschede
- Richard van der Heijde, senior individueel begeleider, Dalfsen
- Gerrit Jan van Klompenburg, adviseur financiën Bestuursbureau, Nunspeet
- Annelies Koenderink, begeleider woonlocatie Catharinahof, Almelo
- Esther van Limbeek, senior begeleider woonlocatie Bontweverij, Enschede
- Yvonne Strating, gespecialiseerd groepsbegeleider afasie, Behandeling team Midden
- Martien Ubink, kok woonlocatie de Koppels, Zwolle
- Alex Winters, senior individueel begeleider, Hengelo

Toegevoegd aan de ondernemingsraad: Mirjam Beugelaar, ambtelijk secretaris

Afgetreden OR-leden

Anja Bols heeft in juli haar OR-lidmaatschap beëindigd. Omdat de vacature ontstond binnen een halfjaar voor het plaatsvinden van de reguliere OR-verkiezingen was het niet nodig om tussentijdse OR-verkiezingen uit te schrijven. Voor de reguliere OR-verkiezingen in december stelden evenveel medewerkers zich kandidaat als er zetels zijn. Om deze reden zijn de verkiezingen niet doorgegaan.

In de zittingstermijn 2022-2024 gaat de OR in de nieuwe samenstelling verder.

Vergaderingen van de OR

De ondernemingsraadsleden kwamen in 2021 24 keer fysiek of in een Teamsvergadering bijeen. Deze vergaderingen zijn eens per veertien dagen op de dinsdag. De andere dinsdag wordt gebruikt om de vergaderingen voor te bereiden en voor werkgroep overleggen. De werkgroepen van de OR zijn steeds in wisselende samenstelling, afhankelijk van wie kennis heeft van of affiniteit heeft met het onderwerp.

Met de bestuurder heeft de OR acht keer een overlegvergadering gehad. Tijdens deze vergadering zijn o.a. beleidsmaatregelen, kwartaalrapportages en diverse strategische onderwerpen besproken. Bij de overlegvergadering is ook altijd de manager P&O aanwezig en voor het bespreken van de kwartaalrapportages wordt nog een ander MT-lid uitgenodigd. De agenda voor deze vergadering wordt vastgesteld in een agendaoverleg met de bestuurder, de manager P&O en het dagelijks bestuur van de OR.

De algemene gang van zaken is tweemaal (in juni en in december) met de bestuurder besproken in aanwezigheid van een delegatie van de Raad van Toezicht. In de vergadering van juni zijn o.a. het Bestuursverslag en de Jaarrekening 2020 besproken. In de vergadering van december kwamen o.a. het concept Jaarplan en de concept Begroting 2022 aan bod.

Instemmingsaanvragen

De OR heeft instemmingsaanvragen ontvangen voor de volgende regelingen en heeft ingestemd met:

- Regeling thuiswerken
- Aangepast protocol verwijtbaar handelen
- Continueren huidig beleid werving en selectie
- Aangepast beleid praktijkleren
- Verlengen huidige reiskostenregeling
- Aangepast beleid bedrijfshulpverlening
- Aangepaste regeling beeldschermbrillen
- Aangepast verzuim- en re-integratiebeleid
- Protocol opvang na schokkende gebeurtenissen

De OR heeft niet ingestemd met:

- Vaccinatie nieuwe medewerkers

Het volgende instemmingsverzoek is besproken maar in 2021 niet afgehandeld:

- Integriteitscode

Wat betreft het beleid 'meteen een vast contract voor begeleiders, senior begeleiders en teamleiders' had de OR om instemming gevraagd moeten worden. De OR heeft geen bezwaar aangetekend en neemt dit beleid mee in toekomstige evaluaties.

Scholing

In november heeft de OR een training diversiteit en inclusie gevolgd bij Agnes Nibbeling Training en Advies. De training bestond uit drie onderdelen. Eerst is bekeken wat diversiteits- en inclusiebeleid is en wat de doelstellingen en achtergronden zijn. Vervolgens heeft de OR zijn visie op diversiteit en inclusie ontwikkeld. Die visie wordt vertaald naar een plan van aanpak richting de bestuurder. Dit onderwerp krijgt vervolg in 2022.

Strategische vraagstukken

De OR heeft het strategisch denken in praktijk gebracht bij de volgende thema's:

- *Aanpassing Functiehuis*

De OR heeft het proces getoetst op de volgende punten:

- Transparantie: het proces en de uitkomst zijn eenduidig, uitlegbaar en navolgbaar.
- Toekomstbestendigheid.
- Ontwikkeling: het Functiehuis is belangrijk voor een professioneel gezonde organisatie met ontwikkellooppaden en perspectief voor medewerkers.
- Realistisch: de functies zijn passend en eenduidig en kloppen bij de feitelijke situatie.

Hier is regelmatig overleg over gevoerd met de projectleider Functiehuis en P&O.

- *Strategisch vastgoedplan*

De OR heeft het strategisch vastgoedplan met de bestuurder besproken aan de hand van de volgende vragen:

- Heeft de OR het idee dat de indeling in kernvoorzieningen, geclusterd wonen en ongeclusterd wonen nog steeds een goede driedeling is?
- Bij kernvoorzieningen werd eerst gedacht aan minimaal 35 appartementen. In Zwolle wordt een kernvoorziening gebouwd met ruim 100 appartementen. Welke voor- en nadelen ziet de OR?
- Hoe kijkt de OR aan tegen het leidinggeven aan een locatie met 80 tot 100 plaatsen?
- Hoe aantrekkelijk is een kernvoorziening voor medewerkers? Wat spreekt aan en wat juist niet?

- *Evaluatie zelforganisatie*

De OR heeft met de manager MO de 4 verbeterpunten (tijdsindeling taakhouderschap, duidelijkheid over rol en kaders, nóg sterkere verbondenheid teamdoelen, ondersteuning bij financiële bedrijfsvoering) besproken die uit de evaluatie zijn gekomen. De OR vindt de goede cijfers opvallend, terwijl door medewerkers veel werkdruk en werklast worden ervaren.

- *Besluit invasieve beademing:*

De OR heeft in diverse overleggen zijn visie gegeven op het besluit om te stoppen met de zorg voor invasief beademde cliënten.

- *Tussenstand voortgang januari t/m april '21*

Aan de hand van enkele vragen, gerelateerd aan de 4 kwadranten, zijn de volgende vragen besproken met de bestuurder:

- Waarover is de OR (on)tevreden?
- Worden tegen het licht van de huidige (Covid) situatie de juiste dingen gedaan?
- Doen we te veel of te weinig? Zo ja, wat moet erbij/eraf?

- *Praatstuk veerkracht/vitale teams/langdurige inzetbaarheid*

Met de OR is besproken of het praatstuk kan helpen om als team met elkaar over dit thema in gesprek te gaan. De OR heeft suggesties gedaan voor wat aanvullend nodig is. De in het praatstuk voorgestelde interventies en andere ideeën van de OR zijn besproken.

- *Herijking Langetermijnstrategie*

De OR kan zich vinden in de strategische ambities. Vooral het behouden en vinden van medewerkers vindt de OR topprioriteit. De OR wil daarover meedenken en meepraten.

- *Notitie duurzaamheid*

De OR heeft een aantal suggesties gegeven in het kader van duurzaam ondernemen. Onder andere op het gebied van voeding, afval scheiden, duurzaam omgaan met materialen zoals papier, waterbesparing, installeren van zonnepanelen en branden van licht in gebouwen, ziet de OR-verbeterpunten. Door meer bekendheid te geven aan duurzaam ondernemen en medewerkers erbij te betrekken, wordt bewustzijn bij medewerkers gecreëerd. Dit kan mogelijk leiden tot aanpassing van gedrag.

- *Zorgen over medewerkers*

De OR heeft zorgelijke signalen ontvangen van medewerkers over hoge werkdruk, openstaande diensten en ziekmeldingen. Medewerkers gaan zich door de hoge werkdruk ongelukkig voelen in hun werk. Ze worden ziek of gaan op zoek naar een andere baan. De OR heeft zijn zorgen meerdere malen gedeeld met de bestuurder en manager P&O en denkt mee over mogelijke oplossingen. Volgens de OR zijn hoofdthema's: erkenning, begrip, veiligheid, gehoord worden, transparantie, communicatie en verwachtingen.

Tot slot

De OR staat open voor input en feedback. Ons e-mailadres is ondernemingsraad@interaktcontour.nl.

De OR heeft een open groep Ondernemingsraad in Pulse. Word lid van deze groep om de notulen van vergaderingen en andere informatie te lezen: [open groep ondernemingsraad](#)