



Voorwoord

En ook 2017 was een bewogen jaar voor Lumens! Wie heeft ooit durven beweren dat Welzijnswerk veilig en gezapig was? Verre van dat. Welzijnswerk staat zoals wij weten midden in de samenleving. De druk op de individuele burger en werknemer is zichtbaar toegenomen. In een schimmig bestuurlijk landschap heeft Lumens op vele vlakken de nek uitgestoken. Onze lef werd daarbij gezien en gewaardeerd. Echter voor 2017 hebben we veel teleurstellingen moeten slikken, vooral in ons werkgebied Eindhoven. Hier en daar hebben we teveel risico genomen. Daarvoor moeten we nu op de blaren zitten. Vanwege het vertrek van de bestuurder is de procedure gestart voor het zoeken naar een nieuwe bestuurder die ons vanuit onze basis en kernwaarden naar een solide organisatie kan leiden. De OR werkt en denkt daar in mee. Is daar in kritisch en nieuwsgierig, zoals jullie van ons mogen verwachten.



Wat jullie ervan vinden

De OR is dit jaar weer in verschillende teams op bezoek geweest. Dit levert aandachtspunten en signalen op die de OR met de bestuurder en de manager Mensen en Middelen bespreekt. De opzet van vorig jaar om vanuit elk team een contactpersoon te hebben, werkt goed.

Voorbeelden van signalen en aandachtspunten die de OR heeft besproken met de bestuurder zijn:

- Bereikbaarheid Lumens, bezetting balie.
- Zichtbaarheid en vindbaarheid van teams op website en in jaarverslag.
- Inzet Individueel Keuze Budget in klein team.
- Besteding Loopbaanbudget.
- Vergoeding SKJ registratie.
- Invulling vacatures in organisatie, aandacht bij vertrek en aanstelling mensen.
- Herwaardering functies.
- Veiligheid en facilitering rondom pand in Valkenswaard.



Duidelijkheid over klachtenprocedure

Vorig jaar bleek dat in het klachtenreglement de fase voordat er een werkelijke klacht bij de klachtencommissie ingediend wordt, niet goed is beschreven. Dit geeft onduidelijkheid bij medewerkers en management.

De OR heeft daarom een kennistafel georganiseerd met uitvoerend medewerkers, organisatie en klachtencommissie om samen deze regeling te bespreken. Het klachtenreglement is daarop aangepast. De voorfase is nu duidelijk omschreven. De OR vindt wel dat het reglement nu heel erg omvangrijk is geworden. In het jaarlijkse gesprek met de klachtencommissie kwam dit ook naar voren. In 2018 zal hiervoor naar een oplossing worden gezocht.



Nieuwe CAO met ruimte voor eigen invulling

Naast een minimale loonsverhoging, geeft de CAO ruimte om als OR met de bestuurder een aantal zaken intern te regelen en te bespreken. De OR richt zich daarbij op de mogelijkheid van een generatiepact, de verdeling van het reiskostenbudget en jaarlijkse evaluatie van de werkdruk.

De OR heeft een werkgroep gevormd die deze mogelijkheden onderzoekt en bekijkt wat er binnen Lumens mee gedaan kan worden. Voor de jaarlijkse evaluatie van de werkdruk is een aparte werkgroep gevormd.

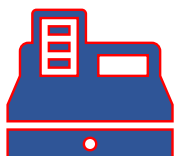


Verwarring opgelost?

Meerdere keren kreeg de OR het signaal van collega's dat er verwarring was over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden in het middenmanagement. Dit leverde

problemen op in de communicatie en bij het uitvoeren van taken. De OR heeft verschillende keren in overleg met de bestuurder zijn zorg hierover uitgesproken.

De signalen rondom de onduidelijke taakverdeling waren begin 2017 mede aanleiding voor de wijziging van de organisatiestructuur waarbij de functies van project- en relatiemanagement zijn samengevoegd. Aan het eind van het jaar heeft de OR een nieuw voorstel voor aanpassing van de organisatiestructuur ontvangen. Daarin zijn de functies samengevoegd tot integraal teammanager.



Wat past bij Lumens?

Lumens begaf zich vorig jaar op een ander terrein dan welzijn met de horeca activiteiten bij Robin Hood en Het Klooster. De OR vond dit, gezien de cijfers in de maandrapportages, erg risicovol. In de overleggen met de bestuurder is dit meermaals besproken.

De OR kon zich er niet in vinden dat Lumens als enige partij verantwoordelijk bleek te zijn voor Robin Hood, vooral wat betreft de horeca-activiteiten. De financiële risico's waren te groot. De bestuurder is toen op zoek gegaan naar een andere partij om de horeca-activiteiten over te nemen. De leerwerktrajecten passen wel goed bij Lumens. De OR hoopt dat deze een goede invulling krijgen.

De OR had dezelfde terughoudendheid over de exploitatie van Het Klooster in Waalre.



Contact met de Raad van Toezicht

Zoals in 2016 was afgesproken, is er een strategie-dag gehouden waar de OR samen met de Raad van Toezicht, de bestuurder en het MT in gesprek ging over (mede)zeggenschap en toezicht binnen Lumens. Dit om meer verbinding met elkaar te krijgen en elkaars visie over Lumens te horen. Het plan is om elk jaar een strategie-dag te houden.

Andere contactmomenten met de Raad van Toezicht waren tijdens twee overlegvergaderingen van de OR met de bestuurder. Aan het begin van het jaar heeft de OR kennisgemaakt met de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht. Tijdens de laatste overlegvergadering van het jaar was een lid van de kwaliteitscommissie aanwezig. In het gesprek kwam naar voren dat de strategie-dag belangrijk is geweest voor het onderlinge contact. Het onderwerp – nieuwe vormen van medezeggenschap – komt in 2018 weer op de gezamenlijke agenda. Naast een terugblik is de toekomst van Lumens besproken en de zoektocht naar een nieuwe bestuurder.



Wie wordt de nieuwe bestuurder?

De OR heeft de bestuurder, Jos van Nunen, bedankt voor zijn inzet en hem veel succes gewenst in zijn nieuwe baan.

De Raad van Toezicht heeft de taak een nieuwe bestuurder te vinden. Om hier genoeg tijd voor te hebben, is er gekozen voor een interim bestuurder. De OR heeft met hem een positief kennismakingsgesprek gehad.

De OR is betrokken bij de werving en selectie van de nieuwe bestuurder. De Raad van Toezicht heeft de OR gevraagd input te leveren voor het profiel van de nieuwe bestuurder. De OR vindt onder andere belangrijk dat een nieuwe bestuurder medezeggenschap hoog in het vaandel heeft, betrokken is bij de medewerkers en een duidelijke visie heeft op welzijnswerk. In 2018 zal de OR het gesprek aangaan met een aantal kandidaten voor de bestuurderspositie.



VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn, Milieu) commissie

Het jaar startte met een training over de wijzigingen in de nieuwe arbowet. Tijdens de training kwam de rol van de OR bij de aanstelling en de taken van de preventiemedewerker aan bod. Een ander belangrijk punt was de rol van de bedrijfsarts bij ziekteverzuim. De commissie heeft met de manager Mensen en Middelen en de kwaliteitsfunctionaris gesproken over de nieuwe arbowet en wat dat voor Lumens betekent. Op advies van de VGWM

commissie heeft Lumens een adviseur ingehuurd om na te gaan hoe het arbobeleid binnen Lumens is ingericht.

Andere belangrijke onderwerpen die de VGWM commissie heeft opgepakt zijn: het ziekteverzuimbeleid, de klachtenregeling en de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).



Werkgroep Financiën

De werkgroep Financiën van de OR volgt de financiële situatie van de onderneming zo nauwkeurig mogelijk. In 2017 zijn er regelmatig maandrapportages besproken met de bestuurder. Ook bij het vaststellen van de jaarbegroting en het jaarverslag heeft de OR een goede informatie-uitwisseling met de controller van Lumens.

De OR stelt indien nodig meer gedetailleerde vragen over de besteding van de subsidies en de relevantie van toegerekende kosten. Voor 2017 is vanzelfsprekend de financiële situatie van branchevreemde projecten als het Klooster en Robin Hood uitgebreid gevolgd en besproken. In de werkgroep Financiën zitten kritische OR leden, die zich extra hebben laten scholen in het lezen van samengestelde begrotingen en jaarverslagen.



Vooruitblik

Lumens gaat in afgeslankte vorm 2018 tegemoet. De implementatie van de organisatiestructuur waarbij er meer verantwoordelijkheid bij de teams komt te liggen, is voor de OR een belangrijk onderwerp. De OR is betrokken bij de werving en selectie van de nieuwe bestuurder en kan daardoor invloed uitoefenen op de keuze voor de nieuwe bestuurder. Deze zaken hebben allemaal grote invloed op het functioneren en de positie van de organisatie in

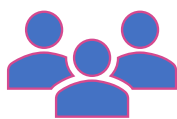
Eindhoven en de Regio.

De CAO geeft de OR de mogelijkheid een aantal zaken op de agenda te zetten zoals: het generatiepact, de reiskostenregeling en de werkdruk. Andere onderwerpen die spelen zijn: de geplande Risico Inventarisatie en Evaluatie en de invoering van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

De OR gaat tijdens studiedagen onderzoeken wat de verlaging van de verantwoordelijkheden in de organisatie betekent voor medewerkers en de medezeggenschap in de organisatie.

De input van medewerkers is voor de OR van groot belang om de achterban te blijven vertegenwoordigen.

Wetenswaardigheden.



Per 1 januari 2017: Marcel Bakker, Corissa Hopman, Berbe Jonkheer, Ruud Meij (voorzitter), Frans Noordeloos, Sanneke van der Sanden, Dirk-Jan van Soelen, Karin Tamminga, Wil Vugts.
Toni Smeulders: lid VGWM commissie.



36 OR vergaderingen.

10 OV vergaderingen met de bestuurder waarbij één keer de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht aanwezig was en één keer een RvT lid vanuit de kwaliteitscommissie RvT.



Wijkcentrum 't Bellefort
Wijkcentrum De Dommel



Adviesaanvraag: overdracht van Caffee Allee en het Cruydenhuisch aan Hospitality Group BV.; organisatiewijziging.
instemmingsaanvraag: wijziging klachtenregeling, ziekteverzuim, RI&E.

Jaarverslag Ondernemingsraad



Contact met:
Raad van Toezicht.
Klachtencommissie.
Cliëntenraad.
OR JBRA.
Vakbond FNV.



1 Landelijke OR dag.
1 training VGWM commissie inzake wijziging arbowet.
1 training Meer grip op HR.
Ondersteuning van extern adviseur.



3 OR Nieuwsflitsen gepubliceerd.
11 verslagen OR vergadering op Lumens App.
9 verslagen OV vergadering op Lumens App.
OR Jaarverslag 2016 gepubliceerd.
Berichten en filmpjes op Facebookpagina.



4 teambezoeken door diverse OR leden.
1 kennistafel georganiseerd (Klachtenregeling).



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

Maart 2018
Carla de Haas

