

Ondernemingsraad - Jaarverslag 2024



Voorwoord

Daar ligt hij dan, het jaarverslag van 2024. Wat hebben we een mooi jaar gehad met de OR en wat hebben we mooie dingen bereikt. Het hoogtepunt van dit jaar waren onze teambezoeken. Wat was het waardevol om bij jullie allemaal langs te gaan en informatie op te halen over wat er speelt op de werkvloer aan de hand van onze speerpunten in 2024¹. Een luisterend o(OR) bieden, informatie verzamelen, deze informatie terugkoppelen aan de raad van bestuur en vervolgens ook nog wat met deze informatie doen, geeft een voldaan gevoel. Wat we precies met deze informatie gaan doen volgt in een van onze nieuwsbrieven van 2025.

Een persoonlijk hoogtepunt van mij dit jaar is de stap om voorzitter te worden. Afgelopen oktober namen we afscheid van Kim als voorzitter en mocht ik het stokje van haar overnemen. Met veel plezier en enthousiasme ben ik deze uitdaging aangegaan. We hebben een mooie groep OR leden en zijn afgelopen jaar naar elkaar toegegroeid en steeds beter op elkaar ingespeeld.

Verder in dit jaarverslag zijn de hoogtepunten terug te vinden vanuit de commissies. We zijn bij veel onderwerpen betrokken geweest dit jaar. We hebben velen van jullie gesproken om input op te halen over verschillende onderwerpen, zodat we goed op de hoogte waren van wat er speelt op de werkvloer. Dank daarvoor!

Voor nu, veel leesplezier en wie weet, tot horens!

Natalie (voorzitter)

¹ Medewerkers binnenhalen en houden, het werken volgens de bedoeling en leiderschap

Ontwikkelingen binnen de Ondernemingsraad

Het afgelopen jaar heeft de OR-samenstelling een aantal veranderingen doorgemaakt. We begonnen het jaar met 9 leden, maar door diverse omstandigheden zijn er meerdere posities vrijgekomen. Eén lid, die langdurig ziek was, heeft de OR verlaten. Richard heeft vanwege andere prioriteiten besloten om te stoppen. Onze voorzitter Kim, heeft haar OR-werk neergelegd na het aanvaarden van een nieuwe functie binnen Riwis. Natalie heeft het voorzitterschap overgenomen.

Een mooie ontwikkeling is dat Yorik de stap heeft gemaakt van trainee naar OR-lid. Daarnaast hebben we, met het oog op de verkiezingen in 2025, besloten nieuwe trainees aan te trekken. Via SAM zijn oproepen geplaatst. Sanne en Rianne voelden hier wel wat voor en zijn toegetreden als trainee. Zij krijgen de kans om mee te lopen binnen de OR en ervaring op te doen.

Ongeacht deze veranderingen blijft de OR vastberaden om de werkvloer sterk te vertegenwoordigen en zich in te zetten voor de belangen van Riwis en alle medewerkers.

Overlegstructuur en samenwerking



➤ Commissievergaderingen

Binnen de OR zijn drie commissie ingericht met elk hun eigen aandachtsgebied, namelijk de commissie HRM/Arbo, de commissie Strategie-Beleid-Vastgoed-Financiën (SBVF) en het Dagelijks Bestuur. Zo'n commissie bestaat uit 3 of 4 personen. Zij hebben nauw contact met specifieke experts of collega's van de werkvloer. Denk bijvoorbeeld aan de adviseur opleidingen of aan de preventiemedewerker, maar ook aan collega's die nauw betrokken zijn bij een belangrijke verandering in hun team of cluster. Bijna wekelijks komen de commissies bij elkaar om de vinger aan de pols te houden. Wat kan er beter? Wat zijn de wensen en verwachtingen op de werkvloer? Verder bespreken de commissies de adviesaanvragen en instemmingsverzoeken inhoudelijk.

➤ OR vergaderingen

De OR kwam acht keer bij elkaar om de vergadering met de raad van bestuur (OV) voor te bereiden. Behalve advies- en instemmingsverzoeken stonden onder andere ook de Riwis Jaarplannen, 'achterban geluid' en initiatieven zoals het werkfruit en de OR-speerpunten met de bijbehorende teambezoeken op de agenda.

➤ Overlegvergaderingen

Een soepele samenwerking met de raad van bestuur maakt de OR niet minder kritisch. Dit mag iedereen binnen Riwis ook van ons verwachten. Gelukkig wordt de OR over het algemeen tijdig betrokken bij nieuwe ideeën of ontwikkelingen, zodat we direct kunnen aanhaken. De raad van bestuur en de OR doorlopen hun eigen denkproces en wisselen onderweg hun gedachten, twijfels en conclusies. Dat is fijn want dat versnelt de uiteindelijke besluitvorming.

Er waren zes overlegvergaderingen. Verder kwamen we twee keer bij elkaar voor het zogeheten 'artikel 24 overleg'. In dit overleg wordt de algemene stand van zaken van Riwis besproken. Ook kijken we vooruit en blikken we terug, wat ging goed en wat kan beter. Een afvaardiging van de raad van toezicht was bij één van deze vergaderingen aanwezig.

➤ **Informeel OR overleg**

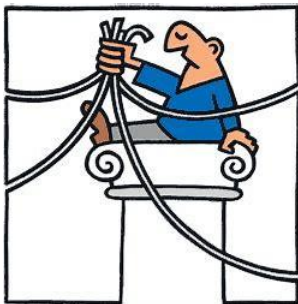
Kort na iedere OV komt de OR bij elkaar om de OV te evalueren en eventuele acties uit te zetten. Ook wordt er tijdens deze overleggen regelmatig een collega uitgenodigd om nader mee kennis te maken, bijvoorbeeld een nieuwe teamleider, of we vragen een collega om te vertellen over een actueel thema.

Communicatie

Wij staan naast het bestuur én naast de medewerker en zorgen voor verbinding tussen beiden. Onze rolinvulling is toegankelijk en transparant. Collega's uit de hele organisatie kunnen op ieder moment bij ons terecht, maar het komt voor dat we iemand moeten doorverwijzen naar bijvoorbeeld de HR-afdeling, teamleider of manager.

Via onze nieuwsbrieven op SAM deden we verslag van ons OR-werk. Deze nieuwsbrieven, maar ook alle notulen en andere informatie over de OR zijn te lezen op de [OR-pagina van SAM](#).

OR neemt touwtjes in handen, knoopt eindjes aan elkaar en hakt knopen door



De commissie HRM/Arbo vergadert wekelijks en behandelt de instemmingsverzoeken. Dit zijn veelal regelingen die medewerkers direct aangaan. We ontvingen dit jaar acht instemmingsverzoeken. De informatie om in te stemmen wordt zo veel mogelijk van de werkvloer gehaald. Dit doen we op verschillende manieren. Soms mailen we, soms gaan we langs en soms bellen we. Een paar voorbeelden:

Uitdienstprotocol en exitvragenlijst

In eerste instantie werd het proces als informatief beschouwd vanwege de beperkte wijzigingen. Echter, na vragen en feedback van de OR over de inhoud van de vragenlijst, is besloten om het traject om te zetten naar een instemmingsverzoek. Vanaf het begin is de OR nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van het uitdienstprotocol en de exit vragenlijst. We hebben gesproken met betrokken medewerkers en konden zodoende een belangrijke bijdrage leveren aan verbetering van de documenten. We dachten actief mee en hebben input gegeven over hoe de vragenlijst beter inzicht kon geven in de redenen waarom collega's Riwis verlaten. Door de constructieve samenwerking voldoet het document aan de gestelde doelen en weerspiegelt het de inzichten en wensen van de OR.

Informatie inzetbaarheid en verzuim

Dit informatiedocument is een hulpmiddel voor medewerkers over inzetbaarheid en wat te doen bij verzuim. Dit instemmingsverzoek is intensief besproken met de manager bedrijfsondersteuning, communicatie en de adviseur gezondheid & vitaliteit. Door de kritische en betrokken houding van de OR is de informatie nu niet alleen inhoudelijk sterk, maar ook helder en praktisch bruikbaar voor alle medewerkers.

Dit traject laat zien hoe belangrijk het is om de OR vroegtijdig en actief bij beleidsvorming te betrekken. We zijn trots op het eindresultaat.

Er staan nog onderwerpen op de agenda waarmee wij komend jaar aan de slag gaan, zoals:

- Opleidingsbeleid
- Regeling melden vermoeden misstand
- Aangiftebeleid
- Schoeisel in de vvt

De commissie strategie-beleid-vastgoed-financiën (SBVF) houdt zich bezig met alle zaken binnen Riwis die indirect gevolgen hebben voor de medewerkers. Je kunt hierbij denken aan verbouwingen, nieuwbouw, de begroting, het starten of sluiten van een locatie of dagbestedingstak. Op deze onderwerpen wordt ons advies gevraagd, we ontvingen dit jaar zes adviesaanvragen. Als we een adviesaanvraag binnenkrijgen, gaan we de betreffende locatie opzoeken en halen we informatie op van de werkvloer. Wat speelt er met betrekking tot dit onderwerp, hoe kijken medewerkers er naar, wat vinden zij belangrijk en/of wenselijk? Deze aspecten nemen wij mee in ons advies richting raad van bestuur. Een paar voorbeelden:

Adviesaanvraag Kunst en Metaal

Toen wij de adviesaanvraag binnen kregen, was de oorspronkelijke insteek om te stoppen met deze dagbestedingstak. Wij zijn in gesprek gegaan met betrokken medewerkers en waren heel enthousiast over het concept. We hebben deelnemers vol passie aan het werk gezien. We hebben als OR het advies gegeven om te onderzoeken of er toch elders een doorstart gemaakt kon worden. Door onze inbreng zou het een doorstart krijgen bij de dagbestedingslocatie techniek, in plaats van dat er met deze hele dagbestedingstak werd gestopt. Uiteindelijk hebben deelnemers elders een dagbestedingsplek gevonden en zijn medewerkers elders binnen Riwis gaan werken. Dit heeft ervoor gezorgd dat het uiteindelijk toch geen doorstart heeft gemaakt.

Werkkostenregeling (WKR) – fruit op de werkvloer en keuze opties FiscFree (MKSA)

Wij hebben voorgesteld aan de raad van bestuur om vanuit de WKR fruit op de werkvloer te initiëren. Zoals jullie wellicht weten is het fruit op de werkvloer gestart met een pilot op zes locaties. In februari 2025 wordt deze pilot geëvalueerd.

Een ander voor ons belangrijk punt zijn de keuze opties van FiscFree (Meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden, ofwel MKSA). Op dit moment zijn er een aantal opties beschikbaar, maar ook een aantal niet. Dit aanbod willen wij graag uitbreiden, zodat het voor iedereen toegankelijk is. Het doel is om ook via deze weg te ondersteunen aan de duurzame inzetbaarheid van de collega's en aan goede secundaire arbeidsvoorwaarden. In 2025 zijn gesprekken gepland om te kijken naar de mogelijkheden.

Nieuwbouwlocaties De Vier Jaargetijden (GGZ) en De Beekwal (VVT)

Waar wij voornamelijk op letten is; welke rol hebben medewerkers hierin, worden medewerkers goed betrokken, hoe is de communicatie onderling en hoe komen keuzes tot stand. We volgen de verbouwing vanaf idee (adviesaanvraag) tot na oplevering. We gaan in het eerste kwartaal van 2025 bij De Vier Jaargetijden langs te gaan om te kijken hoe het nu een half jaar na verhuizing gaat. De nieuwbouw van De Beekwal volgen wij op eenzelfde manier.

Luisterend (o)OR

Luisterend (o)OR

Wij zijn er voor jullie! Dus wat is er mooier om samen in gesprek te gaan over onderwerpen die nu spelen binnen Riwis

De OR focust zich in 2024 op:

- Binnenhalen & houden van medewerkers
- Werken volgens de bedoeling
- Leiderschapstraject

Wij komen naar jullie toe om te praten over deze speerpunten

Ten slotte zijn we enorm trots dat we in 2024 alle teams hebben mogen bezoeken en jullie allemaal hebben gesproken. Het was een enorme klus maar wat hebben wij dit met plezier gedaan. Uit de bezoeken is veel nuttige informatie opgehaald die met de bestuurder is gedeeld. Ook hebben we een presentatie hiervan gegeven in het clusteroverleg GGZ. Het vervolg hiervan is dat wij binnen de OR aan het nadenken zijn wat de concrete acties worden waar we mee aan de slag kunnen. Hier hopen we jullie in 2025 snel verder in mee te nemen.

Nawoord en blik op 2025

Zoals jullie hebben kunnen lezen hebben we in 2024 zeker niet stil gezeten. Het was een waardevol jaar waarin we op veel onderwerpen echt een verschil hebben kunnen maken. Het meedenken over onderwerpen die spelen binnen Riwis, het bezoeken van alle teams en het ophalen van de waardevolle informatie aan de hand van de speerpunten, voor ons wat het een geslaagd jaar!

In 2025 zullen we ons richten op drie nieuwe speerpunten, namelijk de veiligheid op de werkvloer, in de breedste zin van het woord, het versterken van de zeggenschap en eigenaarschap van de medewerkers en ten slotte willen we ons richten op de zorgtechnologie. Dit laatste gekoppeld aan het doel op de strategiekaart; we helpen meer mensen met dezelfde formatie.

Bedankt voor 2024 en we hopen op weer een mooie samenwerking in 2025!

Birgit, Esmeralda, Janny, Jori, Natalie, Rianne, Sanne, Sylvia, Yorik en Yvette.