

ALGEMEEN

De ondernemingsraad heeft als taak om de collectieve belangen van alle werknemers van Stichting Arduin te behartigen, met een goed functionerende organisatie als doel. Door overleg met de Raad van Bestuur, commissie-vergaderingen en OR- vergaderingen beoefent de OR zijn functie. De zittingstermijn van de OR is vier jaar.

Na de verkiezingen van oktober 2008 is er per 1 januari 2009 een nieuwe or aangetreden. Deze werd nog door de voormalig bestuurder Piet van den Beemt samen met de nieuwe bestuurder Patty van Belle eind oktober 2009 geïnstalleerd en begon dus officieel per 1 januari 2009 aan haar taak. Voordeel van de vroege installering was dat er sprake kon zijn van een goede overdracht naar de nieuwe leden en dat zij bovendien de najaarsscholing van 2008 bij konden wonen.

De verkiezingen waren uiteindelijk niet nodig omdat er zich 11 kandidaten hadden aangemeld voor 11 zetels, waardoor alle kandidaten dus benoemd en geïnstalleerd zijn.

De Ondernemingsraad bestond per 1 januari 2009 uit 11 leden; te weten:

- Louis van Beekum (lid)
- Manuela de Bruijn (lid tot juni)
- Patrick van Dijk (lid)
- Wies Meeusen (lid)
- Mariska Passchier (lid en vanaf november secretaris)
- Jeanet Priester (lid)
- Ronald Verburg (webmaster)
- Marti Versteeg (lid)
- Leen Vogelaar (voorzitter)
- Piet Vogelezang (lid)
- Bert van der Wal (secretaris)

Mutaties

Door het beëindigen van het dienstverband van Manuela de Bruijn (juni) en het om bedrijfsmoverende redenen aftreden van Ronald Veburgh en Bert van der Wal, begin oktober aangekondigd, per 1 januari 2010 ontstonden er 3 vacatures waarvoor in december van dit verslajaar verkiezingen werden gehouden.

Om deze 3 vakatures te vervullen werden er 15 december tussentijdse verkiezingen gehouden. De uitslag van deze tussentijdse verkiezingen voor drie zetels binnen de Ondernemingsraad Arduin was als volgt: Er zijn in totaal 248 stemformulieren ontvangen.

Van deze formulieren zijn er 22 stemformulieren ongeldig verklaard, conform het reglement van de Ondernemingsraad, artikel 12.

Stemverdeling:

Dhr. H. van Rijn (vrije lijst)	141 stemmen
Mevr. M. Sonnemans (vrije lijst)	104 stemmen
Mevr. C. J. Bakhuizen (ABVAKABO)	153 stemmen
Mevr. N. van Stee (CNV Publieke Zaak)	131 stemmen
Mevr. W. de Groot-Geelhoed (CNV Publieke Zaak)	149 stemmen

De nieuw gekozen leden, Mevr. Cocky Bakhuizen, Mevr. Willeke de Groot-Geelhoed en Dhr. Huib van Rijn zijn woensdagochtend 16 december 2009 door de Raad van Bestuur, Mevr. P. van Belle-Kusse, geïnstalleerd. Mevr. Nella van Stee en Mevr. Milly Sonnemans zijn gevraagd om zich beschikbaar te stellen als reserve, zodat bij een tussentijds vertrek van één van de leden er geen nieuwe verkiezingen uitgeschreven hoeven te worden.

Daarnaast kreeg de OR ook dit jaar weer de voortreffelijke ambtelijke ondersteuning van Marian Marlissa, waarvoor onze hartelijke dank! De OR heeft de volgende rechten en bevoegdheden: informatierecht, initiatiefrecht, adviesrecht en instemmingsrecht.

VERANTWOORDING

De taakverdeling en werkwijze van de OR is vastgelegd in een reglement. De OR beschikt niet over een eigen budget binnen de begroting, maar wordt naar wens door Arduin gefaciliteerd.

De Ondernemingsraad kwam in 2009 twee tot drie maal per maand volgens rooster bijeen voor haar regulier overleg en/of overleg met de Bestuurder.

De notulen van deze overlegmomenten zijn, naast andere informatie zoals de agenda voor de eerstvolgende vergadering, terug te vinden op de website van de OR. (<http://www.arduino.nl/or>)

De Ondernemingsraad van Arduin is als volgt bereikbaar:

Bezoekadres: Seissingel 4, 4333 GV Middelburg
Postadres: Postbus 85, 4330 AB Middelburg
Telefoon: 0118-434502 (secretariaat Arduin)
vragen naar Patrick van Dijk; voorzitter OR
Fax: 0118-434599
E-mail: or@arduino.nl
Website: <http://www.arduino.nl/or>

Hieronder treft u onze verantwoording aan:

VISIE/WERKWIJZE OR

De medewerkers van Arduin ondersteunen de cliënten in het proces naar volwaardig burgerschap. De cliënt staat hierin centraal. De Ondernemingsraad van de Stichting Arduin wil de medezeggenschap gestalte geven vanuit de optiek van een goed te voeren sociaal beleid zonder daarbij het organisatiebelang uit het oog te verliezen. De Ondernemingsraad voert haar werkzaamheden met name uit gebaseerd op werkafspraken die zij halfjaarlijks ontwikkeld, evalueert en zo nodig bijstelt tijdens haar 2 daagse trainingdagen, welke gehouden worden in het voor- en najaar. Deze werkafspraken komen voort uit afgesproken werkwijze zoals deze terug te vinden is op onze website. Verder werkt de OR met commissies die specifieke taken hebben. Meer over deze commissies en hun werkwijze vindt u ook terug op onze website.

COMMISSIES

De ondernemingsraad heeft een viertal commissies waar aan op verzoek van de raad een aantal taken zijn gedelegeerd. De werkwijze en doelstelling van de commissies zijn terug te vinden op de site van de OR: <http://www.arduino.nl/or>

Er zijn de volgende commissies:

- Arbeidsvoorwaardencommissie.
Leden: Marti versteeg, Louis van Beekum, Manuele de Bruyn en Ronald Verburg
- Financiële commissie
Leden: Wies Meeusen, Mariska Passchier en Piet Vogelesang.
- FWG commissie
Leden: Ronald Verburg en Leen Vogelaar.
- VGWM commissie

Dit is een gecombineerde commissie samen met de werkgever. Hier zitten dus zowel leden namens de werkgever als de OR in.

Namens de OR zijn de leden: Patrick van Dijk, Jeanet Priester en Leen Vogelaar.

SCHOLING/TRAINING OR

Ook dit jaar is de OR weer twee keer op training geweest. In het voorjaar was dit de eerste keer gedurende de nieuwe zittingsperiode. Centraal in deze training was het onderwerp zelfsturing (zie hiervoor verder in dit verslag) en medezeggenschap in het licht van de wet op de ondernemingsraden. Daarnaast is er aandacht besteed aan competentieprofielen. Wat heeft deze OR nodig en wat zou ontwikkeld kunnen/moeten worden. De training in het najaar stond in het teken van ZZP (Zorg Zwaarte Pakketten). Door een externe deskundige is uitleg gegeven en zelf hebben we gekeken hoe aan de hand hiervan naar de personeelsbezetting op b.v woningen gekeken kan worden. Tevens zijn we tot de conclusie gekomen dat er op de werkvloer nog zeer weinig bekend is over ZZP's. Daar dit onderwerp veel raakvlakken heeft met zelfsturing heeft de OR op basis hiervan wat items geformuleerd om te gaan bespreken met de Raad van Bestuur. Kernwoorden hierin zijn: Communicatie, transparantie en bewustwording. Ook is in deze training uitvoerig stil gestaan bij het vertrek van 3 leden en de gevolgen hiervan. Tijdens de training is Mariska Passchier benoemd tot nieuwe secretaris.

Beide trainingen stonden weer onder professionele leiding van onze vaste trainer Ludo Fassaert van LFC wat via het SBI deze training verzorgde/begeleidde.

SAMENWERKING OR/RvB

Voor beide partijen is het nog zoeken om tot een goede en constructieve samenwerking te komen. Interpretatie

van de spelregels moeten helder zijn en door beide hetzelfde worden geïnterpreteerd. Dit om misverstanden en onnodige irritaties te voorkomen. Hier zal de komende periode nog verder in moeten worden geïnvesteerd. Omdat er verschillend werd gedacht over de functie van informeel overleg zullen ook hier afspraken over gemaakt moeten worden. Te meer omdat dit jaar bleek dat dit niet altijd goed verliep. Dit was reden voor de OR om het informele overleg op een "laag pitje" te zetten en te kiezen voor alleen een formeel en zakelijk overleg. De Ondernemingsraad benadrukt het belangrijk te vinden elkaar serieus te nemen; een verschil van inzicht tussen de organisatie en de Ondernemingsraad hoeft niet bezwaarlijk te zijn en ook de persoonlijke verhoudingen niet te verstoren.

INSTEMMING- EN ADVIES VERZOEKEN

In 2007 is de Ondernemingsraad met de Bestuurder overeengekomen dat de evaluaties van alle regelingen op het gebied van sociaal- en personeelsbeleid verspreid over 3 jaar plaatsvinden, conform een daartoe afgesproken schema. Daarnaast wordt er zowel ongevraagd als gevraagd advies c.q al dan niet instemming gegeven aan de Bestuurder.

In 2008 zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Regeling werving en selectie.
- Regeling zwangerschap en arbeid.
- Spaarloonregeling.
- Regeling sport en ontspanning.
- Stageregeling.
- Studiekostenregeling.
- Regeling surfen onder werktijd.
- Telefoonregeling.
- Regeling tilapparatuur en hulpmiddelen.
- Regeling weekend medewerkers.

- Vakantieregeling.
- Regeling vakbondscontributie.
- Verhuiskostenregeling.
- Regeling voertuigen Arduin.
- Voorschotregeling.
- Regeling seksueel misbruik.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid.

ZELFSTURING

De afgelopen jaren, en zo ook dit jaar, is het onderwerp zelfsturing regelmatig onderwerp van gesprek geweest binnen de Ondernemingsraad en in de overleggen - zowel formeel als informeel- met de Bestuurder.

Voor de OR stond het volgende altijd centraal: Wat verstaan we onder zelfsturing, hoe geven we binnen Arduin invulling aan zelfsturing, hoe ervaren teams/medewerkers zelfsturing, hoe zou er verder handen en voeten gegeven kunnen worden aan zelfsturing. Omdat de OR het gevoel had dat de invulling van zelfsturing in de praktijk vaak meer uitgelegd en ingevuld werd als autonoom of zelfoplossend, heeft zij eind 2008 besloten om dit onderwerp centraal te stellen op haar training van januari 2009. Tijdens deze training kwam de OR tot de volgende conclusie en adviezen: Er zal een heldere visie inzake zelfsturing moeten komen, zodat medewerkers aan de hand van de daarbij behorende vastgelegde en afgebakende kaders, richtlijnen, regelgeving, etc. zelfstandig alle voorkomende werkzaamheden kunnen organiseren/uitvoeren en hier ook een eigen verantwoordelijkheid in kunnen dragen. Na de training is bovenstaande onderwerp van gesprek geweest tijdens het informeel overleg van 11 februari 2009.

De Ondernemingsraad heeft de Bestuurder daarnaast nog een 14-tal praktische suggesties, adviezen meegegeven, welke mondeling zijn toegelicht

1. Een zelfsturend team moet inspraak hebben bij het

- aannamebeleid en het overplaatsingsbeleid.
2. Er moet een vaste poule van invalkrachten komen per locatie of cluster van locaties. Advies is om de flexpool af te schaffen.
3. In een zelfsturend team moeten medewerkers rouleren.
4. Per zelfsturend team (locatie) moeten doelen gesteld worden die gekoppeld zijn aan de wensen van de cliënten. Vervolgens moeten de competenties geïnventariseerd worden (POP en SIS).
5. In een zelfsturend team moet een klimaat gecreëerd worden waarin medewerkers verantwoordelijkheden willen dragen en zich voldoende assertief gedragen.
6. Eenduidig formuleren: wat is coaching binnen Arduin.
7. Bij een zelfsturend team is intervisie en werkoverleg van belang.
8. Leidinggevendenden moeten per locatie mandaten geven aan de medewerkers.
9. Per locatie budgetteren, financieel en personeel, eventueel met behulp van de financiële administratie.
10. Zelfsturende teams moeten zeggenschap hebben over besteding van de budgetten en daar ook inzicht in hebben.
11. Bij zelfsturende teams hoort goede communicatie over mandaten, budgetten, besluitvorming, verantwoordelijkheden (individueel en collectief), taken van de diverse disciplines.
12. Nagaan wat de mogelijkheden zijn voor een buddy-team.
13. Ook zelfsturende teams hebben waardering nodig.
14. Persoonlijke assistent. Een open discussie over wat is de rol en de toegevoegde waarde.

De Bestuurder gaf aan veel belang te hechten aan het thema zelfsturing en binnen diverse geleidingen verkennende gesprekken te (gaan) voeren inzake dit onderwerp.

De afspraak is gemaakt dat de Bestuurder bovenstaande uitkomsten en ideeën van de OR meeneemt en na de verkennende gesprekken hierop terug gaat komen.

Tijdens het behandelen van de notitie “Zelfsturing binnen kaders” van juli 2009 blijkt dat de Ondernemingsraad de “**mission statement**”; de “**visie op besturing**” en de “**visie op organisatie**” en “**coaching en zelfsturing**” herkent en onderschrijft.

De OR is van mening dat het een juiste beslissing is dat er een heroverweging heeft plaatsgevonden m.b.t.de kernfuncties coach en orthopedagoog/psycholoog. Zoals bekend is de OR van mening dat coaches vaak niet tot coachen toekwamen omdat zij meer en meer verantwoordelijk werden voor taken van anderen c.q. lijnverantwoordelijkheden kregen toebedeeld.

De OR zou wel graag zien dat er een nadere uitwerking van het begrip “coaching” volgt, zodat het voor een ieder helder is en blijft wat coaching is, opdat daarmee voorkomen wordt dat er –in de hektiek van alle dagwederom taken bij de coach terecht komen die hem/haar opnieuw in de lijn zetten, hetgeen een belemmering op kan leveren in de kerntaak: ondersteuning van medewerkers. Wat de Ondernemingsraad echter het meest mist is een praktische en heldere “**uitwerking van het begrip zelfsturing**” en de daarbij behorende voorwaarden en kaders. De OR mist hierin m.n. op welke wijze de medewerker invloed heeft op het organiseren en uitvoeren van zelfsturing binnen de eigen werkplek. Volgens de Ondernemingsraad is dit een gemiste kans en zal hetgeen hier beschreven staat geen wezenlijke verandering brengen in het gevoel dat de invulling van zelfsturing in de praktijk uitgelegd en ingevuld blijft worden als autonoom of zelfoplossend. Tijdens de verschillende overlegmomenten het afgelopen jaar en in

de weergave van de discussie en zienswijze hierboven heeft de OR diverse voorzetten gedaan om het gevoel rondom zelfsturing en de daadwerkelijke invulling door medewerkers positief te beïnvloeden. De OR spreekt de hoop uit dat in de komende evaluatie van deze notitie er een nadere bezinning en uitwerking plaats zal vinden.

NOTITIE CONTINUÏTEIT EN ZORG

In het voorjaar is er door de ondernemingsraad een notitie “Continuïteit van Zorg” gemaakt en aangeboden aan de bestuurder. Een inventarisatie van knelpunten en tevens een aantal aanbevelingen welke naar de verwachting van de OR tot verbeteringen kunnen leiden.

De grondslag van deze notitie lag in het feit dat met name bij de herbezetting bij vacatures en ziekte veel problemen zijn en met name in de zomerperiode, weekenden en feestdagen. De OR komt tot de volgende opsomming van (hoofd)oorzaken die hier in grote lijnen aan ten grondslag liggen:

a. Ziekteverzuim

Dat ziekteverzuim invloed heeft op de continuïteit van zorg behoeft geen betoog. Er moet wel gestreefd worden naar een zo kort en min mogelijk verzuim. De herbezetting in het weekend, vakantieperiode en tijdens feestdagen geven regelmatig problemen. De arbeidsvoorwaardencommissie is voorstander van het afschaffen van de huidige bonusregeling niet ziek zijn en ziet liever een arbeidsvoorwaarde welke voor elke medewerker hetzelfde is waar bijvoorbeeld de voorwaarde in is opgenomen dat de besteding als stress-regulerend gezien kan worden.

b. Vakantieplanning

Er is een bestaande vakantieregeling en er zijn roosterafspraken. Door allerlei omstandigheden wordt hier regelmatig van afgeweken.

c. Werving en selectie

1. Uitstroom

Uitstroom van personeel kan zorgen voor onrust voor zowel cliënten als medewerkers. Er moet gestreefd worden naar een organisatie die medewerkers zolang mogelijk aan zich weet te binden. Dit voorkomt onrust onder cliënten en medewerkers. Dit kan door optimale scholingsmogelijkheden en uitstekende extra arbeidsvoorwaarden zoals de Ondernemingsraad heeft aangegeven voor de begroting van 2009 en 2010.

2. Wisseling van werkplek

Door wisselingen van werkplek ontstaat onrust voor zowel cliënten als medewerkers. De OR ziet als verbeterpunt wisselingen zoveel als mogelijk in het begin van het jaar te doen, zodat er geen onnodige wijzigingen in het jaarrooster gemaakt moeten worden. De wisseling zal in het najaar, alvorens het rooster gemaakt wordt, georganiseerd moeten worden.

3. Opstarten nieuwe locaties.

Regelmatig worden er nieuwe huizen of werklocaties opgestart wat overplaatsingen of werving van nieuw personeel met zich mee brengt. In voorkomende gevallen zou gebruik gemaakt kunnen worden van een draaiboek waarin o.a. opgenomen wordt de personeelsformatie en hoe deze wordt ingevuld. De locatie gaat pas van start bij volledig ingevulde formatie en wanneer, bij interne invulling vanuit Arduin, de dan ontstane vacatures ook zijn ingevuld. Hiermee wordt voorkomen dat niet “het ene gat met het andere gat wordt gedicht”.

4. Supportopleiding

Enkele keren per jaar wordt er een nieuwe opleiding opgestart, daarnaast zijn er jaarlijks wisselingen van

stageplek. De OR wil graag een goede afstemming en afspraken over de werkplekwisselingen (welke momenten van het jaar, de verhouding leerling supportwerkers / (gediplomeerde) zorgmedewerkerster werkplek, etc.)

5. Formaties

Door de uitstroom en het niet tijdig kunnen werven/aanstellen van nieuwe medewerkers ontstaan er soms voor langere tijd, vacatures. Bij het ontstaan van een vacature, dient er direct werving plaats te vinden en gaat voor de duur van de vacature de voorkeur uit dat deze tijdelijk opgevuld wordt door één of twee vaste “FlexPoolers”.

6. Werking FlexPool

De FlexPool functioneert in huidige vorm niet optimaal waardoor openstaande diensten vaak teruggelegd worden binnen de teams. Zie voorstel Ondernemingsraad inzake zelfsturing en FlexPool. “Er moet een vaste poule van invalkrachten komen per locatie of cluster van locaties. Advies is om de FlexPool af te schaffen.”

d. Roosterplanning

De ondernemingsraad ziet in het kader van zelfsturing de regieverantwoordelijkheid m.b.t. het rooster binnen het team liggen. Voorwaarde is wel dat er verandering moet komen in het systeem. Medewerkers die rooster als taak hebben komen nu onvoldoende toe aan hun eigenlijke “core-business”, het ondersteunen van de cliënt .

Bovengenoemde knelpunten zijn regelmatig in het overleg met de bestuurder aan de orde geweest en een aantal in acties omgezet

* De bestuurder heeft een nieuw voorstel aangeboden

m.b.t “de bonus bij niet ziek” zijn en ook de OR heeft een eigen initiatief voorstel gemaakt. Beide voorstellen zijn enkele malen besproken maar hebben (nog) niet geleid tot overeenstemming.

Voorstel van de bestuurder: een waardebon tot maximaal 20 euro per kwartaal om aan de gezondheid te werken (b.v. zwemmen of sportschool).

Voorstel OR: een bonus voor iedere medewerker, ziek of niet ziek, afhankelijk van het ziekteverzuimpercentage. Komt het verzuim onder d 5,5 % krijgt iedere medewerker een bonus. Hoe lager het verzuim hoe hoger de bonus.

- * Het waken voor een goede vakantieplanning heeft grote aandacht.
- * Support leerlingen wisselen per 1 januari zodat het geen gevolgen heeft voor bestaande roosters.
- * Bij het opstarten van nieuwe locaties wordt er gewerkt met een draaiboek.
- * Wanneer medewerkers op eigen verzoek worden overgeplaatst dan dient in principe de vakantie van vertrekkende medewerker of de mee geroosterde vacature te worden overgenomen.
- * Verder heeft de notitie naar de mening van de bestuurder bij een aantal zaken, zoals b.v.het aanscherpen van de functie coach en pedagoog, de notitie van “flexpool naar mobiliteitscentrum” meegespeeld.

INVOERING NIEUWE ONDERSTEUNINGSMETHODIEK

Vanaf maart heeft Arduin een start gemaakt met de invoering van een nieuwe ondersteuningsmethodiek voor cliënten, nl. het Individueel Support Plan.

Reeds toen al voorzag de OR dat er te weinig scholing voor persoonlijk assistenten was en er een te kort tijdspad werd afgesproken wat een goede implementatie zou kunnen garanderen. Van het begin af aan is de bestuurder

hier op geweest. Naar aanleiding hiervan gaf de bestuurder aan dat bij de invoering van de ondersteuningsmethodiek al verwacht werd dat er problemen zouden rijzen en mensen vast konden lopen. Om die reden is er een ondersteuningsteam ingesteld waar persoonlijk assistenten terecht konden voor ondersteuning bij het schrijven van de nieuwe plannen. Er werd verschillende keren een deadline gesteld en extra uren beschikbaar gesteld om het proces te versnellen maar naar de mening van de OR waren er te weinig faciliteiten beschikbaar om de totale invoering in 2009 te laten ingaan.

NOTITIE VAN FLEXPOOL NAAR MOBILITEITSCENTRUM ARDUIN

In augustus is bovengenoemde notitie aan de ondernemingsraad aangeboden. Aanleiding is om tot een verbetering te komen van het functioneren van de Flexpool. De Flexpool is onvoldoende in staat gebleken om op adequate wijze oplossingen te bieden voor continuïteitsproblemen. Daarnaast krijgt een nieuw op te zetten Mobiliteitscentrum een ruimere taak toe bedeeft.

Zo heeft het de volgende taakgebieden:

1. Intern uitzendbureau
2. Mobiliteitscentrum.
3. Inventariseren en verwerken van scholingswensen.
4. Administratie gegevensverwerking.

Hoewel de OR ook de mening is toegedaan dat de continuïteit gewaarborgd dient te zijn is er m.b.t. het interne uitzendbureau een verschil van inzicht m.b.t de uitvoering. In het kader van zelfsturing is de Ondernemingsraad de mening toegedaan, dat herbezetting op de werkvloer geregeld zou moeten kunnen worden. De organisatie wil zo snel mogelijk met het mobiliteitsbureau aan de slag. Deze discussie is gedurende dit verslagjaar nog niet afgerond.

KWALITEITSBELEID/VERBETERMANAGEMENT 2009

De bestuurder geeft aan dat eigenlijk op alle punten al actie is of binnenkort wordt ondernomen. De invoering van de ZZP's en het beleid van korten van het Zorgkantoor (tussentijdse wijzigingen in indicaties worden pas per het volgend jaar effectief en de zogenaamde 1% kortingsregeling) zijn nog punten van aandacht. Ook wordt er nog naar de wilsbekwaamheid van cliënten gekeken.

Kunnen cliënten hun eigen belangen vertegenwoordigen of dient er overlegd te worden met een wettelijk vertegenwoordiger? LVG-behandelunit wordt nog verder uitgewerkt en ook is er een werkgroep communicatie aan de slag. Voor wat betreft communicatie naar buiten horen we ook steeds vaker terug dat Arduin wel veel te melden heeft, maar dat het niet wordt opgemerkt. Hier valt dus nog wel wat te winnen.

SCHOLINGSBELEID 2010

De ondernemingsraad heeft instemming gegeven voor het scholingsbeleid van 2010. De inrichting van dit beleid heeft een verandering ondergaan met voorgaande jaren. Inzet is verbetering van de effectiviteit en de kwaliteit van de opleidingen en gaat plaats vinden door het stroomlijnen van de veelheid van korte opleidingsmodules. E.e.a wordt ondergebracht in een overzichtelijk opleidingsprogramma dat per functie zal worden aangeboden als basisopleiding, bijscholing voor persoonlijk assistenten, zorgmedewerkers, etc. Ook komt er meer duidelijkheid over welke opleiding in aanmerking komt voor volledige vergoeding door Arduin of welke opleidingstijd voor rekening komt van de medewerker al dan niet gebruik makend van POP-uren

ROOSTERSYSTEMATIEK/JAARROOSTERS

De Ondernemingsraad heeft aangegeven dat het maken van de roosters veel problemen geeft. Bij de bestuurder en het management had en heeft deze

problematiek volop de aandacht. Volgens de Ondernemingsraad zijn de instructiefilmpjes die nu online staan wel duidelijk, maar kost het nog steeds enorm veel tijd voor de roosteraar. Tijd die niet altijd gefaciliteerd wordt. De bestuurder geeft hier echter aan dat de lijnmanagers hier zelf besluiten in nemen. Een bespreekpunt voor het werkoverleg wellicht.

Daarnaast is aangegeven dat de beschikbare informatie over het roosteren op de homepage gedateerd is en bijgewerkt zou moeten worden.

CAO ONDERHANDELINGSAKKOORD EN PBL

De Ondernemingsraad heeft aangegeven dat de uitwerking van de nieuwe regeling aangaande het persoonlijk budget levensfase behoorlijke consequenties kan hebben voor de roosterplanning voor 2010.

De bestuurder gaf aan dat er eerst goed zicht op de mogelijkheden moet zijn. Achter de schermen wordt er (bijvoorbeeld door Raet en PGGM) al druk gewerkt aan geautomatiseerde systemen; een voorlichting hierover is begin december geweest en is door een aantal medewerkers van Arduin bezocht.

De verwachting is begin 2010 te kunnen beginnen met individuele gesprekken met medewerkers. Voor nu wordt er even een pas op de plaats gemaakt.

De Ondernemingsraad heeft de bestuurder gevraagd hierover goed te communiceren om onrust te voorkomen.

TOT SLOT

Mocht u na het lezen van dit jaarverslag en/of het bezoeken van onze website vragen en/of opmerkingen hebben dan horen wij dit graag!

Mariska Passchier, secretaris

Maart 2010