

Voorwoord.

Voor jullie ligt het jaarverslag van onze Ondernemingsraad van inmiddels de Lumens Holding. Bedrijfsonderdelen veranderen van vorm en structuur. De komende tijd zijn we hier volop mee bezig. Voor het verslag van 2016 hebben wij gepoogd om onze werkzaamheden en inspanningen op een zo toegankelijk mogelijke manier te presenteren.

Met dank aan de ondersteuning van de ambtelijk secretaris! Veel leesplezier!



Verbeteren zichtbaarheid OR.

In het afgelopen jaar heeft de OR zich ingezet om zijn zichtbaarheid te verbeteren. Mede naar aanleiding van het MTO waaruit bleek dat de OR meer bekendheid nodig heeft. Om dit te bereiken heeft de OR achterbanbijeenkomsten georganiseerd, teambezoeken afgelegd en een kennistafel over de CAO georganiseerd. De OR heeft in de teams gevraagd om een contactpersoon zodat er een korte lijn met een team is. Dit om de communicatie te verbeteren. Daarnaast zijn er regelmatig berichten op de Facebookpagina van de OR gezet om te laten weten waar de OR mee bezig is. De onderwerpen die collega's tijdens de diverse bijeenkomsten naar voren brengen, bespreekt de OR in de overlegvergaderingen met de bestuurder en de manager Mensen en Middelen.

Andere zaken die mee hebben geholpen de zichtbaarheid te vergroten zijn de aandacht voor het doneren van de kerstattentie aan het Leger des Heils en de OR Verkiezingen.



OR Verkiezingen.

De OR Verkiezingen waren een succes. De zittende OR leden hebben de verkiezingen bij collega's onder de aandacht gebracht. Een aantal is benaderd om zich verkiesbaar te stellen. Er waren meer kandidaten (11) dan OR zetels (9) en ongeveer 50% van de medewerkers heeft gestemd. Het heeft ervoor gezorgd dat de OR vanaf juli met een voltallige bezetting verder kon. De twee kandidaten die niet direct zijn gekozen, blijven in beeld om een OR lid indien nodig te vervangen. Hier heeft de OR al gebruik van gemaakt.



Functiewaardering.

In 2015 is op aandringen van de OR de herwaardering van functies in gang gezet. Dit heeft in 2016 geresulteerd in een opschaling van de functie van generalist in de Regio. Daarnaast zijn meer functies geherwaardeerd. De OR heeft hierbij nauw contact onderhouden met de functiewaarderingscommissie van Lumens.



Vergoeding SKJ Registratie.

In 2015 heeft de organisatie op verzoek van de OR een bepaald bedrag per jaar toegekend als tegemoetkoming in de kosten voor SKJ registratie. De OR heeft dit in 2016 weer onder de aandacht gebracht omdat dit bedrag niet toereikend is om aan de verplichte scholing te voldoen. Als gevolg hiervan bekijkt de organisatie opnieuw de mogelijkheden voor aanvullende vergoeding met betrekking tot de SKJ registratie. Lumens bekijkt ook welke inhoudelijke ondersteuning vanuit de organisatie geboden kan worden, bijvoorbeeld in de vorm van begeleide intervisie.



Werving- en selectie.

De OR kreeg meerdere keren vragen over het feit dat sommige vacatures niet intern openbaar waren gemaakt. Iedereen moet een kans krijgen om te solliciteren en zich zichtbaar te maken in de organisatie. Dit signaal is meerdere malen in de overlegvergadering met de bestuurder besproken. Het antwoord van de bestuurder is dat het voor de invulling van sommige vacatures al heel duidelijk is wie daarvoor geschikt is. Om dan toch een sollicitatieprocedure in gang te zetten, scheidt verwachtingen bij andere medewerkers die niet reëel zijn. De OR blijft moeite houden met deze manier van invulling van vacatures en blijft hier aandacht voor vragen.



Regeling Huis voor Klokkeluiders.

De OR heeft de bestuurder er attent op gemaakt dat alle organisaties met meer dan vijftig medewerkers per 1 juli 2016 een klokkeluidersregeling nodig hebben. Deze regeling houdt in dat medewerkers melding moeten kunnen maken van een maatschappelijke misstand binnen de organisatie.

De organisatie heeft een regeling opgesteld en ter instemming naar de OR gestuurd. De klachtencommissie heeft enkele opmerkingen gemaakt die de OR heeft meegenomen in zijn besluit. De OR vond dat naast het melden van een misstand bij de animocoach het ook duidelijk moet zijn dat mensen dit ook bij de vertrouwenspersoon kunnen doen. Uit de toelichting van de bestuurder bleek dat dit goed in de regeling is vastgelegd. De OR heeft ingestemd met de regeling.



Klachtenregeling.

In de afgelopen tijd ervaren collega's een verzwaring in de problematiek en doelgroep van hun werkzaamheden. De OR vraagt zich af of de klachtenregeling nog wel voldoende ondersteuning biedt aan medewerkers. Het idee is om in 2017 een kennistafel te organiseren om met medewerkers, organisatie en klachtencommissie samen deze regeling te bespreken.

De interne en externe klachtencommissies zijn vanwege bundeling van kennis en expertise

samengevoegd. In het jaarlijkse gesprek met de klachtencommissie is de samenvoeging besproken. De OR heeft daarna ingestemd met de samenvoeging.



Raad van Toezicht.

In de overlegvergadering van december heeft de OR met de Raad van Toezicht gesproken over andere manieren van contact dan alleen de halfjaarlijkse overleggen volgens de Wet op de Ondernemingsraden. De OR zou graag vanuit een gezamenlijk belang, wat meer van gedachten willen wisselen met de Raad van Toezicht over de visie en strategie van Lumens. Gezien de grote ontwikkelingen in

de organisatie als gevolg van veranderingen in financiering en de juridische structuur vindt de OR dit belangrijk.

De bestuurder heeft voorgesteld een gezamenlijke strategie-dag te houden met Raad van Toezicht, Managementteam en OR. Op die manier kun je wat langer over ideeën praten en informatie uitwisselen. Daarna pakt ieder zijn eigen rol weer op. De bestuurder is in principe de overlegpartner van de OR. Dit voorstel heeft geresulteerd in een afspraak voor een gezamenlijke strategie-dag op 2 juni 2017.



Interne communicatie.

Dit is een thema waar de OR al een aantal jaren aandacht voor vraagt. De OR vindt het belangrijk dat de organisatie duidelijk naar medewerkers communiceert wat er aan de hand is of van belang is voor je functioneren in de organisatie. Daarbij gaat het om zaken als eigen verantwoordelijkheid voor je inzetbaarheid, loopbaanbudget, individueel keuze budget, jezelf zichtbaar maken in de

organisatie enz.. De manager Mensen en Middelen neemt deze zaken mee in de teambezoeken die hij aflegt.



Organisatie- en juridische structuur.

In 2016 heeft de OR zich beziggehouden met de wijzigingen in zowel de organisatie- als juridische structuur van Lumens. Dit waren lastige onderwerpen om grip op te krijgen. De OR heeft hiervoor ondersteuning gehad van een extern adviseur en er twee studiedagen aan gewijd. Bij beide studiedagen zijn de bestuurder en manager Mensen en Middelen aangeschoven om toelichting te geven en ideeën uit te wisselen. De OR heeft ingezoomd op de grootte van het Managementteam en de behoefte van medewerkers.



VGWM commissie.

De VGWM commissie heeft in 2016 veel gedaan aan werving van leden. Gelukkig is de commissie nu weer op sterkte. De leden zijn: Corissa Hopman, Karin Tamminga en Toni Smeulders.

De onderwerpen die de commissie heeft opgepakt zijn o.a. calamiteitenprocedure, ontruimingsoefening, bedrijfshulpverlening, bedrijfsarts. Het complete jaarverslag van de VGWM commissie is als bijlage

toegevoegd bij het OR Jaarverslag 2016.



Werkgroep Financiën.

De werkgroep heeft zich in 2016 laten scholen in het lezen van de financiële stukken zoals begrotingen, Jaarverslag en rapportages. De materie is niet altijd even goed te doorgronden voor zogenaamde niet Financials. Gezien de voorgenomen ontwikkelingen in de structuur van de onderneming heeft de werkgroep meer vragen gesteld aan de Manager Planning en Control. Deelbegrotingen zijn opgevraagd en besproken.



Blik op 2017.

2017 zal weer de nodige veranderingen geven binnen de organisatie op allerlei gebied. De OR verdiept zich in deze zaken om gefundeerd advies te kunnen geven in het belang van medewerkers en organisatie.

Daarnaast staat een kennistafel over de klachtenregeling gepland. De OR denkt dat zowel medewerkers, organisatie als klachtencommissie gebaat zijn bij een onderzoek naar de actualiteit van de klachtenregeling.

Een belangrijk onderwerp, vooral voor de VGWM commissie, is de wijziging in de Arboret. De commissie gaat in overleg met de manager Mensen en Middelen om deze wijzigingen te bespreken en zo nodig in te voeren in de organisatie.

De OR blijft werken aan zijn zichtbaarheid. De input van medewerkers is voor de OR van groot belang om de achterban te blijven vertegenwoordigen.

Wetenswaardigheden.




Per 1 januari 2016: Corissa Hopman, Berbe Jonkheer, Ruud Meij, Frans Noordeloos, Sanneke van der Sanden, Marloes Trepels, Hacer Ural, Wil Vugts. Na de OR Verkiezingen in juli: Marcel Bakker, Mia van der Heijden, Corissa Hopman, Berbe Jonkheer, Ruud Meij, Sanneke van der Sanden, Dirk-Jan van Soelen, Karin Tamminga, Wil Vugts.



33 OR vergaderingen.

9 OV vergaderingen met de bestuurder waarbij 2 keer de Raad van Toezicht aanwezig was.

 Wijkcentrum 't Bellefort
 Wijkcentrum De Dommel



adviesaanvraag: wijziging organisatiestructuur, oprichting coöperatie Jeugd Veilig Verder, wijziging juridische structuur.
 instemmingsaanvraag: wijziging klachtenregeling, regeling Huis voor Klokkeluiders.



Contact met:
Raad van Toezicht.
Cliëntenraad.
Klachtencommissie.



3 studiedagen (2x organisatiestructuur, 1x WOR training).
1 Landelijke OR dag.
training voor werkgroep Financiën.
Ondersteuning van extern adviseur.



6 OR Nieuwsflitsen gepubliceerd.
11 verslagen OR vergadering op Lumens App.
9 verslagen OV vergadering op Lumens App.
OR Jaarverslag 2015 gepubliceerd.
Berichten en filmpjes op Facebookpagina.



2 OR achterbanbijeenkomsten.
3 teambezoeken door diverse OR leden.
1 kennistafel georganiseerd (CAO).



VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) commissie.
Werkgroep Financiën.
Werkgroep Communicatie.
Werkgroep Functiewaardering.
Werkgroep Werkkostenregeling.

Maart 2017
Carla de Haas.

De VGWM-commissie is een onderdeel van de ondernemingsraad, die zich bezighoudt met de **Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu** van de medewerkers van de stichting Lumens. Deze commissie bestaat nu uit drie leden: Karin Tamminga, Toni Smeulders en Corissa Hopman.

2016 is een druk wervingsjaar geweest voor de VGWM commissie. Door het vertrek van twee OR-leden, tevens deelnemers in de VGWM commissie, kwam er ruimte vrij. Snel na het ontstaan van VGWM-ruimte bleek dat alleen werven binnen de OR niet voldoende is om een voltallige commissie bij elkaar te krijgen. Vervolgens is er gekozen voor het werven van een collega uit de organisatie. Uit deze werving rond maart/april 2016 is Toni Smeulders (vertrouwenspersoon Lumens) naar voren gekomen, en werd de groep na de OR verkiezingen gecompleteerd. Vooral de eerste periode heeft de commissie zich goed moeten inlezen in de VGWM materie. Rondom de zomervakantie 2016, heeft een commissielid ook de OR verlaten en heeft een OR lid, Karin Tamminga, zich rond november/ december 2016 aangemeld ter aanvulling.

Al met al heeft er veel wisseling binnen de commissie plaatsgevonden, wat niet betekent dat er geen oog is geweest voor VGWM-zaken.

De volgende onderwerpen hebben het afgelopen jaar op de agenda van de commissie gestaan:

1. Kopieerapparaten op de werkvloer.

In verband met de aanbesteding rondom het nieuwe contract van de kopieermachines zijn verschillende afdelingen bevraagd.

2. Ontruimingsoefeningen/calamiteiten en bekendheid van de BHV'ers (Bedrijfshulpverleners):

In september van het jaar worden doorgaans de ontruimingsoefeningen afgestemd. Daar waar het nog niet heeft plaatsgehad wordt er één ingepland. Eind van het jaar worden de ontruimingsoefeningen geëvalueerd. De VGWMcie heeft nog geen lijst van ontruimingsoefeningen onder ogen gekregen en heeft vragen gesteld over ontruimingsoefeningen. In 2017 staan deze wederom op de agenda.

Bekendheid BHV'ers:

Voor de medewerkers is niet duidelijk te zien wie BHV'er is. Daarnaast, gezien het flexibel werken, is er ook geen overzicht wie zich op welk moment, waar bevindt. In acute noodsituaties kan dit problemen opleveren. De VGWMcie heeft aandacht gevraagd voor de bekendheid en de zichtbaarheid en tevens aandacht gevraagd voor de Social Lab partners in relatie tot de BHV'ers en noodsituaties. Ook dit komt in 2017 wederom terug op de agenda.

4. Calamiteiten en de meldprocedure hierin.

Er is geen overzicht van het aantal calamiteiten 2016. De vraag is gesteld hoe incidenten gemeld kunnen worden. Het is namelijk van belang dat medewerkers weten waar ze de procedure terug kunnen vinden. Axxerion is het programma waar gemeld wordt. Waar voorheen intranet een middel was om documenten in te zien, is het nu niet te achterhalen, hoe medewerkers, procedures, dan wel protocollen kunnen inzien. Ook hier is aandacht voor gevraagd.

5. Bedrijfsarts.

In januari 2016 is er een overstap gemaakt naar arbodienst Stimulanz gevestigd te Eindhoven. De werkgever is verplicht om ervoor te zorgen dat hij deskundige ondersteuning krijgt bij de uitvoering van het arbo- en verzuimbeleid. Lumens heeft gekozen voor een maatwerkregeling aangezien het preventie- en verzuimbeleid intern is geregeld. Voor de zomervakantie is dit proces geëvalueerd en is besloten tot continuering van de overeenkomst. De VGWMcie constateerde dat



in de evaluatie de medewerker tot nog toe niet was meegenomen. De bestuurder kijkt hoe dit alsnog opgepakt kan worden.

Vooruitblik 2017.

In 2017 is wet- en regelgeving rondom de Arbowet aangepast en verruimd. De verruiming biedt de OR meer bevoegdheden o.a. rondom het proces met betrekking tot het aanstellen van de in de wet benoemde preventiemedewerker. De VGWM commissie blijft de organisatie er op attenderen dat het borgen van processen in relatie tot gezondheid een belangrijk issue is.

Maart 2017

Corissa Hopman.