

JAARVERSLAG 2019

ONDERNEMINGSRAAD

JAARVERSLAG 2019

ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad (OR) bekijkt de ontwikkelingen binnen De Regenboog Groep door de bril van de werknemers en hun belangen.

Samenstelling OR

In 2019 veranderde de samenstelling van de OR: twee leden verlieten De Regenboog Groep en zijn vervangen door een ander lid. Er werd helaas geen tweede kandidaat gevonden.

Overleggen

De OR heeft maandelijks een vergadering. Om de maand vindt er tevens een overleg plaats met de directeur, Hans Wijnands. Er wordt maandelijks met de directeur een zogenaamd agendaoverleg gehouden, om te kijken welke punten er geagendeerd moeten worden. Als er bijzondere zaken spelen, komt de OR vaker bijeen. De OR heeft de gesprekken met een delegatie van de raad van toezicht opgeschroefd naar tweemaal per jaar.

Gespreksonderwerpen

De Regenboog Groep heeft dit jaar een aantal punten aangescherpt en/of beschreven. Zo heeft de OR zich beziggehouden met een aantal beleidsplannen die De Regenboog Groep heeft vormgegeven. Met een kritische blik en na enkele vragen is de OR akkoord gegaan met het vernieuwde opleidingsplan. Ook de gedragscode sociale media en het thuiswerken hebben na een constructief overleg met de directeur een positief advies gekregen van de OR. De taak- en functieomschrijvingen die dit jaar werden gerealiseerd, zijn door de OR gevolgd en er hebben twee leden bij de opgezette klachtencommissie zitting gehad. Het verzuimbeleid heeft dit jaar vorm gekregen en is op papier gezet. De OR heeft in een vergadering met de directeur en het hoofd personeelszaken alle kritische kanttekeningen besproken, en er zijn aanpassingen gedaan waar mogelijk. In 2020 zal een definitieve reactie volgen op het verzoek van goedkeuring.

Contact met medewerkers

De OR hecht zeer aan een open contact met de medewerkers. Naast de notulen en een samenvatting die op extranet te vinden is, is er ook nog het zogenoemde 'Rondje Regenboog'. Hierbij gaan twee OR-leden langs afdelingen, om te bespreken of en waar men tegenaan loopt en om op te vangen wat er op de werkvloer leeft.

Verder is de OR benaderd door een aantal medewerkers, heeft de OR de onrust die er heerste over risico's op tbc en het gebrek aan informatie hierover over bij de bestuurder aangekaart. Er is vervolgens adequaat gereageerd met een mail naar de betreffende afdelingen en door het houden van een georganiseerde bijeenkomst.

Zo hebben wij dit opgelost

Het verzuimpercentage was in 2017 relatief hoog, en daarom was het wenselijk hierop nieuw beleid te ontwikkelen. De OR heeft zich hier in 2019 enthousiast over gebogen, maar kon zich in eerste instantie niet vinden in de toonzetting van het beleidsstuk van de organisatie. Daarnaast leek het beleid vooral geschreven te zijn voor frequent of langdurig werkgerelateerd verzuim en bood het weinig handvatten voor kortdurend niet-werkgerelateerd verzuim. Het beleidsstuk was daarmee nog onvoldoende toepasbaar op de verschillende soorten verzuim in de praktijk. Daarom konden wij niet instemmen met het verzuimbeleid en hebben we – na aanlevering van onze vragen en opmerkingen – een constructief gesprek gevoerd met de bestuurder en de manager personeelszaken. Daarbij kregen we enerzijds meer inzicht in de achtergrond van het verzuimbeleid (onder andere in de wettelijke kaders waar het beleidsstuk aan gebonden is) en anderzijds konden wij – behalve enkele praktische zaken aanpassen – ook overbrengen dat de toonzetting van het beleid aanpassing behoefde. De toon is belangrijk in een stuk dat het verzuimbeleid vormgeeft voor de komende jaren. De OR maakt zich er hard voor dat bij verzuim de belangen van zowel de organisatie als van de individuele medewerker gewaarborgd zijn.

We zijn nog in gesprek om tot instemming te komen, maar vinden dat er grote stappen gezet zijn in de richting van een verzuimbeleid dat past bij De Regenboog Groep.'