

JAARVERSLAG 2021

Verslagen van 2021 door
de medezeggenschapsraden
van De Regenboog Groep

MEDEZEGGEN- SCHAPSRADEN

Dit is een separaat jaarverslag van de medezeggenschapsraden van De Regenboog Groep.

Ze stellen zich voor, vertellen voor wie ze de belangen behartigen binnen onze organisatie en vertellen hoe het jaar 2021 voor hen is geweest, wat ze hebben gedaan en op de agenda hebben staan voor de toekomst.

Centrale Raad	4 →
Vrijwilligersraad	8 →
Bezoekersraad	10 →
Deelnemersraad	14 →
Ondernemingsraad	18 →

1 CENTRALE RAAD

De Centrale Raad bestaat uit maximaal tien afgevaardigden: vijf vanuit de Deelnemersraad en vijf vanuit de Bezoekersraad. De Centrale Raad behartigt de belangen van alle cliënten, bezoekers en deelnemers van De Regenboog Groep. Daarnaast is deze raad de 'waakhond' van de kwaliteit van de medezeggenschap.

De Centrale Raad vergadert elke maand en heeft één keer per kwartaal overleg met de bestuurder van De Regenboog Groep. Eenmaal per jaar spreekt de Centrale Raad ook met de raad van toezicht. Het idee is om de medezeggenschap zich zo dicht mogelijk bij de uitvoering mogelijk in de organisatie te laten afspelen. Als dat goed gaat, dan is er in de Centrale Raad nog weinig te bespreken.

Ook 2021 stond voornamelijk in het teken van Covid-19. De coronacrisis heeft met name de kwetsbare mensen getroffen en dus ook voornamelijk de cliënten, deelnemers en bezoekers van De Regenboog Groep. In mei gaf de Centrale Raad een ongevraagd advies over de gevolgen van de crisis voor cliënten, bezoekers en deelnemers. Belangrijkste constatering en conclusie was dat veel van deze mensen uit beeld zijn geraakt. De Centrale Raad constateerde dat daardoor de continuïteit van goede zorg voor veel kwetsbare mensen in de stad niet of onvoldoende was geregeld.

Bij de dagbesteding zijn veel mensen hun geregelde daginvulling kwijtgeraakt. Hoeveel was nog onduidelijk, maar het waren er veel. Bij de dak- en thuislozen gaat het om ongeveer 400 personen die de inloop niet meer in mochten omdat ze ergens iets van een dak hebben. Zij zijn niet alleen uit beeld geraakt, een deel is nog steeds onvindbaar voor De Regenboog Groep en voor de leden van de Centrale Raad. Het grote probleem van die onzichtbaarheid is dat De Regenboog Groep juist een signaleringsfunctie heeft; de medewerkers van de organisatie zien mensen die zorg mijden meestal nog wel. Als De

Regenboog Groep deze mensen ook niet meer ziet, wie heeft er dan nog oog voor hen en de ernst van hun problematiek? Daarnaast is te verwachten dat bij veel kwetsbare mensen inkomsten (gedeeltelijk) zijn weggevallen. Dat kan schulden en armoede tot gevolg hebben.

De Centrale Raad maakte zich (ernstig) zorgen over mogelijke eenzaamheid, depressie en oplopende problemen bij steeds verder uitgestelde zorg, omdat het risico bestaat dat kwetsbare mensen minder adequaat omgaan met (de behandeling van) somatische en psychische ziekte.

Er was in 2021 ook een positieve ontwikkeling te signaleren: een klein deel van de mensen van de informele zorg meldde juist minder klachten en meer positieve kanten van de coronamaatregelen, zoals meer rust, minder prikkels en minder (sociale) stress, druk en verwachtingen.

De coronacrisis bracht ook onverwacht een heel positieve wending voor de daklozen: zo bleek het bijvoorbeeld onder druk van de omstandigheden mogelijk om dakloze mensen te huisvesten, en kon er geconstateerd worden dat het dak boven het hoofd inderdaad hielp om rust te vinden om na te denken over waar het leven naartoe zou moeten. De groep daklozen die gebruik kon maken van de (nood)opvang werd toegankelijker en zo is de kans ontstaan om met die mensen in gesprek te gaan. Dat verkleinde ook de kans op onnodige ziekten en infecties bij deze groep. Overlast en drugsgebruik zijn afgenomen, terwijl de psychische en lichamelijke gezondheid sterk is toegenomen. Er ontstond meer rust in de inloop doordat er minder mensen op elkaar zaten. Daardoor waren er driekwart minder agressie-incidenten en bijna geen schorsingen meer. Dat komt ook omdat mensen gewoon hebben geslapen 's nachts. Opnieuw is bewezen dat een vaste slaapplek echt helpt.

Er blijkt sprake te zijn van een ondergrens aan essentieel sociaal contact dat nodig is om een minimale kwaliteit van leven te ervaren. De lockdowns zijn voor sommigen dan ook te rigoreus geweest, en de angst te groot, omdat het lang duurde. Een paar weken bleek goed vol te houden en bracht zelfs rust en gevoelens van saamhorigheid. De ongewisse voortuizichten over hoelang het zou duren leidden vervolgens echter tot gevoelens van leegte, angst en gebrek aan perspectief. De Centrale Raad adviseerde dan ook om face-to-face contact leidend te laten blijven en alleen over te gaan op beeldbellen als het niet anders kan, bijvoorbeeld als het besmettingsgevaar te groot werd.

De bestuurder deelde de zorg van de Centrale Raad, met name die over de langetermijngevolgen. Er zijn verdere stappen gezet om het contact met hen die uit beeld waren gevallen weer zo snel mogelijk te herstellen, en pogingen om het contact te herstellen werden geïntensiveerd.

De Centrale Raad ziet medezeggenschap als essentieel onderdeel van beleid maken en van de beleidsuitvoering, zeker bij een crisis. De Centrale Raad adviseerde om in crisissituaties de medezeggenschap een essentiële plaats te geven bij beleidskeuzes. De Centrale Raad heeft meermalen aangekaart dat er regelmatig een gemis is aan (vroegtijdige) betrokkenheid over adviesplichtige en instemmingsplichtige onderwerpen. Regelmatig werden deze aanvragen zelfs niet (formeel) gedaan. De Centrale Raad zal in 2022 voorbeelden inventariseren en dit in een ongevraagd advies aan de bestuurder sturen. Daarnaast had de coronacrisis sowieso veel invloed op de mogelijkheden om medezeggenschap te beoefenen en had daardoor een negatief effect op de kwaliteit van de medezeggenschap.

De Centrale Raad heeft ook een ongevraagd advies gegeven ter verbetering van de onafhankelijke klachtenprocedure van De Regenboog Groep. De raad adviseerde onder andere dat er een keuze moet zijn in cliëntvertrouwenspersonen.

De Centrale Raad heeft ten slotte een sollicitatiecommissie opgericht, die zich bezighoudt met het aantrekken en selecteren van vrijwilligers en ervaringsdeskundigen die notulist of ondersteuner willen zijn van een van de medezeggenschapsraden.

2

VRIJWILLIGERSRAAD

Taak

De Vrijwilligersraad behartigt de belangen van alle vrijwilligers en geeft het bestuur gevraagd en ongevraagd advies.

Samenstelling

De huidige Vrijwilligersraad bestaat uit zes leden. Eén lid is in augustus 2021 teruggetreden vanwege veranderde werkomstandigheden en twee leden hebben aangegeven bij aanvang van 2022 de raad te verlaten. Helaas is het niet gelukt om in de afgelopen periode nieuwe leden te laten instromen. De huidige leden gaan door met werven van nieuwe leden door alle mogelijke kanalen te gebruiken. Zeker met de ontwikkelingen in de interne communicatie binnen De Regenboog Groep, ziet het er het zeer kansrijk uit om in de tweede helft van 2022 nieuwe leden te vinden.

Overleggen

Mede in verband met de coronamaatregelen hebben onze overleggen in 2021 vooral via Zoom plaatsgevonden. De vrijwilligersraad vergaderde vijfmaal met de raad van bestuur en driemaal onderling.

De gespreksonderwerpen kunnen we als volgt weergeven:

1. De vaste punten uit de reguliere beleidsplanningscyclus waarbij we om advies worden gevraagd: jaarverslag, tevredenheidsonderzoek, begin van het traject naar het meerjarenplan.
2. Belangrijke bijzondere punten van algemene strekking die dit jaar speelden:
 - a. Het NOV-keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld (we hebben erbij stilgestaan dat dit keurmerk wederom is verkregen).
 - b. Ontwikkelingen in de interne communicatie: het overgaan van extranet naar een interactief platform en app.
 - c. Vanzelfsprekend ging onze aandacht ook uit naar de impact van de coronacrisis voor vrijwilligers: communicatie tijdens de coronatijd, de inzet van nieuwe vrijwilligers bij nieuwe taken en de vraag hoe je veilig maatje of vrijwilliger kunt blijven.

3. Andere belangrijke onderwerpen speciaal voor vrijwilligers:

- a. We hebben een advies uitgebracht voor aanpassingen in het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Onze voorstellen zijn gehonoreerd en direct toegepast.
- b. Het visualiseren van de positie van vrijwilligers in de organisatie door het maken van een hierop aangepast organogram. Dit proces wordt in 2022 afgerond.
- c. Digitale declaratiemogelijkheid.

Contact met de achterban

Buiten de berichtgeving in nieuwsbrieven, het plaatsen van berichten op extranet en de mondelinge contacten bij intervisies of andere bijeenkomsten, is het contact met de vrijwilligers sober geweest. We zullen ons het komend jaar meer op de digitale mogelijkheden moeten richten voor een frequenter contact en voor een betere zichtbaarheid van de Vrijwilligersraad. Dat is ook belangrijk om nieuwe leden aan te trekken die zich willen inzetten in deze raad.

3

BEZOEKERSRAAD

De Bezoekersraad bestaat uit een afvaardiging van alle inloophuizen van De Regenboog Groep. Iedere locatieraad van een inloophuis vaardigt twee leden af, waardoor de Bezoekersraad uit zestien leden bestaat. Er is een dagelijks bestuur (voorzitter, secretaris, penningmeester en twee algemene leden). Elke laatste maandag van de maand is er een raadsvergadering. De Bezoekersraad heeft als taak om de belangen van alle daklozen, thuislozen en andere bezoekers van de inloophuizen te behartigen. Daarnaast wordt er opgeschaald naar de Bezoekersraad als een locatieraad een kwestie niet zelf kan oplossen.

Het jaar 2021 begon zoals het eindigde: met een lockdown. Daarnaast was er een avondklok, wat voor daklozen in het begin heel vervelend was: hoe bewijs je dat je dakloos bent, geen keuze hebt en op de straat bent aangewezen? Er was angst voor boetes. De Regenboog Groep loste dit op door verklaringen voor hen op te stellen.

Meerdere keren waren er lockdowns, wat voor daklozen betekende dat ze tijdelijk werden opgevangen en vervolgens weer de straat op werden gestuurd. De winteropvang van december tot april bestaat niet meer. Daarvoor is een 24-uursopvang in de plaats gekomen, maar die is er maar voor 106 personen. Er worden minimaal 350 buitenslapers geteld en aangenomen wordt dat er nog veel meer onzichtbare buitenslapers zijn. Voor hen is er de winterkouderegeling in gevallen dat de gevoels-temperatuur lager is dan 0 graden en bij andere weersextremen. Dan worden de buitenslapers wel opgevangen. Het voortdurend afwisselend terecht kunnen in de opvang en dan weer op straat worden gezet, gaf veel onzekerheid en stress. Het is voornamelijk het temperatuurverschil dat het heel vervelend maakt.

Dat alles maakt het voor daklozen onmogelijk om zelfredzaam te zijn of te worden. Het enige wat aantoonbaar helpt, is een vaste slaappleaats. Als daklozen langere tijd worden opgevangen, vinden ze rust, komen

ze in beeld, en er ontstaan gesprekken en mogelijkheden om de problematiek in kaart te brengen, op te lossen of hanteerbaar te maken. Dit is een mantra geworden voor de Bezoekersraad; telkens opnieuw wijzen we daarop.

De anderhalvemetermaatregel maakte dat er in 2021 minder daklozen terecht konden in de inloophuizen. Daarom heeft de gemeente de inloopuren uitgebreid. Tegelijkertijd maakte dat ook dat thuislozen die wél ergens een dak konden vinden, niet meer terecht konden in de inloop. Deze groep raakte uit beeld. De Bezoekersraad noemde hen de '600 verlorenen' (inmiddels de '400 verlorenen', omdat met een deel van de oude bezoekers weer contact is gelegd). In vele overlegvergaderingen heeft de Bezoekersraad dit probleem aangekaart: waar zijn ze? Hoe gaat het met ze? Er waren signalen dat het met meerderen van hen niet goed ging; teruggevallen in oude problematiek of vereenzaamd. Ondanks dat De Regenboog Groep aangaf dat er mogelijkheden waren voor ondersteuning of dagbesteding via een her-intake, werd duidelijk dat deze groep niet meer de inloop in zou kunnen. Daarnaast bleek het aanbod van De Regenboog Groep vaak niet goed aan te sluiten op de behoefte van de 'verlorenen'. Dat maakte dat veel 'verlorenen' zich niet meer hebben gemeld. Diegenen met wie het veldwerk van de Bezoekersraad heeft gesproken, gaven aan dat ze geen aansluiting voelden in de Huizen van de Wijk. Ze voelden zich daar juist eenzamer en misten des te meer het contact met hun inloophuis.

De Regenboog Groep heeft daarnaast bij de Bezoekersraad een adviesvraag ingediend voor de periode ná de coronacrisis. Hoofdvraag daarin was om opnieuw te gaan bekijken welke groepen wel en welke niet meer van de inloop gebruik kunnen maken. En waar zij die er geen gebruik meer van kunnen maken dan terecht zouden moeten. De Bezoekersraad adviseerde onder meer om niet naar groepen te kijken, maar naar individuen en de coronacrisis te zien als een

crisismoment. Iedereen die vóór de crisis in het inloophuis terecht kon, moest dat na de crisis ook weer kunnen, zolang er niet een aantoonbaar beter alternatief is. Met name mensen die eenzaam zijn en binding hebben met een inloophuis, kunnen niet zomaar ergens anders 'neste-len'. Er is immers vaak een oorzaak voor de eenzaamheid, zoals moeilijk (nieuw) contact maken. Daar zal de afdeling Informele Zorg van De Regenboog Groep meer mee aan de slag kunnen gaan.

In september 2021 is de anderhalvemetermaatregel in Nederland vervallen. Dat had echter niet tot resultaat dat de 'verlorenen' weer terug de inloop in konden. De gemeente behield nog de verruimde openingstijden, en de rust die ontstaan was in de inloop (doordat er minder bezoekers waren) werd aangegeven als reden om het beleid uit de periode van de anderhalvemetermaatregel in stand te houden. 'Wat zijn er dan wel voor versoepelingen nodig, om deze groep weer toe te laten aan de inloop?', verzuchtte de Bezoekersraad.

Vier weken later was er een coronagolf binnen sommige inloophuizen en het Stoelenproject. Dit was niet alleen een bedreiging voor de daklozen, maar ook een deel van het personeel kreeg corona. Er dreigde een personeelstekort, waardoor inloop mogelijk überhaupt niet kon doorgaan. Zo ver kwam het gelukkig niet.

Er wordt geschat dat ongeveer 35% van de daklozen een coronavaccin heeft genomen. Diegenen die wel waren gevaccineerd ondervonden veel problemen doordat ze geen QR-code konden bemachtigen. Soms omdat ze simpelweg geen smartphone hebben, soms omdat een BSN-nummer ontbreekt, maar ook omdat de GGD het 'technisch' niet voor elkaar kreeg voor deze groep. Zonder QR-codes konden daklozen niet naar de wc in de horeca of bijvoorbeeld in de bibliotheek. Sommige daklozen waren bang dat ze zonder vaccinatie of QR-code de toegang zou worden ontzegd.

De Bezoekersraad heeft verder in 2021 een aanzet gemaakt om de belangen en behoeften van de vrouwelijke daklozen in kaart te brengen. Sommigen vrouwen geven aan te maken hebben met seksuele intimidatie en dubbelzinnige opmerkingen. De gezamenlijke douches zijn bijvoorbeeld een probleem voor sommige vrouwen.

De coronacrisis had ook effect op de medezeggenschap. Het is veel gedoe geweest voor sommige raadsleden om in contact te komen met dak- en thuislozen. Het faciliteren van online vergadermogelijkheden kwam niet van de grond.

Ten slotte heeft de Bezoekersraad in de laatste maanden van 2021 veel aandacht geschonken aan het organiseren van tussentijdse verkiezingen bij de locatieraden.

4

DEELNEMERSRAAD

Taak

De Deelnemersraad behartigt de belangen van stadsgenoten die in een kwetsbare positie verkeren door psychische klachten en andere problemen. De Deelnemersraad ziet graag dat zij (de deelnemers, maatjes, buddy's van de informele zorg) betrokken worden bij besluitvorming, zodat er niet alleen over ze wordt gepraat maar vooral met hen.

Samenstelling

Het dagelijks bestuur van de Deelnemersraad vergadert maandelijks, een week voor de bijeenkomst van de hele raad. Ook is er dan agenda-overleg met een van de twee managers: of van Werk & Activering of van Informele Zorg. Eind 2021 telde de raad zes leden en twee kandidaat-leden. De raad heeft een betaalde ambtelijk secretaris en adviseur.

Overleggen

De raad overlegt maandelijks met het management. Ondanks de voortdurende invloed van corona, met aanscherpingen en versoepelingen, heeft de raad meestal fysiek vergaderd, deels door de soms beperkte digitale vaardigheden van de leden. Het management en de adviseur maakten vaker gebruik van WhatsApp en Zoom. Een belangrijk onderwerp van overleg dat in 2020 ook op de agenda stond, was (het einde van) Colors/de Kaarsenmakerij en de komst van een wasserette. De Deelnemersraad heeft advies hierover uitgebracht, waarin de raad aangaf niet tegen de komst van een wasserette te zijn, maar wel te pleiten voor behoud van de Kaarsenmakerij (op een andere locatie). Dit is vooralsnog niet gelukt, wel is met alle betrokkenen deelnemers van de Kaarsenmakerij overlegd over een andere dagbesteding. In de zomer van 2021 is met de wasserette gestart.

De Deelnemersraad heeft over verschillende kwesties advies uitgebracht, zoals:

- Het klanttevredenheidsonderzoek.
- De meerjarenplannen van de afdelingen Werk & Activering en Informele Zorg.
- Het project Maatjes voor Elkaar.
- Het project Digimaatjes.
- De nieuwe site hulpvanderegenboog.org en het nieuwe (interne) online platform HONK.

In de raadsvergaderingen hebben coördinatoren van De Regenboog Groep een toelichting gegeven op deze onderwerpen, zoals Bas de Groot (Werk & Activering) en Marleen Botman (Maatjes voor Elkaar). In een bijeenkomst in Villa Buitenlust heeft Bureau Meetellen uitleg gegeven over de manier waarop het klanttevredenheidsonderzoek tot stand is gekomen (in tijden van corona).

De raad heeft in 2020 een budget en begroting over 2021 opgesteld. Hierover is in 2021 overlegd met het management en de bestuurder. Helaas is de vergoeding van de raadsleden kariger geworden.

De raad zelf

De Deelnemersraad hield zich bezig met de portefeuillevdeling, evaluatie en input over de eigen wensen en mogelijkheden. Deskundigheidsbevordering en coaching vragen nog om aandacht. De raadsleden kampen met persoonlijke, psychische en financiële problemen, (chronische) gezondheidsissues en ziekte (corona). Hierdoor was het niet altijd eenvoudig om een goedlopende raad in stand te houden.

Contact met de achterban

Anders dan bij de Bezoekersraad, waarbij de leden afgevaardigden zijn van de (raden van) de inloophuizen, maken kwetsbare Amsterdammers vooral op individuele wijze gebruik van de informele zorg. De leden van de Deelnemersraad vertegenwoordigen niet een speciaal onderdeel van de informele zorg. De raad is intensief bezig om na te denken hoe hier zo goed mogelijk mee omgegaan kan worden. Er zijn stappen gezet met een wervend stukje voor nieuwe leden op extranet en een oproep op de mail via Bas de Groot/Sander Egas naar alle trajectbegeleiders en IZ-coördinatoren. Deze oproep staat ook in de kalender van Eropuit en de decembernieuwsbrief die naar alle vrijwilligers gaat (1.500 mensen). Hiernaast zijn pogingen ondernomen tot het vormen van een opiniepanel of klankbordgroep, om de inbreng van de gebruikers van de informele zorg te vereenvoudigen en te vergroten. Een belangrijk middel voor het geven van meer bekendheid aan de raad – bezoeken brengen aan locaties met dagbesteding en dergelijke – is vanwege corona helaas in de koelkast gezet.

Centrale Raad

Drie leden van de Deelnemersraad (het dagelijks bestuur) vertegenwoordigen de raad in de Centrale Raad en koppelen de kwesties terug die hier worden besproken. De Centrale Raad behandelt zaken die de andere raden overstijgen of alle raden betreffen. Om te voorkomen dat de andere leden van de Deelnemersraad over minder informatie beschikken en om de raad altijd goed in de Centrale Raad te vertegenwoordigen, is eind 2021 besloten om voorlopig een extra raadslid naar de Centrale Raad af te vaardigen.

Verkiezingscommissie

In de verkiezingscommissie – nodig bij verkiezingen van alle raden, ook locatieraden – zit één persoon vanuit de Deelnemersraad. Deze vertegenwoordiger is in de loop van het jaar vervangen.

5 ONDERNEMINGSRAAD

Net als 2020 was 2021 weer een bijzonder jaar. Opnieuw liep de Covid-epidemie als een enorme rode draad door de organisatie en beïnvloedde de wijze waarop de werkzaamheden konden worden verricht. Toch zijn wij samen in staat geweest veel te bereiken en zijn er mooie resultaten behaald.

In februari 2021 zijn de nieuwe voorzitter en secretaris van de OR gestart. In februari is ook, mede naar aanleiding van de OR-training, een ambtelijk secretaris aan de OR toegevoegd. Gedurende het jaar zijn diverse onderwerpen voorbereid door kleinere werkgroepen ter verdere behandeling in de voltallige OR. Deze werkwijze bevalt goed en werkt gezien de beschikbare OR-tijd efficiënt.

Diverse keren is in de OR gesproken over het tijdstip van vergaderen. Er wordt nu altijd onder werktijd vergaderd, maar voor medewerkers vanuit de inloop, maatschappelijk werk en de werkbedrijven is het lastig om hun werk te onderbreken. Voor de OR is het van belang zoveel mogelijk onderdelen van de organisatie vertegenwoordigd te hebben in de raad. Om die reden wordt overwogen om (af en toe) ook in de namiddag/avonduren te vergaderen. Ook de bestuurder staat hiervoor open.

Voor 2022 zal de OR heel specifiek aandacht gaan besteden aan een betere zichtbaarheid van de raad binnen de organisatie.

Verkiezingen

In maart 2021 zijn er OR-verkiezingen gehouden. Er hadden zich twee kandidaten aangemeld voor één plek. De tweede kandidaat kon in augustus de vrijgekomen plek van een vertrekkend lid innemen. In september zijn er opnieuw verkiezingen uitgeschreven vanwege het vertrek van twee raadsleden. Deze verkiezingen leverden twee nieuwe OR-leden op vanuit onderdelen waar binnen de OR al eerder grote behoefte aan was. Per eind 2021 is de OR voltallig en bestaat uit zeven leden.

OR-chat

De OR heeft in 2021 driemaal een digitale OR-chat georganiseerd. Tijdens de eerste chat heeft de OR de meerwaarde van de OR voor de organisatie verduidelijkt door middel van quizvragen. Dit mede gezien het feit dat uit het vorige medewerkerstevredenheidsonderzoek naar voren kwam dat een deel van de medewerkers zich niet vertegenwoordigd voelde door de OR. Uit de OR-chat kwamen suggesties die de OR meeneemt in het meer zichtbaar maken van de raad.

De tweede OR-chat ging over het onderwerp 'werkdruk', omdat er meerdere signalen vanuit onder andere de ondersteunende afdelingen en uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek naar voren kwamen dat de werkdruk op sommige afdelingen ongewenst hoog was.

Tijdens de derde OR-chat is het onderwerp 'feedback' behandeld. Hoewel het aantal deelnemers aan de chat wat tegenviel, zijn de hieruit voortgekomen aandachtspunten en suggesties besproken in de OR en (geanonimiseerd) gedeeld met de bestuurder.

OR-trainingen

- Op 30 maart 2021 is een online communicatietraining gehouden met de bestuurder, om de communicatie tussen bestuurder/managementteam (MT) en OR te optimaliseren. De OR had geconstateerd dat de onderlinge communicatie soms wat stroef verliep en voelde zich niet altijd serieus genomen. Deze training heeft zeker zijn vruchten afgeworpen.
- Op 28 september heeft de OR een dag cursus gekregen van Jos Rutten (hoofd Financiën) over het lezen, beoordelen en interpreteren van financiële cijfers en de herkomst en besteding van gelden.
- Op 30 november heeft de voltallige OR, inclusief de nieuwe leden, een training gevolgd over de wettelijke bevoegdheden van de OR, de wijze waarop met bestuurder en raad van toezicht kan worden gecommuniceerd en over optimale onderlinge samenwerking.

Tijdens deze training heeft de OR een aantal speerpunten opgesteld die voor de raad belangrijk zijn voor het komend jaar, zoals:

- Het vergroten van de zichtbaarheid van de OR, zodat collega's ons weten te vinden en op de hoogte zijn met wat de OR doet en voor medewerkers en organisatie kan betekenen.
- Bewerkstelligen dat medewerkers zich gehoord en vertegenwoordigd voelen door de OR.

Met verschillende (communicatie)middelen gaan wij hier komend jaar mee aan de slag. Denk aan de OR-chat, een eigen OR-flyer, het uitnodigen van gasten/ervaringsdeskundigen op de OR-vergadering, het bezoeken van werkoverleggen, sociale media, et cetera.

Het is de bedoeling jaarlijks een OR-training te volgen om op de hoogte te blijven.

Jaarplanning

De OR werkt sinds dit jaar met een jaarplanning. Per maand staan de aandachtspunten, evaluatie-onderwerpen en bespreekpunten met de bestuurder in de planning, zodat onderwerpen onder de aandacht blijven en evaluaties niet worden vergeten.

Overleggen

- **Agenda-overleg met de bestuurder**

Elke tweede dinsdag van de maand bespreekt het dagelijks bestuur van de OR met de bestuurder de agendapunten voor de tweemaandelijks overlegvergaderingen. Hierbij komt ook altijd de MT-agenda en de MT-actielijst aan de orde, worden vragen en opmerkingen vanuit de OR-vergaderingen met de bestuurder gedeeld en verschaft de bestuurder tussentijdse informatie over actuele onderwerpen.

- **Overleg met de raad van toezicht**

Normaal gesproken vergadert de OR twee maal per jaar met (een delegatie van) de raad van toezicht. Door corona is dit niet helemaal van de grond gekomen. Op 4 februari 2021 zijn twee OR-leden kort aanwezig geweest bij de vergadering van de raad van toezicht, waarbij de OR zijn zorgen heeft uitgesproken over de sollicitatieprocedures. De raad van toezicht sprak met name zijn zorg uit over de veiligheid met betrekking tot corona. Op 18 mei bezocht een delegatie van de raad van toezicht de OR-vergadering. Voorafgaand zijn enkele vragen aan de raad van toezicht voorgelegd. Zowel de raad van toezicht als de OR vonden dit een zeer prettige manier van werken.

- **Bezoek OR aan MT**

Een delegatie van de OR is kort in gesprek gegaan met de leden van het MT. De OR is geen natuurlijke gesprekspartner van het MT, maar ook de MT-leden zijn medewerkers van de organisatie. Omdat zij rechtstreeks communiceren met de bestuurder, voelen MT-leden zich niet direct vertegenwoordigd door de OR. De OR heeft aangegeven graag preventief mee te denken over zaken die spelen en/of gaan spelen.

Financiën en aanbestedingen

Vanwege het feit dat er voor een flink aantal onderdelen nog geen definitieve gunning was verkregen (onder andere doordat vijf partijen in de stad een kort geding hadden aangespannen), en het overbruggingscontract Werk & Activering tegenviel, konden lang geen definitieve afspraken worden gemaakt met onderaannemers, werd de overdracht van cliënten naar de buurtteams vertraagd en konden de tarieven voor de inloop pas uitonderhandeld worden nadat de definitieve gunning bekend werd. Gedurende het jaar heeft de OR regelmatig overleg gevoerd met de bestuurder over de financiën, de (werk)begroting, de kwartaalcijfers, et cetera. In juli 2021 is uitgebreid over de financiën

en de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening gesproken met het hoofd Financiën. In december zijn de 9-maandcijfers (de realisatiecijfers tot en met september ten opzichte van de begroting) met de bestuurder besproken. Deze zijn met name bedoeld om te kijken wat er echt niet goed gaat en of de kosten van het personeel op de juiste plek staan. Er zijn zorgen over de aantallen deelnemers aan activering, waarin een enorme teruggang zichtbaar is doordat er nauwelijks sprake is van interne of externe doorverwijzing. De OR heeft benadrukt dat hier intern onvoldoende over wordt gecommuniceerd.

Corona

Elk OR-lid heeft in de eigen afdeling naar ervaringen met thuiswerken gevraagd. De opmerkingen en constatering zijn met de bestuurder besproken en er zijn enkele collectieve en individuele aanpassingen gedaan. Ook de communicatie over corona in combinatie met het thuiswerken en het beleid (onder andere rondom het vaccineren) is geïntensiveerd, mede op verzoek van de OR.

Het versoepelen en weer aanscherpen van de maatregelen en het overheidsbeleid maakten het werken in deze tijd niet altijd even eenvoudig. Ook de verschillende opvattingen over vaccinatie en veiligheidsmaatregelen, die er zijn binnen de organisatie, leveren soms ingewikkelde situaties op. Dit onderwerp is regelmatig in de OR aan de orde geweest en er is over gebrainstormd met de bestuurder.

Advies- en instemmingsaanvragen

- **Adviesaanvraag WIA Hiaatverzekering**

De OR heeft positief geadviseerd op het afsluiten van een WIA Hiaatverzekering. De kosten hiervan worden volledig door de organisatie gedragen.

- **Instemmingsaanvraag Integriteitsbeleid**

Door de bestuurder was een extern deskundige aangetrokken om de organisatie hierin te ondersteunen. In eerste instantie bevatte het integriteitsbeleid ook een gedragscode, maar deze is later ingetrokken omdat deze niet bij de organisatie paste. Er is met instemming van de OR voor een protocol op hoofdlijnen gekozen. Voor alle leidinggevendenden is een training georganiseerd.

- **Adviesaanvraag Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2021**

De OR was akkoord gegaan met de vragenlijst van 2020, maar vond sommige vragen wel wat oppervlakkig. Voor het onderzoek 2021 werd, om een goede vergelijking te kunnen maken, wel akkoord gegeven op vragenlijst die ook in 2020 was gebruikt. De OR heeft daarbij wel een flink aantal voorstellen gedaan voor toevoegingen aan de vragen, zodat er een meer gedegen analyse kan worden gemaakt om afdelingen met elkaar te vergelijken en er meer specifieke duidelijkheid ontstaat over hoe medewerkers bijvoorbeeld de werkdruk, de uitdaging van het werk, de collegialiteit, et cetera ervaren.

- **Adviesaanvraag meerjarenplan**

Het meerjarenplan is uitgebreid besproken tussen de bestuurder en de OR. De OR heeft een zeer uitgebreide reactie hierop gegeven en een aantal voorstellen voor aanpassing en verbetering gedaan. De OR heeft daarnaast aangegeven het positief te vinden dat ook de input van het medewerkerstevredenheidsonderzoek in het meerjarenplan is verwerkt. De OR had in eerste instantie negatief advies uitgebracht. Nadat de zorgpunten naar tevredenheid waren beargumenteerd en beantwoord, is alsnog positief advies uitgebracht. De OR heeft afgesproken halfjaarlijks terug te komen op de zorgpunten om de beoordelen wat er mee is gebeurd.

- **Opleidingsbeleid**

De evaluatie van het opleidingsbeleid heeft nog niet plaatsgevonden. Het beleid is wel meegenomen bij de jaarlijkse updates en daarbij zijn de verplichte trainingen en het opleidingsbeleid samengevoegd. In december heeft de OR een instemmingsaanvraag ontvangen naar aanleiding van de evaluatie en de wijzigingen die zijn aangebracht. Deze zal in 2022 nader worden besproken.

Overige bespreek- en overlegpunten

- **Resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek 2020.** De OR heeft concrete aandacht gevraagd voor de aandachtspunten uit het onderzoek van 2020 en hiervoor ook alle onderzoeken van de afdelingen bij de bestuurder opgevraagd. Een van de punten van zorg was het percentage medewerkers dat aangaf dat er sprake was van een te hoge werkdruk en de grote verschillen hierin tussen de diverse afdelingen. Mede naar aanleiding hiervan is dit onderwerp geweest van de OR-chat.
- **Verzuimbeleid en verzuimcijfers.** De OR had bij zijn instemming de voorwaarden gesteld dat het beleid zou worden opgenomen in het opleidingsplan en dat de training van de leidinggevenden geactualiseerd zou worden. Volgens de bestuurder zijn alle leidinggevenden opgeleid, maar is het beleid nog niet opgenomen in het opleidingsplan. De evaluatie van het verzuimbeleid zal in februari 2022 plaatsvinden. De OR heeft in september 2021 uitvoerig gesproken met het hoofd Personeelszaken over wat precies onder verzuim wordt verstaan en over de verzuimcijfers. Het verzuimpercentage ligt relatief laag binnen de organisatie en opvallend is (volgens de bedrijfsarts) dat het verzuim ook bijna niet is gerelateerd aan conflicten of samenwerkingsgeschillen of iets dergelijks, maar met name fysieke redenen heeft. De OR heeft aangegeven de verzuimcijfers graag uitgesplitst te zien tussen kort- en langdurig verzuim.

- **Correlation.** De OR heeft vragen gesteld over de financiële duurzaamheid en toegevoegde waarde van Correlation. Dit onderdeel draait al vele jaren verliesgevend, maar wordt van belang geacht om ook buiten Nederland zaken als harm reduction op de agenda te houden en kennis te delen met buitenlandse organisaties. De kennis over Correlation en harm reduction binnen De Regenboog Groep moet worden vergroot.

- **MT-agenda en actielijst en actielijst KwaliteitsMT.** De OR krijgt structureel de MT-agenda's en actielijsten toegestuurd en stelt naar aanleiding hiervan verduidelijkingsvragen aan de bestuurder.

- **(Nieuwe) projecten.** De OR laat zich elke overlegvergadering informeren over de voortgang en ontwikkeling van (nieuwe) projecten. De OR vraagt ook regelmatig de projectplannen en -evaluaties op om te zien of de geformuleerde doelstellingen realistisch zijn en/of zijn behaald.

- **ISO-audits.** De OR heeft het rapport opgevraagd. De OR was niet in de audit meegenomen, maar een van de leden vanuit haar eigen functie wel. Zij heeft daarbij wat OR-zaken benoemd, zoals de exit-gesprekken en de 360-graden-feedback. De OR heeft ervoor gepleit in het vervolg wel specifiek mee te worden genomen in de audits.

- **Directiebeoordeling.** De OR heeft hier verduidelijkingsvragen over gesteld die door de bestuurder naar tevredenheid zijn beantwoord.

- **Projectevaluaties.** De OR heeft een aantal projectevaluaties opgevraagd en hier vragen over gesteld. Opvallend is dat de evaluaties die geschreven worden voor fondsgerelateerde projecten een stuk inzichtelijker zijn dan de evaluaties die er zijn voor subsidiegerelateerde projecten. Deze laatste zijn meer verantwoordingen dan evaluaties. Volgens de bestuurder worden de subsidiegerelateerde projecten wel in de teams geëvalueerd en zo nodig in de afdelingsplannen aangepast.

In november 2021 is een training projectmanagement georganiseerd en hier is een aantal formats voor de voorbereiding, evaluatie en inrichting van projecten besproken. Het format dat als beste wordt beoordeeld, zal onderdeel uit gaan maken van het projectplan. De OR zal hier in 2022 op terugkomen. De OR heeft aangegeven vooral behoefte te hebben aan één format voor alle evaluaties.

- **Flexruimte.** In relatie tot bezetting hoofdkantoor: De OR heeft aandacht gevraagd voor de mogelijkheid om meer flexruimte te creëren op het hoofdkantoor. Alle flexruimte is nu structureel bezet en dit maakt intercollegiaal contact en/of overleg lastig, zoals voorheen wel mogelijk was. Hier zal nog verder naar worden gekeken.
- **Managers.** De OR pleit ervoor dat managers meer aanwezig zijn op de werkvloer. De OR heeft diverse signalen van medewerkers ontvangen over de behoefte om managers meer aanwezig te laten zijn op de werkvloer. Door corona zijn contacten in 2021 veelal digitaal geweest. Dit is ook mogelijk vanuit een andere locatie, zodat medewerkers het gevoel van betrokkenheid van het management bij het werk houden.
- **Maatjes voor economisch daklozen.** De behoefte is groot, maar binnen de pilot is er eigenlijk te weinig tijd om dit goed van de grond te krijgen. Er is een nieuwe aanvraag (met uitbreiding) gedaan bij fondsen. De OR volgt dit nauwlettend.
- **Artikel over busreis daklozen naar Sluis.** Dit lijkt voor de organisatie weinig negatieve gevolgen te hebben, maar voor de medewerkers heeft dit soort kritiek wel grote impact. De OR zal de medewerkers van het team Economisch daklozen nog benaderen of er op enige wijze behoefte is aan ondersteuning vanuit de OR.

- **Ervaringsdeskundigheid.** De OR heeft hiervoor een aantal aanbevelingen gedaan die meegenomen zouden worden in het meerjarenplan 2021-2023. Voor een aantal medewerkers is in samenwerking met SCIP en de Vrijwilligersacademie een training ontwikkeld.
- **Jaargesprekken.** Voor de jaargesprekken wordt een eenduidig, nieuw format ontwikkeld, mede op grond van de pilot die loopt bij de Informele Zorg. De OR heeft aangegeven voorstander te zijn van 360-graden-feedback in de jaargesprekken. Zodra er een concreet voorstel is voor een uniform format, zal dit aan de OR worden voorgelegd.
- **Diversiteitsbeleid.** Dit is een belangrijk onderwerp voor de OR. De aandachtspunten voor meer diversiteit binnen de organisatie zijn door de OR ook meegegeven aan de stagiaire die dit onderwerp voor haar afstudeeronderzoek heeft gekozen. Uit de gesprekken met de bestuurder kwam naar voren dat er meer gesproken zou moeten worden over inclusiviteit in plaats van diversiteit met de intentie dat iedereen zich welkom en vertegenwoordigd zou moeten voelen binnen de organisatie. De OR vindt dit een uitstekend streven en heeft ook al geconstateerd dat hier bij de vacatureteksten meer rekening mee wordt gehouden.
- **Sollicitatie- en aannamebeleid.** Dit was een groot aandachtspunt in 2020 en bleek ook in 2021 nog een terugkerend onderwerp van zorg, waarbij de rechtvaardigheid en diversiteit in het geding dreigden te komen. Er is meerdere malen in het jaar met de bestuurder over gesproken dat de organisatie zich aan de sollicitatieprocedure dient te houden. Ook moet, als een vacature uitsluitend intern wordt uitgezet, duidelijk worden aangegeven wat de afwegingen hiervoor zijn.

Met het hoofd Personeelszaken is uitgebreid gesproken over de sollicitatieprocedure en de argumentatie rondom de uitzonderingssituaties voor het niet hanteren van de procedure. Daarbij is ook nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het aantrekken van medewerkers met diverse achtergronden.

- **Zorgbonus.** Het fietsenplan voor 2021 moest helaas worden stopgezet vanwege het feit dat de vrije ruimte van de werkkostenregeling gebruikt moest worden voor de zorgbonus. De OR had ervoor gepleit om alle werkbegeleiders mee te nemen in de zorgbonus, maar dit was niet mogelijk vanwege de strakke regels die voor het aanvragen van de zorgbonus gelden.
- **Communicatiebeleid.** De OR had hier geen advies- of instemmingsrecht op, maar in het kader van het informatierecht heeft de OR hier feedback op gegeven nadat dit helaas al definitief was gepubliceerd op extranet. De OR is van mening dat het beleid helder is verwoord.

Colofon

Dit is een uitgave van
De Regenboog Groep © 2022

De Regenboog Groep
Droogbak 1D
1013 GE Amsterdam
020 531 76 00
www.deregenboog.org
info@deregenboog.org

 De Regenboog Groep

 regenboog020

 regenboog020

Direct doneren? Dat kan ook
Triodos NL79 TRIO 0379 3155 64

Nieuwsbrief ontvangen?
www.deregenboog.org/nieuwsbrief



DE REGENBOOG
GROEP



HELP ONS HELPEN