
(Voorlopig)VERSLAG VAN DE VERGADERING VAN: Ondernemingsraad
Nr.2017.06

DATUM : dinsdag 11 april 2017.
TIJD : 13.15 uur
PLAATS : vergaderruimte 1^e etage

VOORZITTER : G. Koetse
NOTULISTE : M.I. Postema-Polman

AANWEZIG:	NAMENS:	AFDELING:
dhr. Mo Alhaddad	ongeorganiseerd	elektronica
mevr. Egberdien ten Brink		directeur
dhr. Jaap Elderman	CNV	elektronica
dhr. Bennie Hofman	ongeorganiseerd	verpakken
mevr. Marieke Jansen-Post		backoffice
dhr. Martijn Keizer	ongeorganiseerd	stoffeer/montage/atelier
dhr. Geert Koetse	ongeorganiseerd	stoffeer/montage/atelier
dhr. Roelof Kuipers		directeur
mevr. Liedy van Opzeeland		bemiddeling
mevr. Franciena Reinders		inkomensvoorziening
dhr. Evert Sterenberg	CNV	elektronica
dhr. Kor Swart		werkgevers & ontwikkeling
mevr. Ina Werkman	ongeorganiseerd	kantine
MKA:		
mevr. Elise Goudsmit		inkomensvoorziening

Onderwerpen:

1. Opening.
2. Vaststelling agenda.
3. Voortgang Werkplein Fivelingo
4. Mededelingen.
5. Notulen d.d. 14-03-2017.
6. Personeel.
7. Arbo.
8. Ingekomen stukken en diverse verslagen.
9. Volgende vergadering.
10. Rondvraag.
11. Sluiting.

../2

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
1.	<u>Opening:</u> De voorzitter opent de vergadering en heet allen van harte welkom. Mevr. E. Goudsmit is mka.	
2.	<u>Vaststelling agenda:</u> Geen toevoegingen.	V.k.a.
3.	<u>Voortgang Werkplein Fivelingo.</u>	
3.1.	EtB: a.s. donderdag gaan we verder met de MT development-dagen. Dit keer niet alleen voor het MT. 's M om iddags zijn 11 medewerkers uitgenodigd samen met het MT een lean-game te spelen. Lean betekent veranderen in kleine stappen –volledig gedacht vanuit de klant - naar zo goed mogelijke werkprocessen. En is ontwikkeld bij Toyota. We hopen te leren, hoe we samen komen tot nieuwe werkprocessen, zoals in de module structuur. Na deze dag komen er meer sessies met het personeel samen rond door het personeel gekozen werkprocessen. De verwachting is, dat die processen donderdag gekozen worden. We denken aan de verschillende productiefdelingen, de webshop, digitalisering, facturen, modulestructuur enzovoorts. Wordt vervolgd.	
3.2.	EtB: verder ontwikkelen we intern gestaag door. Op 9-5-2017 wordt de modulestructuur gepresenteerd op het ontwikkeloverleg door Lizet Timmerman.	V.k.a.
3.3.	EtB: vandaag wordt de glasvezelkabel aangesloten, 17 dagen eerder dan gepland, met dank aan de brief van Roelof. Zodra Gemcc is aangesloten en we rechtstreeks op hun servers kunnen werken, komen de mensen van financiën vanuit Delfzijl hier naar toe. Als het dataverkeer via de servers van GemCC gaat, wordt het stabiel en sneller, dan nu via inloggen via het web. We wachten nog op een offerte van GemCC.	V.k.a.
3.4.	EtB: er zijn nu 2 aanvragen om instemming naar de OR onderweg, te weten een aanvraag mbt de werkbegeleidingscyclus c.q. beoordelingformulieren en een aanvraag mbt de benoeming van een preventiemedewerker. Op de aanvraag voor preventiemedewerker komt een aanvulling, want dat worden er 2 (Hilda Goedhart en Christa van Hoogevest). Die vullen elkaar goed aan qua kennis en ervaring. Ze krijgen er allebei een opleiding voor. Een aangepast voorstel volgt. De aanvraag mbt de werkbegeleidingcyclus geldt voor een periode van 2 jaar; die twee jaar geeft de tijd om gezamenlijk een nieuw model te ontwikkelen. Voor de WSW verandert er niets, dit geldt dus alleen voor het ambtelijk personeel. De OR wacht de aanvraag af.	Actie RK
3.5.	De OR stelt voor het agendapunt Voortgang werkplein Fivelingo te schrappen en alleen mededelingen directeur en OR te laten staan.	Allen akkoord; actie GP
4.	<u>Mededelingen:</u>	
4.1.	Mededelingen directie: Geen	

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
4.2.	Mededelingen OR:	
4.2.1.	De OR geeft aan, dat zich inmiddels 7 kandidaten hebben aangemeld voor de verkiezingen. Daarnaast is er nog 1 iemand, die er over nadenkt en eentje twijfelt nog. Verder heeft 1 persoon zich mondeling kandidaat gesteld. Daarmee komen we uit op 10 totaal. Er zijn 11 zetels te verdelen. Afwachten.	V.k.a.
5.	<u>Notulen d.d. 14-03-2017.</u> Redactioneel: in zijn algemeenheid: niet telkens directeur + naam vermelden, gewoon de achternaam van de betrokken directeur. - blz.5, punt 3.4., generatiepact: hier is de spreektaal letterlijk in het verslag gekomen. Gebaren en gezichtsuitdrukkingen zijn lastig in beeld te brengen. Deze zinsnede is ook onverkort doorgeplaatst in de Nieuwsflits. Als je 40 jaar in dienst bent en je gaat met vroegpensioen, dan is het financieel effect beperkt. Overigens is het natuurlijk ter beoordeling aan ieder individu wat beperkt is. NB: een pensioen is bruto nooit meer dan 70% van het middelloon, netto komt het wel in de buurt van het oude salaris door geen pensioenpremie meer te betalen (vaak al 20%) en bij pensioenleeftijd lagere belasting-schijven. - De OR stelt voor om het verslag van de vergadering van 14-3-2017 en bijbehorende nieuwsflits alsnog door de directeur te laten controleren, zodat die tekstueel aangepast kan worden. Deze procedure kan voor volgende reguliere vergaderingen ook gevolgd worden. Overigens is de OR wel "eigenaar" van beide soorten stukken. Naar aanleiding van geen op- en/of aanmerkingen.	Allen akkoord Actie Greet V.k.a.
5.1.	<u>Actielijst d.d. 3-04-2017</u> Schrappen de punten 1, 4 en 5. Naar aanleiding van: - punt 2, verhoudingen binnen de nieuwe OR: dit loopt tot aan de verkiezingen. Qua ambtelijk/WSW loopt op dit moment het gelijk op. - punt 3, onderzoek reiskostenvergoeding versus uitruil: dit loopt. - punt 5, regeling jubilea: dit wordt voortaan bewaakt door P&O. Punt weg. - punt 7, voorstel benoeming preventiemedewerker: dit voorstel is er, maar er komt een aanvulling. Punt kan weg. - punt 8 (toegevoegd), generatiepact: EtB laat een groepsgesprek organiseren. Namen zijn bekend bij dhr. Willem Weerd. Hoewel het bij Fivelingo niet leeft, moet dit nog wel nader bekend worden gemaakt in de locatie Appingedam. Eventuele belangstellenden kunnen zich dan alsnog aanmelden.	Actie Greet V.k.a. V.k.a. Actie Greet Actie Greet Actie EtB
6.	<u>Personeel:</u>	
6.1.	Instemming OR mbt functieopbouw <u>WSW-personeel</u> d.d. 4-4-2017.	V.k.a.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
7.	Arbo:	
7.1.	Algemeen (nog op- en/of aanmerkingen?) De Arbeidsinspectie is langs geweest en heeft ook enkele OR-leden bevraagd. Het bleek, dat ons bedrijf zijn zaakjes best wel goed voor elkaar had. Kuipers en ten Brink hebben een eindgesprek met de Arbeidsinspectie gehad. Er waren geen opmerkingen. De OR wil graag weten, wat er aan klachten binnenkomt jaarlijks. Kuipers kan daar kort over zijn: geen klachten gedurende de laatste 10 jaar. Daarom zijn ook de vertrouwenspersoon niet ingeschakeld (dit zijn nu de dames Liz Nauta en Saskia Havinga). We realiseren ons dat vertrouwenspersonen onafhankelijk moeten zijn. Door de fusie is iedereen nu in dienst bij Werkplein Fivelingo. We zoeken naar nieuwe vertrouwenspersonen. Graag allen meedenken over geschikte personen. Verzoek aan de OR: denk na over wie dat kan zijn en kom met een voorstel. Van klanten komen wel eens klachten binnen bij de ISD, maar geen van de ambtenaren. De interne vertrouwenspersoon ISD is onbekend bij de OR-leden, misschien is dat de bedrijfsarts. Uitzoeken. Kuipers geeft aan, dat er wel een interne klachtencommissie is en zal uitzoeken, wie dat zijn. De klachtenregeling kan misschien worden ondergeschoven in het systeem van de ISD. De OR zal voortaan elk jaar navragen of en hoeveel klachten er zijn ontvangen. Daarnaast wat er mee is gedaan. Sommige klachten kunnen worden afgehandeld door de teamleider, andere moeten door naar iemand, die onafhankelijk is, omdat er ook klachten kunnen zijn over de directie of over de leiding. De heer Wilte Everts is voorzitter van de officiële klachtencommissie van ISD voor klanten. Hij is de beroepsmogelijkheid, als klanten het niet eens zijn met een uitspraak over hun klacht. Ten Brink zegt, dat de directie met een voorstel komt voor een nieuwe klachtenpersoon buiten de organisatie, die toegankelijk is. De OR denkt hierover mee. Die klachtenpersoon moet verstand hebben van mensen en seksuele intimidatie, misschien iemand uit de medische hoek.	Actie RK Actie OR Actie OR Actie Kuipers Actie OR Actie EtB/OR
7.2.	Agressieprotocol Fivelpoort 1. Ten Brink licht toe, dat locatie Singel een vrij uitgebreid agressie protocol kent en een agressieteam. Als er iets gebeurt, dan gaan er piepers, mensen schieten te hulp vanuit hele gebouw. Tevens krijgt het agressieteam jaarlijks een training in het omgaan met agressie. Uitgangspunt in Delfzijl is zero tolerance beleid. Dus spreken met stemverheffing mag ook niet. Dan wordt de dienstverlening aan de cliënt gestaakt. Sinds dat is ingevoerd, is het aantal agressiegevallen redelijk gering. Er zit bovendien een knop op de balie, dan komt de politie rechtstreeks. Omdat er steeds meer klanten naar Fivelpoort komen en we wellicht in toekomst verhuizen naar Fivelpoort, moet ook hier zo'n voorziening komen. We moeten ook aan de Fivelpoort een team vormen en hetzelfde protocol invoeren. Ook knoppen moeten worden aangebracht. Voorstel: vragen aan A. Jager en V. van Peet als coördinatoren om een plan op te stellen voor het vormen van een agressieteam op Fivelpoort en een bijbehorende training. Eventuele noodzakelijke knoppen kunnen heel snel worden aangelegd.	OR akkoord; actie EtB

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
7.3.	(vervolg) Kuipers vult aan, dat er op Fivelpoort nog nooit escalaties zijn voorgekomen, de leiding gaat er goed mee om. Maar ook zij zouden training kunnen krijgen. Uiteraard is het een verschil of iemand hier als werknemer aanwezig is of als cliënt. Werknemers accepteren leiding. Op termijn moet het productiegedeelte van het gebouw straks ook worden afgeschermd van de rest, zodat er een bepaald stuk toegankelijk is voor de cliënten. Dus zijn er voorzieningen nodig. Dit is uiteraard een kwestie van beleid. Wij vinden het niet goed, dat iemand zo maar door kan lopen het gebouw in. De receptie vraagt wel aan iedereen om zich in te schrijven, maar als die gewoon doorlopen, haalt de receptie die mensen niet terug.	Actie RK
8.	<u>Ingekomen stukken en diverse verslagen:</u>	
8.1.	Cedris nieuwsbrieven 506 en 507.	V.k.a.
8.2.	OR nieuwsflits d.d. 14-03-2017.	T.k.n.
8.3.	Verzoek OR volgen procedures WOR en aanvulling overzicht aanvragen instemming mbt arbeidsvoorwaarden met te verwachten adviesaanvragen en tijdplanning. Ten Brink kan geen planning voor de aanvragen om advies en instemming geven. Het is lastig te voorspellen, wanneer wat er aan staat te komen. Er zitten regelingen bij ter kennisname en instemmingsaanvragen. Een planning daarvan is niet bekend. Maar stel, dat hier in de zomer wel duidelijkheid over komt, dan krijgt de OR alsnog een lijstje met data. De OR benadrukt, dat de OR redelijk de tijd moet krijgen om zaken te bespreken, in ieder geval 6 weken, conform de WOR.	Actie EtB V.k.a.
9.	<u>Volgende vergadering:</u> Is gepland op dinsdag 25-04-2017 om 13.15 uur (zonder directeuren, locatie Delfzijl). De eerstvolgende vergadering met directeuren is gepland op dinsdag 9-05-2017 om 13.15 uur bij Fivelingo.	V.k.a.
10.	<u>Rondvraag.</u>	
10.1.	Kuipers geeft aan, dat er gewerkt wordt aan het compensatieverlof voor de medewerkers van voorheen Fivelingo. Vanmiddag is hierover overleg met P&O van Delfzijl. Als compensatieverlof wordt 192 uur ingevoerd, omdat er gerekend wordt met vier weken wettelijk verlof, waarover geen compensatie verlof wordt opgebouwd. Dat is afwijkend van wat tot nu toe gebeurde, namelijk 208 uur. Iedereen krijgt op korte termijn op Youforce 192 uur, dan kan men gaan afboeken. Ook ingeroosterde dagen gaan automatisch van het verlof af. Als het nodig is, wordt dat wel weer aangepast. De directie komt hier nog op terug.	Actie RK
11.	<u>Sluiting:</u> De voorzitter sluit de vergadering om ca. 14.15 uur.	

Aldus vastgesteld in de vergadering van

9-5-2017

De voorzitter,

De secretaris,


