

Vergadering d.d. 2-2-2015

Aanwezig : Kor, Egbert, Franciena, Marieke, Elise, Liedy, Hilda,
Voorzitter : Marieke
Notulist : Mirthe

1. Opening

2. Notulen d.d. 05 januari 2015

3. Begroting 2015

Egbert geeft een toelichting op de begroting. Werk, inkomen, zorg en uitvoering zijn de 4 pijlers.

De jaarrekening van 2014 levert een tekort op van 3 miljoen. Dit ten gevolge van de extra instroom. Voor 1,1 miljoen moet er een aanvraag ingediend worden bij het rijk. Voor komend jaar wordt een tekort van 1,9 miljoen verwacht. Dit wordt in rekening gebracht bij de gemeentes.

Er zal bezuinigd moeten worden. Eind maart hebben de werkgroepen de definitieve rapportages klaar, in april zal duidelijk zijn wat de personele gevolgen van de fusie zullen zijn.

Er zal in 2015 specifiek gelet worden op de uitvoeringskosten.

Er bestaan zorgen rondom het gebouw; er rust een hoge hypotheek op het pand van Fivelingo. Op korte termijn zal het gebouw behouden moeten worden. Ook zijn er financiële gevolgen met betrekking tot de automatisering als het pand langer gebruikt gaat worden. Er kan nog niet 1 gemeenschappelijk automatiseringspakket aangeschaft worden voor ISD en Fivelingo. Het streven is om in de toekomst werklocaties dichterbij de buurt van de WSW werknemers te creëren. Het Centrum voor Veilig Wonen is in mei/juni klaar. Er zijn meerdere ruimtes in het gebouw van Fivelingo die verhuurd kunnen worden aan externen.

De bezuiniging van 10% opgelegd vanuit de gemeenten voor 2015 is uitgesteld naar 2016.

Vraag is of wij voor klanten met een parttime baan nog 100% toekenning krijgen. Dit gaat Egbert navragen.

4. Vragen voor Hilda

Koningsdag

Maandag 27 april zijn we vrij, de OR vergadering gaat dan niet door.

Advies van Hilda is om tijdens de fusie met betrekking tot ADV dagen en arbeidsvoorwaarden aandacht te besteden aan de verschillen hieromtrent tussen Fivelingo en ISD.

Zorgverlof

Van collega's kwam een voorstel om zorgverlof in te laten kopen door personeel en om dit aan het eind van het jaar te laten verrekenen. Op die manier zou je dagen kunnen inplannen. Hilda neemt dit mee als aandachtspunt tijdens het fusietraject.

De wetgeving rondom de verlofregeling is gewijzigd. Meer hierover kun je nalezen in de Wet Arbeid en Zorg. Iedereen heeft recht op zorgverlof, ook de flexibele schil. Hilda neemt de volgende OR vergadering de berekening van de verlofsaldo's mee.

E-portfolio

E-portfolio is een ondersteunend instrument gelinkt aan de functies voor klantmanager inkomen en klantmanager werk. In het kader van ontwikkeling en vakmanschap gaan we hier nog heel intensief mee verder, ook na de fusie. Er worden nu met de teamontwikkeling stappen genomen rondom de e-portfolio. Medewerkers zouden nu al van start kunnen met hun e-portfolio. Op de site van Divosa is hier meer informatie over te vinden. Kor en Liedy gaan dit bij de OR van Fivelingo ook bespreken.

Werkkosten regeling

Morgen bespreekt Hilda of er meerdere sportcentra toegevoegd kunnen worden aan het bedrijfsfitness programma. Dit geldt alleen voor de vaste medewerkers. De flexibele schil krijgt 10 euro per maand, mits ze een abonnement hebben van een sportschool die is aangesloten bij bedrijfsfitness Nederland. Dit kan gedeclareerd worden bij de administratie. Informatie hierover komt op de WEI te staan.

Scholingsbudget

Het individuele scholingsbudget van € 500,- is in 2015 ook voor de flexibele schil beschikbaar gesteld. Dit wordt tijdens de briefing gecommuniceerd richting personeel. Medewerkers die een opleiding willen gaan doen dienen dit met hun teamleider te bespreken. Het scholingsbudget wordt per jaar opnieuw vastgesteld.

Overzicht fte's en flexibele schil ISD

Hilda heeft het overzicht meegenomen en licht deze kort toe. In het schema is onderscheid gemaakt tussen primair, primair ondersteunend en ondersteunend personeel.

BBL

Opgevallen is dat er heel veel werkdruk op de BBL-ers ligt. Dat er zelfs problemen ontstaan als de BBL-ers wegvallen wegens ziekte. Aan Hilda is gevraagd wat precies het takenpakket is van de BBL-ers en hoe het zit met de werkdruk en wat er gebeurt met het takenpakket als de BBL-ers weg gaan.

De BBL-ers hebben een normaal arbeidscontract. Het takenpakket van de BBL-er is afhankelijk van waar deze geplaatst is. Alle BBL-ers zitten in een ondersteunende functie. Na afloop van het BBL contract worden de taken die de BBL-er heeft uitgevoerd weer verdeeld onder nieuwe BBL-ers of andere werknemers.

Generatiepact

De CAR/UWO is opnieuw afgesloten. Hierin staan de arbeidsvoorwaarden voor gemeentelijk personeel. Ook het onderdeel generatiepact zit hierin, Hilda gaat deze verder uitwerken. Generatiepact houdt in dat een oudere werknemer minder gaat werken, zodat deze uren kunnen worden ingezet voor jongere werknemers. Onder een Oudere werknemers wordt hier een werknemer van boven de 60 jaar verstaan. Deze werknemers gaan 20% minder werken, leveren 10% in, krijgen 10% van de werkgever, maar bouwen voor 100% pensioen op. In Groningen is het animo vrij klein. Bij ons is het leeftijdsgemiddelde vrij hoog, dus wellicht zal dit een goed instrument zijn om in te zetten.

Bonussen

In het verleden is afgesproken dat als er bonussen worden uitgedeeld, dit openbaar wordt gemaakt. Afgelopen jaar is niets bekend gemaakt hierover, er zijn dan ook geen collega's die een bonus hebben ontvangen.

Organisatorische veranderingen

Hilda adviseert om tijdens de fusie de volgende speerpunten mee te nemen:
Arbeidsvoorwaarden, formatie en wijze van fuseren en uitvoeringskosten.

5. Bespreekpunten

De actielijst is besproken. Liedy heeft contact gehad met Gerard Bulthuis (Vertegenwoordiger ABVAKabo) Deze geeft aan dat in sommige gevallen sociale diensten van zekere omvang een eigen OR hebben en een commissie van Georganiseerd Overleg. Dat is bij onze dienst niet het geval. Er is geen GO. Daardoor kunnen rechtspositionele gevolgen van organisatorische veranderingen niet direct in een GO worden besproken. Bij de ISD Noordoost gaat de OR over de organisatorische veranderingen, kortgezegd over de bedrijfsvoering, de formatieve inzet en de organisatie. De ISD valt onder de CAR/UWO. Artikel 12.1.5 regelt het overleg tussen organisaties van werknemers en de werkgever. Daar wordt ook aangegeven hoe te handelen als er geen GO bestaat. De CAR/UWO kent in bijlage III; de zogenoemde hoor bepaling. De werkgever is ten allen tijden verplicht om rechtspositionele gevolgen van organisatorische wijzigingen voor te leggen aan de bonden. Door de bonden kunnen dan contacten worden gelegd met hun leden in de organisatie. Op deze wijze worden dan hun belangen behartigd. Als er een voorstel ligt over personeel of arbeidsvoorwaarden, dan kunnen we dit rechtstreeks bij de vakbonden (Bulthuis) neerleggen voor advies. Idee is om de heer Bulthuis uit te nodigen als er onderwerpen hieromtrent aan de orde komen.

Rondom de samenwerking met Fivelingo gaat de OR een motivatie uitwerken waarom we nog niet direct overgaan in een BOR.

6. Rondvraag

Er is geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

7. Actielijst

	Actie	Wie	Wanneer
1	Projectleiders werkgroepen P&O 1 x per maand uitnodigen om geïnformeerd te blijven.	Marieke	
2	Mogelijkheid onderzoeken rondom mogelijke samenwerking OR Fivelingo BOR/VOR/TOR	Kor Liedy	
3	Jaarrekening Fivelingo opvragen bij OR Fivelingo. Jaarrekening ISD bij ISD	Kor Liedy	April 2015
4	Fokke en Sukkes zoeken die betrekking hebben op: fusie	Franciena	05-02-2015
5	Arikel 24 overleg snel initiëren na bespreekpunten te hebben geformuleerd	OR + Mirthe	mrt. 2015
6	Korte samenvatting cursus op WEI + foto + missie/visie en foto op startpagina	Mirthe Marieke	Februari 2015
7	Themabijeenkomst organiseren. Personeel thema laten kiezen uit 3 opties	OR	April
8	Jaarverslag schrijven	Liedy Franciena	Jan. 2015
9	Koos informeren over GO/BGO	Marieke	Jan. 2015
10	Advies over formatieplaatsenplan geven	OR	
11	ADV dag intern uitzetten	Marieke	Feb. 2015
12	Egbert uitnodigingen voor toelichting begroting 2016	Mirthe	April 2015
	Adviesrecht over nieuwe bestuurder		Voor 01-01-2016