

OR Jaarverslag

“De tijd vliegt voorbij, een terugblik op 2023”

Het jaar waarin we voortborduurden op het thema ‘de medewerker centraal’. Waarin we met een initiatiefvoorstel de medewerkers binnen de VVT, door middel van workshops, handvatten gaven om met elkaar in gesprek te gaan. Ook werd opnieuw onze rode stoel iedere overlegvergadering gevuld en leverde dit niet alleen mooie gesprekken op, maar óók nieuwe OR leden. Lees meer hierover verderop in dit jaarverslag.

Natalie, Yorik en Esmeralda vormen de commissie Strategie Beleid Vastgoed en financiën (SBVF)

De leden van deze commissie vertellen over hun ervaringen en belichten ieder een specifiek onderwerp:

Esmeralda brengt meer vvt gewicht in de OR schaal

Vanaf juni 2023 zit ik in de OR. Mijn motivatie om toe te treden was de wens om iets te kunnen betekenen voor collega's en, aangezien Riwis voor het grootste gedeelte bestaat uit de GGZ, meer vertegenwoordiging vanuit de VVT in te brengen. Ik leer de organisatie op een heel andere manier kennen en kom erachter dat er veel zaken zijn waarbij de ondernemingsraad betrokken is. De werkzaamheden zijn erg divers zoals begroting en jaarplan doornemen, locatiebezoeken, gesprekken met collega's en advies geven aan de Raad van Bestuur.

Alhoewel het nog zoeken is, je stapt uiteindelijk toch op een rijdende trein, doe ik dit werk met veel plezier. Het zal nog een tijdje duren voordat ik echt helemaal ben ‘ingewerkt’ en het kost me meer tijd dan verwacht maar mijn motivatie blijft overeind.

De OR is vanaf de start van de pilot betrokken geweest bij de samenvoeging van de teams servicedesk algemeen en zorgservice. We hebben geluisterd en gesproken met betrokken partijen en ideeën, meningen en oplossingen aangehoord. Naar aanleiding van deze gesprekken hebben wij adviezen uitgebracht richting de Raad van Bestuur. Wij hebben een betrokken team gezien welke oplossingsgericht en positief kritisch is. Alhoewel de start van het proces niet soepel verliep is er al veel veranderd. Toch zijn er nog punten die voor verbetering vatbaar zijn. Ook aankomend jaar zullen wij deze blijven volgen.

Yorik als trainee in de OR

Sinds september ben ik als trainee onderdeel van de OR en deze korte periode is goed bevallen. Het is mooi om te zien dat vanuit alle clusters medewerkers vertegenwoordigd zijn. Hierdoor komen er veel verschillende zaken op tafel en worden deze uit verschillende invalshoeken bekeken. Daarnaast is het erg interessant omdat er veel verschillende onderwerpen langs komen die spelen binnen de organisatie en ben je goed op de hoogte. Ik hoop de komende periode nog een mooie bijdrage te kunnen leveren.

Ook dit jaar mochten wij ons weer bezig houden met de opgestelde begroting en jaarplannen. Wij hebben hierbij een advies gegeven over de werkkostenregeling (WKR) door te kijken hoe we als organisatie kunnen bijdragen aan de gezondheid van de medewerkers. De jaarplannen en de begroting sluiten aan op de strategie en toekomstvisie van Riwis en het is prettig om te lezen dat ook voor 2024 een positief resultaat verwacht wordt. Riwis werkt aan de ontwikkeling naar een rolling forecast om zo langzaam over te stappen van begroting naar rolling forecasting. Hierdoor wordt er eerder bijgestuurd en wordt er gestreefd naar realistische doelen op korte en lange termijn.

Natalie stroomde van Rode Stoel door naar OR-lid

In juni mocht ik plaatsnemen op de rode stoel bij een vergadering van de Raad van Bestuur en de OR. De rode stoel is een concept om collega's een kijkje te laten nemen bij de OR; wat bespreken zij zoal en hoe gaat dit dan in zijn werk. Ik vond dit heel erg interessant en leuk! Al snel ben ik als plaatsvervangert-trainee mee gaan doen en toen er een plek vrij kwam heb ik mij aan de andere OR leden toe mogen voegen. Tot op heden doe ik dat met veel plezier. We hebben al een aantal onderwerpen behandeld, waarin ik eerst wat zoekende was, maar waarin ik nu steeds meer mijn plek begin te vinden.

Vanuit het jaarplan 2022 richt de OR zich het aankomende jaar op drie grote(re) onderwerpen, namelijk; het werken volgens de bedoeling, het leiderschapstraject en het binnenhalen én binnenhouden van medewerkers. Over deze drie onderwerpen willen we in 2024 met iedereen in gesprek, om te horen welke ideeën hierover leven binnen de organisatie. We bundelen alle ideeën en kijken vervolgens of wij als OR hierin iets kunnen betekenen. Om die reden staat het aankomende jaar voor ons in het teken van het bezoeken van alle teams. Per team richten we ons op één van deze onderwerpen, die we door middel van een aantal stellingen met collega's gaan bespreken. We kijken er naar uit om jullie allemaal te zien en te spreken!

Drie instemmingsverzoeken uitgelicht door de commissie HRM/ARBO

Deze commissie bestaat uit Richard, Jori, Birgit en Sylvia. Zij hebben meegedacht met onder andere de volgende instemmingsverzoeken:

Falke en Verbaan

De commissie heeft een actieve rol gehad in de voorbereiding van het traject. Zo waren we aangesloten bij de eerste bijeenkomsten waarin het plan van aanpak en de bijbehorende werkwijze verder werd uitgelegd. Hierbij hebben we als commissie gelet op de interne processen die in de organisatie van belang waren om te monitoren met betrekking tot verzuim en eventuele arbeidsomstandigheden die hierin belangrijk zijn. De commissie heeft geadviseerd om de medewerker bijeenkomsten niet centraal te organiseren, maar vooral in de teams zelf. De reden hiervan is om te zorgen dat het laagdrempelig is, en het gesprek vanuit de eigen teams over de gedragsmatige visie beter tot stand zou kunnen komen.

We hebben gedurende het proces meegedacht en aandacht gevestigd op de borging. Falke en Verbaan heeft de TPC (Total Proces Control) geïntroduceerd. Dit is een controlegroep bestaande uit afdeling HR, bestuurder en OR om het verloop en de ontwikkelingen rondom verzuim en de implementatie van de gedragsmatige visie te monitoren, vorm te geven en eventueel bij te sturen.

Medewerkeronderzoek (MO)

We hebben als commissie actief meegedacht in het opstellen van de vragenlijst van het MO. Zo zijn er enkele vragen toegevoegd die wij relevant vinden in het belang van de medewerkers. Een van de vragen is wat er gedaan is met de vorige uitkomsten van het MO. Wij monitoren de uitkomsten en vragen actief bij collega's na wat er met de uitkomsten van het MO gebeurt. Het is een regelmatig terugkomend gespreksonderwerp met de bestuurder.

Aanbesteding Arbodienstverlening

Eind 2023 heeft Riwis met onze instemming de keuze gemaakt om een nieuwe arbodienst te koppelen aan de organisatie. De commissie heeft de mogelijkheid gekregen om zowel in de voorfase als tijdens de presentaties van verschillende nieuwe partijen onderdeel te kunnen zijn van de aanbestedingscommissie. Onze focus richtte zich vooral op de belangen van de medewerker, de rol van de teamleider als eerste aanspreekpunt in het geval van verzuim en dat de nieuwe arbodienstverlener in lijn ligt met de gedragsmatige visie op verzuim. Onze voorkeur ging uit naar De Arbodienst en Riwis heeft inmiddels de samenwerking met deze partij gestart per 1 januari 2024.

Speerpunten en vooruitblik 2024

Het nieuwe jaar zal voor Riwis in het teken staan van het borgen van ingezette (verander)processen. In de laatste maand van 2023 hebben we onze speerpunten voor 2024 bepaald; het binnen halen en behouden van medewerkers, het leiderschapstraject en werken volgens de bedoeling. Deze speerpunten zullen volgend jaar leidend zijn voor de invulling van onze activiteiten. We zetten onze lijn, om laagdrempelig in de organisatie informatie op te halen ook in het nieuwe jaar, voort. Dit betekent voor ons direct in contact zijn met teams, het voortzetten van kennismakingsgesprekken met teamleiders, managers en sleutelfunctionarissen en het goede gesprek blijven voeren met de Raad van Bestuur.

Voor ons wordt 2024 een jaar waarin we verder aan ons OR-team kunnen bouwen. In het eerste kwartaal zullen we weer op volle sterkte zijn en kunnen we de commissies verder vormgeven. We gaan ook ons in het nieuwe jaar weer inzetten voor medewerkers, zodat een ieder met een fijn en prettig gevoel aan het werk kan zijn voor datgene waarvoor we er zijn, namelijk goede en aandachtige zorg voor onze cliënten.



 Kim Veltkamp Voorzitter OR Functionaris Zorgtoeleiding & Informatie	 Jori Hovens Begeleider A	 Yvette Meijer Verzorgende IG	 Natalie Kleine Adm. medewerker A Planbureau
 Birgit Gerrits Medewerker cliëntadministratie	 Yori Meijer Planning & Control A plaatsvervanger – trainee OR	 Esmeralda van Dongeren Verzorgende A	 Sylvia Hütterhaus Verzorgende IG en GVP
 Janny Bleijswijk Ambtelijk secretaris OR	 Richard van Dikken Begeleider A		

 **Wij zijn een en al oor!**

Heb je ideeën, vragen of opmerkingen. Fijn als je met ons mee wilt denken!

Wij zijn bereikbaar via OR@riwis.nl

