



Jaarverslag Ondernemingsraad 2019

Zeeuwse Gronden is een dynamische organisatie die ieder jaar groeit. Als ondernemingsraad hebben we ons afgelopen jaar vooral veel bezig gehouden met het meedenken en beslissen over zaken die invloed hebben op het personeel van Zeeuwse Gronden. We hebben informatie verzameld omtrent (beleids)stukken. Dit deden we door te signaleren waar nieuwe ontwikkelingen ontstonden en vervolgens werknemers (voornamelijk staf) uit te nodigen die zich hier mee bezig hebben gehouden. Daarbij hebben we getoetst of nieuwe (beleids)stukken overeenkomen met de COA GGZ.

Hier een opsomming van waar de ondernemingsraad in 2019 aan heeft (mee)gewerkt.

Januari

In het begin van het jaar hebben we een gesprek gehad met stafmedewerkers over de noodzaak van de komst van een nieuw roostersysteem en registratiesysteem rondom de zorg. De komst van een nieuw roostersysteem zou een grote bijdrage leveren aan gezond roosteren. Bovendien zou het meer zicht geven op uitgaven en inkomsten. Ook zou zo'n rooster- en registratiesysteem in alle lagen van de organisatie kunnen zorgen voor het efficiënter verwerken van het salaris en de zorgkosten.

Eind 2018 werd de functie van senior in het leven geroepen binnen Zeeuwse Gronden. In januari hebben we met de HRM medewerker gekeken naar de inhoud van de nieuwe functie. Ook hebben we het gehad over welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden er bij de senior komen te liggen. Van de HRM medewerker kregen we daarnaast de conceptversies van het formatieplaatsenplan te zien. We hielden een vinger aan de pols rondom de verzuimcijfers en bespraken de wettelijke nood aan een plan rondom psychische werkdruk.

Verder hebben we kennisgenomen van de komst van een nieuwe bedrijfsarts en aandacht gevraagd voor het voeren van exitgesprekken. Deze gesprekken kunnen ons als organisatie helpen met het voorkomen van uitstroom van mensen die veel kennis en ervaring hebben over het werken binnen Zeeuwse Gronden. Op die manier kunnen exitgesprekken ook bijdragen aan het behoud van de visie van Zeeuwse Gronden in tijden van groei.

Eind januari zijn we in het kader van "de OR op route" op bezoek geweest bij de locaties Yerseke en het nieuwe maatschappelijk restaurant "het Melkmeisje".

We hebben ook de staffelbedragen van de voorwacht geëvalueerd.

Februari

In februari vernamen we de nieuwe plannen rondom pilot "ervaringsdeskundigen". We spraken met de Raad van Bestuur (RvB) over de nieuwe zorguitbreiding richting de doelgroep "jeugd". Dit in de vorm van dagbesteding/behandeling op de Kraaghoeve.

We spraken de nieuwe preventiemedewerker over het nieuwe Risico Inventarisatie en – Evaluatie (RIE) systeem en hebben de vraag naar een plan rondom psychische werkdruk bij hem neergelegd. Er zal een plan van aanpak volgen op basis van input van de seniors.
Tot slot blikten we deze maand terug op wat we in 2018 zoal hadden gedaan, dit deden we door een jaarverslag op te stellen.

Maart

Zoals elk jaar keken we in 2019 samen met het hoofd financiën terug naar de begroting van afgelopen jaren en vooruit naar hoe Zeeuwse Gronden er dit jaar financieel voorstaat.

In maart traptten we af met het radenoverleg. Op vraag van de RvB (Raad van Bestuur) zal er getracht worden om de samenwerking tussen de verschillende raden (cliëntenraad, familieraad & ondernemingsraad) te optimaliseren. Dit zullen we doen door op zoek te gaan naar gezamenlijke raakvlakken. In het eerste overleg hadden we het onder andere over de groei van Zeeuwse Gronden, de samenstelling van de RvB en het preventiebeleid rondom drugsgebruik.

Er werd een start gemaakt met het protocol “opvang personeel na incident”. En we spraken een beleidsmedewerker over het promoten van Zeeuwse Gronden bij externe partijen, de samenwerking met DWZ en de plannen rondom het opstarten van een kringloopwinkel in Goes.

April en mei

In de maanden april en mei hadden we tijd om wederom met de OR op Route. Deze keer streken we neer in Goes en bij DWZ. We organiseerden een teamdag voor ons eigen OR-team om elkaar beter te leren kennen. Maar hadden ook nog een gesprek met HRM over het nieuwe intranet en bepaalde regels rondom het roosteren die niet bij alle roosteraars/seniors bekend zijn. Vragen kunnen hierover gesteld worden aan de staf.

Juni

In juni hadden we overleg over de aankomende Harmonisatie kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ). Deze keer waren, naast het kantoor die jaarlijks gecontroleerd wordt, de Kraaghoeve, Equi, locatie Axel, locatie Ovezande, locatie Middelburg, maatschappelijk werk en het kantoor in Middelburg aan de beurt. Elke locatie dient eens in de drie jaar gecontroleerd te worden. De seniors hadden tien punten meegekregen om aan te werken binnen hun eigen locatie. Dit waren onder andere aandachtspunten rondom opiaten, medicatie, het zorgproces, up-to-date maken van het intranet, etc.

Verder spraken we over de functioneringsgesprekken van de seniors en het plan om te werken met aandachtsfunctionarissen in projectgroepen.

We hadden ook ons eerste overleg over dienstwijzigingen binnen 24 uur en wat de CAO hier over te melden heeft.

We kregen een instemmingsverzoek voor het nieuwe scholingsbeleid. Hierin hebben we bevraagd welke verantwoording er bij de medewerker ligt en welke bij Zeeuwse Gronden. Ook de grens van 28-uurscontract om recht te hebben op 4 uur compensatie voor een schooldag, hebben we bevraagd.

We werden ingelicht over de ontwikkelingen rondom jeugd, de nieuwe geneesheer directeur (Dr. Van Nuffel), de groei in ambulante zorg en de ontwikkelingen in de MIC-commissie. En we hadden een gesprek over hoe de voorwacht verloopt. Onder andere over wie deze draait en wat de voorwaarden zijn om de voorwacht te mogen draaien.

We zijn in juni ook opnieuw gestart met actief nieuwe leden werven. Dit omdat twee OR-leden met zwangerschapsverlof zullen gaan.

In het overleg met de RvB hadden we het onder andere over nieuwe ontwikkelingen binnen Zeeuwse Gronden, de Beleidsdag, het personeelsverloop en de samenwerking tussen de ondernemingsraad en de RvB. Er is in gezamenlijk overleg besloten om de frequentie van de vergaderingen tussen de ondernemingsraad en de Raad van Bestuur op te drijven naar 1 maal in de 6 weken om zo de lijn korter te maken.

Juli en september

In juli hebben we ons gericht op het werven van nieuwe leden. We hebben één collega bereid gevonden om in ieder geval tijdens het zwangerschapsverlof haar collega te vervangen.

In augustus lag de OR stil wegens de zomervakanties en continuïteit op de werklocaties. In september kregen we de eerste notulen van het seniorsoverleg. Aan de hand hiervan kunnen we nauwer kunnen gaan samenwerken met de seniors. We zaten wederom samen met de andere raden en namen deel aan de infodag rondom jeugd op de Kraaghoeve en het Dialogue Diner op de Kraaghoeve.

Hiernaast behandelden we vragen rondom de mogelijkheid tot het leasen van een fiets via de werkgever, het bestaan van een generatiepact binnen Zeeuwse Gronden en de privacy rondom de werknemers. Dit omdat hun privé telefoonnummers op een telefoonlijst stond die gebruikt werd voor de voorwacht.

Oktober

Deze maand kwam de vraag rondom het staffelbedrag van de voorwacht terug op tafel. Deze keer via de seniors. Als ondernemingsraad hebben wij informatie aangeleverd aan de seniors en onze visie hierover aan hen en de RvB teruggekoppeld.

In het kader van het werven van nieuwe leden en het informeren van onze achterban hebben we twee maal gepresenteerd op de introductiedagen voor nieuwe collega's. We zijn met de OR op Route gegaan naar Plukvliet en hebben ons voorbereid op de aankomende drukte rondom het nieuwe functiehuis. Met HRM hebben we contact gehad over hoe het ontwerpen van het nieuwe functiehuis zal verlopen. Ook zijn we op scholing geweest naar Utrecht om

We hebben samen met de opleidingscoördinator de pilot van de ervaringsdeskundigen geëvalueerd. En verdiepten ons in de notulen van het seniorsoverleg en de notulen van overleg van de familie- en cliëntenraad.

November

Evenzeer als voorgaande maanden hebben we ons bezig gehouden met werving van nieuwe leden, maar helaas zonder veel succes.

Met de preventiemedewerker spraken we nogmaals over de verschoven diensten binnen 24 uur en de mogelijkheid om hier eventueel een pilot rond te organiseren. Aan het protocol "opvang medewerker na crisis" werden toevoegingen gedaan rondom suïcide, overlijden en agressie. Er kwam een nieuw protocol "calamiteiten medewerkers of cliënten". We bespraken de vooruitgang rondom het plan psychische werkdruk. We werden geïnformeerd over de overgang van WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) naar WLZ (Wet Langdurige Zorg), de RIE in Yerseke en de vooruitgang in het aanschaffen van een nieuw roostersysteem.

December

In december hebben we ons verder ingezet voor het werven van nieuwe leden en ons verdiept in de notulen van het seniorsoverleg en het familieraadoverleg. We hebben voorbereidingen getroffen voor het houden van een presentatie op de kerstborrel, maar deze is helaas niet door gegaan.

Samenvattend

Samenvattend kunnen we zeggen dat we proberen actief mee te denken door nauw contact met de RvB en de stafleden die bezig zijn met het ontwikkelen van nieuwe plannen of het doorvoeren van protocollen. We doen er alles aan om nieuwe leden te werven, maar dit lijkt lastig te gaan. Daarnaast proberen we dicht bij de collega's te komen door op elke locatie eens per jaar ons gezicht te laten zien. Zo hopen we als ondernemingsraad een positieve indruk te maken en mensen te motiveren om ons op te zoeken of zelfs toe te treden tot de ondernemingsraad.