

JAARVERSLAG OR VIVIUM 2015



**Klantgroepcommissie
EPAPS**



**Klantgroepcommissie
GRZ**



**Ondernemingsraad
Vivium**



**Klantgroepcommissie
Psychogeriatric**



**Klantgroepcommissie
Zorgeloos Wonen**

Inhoudsopgave

blz

OR Bulletin's januari 2015 / december 2015

3 / 11

Samenstelling OR en klantgroepcommissies per 1 jan 2016

12

Overzicht advies- en instemmingsaanvragen

12

Januari 2015

Afscheid TGVS

Eind december hebben de boventallige overheadmedewerkers van TGVS afscheid genomen van Vivium en zijn de overige overheadmedewerkers definitief overgegaan naar Vitaal.

Met pijn in het hart heeft de OR afscheid genomen van Amber Koopman, met dank voor haar inzet voor de medezeggenschap.

Een andere wijziging in de medezeggenschap is dat Martien Kempthorst ervoor gekozen heeft het lidmaatschap van de OR in te ruilen voor dat van de Klantgroepcommissie EPA-PS. Rob de Bruin blijft de linking-pin tussen de Klantgroepcommissie EPA-PS en de OR.

Voortgang Flexbedrijf

In de OR-vergadering van 17 december 2014 heeft de OR een presentatie gekregen over de plannen voor het opzetten van een Flexbedrijf. Mede naar aanleiding van het signaal dat de OR heeft afgegeven dat de continuïteit en kwaliteit van zorg in het gedrang komt als gevolg van onderbezetting / vacaturebeperking en de inzet van relatief dure uitzendkrachten, is gezocht naar oplossing voor de korte termijn voor de huidige plan- en rooster problematiek. Dit heeft ertoe geleid dat de bestaande flexpools van De Stichtse Hof en Naarderheem uitgebreid worden ten behoeve van de overige locaties. Doel is meer rust te creëren in tijden van onderbezetting (met name bij de wijkteams) en beter te kunnen inspelen op de vraag.

De uitbreiding van de flexpool is een tijdelijke maatregel die los staat van het op te zetten Flexbedrijf. De flexpool zal niet automatisch worden opgenomen in het Flexbedrijf. Momenteel wordt gewerkt aan een projectplan voor de opzet van een Flexbedrijf in eigen beheer.

In eerste instantie wordt het Flexbedrijf opgezet voor zorgfuncties. In een latere fase wordt onderzocht of ook facilitaire / ondersteunende functies in het Flexbedrijf kunnen worden opgenomen.

Alles valt of staat met een goed roostersysteem. Op dit moment worden er verschillende systemen gebruikt (Caress, Square, Excel). Er wordt een pakket van eisen opgesteld voor een nieuw systeem. Voorwaarde is dat dit systeem aansluit bij het nieuwe Zorginformatiesysteem en

het HR systeem.

De OR verwacht eind januari de adviesaanvraag.

Communicatie binnen Vivium

In de overlegvergadering van 21 januari heeft de OR een dialoogsessie met de Raad van Bestuur gehouden over

- de communicatie in zijn algemeenheid binnen Vivium
- de communicatie tussen OR en RvB

De OR heeft aangegeven dat de kanteling van de organisatie per 01-01-2015 een feit is, maar dat er bij medewerkers nog veel onduidelijkheid is. Zij hebben behoefte aan informatie over alle verschuivingen die hebben plaatsgevonden als gevolg van de kanteling en de BC Infrabedrijf.

De Raad van Bestuur heeft toegelicht dat hierover pas gecommuniceerd kan worden als het totaalplaatje duidelijk is. De plaatsingsprocedures zijn nog niet helemaal rond. Er staan nog vacatures open waarop niet geplaatste medewerkers kunnen reageren.

De OR heeft de Raad van Bestuur geadviseerd om de toelichting die de Raad van Bestuur nu aan de OR heeft gegeven, ook middels een nieuwsbrief bekend te maken bij de medewerkers. Dit is inmiddels opgepakt door de Raad van Bestuur. Elke twee weken zal er een nieuwsbrief verschijnen.

Ook heeft de OR geconstateerd dat de klantgroep-directeuren en de P&O adviseurs niet altijd op de hoogte zijn van het advies dat de OR heeft uitgebracht.

De Raad van Bestuur neemt de opmerkingen van de OR ter harte en heeft toegezegd ervoor te zullen zorgen dat de uitgebrachte adviezen van de OR terugkomen in het overleg van het COV.

Beroepscode verpleegkundigen en verzorgenden

Tot nu toe waren er verschillende beroepscodes in omloop binnen de zorgsector. De gezamenlijke vakbonden en V&V Nederland hebben al deze verschillende beroepscodes nu samengevoegd tot één nieuwe beroepscode voor de gehele sector.

De beroepscode is te vinden op de websites van de vakbonden en van V&VN.

Februari 2015

Medewerkerswaarderingsonderzoek

De OR heeft geconstateerd dat de gemaakte afspraken over het houden van een medewerkerswaarderingsonderzoek bij de wijkteams niet zijn nagekomen. Ook is de OR niet om instemming gevraagd voor de vragenlijst die gebruikt wordt voor het houden van dialoogsessies bij twee wijkteams. Daarom heeft de OR besloten deze handelwijze nietig te verklaren en een nieuw instemmingsverzoek te eisen. De Raad van Bestuur heeft hierop gereageerd. De instrumenten voor het houden van een medewerkerswaarderingsonderzoek zullen alsnog aan de OR ter instemming worden voorgelegd. De dialoogsessies zijn voorlopig stopgezet.

Uitbreiding bereikbaarheid Klantenservice

De OR heeft een instemmingsverzoek ontvangen over de uitbreiding van de afdeling Klantenservice op maandag t/m donderdag tot 18.00 u en op vrijdag tot 21.00 u. Daarnaast zal de klantenservice op zaterdag bereikbaar zijn van 10.00 u tot 14.00 u. Doel is zich te onderscheiden van / de concurrentie aan te kunnen met andere zorginstellingen binnen de regio. De OR heeft geen principiële bezwaren tegen de uitbreiding van de bereikbaarheid van de Klantenservice, maar vindt de uitwerking van het plan onvoldoende. De OR heeft voorwaarden gesteld waaraan eerst voldaan zal moeten worden voordat het plan kan worden doorgevoerd.

Nieuw personeelssysteem

Aan de OR is instemming gevraagd om het huidige personeelssysteem van RAET te vervangen door het systeem van AFAS. Specifiek wordt instemming gevraagd om op korte termijn de scholing te starten van de expert-gebruikers (SA, PA, FA), welke scholing nodig is om het systeem in te kunnen richten en per 1

januari 2016 uit te kunnen rollen naar de organisatie.

Een scholingsplan voor de overige medewerkers wordt nog uitgewerkt.

Op dit moment gaat het vooral om de module salarisadministratie. Een digitaal personeelsdossier is vooralsnog niet opgenomen in het personeelssysteem. Ook is er nog geen koppeling mogelijk met LMS.

De OR begrijpt het belang dat tijdig gestart wordt met het opleiden van de expert-gebruikers teneinde op 1 januari 2016 van start te kunnen gaan.

De OR stemt dan ook in met het opleiden van de expert-medewerkers als het gaat om de module salarisadministratie, maar verwacht een apart verzoek om instemming ten aanzien van

- het opleidingsplan voor de scholing van medewerkers in het gebruik van het systeem
- het digitale personeelsdossier

Kennismaking PuurZuid

Het dagelijks bestuur van de OR heeft op 26 februari kennisgemaakt met een aantal leden van de OR van PuurZuid. PuurZuid biedt enerzijds maatschappelijke dienstverlening (cao Welzijn) en heeft daarnaast een gecombineerd verpleeg- en verzorgingshuis Torendael (cao VVT).

De mogelijke fusie tussen PuurZuid en Vivium betreft alleen het VVT gedeelte. PuurZuid wil zich in de toekomst volledig gaan richten op excellente verpleeghuiszorg.

Tijdens de kennismaking zijn de eerste stappen gezet om te bezien hoe beide OR-en in de komende onderzoeksperiode samen kunnen optrekken.

Beweging in de medezeggenschap

ActiZ is een project gestart onder de noemer 'Breng beweging in de medezeggenschap', waarbij organisaties worden uitgenodigd om mee te denken over nieuwe vormen van medezeggenschap en als pilot te fungeren. De OR en Raad van Bestuur van Vivium hebben zich gezamenlijk aangemeld voor dit project. In totaal doen er 22 organisaties mee. Het project wordt begeleid door bureau VIA. De aftrap is op 17 april in de vorm van een werkconferentie.

Maart 2015

Adviesaanvraag Flexbedrijf

De OR heeft een adviesaanvraag ontvangen welke bestaat uit twee onderdelen:

- a. het projectplan voor het opzetten van een Flexbedrijf
- b. het roosterprogramma van Intus (ter vervanging van Square, dus niet alleen ten behoeve van het Flexbedrijf)

A. Flexbedrijf

Doel van het opzetten van een Flexbedrijf is beter in te kunnen spelen op de fluctuerende zorgvraag en de inzet van meer-uren en uitzendkrachten terug te dringen.

Het gaat om het inzetten van het juiste talent op de juiste plaats en op het juiste moment.

Er ontstaan drie nieuwe functies, te weten:

- | | |
|---------------------------|-------|
| - flexpoolmanager | 1 fte |
| (voor de duur van 2 jaar) | |
| - intercedent | 2 fte |
| - planner | 4 fte |

De intercedent is tevens verantwoordelijk voor de begeleiding van de Flexmedewerkers. Het Flexbedrijf wordt gepositioneerd bij het Infrabedrijf en is zeven dagen per week bereikbaar.

In het Flexbedrijf worden vooralsnog alleen functies in het primaire proces opgenomen (zorgfuncties niveau 2-5). Op termijn worden mogelijk ook facilitair medewerkers ondergebracht bij het Flexbedrijf.

Elk zorgteam bestaat uit een vaste formatie die gebaseerd is op de gemiddelde laagste bedbezetting per klantgroep. Daaromheen is een flexibele schil van medewerkers uit het Flexbedrijf. Medewerkers worden met het oog op de continuïteit zoveel mogelijk gekoppeld aan een vaste klantgroep, met daarnaast een tweede klantgroep waar zij ook inzetbaar zijn.

Er is een procedure opgesteld voor de volgorde van plaatsing van medewerkers in het Flexbedrijf.

Daarbij wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden.

In totaal wordt 168,4 fte opgenomen in het Flexbedrijf.

B. Roosterprogramma Intus

Het roosterprogramma dient transparant, eenduidig en rechtvaardig te zijn.

Bij het plan van eisen en de pakketkeuze zijn uitvoerend medewerkers betrokken geweest. Het programma wordt ondersteund via tablet of app.

De koppeling met Adapcare moet nog worden gemaakt.

Voordat de OR advies uitbrengt over het Flexbedrijf en het roosterprogramma, heeft de OR aan de klantgroepcommissies en aan de adviseurs van Cintea gevraagd om input te leveren.

Thema Zelfsturing

Op 11 maart heeft de OR een brainstormsessie gehouden met de Raad van Bestuur over het thema zelfsturing. Daaruit kwamen de volgende aandachtspunten naar voren:

- a. Leidinggevenden moeten leren loslaten en durven vertrouwen op het vakmanschap van medewerkers.
- b. Ook moeten zij leren zich kwetsbaar op te stellen en te erkennen dat zij ook niet altijd een antwoord weten. Zij moeten een houding aannemen die medewerkers uitnodigt om zelf met oplossingen te komen.
- c. Het is niet wenselijk dat leidinggevenden coach worden van hun eigen team. Dat dit in de praktijk wel gebeurt, ziet de OR als een gemiste kans. Het risico bestaat dat coaches terugvallen in hun rol van leidinggevende.
- d. De coach moet fungeren als bruggenbouwer en verbinder tussen teams.
- e. Belangrijk is samen op weg te gaan.
- f. Teams moeten hun eigen ontwikkeling door kunnen maken.
- g. Er is een cultuuromslag nodig. Medewerkers moeten elkaar durven aanspreken. Een cultuuromslag bewerkstelligen vraagt doorzettingsvermogen.
- h. Van belang is dat de verantwoordelijkheid daar gelegd wordt waar hij hoort.
- i. Er zijn bepaalde kaders nodig, maar daarbinnen moeten teams ruimte hebben om te ontdekken en te improviseren.
- j. Ondersteunende systemen moeten eenvoudig en klantvriendelijk zijn.
- k. Belangrijk is de ervaringen van de wijkteams mee te nemen bij de invoering van zelfsturing bij de intramurale zorg.

De aandachtspunten zullen in april besproken worden in het overleg van het COv.

April 2015

Regeling Medewerker werft medewerker

De regeling bestaat al een tijdje en heeft als doel om medewerkers van Vivium te stimuleren om toekomstige collega's te werven door het uitkeren van een premie aan de medewerker die een nieuwe medewerker werft.

De Raad van Bestuur stelt nu een vereenvoudiging en versoering van de regeling voor.

De OR heeft zich op het standpunt gesteld dat

- a. in het kader van aantrekkelijk werkgeverschap, een premie van € 200,- (in plaats van € 100,-) alleszins redelijk is.
- b. ook voormalige medewerkers opnieuw geworven moeten kunnen worden, op voorwaarde dat zij minimaal drie jaar uit dienst zijn.

De Raad van Bestuur heeft het standpunt van de OR overgenomen. De regeling is hierop aangepast.

Beleid Inschaling en beloning

Het inschalings- en beloningsbeleid van Vivium is geactualiseerd.

De wijzigingen betreffen:

- a. De gratificatie bij bijzondere omstandigheden wordt bruto in plaats van netto uitgekeerd,
- b. De jeugdschalen zijn vervallen
- c. Medewerkers met een nul-urencontract, een min-max contract (het maximum deel) of medewerkers met een WIA-uitkering hebben geen recht op een gratificatie, omdat er geen sprake is van een contractueel bruto maandsalaris.

In afwijking van de cao VVT wordt bij de berekening van de hoogte van de jubileumgratificatie geen gewogen gemiddelde arbeidsduur over de afgelopen dienstjaren gehanteerd, omdat de berekening van de gemiddelde arbeidsduur te arbeidsintensief is.

De OR heeft zich op het standpunt gesteld dat de cao VVT gevolgd dient te worden en dat een gewogen gemiddelde arbeidsduur over de afgelopen dienstjaren moet worden gehanteerd. De cao VVT bepaalt dat, als je overeengekomen arbeidsduur tijdens de relevante dienstjaren is gewijzigd, je maandsalaris naar evenredigheid wordt verhoogd of verlaagd.

Op aandringen van de OR is de regeling hierop aangepast en wordt de cao gevolgd.

Flexbedrijf

In zijn advies heeft de OR onder andere de volgende punten opgenomen:

1. Dienstverleningsovereenkomst tussen het Flexbedrijf en de klantgroepen waarin heldere afspraken gemaakt worden over
 - a. de kwantitatieve en kwalitatieve bijdrage aan en de afname van het Flexbedrijf door de klantgroep
 - b. de criteria en deskundigheidseisen die van flexmedewerkers verwacht worden
2. Duidelijke kaders voor de minimale vaste bezetting binnen ieder team en voor de 5% van de vaste formatie die flexibel wordt ingezet in ad hoc situaties.
3. Uitgangspunt is dat de locaties evenveel formatie afnemen van het Flexbedrijf als dat zij erin stoppen. In het Flexbedrijf lijkt niveau 2 oververtegenwoordigd te zijn, terwijl er binnen de teams juist grote behoefte is aan niveau 3. Wanneer niveau 2 ingezet wordt in plaats van niveau 3 kan niet de gewenste kwaliteit van zorg geboden worden. De formatie (zowel kwantitatief als kwalitatief) die wordt opgenomen in het Flexbedrijf dient verhoudingsgewijs een afspiegeling te zijn van de formatie van de teams.
4. Grote contracten (vanaf 28 uur)
Belangrijk aandachtspunt is de verdeling van vaste en flexibele uren bij medewerkers met een groot contract (vanaf 28 uur). Voor grote contracten gelden 8-urige diensten als norm.
5. Jaarurensystematiek
Er dient een bandbreedte bepaald te worden hoeveel de arbeidsduur per week mag afwijken van de contractuele arbeidsduur. Ook moet ervoor gewaakt te worden dat het maximum aantal aaneengesloten werkdagen niet wordt overschreden.
De OR verwijst hiervoor naar de bepalingen in de cao VVT, het werktijdenbesluit en de uitgangspunten voor gezond roosteren.

Mei 2015

Flexbedrijf

Het advies van de OR is in grote lijnen overgenomen door de Raad van Bestuur. De door de OR genoemde criteria zullen standaard worden meegenomen in het maandelijkse overleg tussen de intercedent en de klantgroep.

De kaders voor de verhouding vast-flexibel personeel binnen de teams zullen worden getoetst.

Er zal scherp in de gaten gehouden worden dat het niveau van de formatie van het Flexbedrijf een afspiegeling is van het niveau van de vaste formatie binnen de teams.

Drie maanden na de start van een groep zal een evaluatie worden gehouden.

Medewerkers-tevredenheidsonderzoek



De OR heeft ingestemd met het voorstel voor een medewerkers-tevredenheidsonderzoek dat bestaat uit twee instrumenten, te weten:

1. Een tweejaarlijks digitaal medewerkers-tevredenheidsonderzoek:

De keuze is gevallen op de Monitor Groep omdat dit een professionele onderzoeksinstelling is die de onderzoeksresultaten ook op groepsniveau kan rapporteren en verbeterpunten per groep kan aangeven, waarmee de teams zelf aan de slag kunnen. De vragenlijst die gebruikt wordt bij het digitale medewerkers-tevredenheidsonderzoek van de Monitor Groep bestaat uit 53 standaardvragen, aan te vullen met 10 eigen vragen. Over deze aanvullende eigen vragen zal afstemming met de OR plaatsvinden.

2. Dialogsessies binnen de teams

Voor het houden van dialogsessies binnen de

(zelfsturende) teams zijn een handleiding en een voorbereidingsformulier opgesteld. Het initiatief voor het houden van dialogsessies ligt bij de teams. In het reguliere teamoverleg kan tijd ingeruimd worden voor een dialogsessie. Het is van belang dat medewerkers zichzelf de tijd gunnen voor bezinning en reflectie. Mocht er binnen een team nooit een dialogsessie gehouden worden, dan is dat voor de coach een reden om het gesprek aan te gaan met het team.



Wervingscampagne zorgpersoneel

De OR heeft uit de Nieuwsbrief Vivium d.d. 28-05-2015 vernomen dat een wervingscampagne is gestart om zorgpersoneel (VIG-ers en verpleegkundigen) te werven waarbij een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.

De OR heeft bij de Raad van Bestuur aangegeven dat het aanbieden van een contract voor onbepaalde tijd aan nieuw te werven zorgpersoneel leidt tot een tweedeling en tot ongelijkheid in de rechtspositie van medewerkers. De OR wil dat medewerkers die nu een contract voor bepaalde tijd hebben, als eerste in aanmerking komen voor een contract voor onbepaalde tijd, voordat aan nieuw te werven zorgpersoneel een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.

De Raad van Bestuur was het met de OR eens. In het COv is afgesproken dat ook de huidige tijdelijke contracten in aanmerking komen voor een contract voor onbepaalde tijd, op voorwaarde dat zij de juiste kandidaat zijn

Juni 2015

Vernieuwing Medezeggenschap

Het dagelijks bestuur van de OR heeft in een brainstormsessie met de Raad van Bestuur van gedachten gewisseld over de mogelijke toekomstige medezeggenschapsstructuur. Uitgangspunt is dat de medezeggenschap zo laag mogelijk in de organisatie wordt neergelegd.

Het voorstel is om een pilot binnen één klantgroep te houden, waarbij de betreffende OR-leden vanuit die klantgroep aanschuiven bij het overleg van het MT van de klantgroep met als doel: meeweten en meedenken, niet meebeslissen.



Daarnaast is het plan om een Viviumbrede enquête onder medewerkers te houden waarin de medewerkers gevraagd wordt naar hun verwachtingen ten aanzien van de medezeggenschap.

Ook zullen per klantgroep medezeggenschapslunches worden georganiseerd om met de medewerkers de ideeën over de medezeggenschap uit te wisselen. Zowel de OR als de Raad van Bestuur zien dit traject als een spannende uitdaging.

Digitaal personeelsdossier

Aan de OR is gevraagd om instemming met de invoering van een digitaal personeelsdossier. De invoering van een digitaal personeelsdossier vloeit voort uit de overgang naar het nieuwe e-HRM systeem, waar de OR al eerder mee heeft ingestemd. De OR heeft geen principiële bezwaren tegen de invoering van een digitaal personeelsdossier, maar vraagt zich wel af of het nu het geschikte moment is voor de overgang naar een digitaal personeelsdossier in verband met de reorganisaties die gaande zijn en de daaruit voortvloeiende boventaligheid van

medewerkers.

De OR vindt dat zorgvuldigheid boven snelheid gaat. Daarom wil de OR dat alle dossiers van tevoren geschoond worden, voordat zij in het digitale personeelsdossier worden opgenomen.

De Raad van Bestuur heeft de bezwaren van de OR gehonoreerd en een nieuw voorstel ingediend, waarmee de OR wel kan instemmen. De dossiers zullen eerst worden geschoond, voordat zij worden gedigitaliseerd.

Kaders Zelfsturing

De kaders zijn aangepast naar aanleiding van de evaluatie die (middels dialoogsessies) is gehouden bij de zelfsturende teams. Ook zijn in de nieuwe versie de aandachtspunten meegenomen die de OR heeft aangedragen tijdens een brainstormsessie met de Raad van Bestuur. Het stuk is nu duidelijker van opzet en biedt meer handvatten.

Wel zou de OR graag zien dat er op KwaliNet of anderszins een toolbox met vragen en antwoorden komt, zodat teams die op weg gaan naar zelfsturing van elkaar kunnen leren.



Periodieke evaluatie BC Infrabedrijf

De OR heeft toetsingscriteria opgesteld voor een periodieke evaluatie van de BC Infrabedrijf en deze aan de Raad van Bestuur voorgelegd.

Afgesproken is dat over de harde kant (de voortgang van procesverbeteringen) eens per kwartaal aan de OR zal worden gerapporteerd. De zachte kant zal 2x per jaar geëvalueerd worden aan de hand van interviews met medewerkers.

Secretariaat OR Vivium

Postbus 406
1270 AK Huizen

tel: (035)8924088
e-mail: or-vivium@vivium.nl

Juli / augustus 2015

Business case Facilitair Bedrijf

In juli en augustus heeft de OR een groot deel van zijn tijd besteed aan de adviesaanvraag over de business case Facilitair Bedrijf.

Over de hoofdlijnen van deze business case zijn medewerkers door de Raad van Bestuur geïnformeerd via ViviumNet.

De OR vindt het van belang dat medewerkers niet nog langer in onzekerheid blijven.

Daarom heeft de OR - ondanks het feit dat de adviesaanvraag precies in de vakantieperiode kwam - alles in het werk gesteld om binnen de daarvoor geldende termijn advies uit te kunnen brengen, ook al heeft de OR nog niet op alle vragen een antwoord.

De OR heeft de adviesaanvraag voorgelegd aan de klantgroepcommissies van de klantgroepen PG, GRZ en Ouderen Algemeen met de vraag een preadvies uit te brengen aan de OR.

In de achterbanraadpleging op 5 augustus heeft de OR zijn conceptadvies voorgelegd aan de medewerkers en toegelicht. De aandachtspunten die uit de achterbanraadpleging naar voren zijn gekomen, zijn meegenomen in het definitieve advies.

De voornaamste aandachtspunten uit het advies van de OR zijn:

1. Receptie klantgroep Ouderen Algemeen

De veiligheid van bewoners bij het wegvallen van de receptie is zowel voor de Centrale Cliëntenraad als voor de OR een belangrijk aandachtspunt.

De Raad van Bestuur heeft voorgesteld om per locatie een gedetailleerd plan van aanpak te maken voor de integratie van receptie en restaurant. Dit plan van aanpak, waarin veel aandacht besteed zal worden aan de veiligheid van de bewoners, zal apart voor advies voorgelegd worden aan de CCR en de OR.

De receptionisten van de klantgroep Ouderen Algemeen zullen onder voorbehoud boventallig worden verklaard.

2. Levensvatbaarheid Restaurants (inclusief keuken)

Als de restaurants niet binnen twee jaar rendabel gemaakt kunnen worden, betekent dit dat er alsnog gereorganiseerd zal moeten

worden.

De OR adviseert de Raad van Bestuur om hierover helderheid te scheppen naar medewerkers toe door

- a. medewerkers van de restaurants voor te bereiden op mogelijke reorganisaties in de toekomst. Dit vraagt een zorgvuldige communicatie.
- b. een duidelijk uitspraak te doen waar de grens ligt als het gaat om de vraag hoeveel verlies genomen kan worden zonder afbreuk te doen aan de visie van de organisatie en het erkennen van de toegevoegde waarde van voorzieningen zoals een restaurant of winkel.

3. Afspiegeling per locatie

Overeenkomstig het Sociaal Plan van Vivium wordt per locatie afgespiegeld.

Tegelijkertijd is Vivium georganiseerd in klantgroepen. Hier zit een spanningsveld tussen.

De OR adviseert om hier zo mee om te gaan dat zoveel mogelijk medewerkers behouden blijven voor de organisatie.

4. Informatieverstrekking over Sociaal Plan Vivium-RIBW

Bij de medewerkers bestaat een grote behoefte aan een nadere uitleg over het Sociaal Plan.

De OR adviseert om informatiebijeenkomsten te organiseren waarin het Sociaal Plan wordt toegelicht en daarbij ook de vertegenwoordigers van de vakbonden te betrekken.

5. Evaluatie

De OR adviseert de Raad van Bestuur om iedere drie maanden een evaluatie van de voortgang per klantgroep te doen plaatsvinden, analoog aan de evaluatie van de business cases van de klantgroepen.

De OR zal bij de evaluatie dezelfde toetsingscriteria hanteren die de OR eerder heeft geformuleerd ten aanzien van de evaluatie van de business case Infrabedrijf, te weten:

- a. Continuïteit en kwaliteit van dienstverlening
- b. Draagvlak en betrokkenheid medewerkers
- c. Zorgvuldige uitvoering reorganisatie, o.a. procedures boventalligheid

Secretariaat OR Vivium

Postbus 408
1270 AK Huizen

tel: (035)8924088

e-mail: or-vivium@vivium.nl

September / December 2015

Een extra lang bulletin

Door omstandigheden op het secretariaat van de OR zijn er de laatste maanden weinig notulen verschenen op de intranetpagina van de OR. Daarom nu een extra dik OR bulletin.

Vernieuwing medezeggenschap

Op 10 februari zal de medezeggenschap in samenspraak met de directeuren en de RvB haar nieuwe structuur bepalen. Dit doet zij aan de hand van de wensen van haar achterban. Die achterban bent u! De leden van de OR en van de klantgroepcommissies komen in de maanden december en januari bij u langs om u te vragen wat u verlangt van de nieuwe medezeggenschap. Vertel het ze!

Fusie met PuurZuid

De OR van Vivium en PuurZuid zien deze fusie als een positieve ontwikkeling. De fusie leidt bij beide organisaties tot een vergrote inzet op een groeimarkt: de zorg voor mensen met dementie. Wel adviseert de OR dat het plaatsen van boventalligen vanuit Puur Zuid bij Vivium niet plaatsvindt tot 1 januari 2016. Tegelijkertijd dringt de OR er op aan dat de boventaligheid uit alle lopende BC's voor die tijd is afgewikkeld. Ook vindt de OR het belangrijk dat er – ondanks de geplande verbouwing van de locatie Torendael - geen uitstroom van cliënten plaatsvindt. Hiermee zou de uitvoering van de BC in gevaar komen. Ook signaleert de OR dat de functies Verzorgende IG en EVV hoger ingeschaald zijn in Amsterdam dan in het Gooi. De OR van Vivium adviseert de hogere inschaling bij PuurZuid over te nemen en draagt hier ook inhoudelijke argumenten voor aan, waaronder de

schaarste op de arbeidsmarkt voor Verzorgenden IG en EVV'ers.

BC Leefplezier OA en PG

Deze BC schetst de organisatie van het toekomstige aanbod van verenigingen en activiteiten die Vivium biedt om het welzijn van haar cliënten te verhogen. Door het wegvallen van de financiering van deze activiteiten – vooral bij de klantgroep OA – worden veel activiteiten in de toekomst uitgevoerd door vrijwilligers i.p.v. professionals. De BC Leefplezier heeft een reductie van 9 tot 10 FTE tot gevolg. Omdat dit sectorbreed gebeurd, is het perspectief op werk elders voor veel collega's erg onduidelijk.

De OR constateert dat de BC Leefplezier sterk gebaseerd is op aannames. Het baart haar zorgen dat op basis hiervan nu al medewerkers boventalig worden verklaard. Daarnaast signaleert de OR dat de medewerkers niet zijn betrokken bij de ontwikkeling van de BC voor het OA gedeelte. Bij beide klantgroepen hebben de medewerkers langere tijd veel constructieve suggesties geopperd, waar niets mee gedaan is.

De OR adviseert om de communicatie met de medewerkers te verbeteren en de medewerkers te betrekken bij de verdere uitwerking van de BC. De OR adviseert dat er beter gebruik gemaakt wordt van hun kwaliteiten, bijvoorbeeld door hen vanaf het begin in te zetten bij het ontwikkelen van nieuwe tools om hun werk beter te organiseren. Daarnaast adviseert de OR om het vrijwilligersbeleid aan te passen aan de huidige ontwikkelingen en een orgaan op te richten waarmee vrijwilligers hun belangen kunnen behartigen. Tenslotte wijst de OR erop dat vrijwilligers en professionals verschillende verantwoordelijkheden hebben en dat de

vergroete inzet van vrijwilligers niet mag leiden tot overname van professionele taken.

Positionering RIBW

De OR en de Klantgroepcommissie EPA-PS zijn de laatste maanden op de hoogte gehouden van het doorgaande onderzoek naar een mogelijke overnamepartner voor de RIBW G&V. Zij hebben ook criteria bekend gemaakt aan de RvB aan de hand waarvan zij zullen adviseren over een mogelijk (de-) fusietraject. Op die manier oefent de OR invloed uit op een mogelijk defusieproces, nog voor er sprake is van een adviesaanvraag.

Advies Visie Torenhof

In de BC OA (2014) werd de Torenhof een voorziening voor zware somatische zorg. Die oorspronkelijk visie blijkt niet aan te sluiten bij de markt. Een nieuwe analyse van de klantbehoeften leidt ertoe dat de Torenhof wordt aangepast naar een locatie Zorgeloos wonen met een beperkte capaciteit voor somatische verpleeghuiszorg.

Een gevolg van de nieuwe visie is een aanpassing in het functiegebouw. Hierin komt geen niveau 1 meer voor. Op dit moment werken er acht collega's met niveau 1 in de Torenhof. De gevolgen voor de medewerkers worden opvangen via de A variant van het sociaal plan. Zij kunnen als niveau 1 aan de slag bij PG of middels een opleiding of EVC traject niveau 2 behalen.

De OR deelt de analyse van de klantbehoeften en dringt in haar advies vooral aan op keuzevrijheid voor de werknemer en een goede kwalitatieve verhouding in de samenstelling van de teams.

Memo Vakantieregeling medewerkers facilitair

De medewerkers facilitair ontvingen een memo waarin vermeld werd dat zij tot januari geen

vakantieplannen voor 2016 konden indienen. De OR heeft hiervoor geen instemmingsaanvraag ontvangen en verklaart de regeling nietig. Dit heeft als gevolg dat alles bij het oude blijft.

Werkroosters in de Zandzee

De OR ontving twee instemmingsverzoeken met betrekking tot het restaurant van de Zandzee. De maaltijdmomenten in de Zandzee worden teruggebracht van twee naar één. Dit leidt tot een grotere piekbelasting op het resterend maaltijdmoment. Om dit op te vangen stelt de RvB voor om de roosters van het restaurant personeel te wijzigen en om woonondersteuners in te zetten. Deze woonondersteuners zouden gesplitste diensten draaien, d.w.z. een aantal uren in de ochtend en een aantal uren in de avond. Dit brengt hoge sociale kosten met zich mee.

De OR signaleert dat de woonondersteuners zorgmedewerkers zijn - en geen facilitair medewerkers. Deze medewerkers kunnen niet ingezet worden voor facilitaire zaken. De RvB is het hiermee eens en trekt haar instemmingsverzoek in. Voor de werknemers zijn hiermee de gesplitste diensten van de baan.

Rest het instemmingsverzoek tot wijziging van de roostertijden in het restaurant. Dit zou voor één medewerker leiden tot een ononderbroken dienst zonder pauze van achtenhalf uur. Bovendien brengt het terugbrengen naar één maaltijdmoment, een piekbelasting in de avond met zich mee. Hiervoor is een extra inzet van personeel nodig. De OR stemt in met de wijziging van de werktijden, op voorwaarde dat de medewerker die 8,5 uur werkt, een half uur pauze krijgt en er extra personeelsbezetting op het piekmoment komt. De RvB gaat hiermee akkoord.

Samenstelling OR en klantgroep-commissies per 1 januari 2016.

OR	PG	OA	GRZ	EP/PS
Anja Brugman	Tom v.d. Leek	Jolanda v. Dijk	Corné Schoonus	Tamara v. Alphen
Marja Hofs	Angelika Fodor	Janneke Bleijenberg	Marlies Groen	Machteld Mareck
Anneke Bakker	Truus Dahmen	Louise de Bruin	Gerda de Winter	Annelies de Regt
Rob de Bruin	Anette Broens	Miranda Sikking	Annette v. Ommeren	Ed Rink
Ineke Evers	Carola v.d. Bosch	José Ypenburg	Bianca Feijen	Igor v. Barneveld
Bianca Feijen	Pauline Hulsman	Kathleen Tabak	Anja Brugman	Rob de Bruin
Ronald de Graaf	Barry Land	Joyce v. Bruchem		Martien Kempforst
Rianne Higler	Yvonne v. Oorsouw	Christina Henstra		
Sylvia Scheffer *	Anja Brom	Mariette Hoogeveen		
Lida Willard *	Marja Hofs	Anneke Bakker		
Mariska Lintmeijer *	Rianne Higler	Ronald de Graaf		
Chantal Schönberg	Ineke Evers			
	Claudia Bader			

* Met het oog op de implementatie van de BC Infrabedrijf heeft de OR tijdelijk een aparte commissie in het leven geroepen, welke tevens fungeert als OC voor het Bestuursbureau. De namen van de commissie Infrabedrijf zijn blauw gearceerd.

Dagelijks bestuur per 1 januari 2015:

Anja Brugman, voorzitter
Marja Hofs, vicevoorzitter

Ambtelijk secretariaat per 1 januari 2015:

Arianne van der Ven

Overzicht advies- en instemmingsaanvragen

In 2015 heeft 12 keer een overlegvergadering plaatsgevonden. De volgende advies- en instemmingsaanvragen zijn aan de orde zijn geweest.

Adviesaanvragen 2015

Adviesaanvraag Stopzetten Planetree
Adviesaanvraag BC PG
Adviesaanvraag BC OA extramuraal
Adviesaanvraag BC OA intramuraal
Adviesaanvraag BC GRZ / MGB
Adviesaanvraag EPA/PS
Adviesaanvraag BC Flexbedrijf
Adviesaanvraag onderzoek herpositionering RIBW
Adviesaanvraag BC Facilitair bedrijf
Adviesaanvraag Prefusiebesluit PuurZuid
Adviesaanvraag BC Torendael
Adviesaanvraag BC Leefplezier
Adviesaanvraag visie Torenhof
Adviesaanvraag voordracht leden RvT
Adviesaanvraag directeur Infrabedrijf

Instemmingsaanvragen 2015

Instemmingsverzoek uitbreiding bereikbaarheid Klantenservice
Instemming AFAS
Instemming opleidingsbeleidsplan
Instemming inschaling en beloning
Instemming medewerker werft medewerker
Instemmingsverzoek MWO
Instemming digitaal personeelsdossier
Instemming roostersysteem INTUS
Instemmingsverzoek opleidingsplan AFAS
Instemmingsverzoek leerlingvolgsysteem competent
Instemmingsverzoek Nieuw voorstel RvB m.b.t. digitaal pers.dossier
Instemmingsverzoek procedure overplaatsing
Instemmingsverzoek arbobeleidsplan
Instemmingsverzoek beperking aanstellingsomvang Gastvrouw Horeca GRZ
Instemming werktijden restaurant Zandzee
Instemming woonondersteuners Zandzee
Instemming Pluriform Zorg
Instemmingsverzoek contracteren Immediator voor verzuimbeleid
Instemmingsverzoek E- learning

Initiatiefvoorstellen OR 2015

Initiatiefvoorstel BIG registratie

Voor meer informatie kunt u zich wenden tot

Secretariaat OR Vivium Postbus 406 tel: (035)6924088 1270 AK Huizen e-mail: or-vivium@vivium.nl