
(Voorlopig)VERSLAG VAN DE VERGADERING VAN: Ondernemingsraad

Nr.2017.11

DATUM : dinsdag 3 oktober 2017.
TIJD : 13.15 uur
PLAATS : vergaderruimte 1^e etage

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

AANWEZIG:

Dhr. Mo Alhaddad
Mevr. Egberdien ten Brink
Dhr. Leon Buitendam
Dhr. Upko van Delden
Dhr. Jaap Elderman
Mevr. Hilda Goedhart
Dhr. Bennie Hofman
Dhr. Geert Koetse
Dhr. Roelof Kuipers
Mevr. Liedy van Opzeeland
Mevr. Franciena Reinders
Dhr. Bart Smidts
Dhr. Willem Weerd

AFDELING:

elektronica
algemeen directeur
systeembeheer
verpakken
elektronica
hoofd P&O
stoffeer/montage/atelier
stoffeer/montage/atelier
plv directeur
bemiddeling
inkomensvoorziening
wasserij
inkomensvoorziening

M.k.a.:

Mevr. Ina Werkman

kantine

Onderwerpen:

1. Opening.
2. Vaststelling agenda.
3. Mededelingen.
4. Notulen d.d. 13-06-2017 en actielijst 25-09-2017.
5. Aanvragen instemming en advies
6. Arbo.
7. Ingekomen stukken en diverse verslagen.
8. Volgende vergadering.
9. Rondvraag.
10. Sluiting.

1. **Opening:**

De voorzitter opent de vergadering en heet allen van harte welkom.
Mevr. Werkman is met kennisgeving afwezig (vakantie).

2. **Vaststelling agenda:**

Geen wijzigingen aangebracht.

3. **Mededelingen:**

3.1. Mededelingen directie:

3.1.1. EtB: de jaarrekeningen 2016 van beide organisaties apart zijn door de raden goedgekeurd en doorgestuurd naar de provincie. Ook de begroting 2018 is in alle raden aan de orde geweest. Er zijn door alle raden zienswijzen geuit. Die komen neer op het volgende: wat gaat Werkplein Fivelingo doen aan uitstroom qua uitkeringen en qua uitstroom SW, Werkplein Fivelingo moet scherper toezien op de uitvoeringskosten en er moet worden onderzocht of de reserves kunnen terugvloeien naar de gemeenten. We kregen hier en daar ook een compliment van de raden. De begroting is naar de provincie gestuurd; de zienswijzen worden nagestuurd.

3.1.2. EtB: er hangen inmiddels overal beeldschermen, in totaal 8 stuks. Daarmee wordt de communicatie gestroomlijnd in Delfzijl, de wasserij en op de Fivel-poort. Direct na een MT-vergadering komt dan op de schermen wat we graag aan iedereen willen laten weten. Groen Licht blijft daarnaast en er wordt verkend of en hoe het wordt gelezen. Een uitgave in kleur is erg duur. Volgens de twee aanwezige unitmanagers wordt er door de medewerkers wel veel naar gevraagd. Met name de foto's en de puzzels. Desgevraagd beaamt EtB, dat de wekelijkse nieuwsbrief niet meer verschijnt; alle informatie kan op de beeldschermen worden gezet. Iedereen kan informatie of foto's inzenden via nieuws@werkpleinfivelingo.nl. De backoffice beheert dat mailadres en Gert Bäcker stuurt het aan. Er is een redactie gevormd die de ingezonden berichten redigeert, filtert en op de juiste schermen plaatst. Desgevraagd deelt Leon Buitendam mee, dat het lettertype van de schermen niet vergroot kan worden; mensen zeggen, dat het van een afstand niet te lezen is. Bovendien wordt geklaagd, dat de teksten te snel rouleren. Volgens Leon is het allemaal nog in testfase. De roulering is qua tijd aan te passen; de ideale doorloopsnelheid moet nog gevonden worden.

3.1.3. EtB: morgen is de start van een groot project, Move2social. De gemeente Delfzijl is initiatiefnemer, wij doen mee. Dit project is gericht op het aantrekken van sociale ondernemers. O.a. de NOM, de Rabobank, de Rabo foundation en Noorderpoort doen mee. Er melden zich regelmatig ondernemers met een sociaal initiatief; zij proberen een sociaal probleem op te lossen door middel van ondernemen. In het westen is dit sociaal ondernemen al langer en uitgebreider gaande. Een ons bekend voorbeeld is Peter van Hobbelen met zijn

3.1.4. (vervolg van 3.1.3.)

overname van Licom shoes. De beste EHBOdoos is een mooi voorbeeld van wat we zelf hebben bereikt. Door dit initiatief van de gemeente Delfzijl komt dit in een stroomversnelling. We verzamelen al die projecten en leren de ondernemers hoe ze dit het beste kunnen doen. Als ze kiezen voor dit gebied is dat fijn, want er is nieuwe werkgelegenheid nodig.

3.1.5. EtB: Werkplein Fivelingo werkt samen met Werk in zicht; dat omvat o.a. 27 gemeenten, 8 SW-bedrijven (vaak al gefuseerd met sociale dienst), 22 scholen en het UWV. Werk in zicht heeft een convenant getekend met Albert Heijn. Dit betreft afspraakbanen. Er wordt daarbij één tarief gerekend door alle gemeenten en UWV. Dit gebeurt in de toekomst vaker. Dit convenant is in een vergadering van het Dagelijks Bestuur aan de orde geweest en die heeft gevraagd deze persberichten door te sturen naar de bokkenbladen in de regio. Dan communiceren we ook over onze samenwerking in de arbeidsmarktregio.

3.1.6. EtB: we proberen ons PSO 30 te laten certificeren, zodat gemeenten werk niet meer hoeven aan te besteden. Er moet nog besloten worden, welke instantie we hiervoor in de arm nemen en dan kan dat binnen afzienbare tijd rond zijn.

3.1.7. EtB: er is een zgn. convenant eenzaamheid opgesteld door de gemeente Appingedam. Dit convenant is besproken in het MT en is medeondertekend door Werkplein Fivelingo. Als mensen met pensioen gaan, vereenzamen zij vaak, omdat de structuur wegvalt. Misschien kunnen we activiteiten voor hen organiseren. Wil de OR daar over meedenken?

Actie OR

3.1.8. EtB: het zgn. Sociaal Plein in Delfzijl is gestart en daar doen wij ook aan mee.

3.2. Mededelingen OR:

3.2.1. De OR wijst er op, dat aanvragen om advies en instemming regelmatig te laat richting OR komen. De OR wil een format ontwikkelen tijdens de komende cursusdagen, zodat de OR proactief kan meekijken en beter geïnformeerd wordt.

3.2.2. De OR uit haar ongerustheid over het krantenbericht, dat Werkplein Fivelingo een tekort van 1,7 miljoen zou hebben, terwijl tijdens een werkoverleg is gezegd, dat er een tekort is van 3 ton. Daarnaast heeft één van de huurders achterstand in betaling van de huur van één van de ruimten op Fivelpoort 1. RK geeft aan, dat hij kortgeleden met de betreffende huurder heeft gepraat en volgende week een afspraak met hem heeft. RK heeft begrepen, dat de NOM met het beloofde geld over de brug komt en dat de huurder dan de achterstand wegwerkt. Lukt dat niet, dan is er nadere actie nodig. RK geeft ook aan, dat voor wat betreft het tekort van 1,7 miljoen de cijfers verkeerd zijn weergegeven. Het tekort betreft een tekort op het uitkeringsbudget; een dergelijk tekort is er meestal. Dus het gaat niet om de uitvoeringskosten.

3.2.3. (vervolg van 3.2.2)

EtB zegt, dat niet bekend is, waar dit bericht vandaan komt. Ook de wethouder heeft dat proberen uit te zoeken. Enige uitleg over onze geldstromen. We werken met een aantal geldstromen: het zgn. Buig budget voor de uitkeringen en het P-budget, participatiewetbudget. Dat is voor de oude SW plus het re-integratiegeld voor de trajecten. Dat is dus samengevoegd. Op de WSW-subsidie zou 6 jaar lang 500 euro gekort worden. De korting bedraagt in het derde jaar totaal € 1.500,- per persoon. Voor ons blijkt dat in 2018 al € 3500 per SE te zijn, veel hoger dus. Dit komt door de samenstelling van ons bestand (veel senioren) en doordat te weinig mensen zijn gedetacheerd of uitstromen naar regulier werk. Er zijn nu 448 mensen in dienst. We hebben de politiek gevraagd daar iets mee te doen. Het aantal detacheringen en BW moet omhoog en meer samenwerken met bedrijven, zoals Vertisol, Van der Werf en Flexiplus. Het verhaal van de sociale ondernemingen past daarin. Het persbericht ging over het uitkeringsbudget. Het Buig-verhaal dus. Landelijk is er een macrobudget vastgesteld; dat groeit niet snel genoeg mee met de groei van het aantal uitkeringsgerechtigden.

Op dat macrobudget wordt een verdeelmodel toegepast. Daarin zitten plus minus 60 factoren waaruit de bevolking van een gemeente is samengesteld. Dit model zou heel objectief moeten zijn, maar werkt in de praktijk niet zo. Onze gemeenten komen altijd tekort op dat budget.

Je kunt zeggen: dat ligt aan het verdeelmodel. Of: dat ligt aan de organisatie, die doet niet genoeg aan de uitstroom. Onze gemeenten moeten dit tekort betalen, zij zijn verantwoordelijk hiervoor. Het is veel geld, zodat de gemeenten zeggen: laat zien wat je aan uitstroom doet.

We doen daar al heel veel aan en dat gaan we opnieuw in beeld brengen. Opgemerkt wordt, dat het P-budget toch ook bestemd is voor de WMO. EtB: heel formeel is er 1 ontschot budget voor het sociaal domein – gemeentefonds. Gemeenteraden moeten kiezen waar ze hun geld in steken. Dus moeten wij als organisatie laten zien, wat we doen.

Opgemerkt wordt, dat we in feite nu al maximaal worden gekort op de WSW-lonen. Het rijk heeft de hele bezuiniging nu al doorgevoerd.

EtB: bij ons gaan mensen vanuit de WSW in de WIA, met pensioen of in het ergste geval overlijden ze. We moeten er dus voor zorgen, dat ze meer bij bedrijven aan de slag kunnen. Of er mensen uitgeplaatst kunnen worden, ligt aan de samenstelling van je personeelsbestand, maar ook aan de werkgelegenheid in de regio. Er zitten maar een paar mensen op arbeidsmatige dagbesteding. Er is nog discussie met de gemeenten over dit onderwerp en over nieuw beschut werk. Naast de beide genoemde budgetten is er nog de geldstroom voor minimabeleid, een geldstroom van Europese subsidies en voor de eigen uitvoeringskosten. Van die uitvoeringskosten zeggen de gemeenten, dat we die moeten terugdringen. We hebben tijdens het fusieproces steeds gezegd, dat we lean georganiseerd zijn. Maar de gemeenten vragen nu toch naar de fusie efficiency voordelen. Daar willen ze iets van zien. Via de benchmark van Divosa laten we zien, dat we het ten opzichte van andere organisaties niet slecht doen. Informatie van het UWV geeft aan dat het aantal mensen in de WW scherp is gedaald in de regio, dat betekent minder instroom voor ons.

3.2.4. (vervolg van 3.2.3.)

Ons bestand stijgt doordat de doelgroepen van Wajong en WSW nu instromen in de P-wet. De WW duurt minder lang, dus instroom in de bijstand gebeurt eerder. En de AOW is later, zodat deze langer bij ons blijven. Daarnaast zijn er door de vluchtelingenstroom ook in onze gemeenten 249 huishoudens statushouder.

Er zijn dus 5 geldstromen, die ook de raden en de colleges weleens door elkaar halen. Dus het is niet vreemd dat mensen op de afdelingen niet goed begrijpen dat als de leiding op de afdeling vertelt, dat er 3 ton verlies is op de fabriek en mensen de volgende dag in de krant een ander tekort, namelijk op de uitkeringen, lezen, dat dit verwarring geeft. We moeten allemaal bijleren en in de toekomst communiceren over het totaal of duidelijk maken dat het slechts over een deel van de organisatie gaat.

Het is belangrijk, dat meer medewerkers bij reguliere bedrijven aan het werk gaan. Dus uitplaatsing. Qua bedrijfsvoering kijk je dan ook naar verdiensten van de afdelingen.

De OR merkt op, dat er in deze regio geen afzetmarkt is, alleen maar chemische industrie.

EtB: dat klopt grotendeels, echter in groen en schoonmaak is daarnaast wél het nodige werk. En van daar de actie voor het aantrekken van sociale ondernemingen. Daarnaast zouden de medewerkers moeten leren te reizen. In de bouw ontstaat steeds meer werk.

De OR geeft aan, dat de afdelingscijfers regelmatig niet beschikbaar zijn of niet kloppen. Als op basis van deze cijfers bepaalde dingen over afdelingen worden besloten, kan het zijn, dat er verkeerde beslissingen worden genomen.

De OR wil graag meer zien wat het beleid is op dit gebied, wat gaat het MT daarvoor ondernemen en wat zijn de prikkels in het plan.

De OR wil graag vanaf het begin meepraten. Bart Lensink is indertijd bij de leiding langs geweest met een uiteenzetting over de cijfers. Dat was een mooie oefening, daar kon de leiding iets mee. Vervolgens wordt de leiding gewoon weer ingezet om met minimale middelen de productie bij te houden. Daarmee wordt de leiding qua bedrijfsvoering niet breder meegenomen.

EtB: dan moeten we er met elkaar hard aan werken, dat de cijfers wel tijdig en juist beschikbaar komen. Geef bij de controllers aan welke informatie de leiding wil hebben en kaart dit samen als werkleiding bij hen aan. De discussie is bekend. De OR krijgt informatie soms ook te laat doordat ze in de zomerperiode niet regelmatig vergaderen. Overigens is de discussie over de cijfers niet uitsluitend iets voor de OR. Het is het dagelijkse werkproces, dat besproken moet worden door unitmanagers en afdelingshoofden. En als het niet werkt aan de bel trekken, bijvoorbeeld bij de directeur. De zorg van de OR, dat er op basis van verkeerde cijfers verkeerde beslissingen worden genomen, deelt de directeur. Er gebeurt iets waar de unitmanagers niet tevreden over zijn, dus moet dat anders, zowel richting financiën als richting bedrijfsvoering. Het overzicht van Bart Lensink is de kern, maar daar hoort een vorm van overhead bij, zodat de afdeling in staat is om zwarte cijfers te draaien.

3.2.5. (vervolg van 3.2.4.)

Opgemerkt wordt, dat één van de unitmanagers elke maand contact heeft over de cijfers met de controllers en dan lichten we elkaar toe.

EtB: blij om dit te horen, we moeten met elkaar bouwen aan een steeds betere organisatie. De leiding moet daarin zelfbewustzijn hebben. Samen de schouders zetten onder de vernieuwing. Daarop moeten we ons allemaal iedere dag focussen, niet alleen in de OR. Hopelijk wordt in de OR-cursus iets ontwikkeld voor een betere structurering van de advies en instemming-aanvragen. In het ideale bedrijf weet iedereen alles, dan is elke aanvraag in de OR alleen maar een hamerslag. We zijn wel trots op ons bedrijf, dat we al zover zijn. Dit blijft in de omgeving ook niet onopgemerkt, bij de meeste fusies vallen allerlei ontslagen en komen er lijken uit de kast, hier niet.

Opgemerkt wordt, dat het vaker is gebeurd, dat de OR niet weet van verplaatsing van groepen. Mobilis bijvoorbeeld is een paar keer verhuisd. En de sealmachine ging van verpakken naar het magazijn. Daarbij kwam er geen informatie richting OR.

EtB: daar kunnen we het in de cursus ook over hebben, maar zoiets moet in eerste instantie met het betrokken personeel worden besproken. Dat gaat vóór het met de OR bespreken van een geplande verplaatsing.

Opgemerkt wordt, dat de OR afgevaardigde van het personeel is, dus het is een en-en verhaal. Vanuit de OR mag een stuk kennis verwacht worden, die de mensen van de werkvloer niet bezitten. Uiteraard moet een verplaatsing met hen besproken worden, maar de OR vertegenwoordigt die mensen. Het kan zijn, dat er dingen worden vergeten.

EtB: voor een deel ben ik het daar mee eens, maar er zijn ook mensen die het best wel begrijpen en kunnen meepraten. Uiteraard moet elke keer goed worden gekeken naar alle risico's en de arbeidsomstandigheden.

De OR stelt, dat het gaat om de instemming- en adviesaanvragen. In de vakantieperiode is de verplaatsing van de wasserij door de OR bij de directeur en dhr. Zwama aangekaart. Dhr. Zwama heeft half september een toelichting gegeven aan de OR. Maar de OR heeft nog steeds niet de volgens de WOR noodzakelijke adviesaanvraag gekregen.

Opgemerkt wordt, dat in de WOR sprake is van een "belangrijk" onderdeel van de organisatie. Niet de hele wasserij wordt verplaatst.

De OR wijst op de invoering van de gedragscode voor o.a. email en Suwinet; ook daar hoort een aanvraag om instemming richting OR te komen. Er staat ook in die code zelf, dat die is voorgelegd aan de OR om instemming. Dat is (nog) niet gebeurd. Daarom gaan we in de cursus op zoek naar een format zonder dat we al te bureaucratisch worden. Het gaat om duidelijkheid en de vinger aan de pols houden. De aanvraag mbt de opleidingscampus is een goed voorbeeld van hoe het moet. De vraag is ook, wie bepaalt wat belangrijk is. De verhuizing van de wasserij heeft financiële gevolgen, dus is het belangrijk.

EtB: over de instemmingsaanvragen mbt personeelskwesties bestaat geen verschil van mening, die komen wel in de OR. Maar in de vakantie is het niet fijn gegaan. Met de kennis van nu was het wasserijverhaal ook in de OR gekomen. Voor de toekomst moet dit worden rechtgezet, want er zullen wel meer zaken gebeuren. Tijdens de cursus moet benadrukt worden, dat meedenken voor de OR betekent de MT-

3.2.6. (vervolg van 3.2.5.)

verslagen lezen, de DB verslagen lezen en de krant. De OR is onderdeel van het bedrijf, we moeten samen het bedrijf goed vormgeven. Dus eerder reageren.

De OR verklaart, dat binnen de OR al is afgesproken, dat we het anders gaan doen dan de afgelopen jaren, geen afwachtende houding meer. De OR zal interesse tonen en direct vragen naar de ruis, als die in de wandelgangen heerst.

EtB: de werkzaamheden rond de fusie en aan de begroting vragen veel tijd en geestelijke soepelheid om die klussen te klaren. Waardering tonen richting collega's werkt beter dan roepen: waar blijft die informatie? Laten we oog hebben voor elkaars werk, zie naar elkaar om.

Als we die toon richting elkaar kunnen hebben, dan staan we aan elkaars bureau en leg je daar de zaken voor.

4. **Notulen**

4.1. **d.d. 13-06-2017.**

Redactioneel en naar aanleiding geen op- en of aanmerkingen.

De notulen worden vastgesteld

4.2. **Actielijst d.d. 25-09-2017**

EtB licht toe, dat mevr. Goedhart bij de vergadering aanwezig is ivm de punten 1 (regeling reiskostenvergoeding) en punt 11 (evaluatiegesprek Arbo Triple One).

Punt 1, regeling reiskostenvergoeding: er is onderzoek gedaan naar de verschillen tussen een vergoeding en een uitruil. Er komt een voorstel in de MT-vergadering van 16-10-2017. Daarna komt het richting OR. **Actie HG**

Punt 2 t/m 4 (vertrouwens- en klachtenpersoon): er is iemand benaderd. Hier moet bovendien een reglement voor komen, dat ligt op het bordje van P&O. Er is al veel informatie verzameld. **Actie HG**

Punt 5, agressieprotocol: een plan is er al wel, een team is nog niet gevormd. In beide spreekkamers op de eerste etage zijn knoppen geïnstalleerd. Het te vormen team krijgt hier een opleiding voor. Het begint dus vorm te krijgen.

Volgens de OR is inmiddels afgesproken, dat de BHV-ers van dit gebouw het agressieteam gaan vormen.

Punt 7, compensatieuren: het gaat om de arbeidsduurverkorting, te weten het verschil tussen 192 en 208 uren. Volgens mevr. Goedhart worden de verlofregelingen van beide organisaties naast elkaar gelegd en binnenkort komt hier ook een voorstel voor. **Actie HG**

Punt 8, externe presentatie Werkplein Fivelingo: volgens RK is de website klaar en wordt gewerkt aan het drukken van de visitekaartjes. Het mailverkeer in dit gebouw is nog maar gedeeltelijk geregeld.

Opgemerkt wordt, dat het mailverkeer fout gaat. Mails, die naar het oude mailadres worden gestuurd, moeten (weliswaar tijdelijk!) automatisch worden doorgestuurd naar het nieuwe mailadres. Dat gebeurt niet, daardoor kunnen mails van klanten worden gemist. Ook is niet volledig bekend, wie er binnen de organisatie een nieuw mailadres (@werkpleinfivelingo.nl) heeft. De meeste mensen wel.

4.3. (vervolg van 4.2.)

EtB: dit is een zaak voor de afdeling systeembeheer; daar moet zo iets neergelegd worden. De afspraak is, dat ieder zijn eigen contacten zou informeren. Daar is een mail over geweest. Dit wordt niet algemeen herkend. Dit is een operationeel iets, dat moet worden opgelost. Als de klacht is gemeld en er gebeurt niets om dit te herstellen, dan moet het opnieuw worden aangekaart. Gebeurt het dan nog niet, dan leg je het voor aan de naast hogere chef.

RK: de communicatie tussen ons en GemCC is (nog) niet optimaal. Dit is aangekaart en er wordt druk aan gewerkt om de problemen op te lossen. Mevr. Goedhart zegt, dat er aan de nieuwe mailadressen is begonnen in de vakantieperiode. Collega's werkten er hard aan, maar er lag een probleem en toen is besloten dit stop te zetten.

EtB: dan moet dit in het MT komen, dus ik neem dit mee.

Actie EtB

Opgemerkt wordt, dat een probleem wordt aangekaart tijdens het overleg met de direct leidinggevende. Die moet actie ondernemen. Doet die dat niet, dan houdt het op. Overigens gebeurt het ook in de locatie Delfzijl, dat men geen stap hoger gaat, als een probleem niet wordt opgelost.

Etb: dat moet niet, neem je verantwoordelijkheid als unitmanager en als je geen antwoord krijgt, mag je een slag verder je probleem neerleggen. Het is niet meer van deze tijd om te zeggen: ik heb het tegen mijn baas gezegd en daarmee is de kous af. We hebben het dan wel over bijzondere dingen, niet over de normale zaken als dingen bestellen, verlof, etc. Het gaat om vernieuwing. Het is een andere cultuur en het duurt ook wel een poosje om die in te voeren. We leven in een tijd van de rijdende rechter, we vragen zelfbewustzijn van mensen. We moeten passen in deze samenleving in deze tijd. De OR vindt dit plezierig om te horen en zal dit ook op deze manier in de organisatie gaan brengen en toepassen. Dit is belangrijk voor de achterban om te weten.

Punt 9, regels zorgverlof: volgens mevr. Goedhart wordt hierin de arbo-wetgeving gevolgd en staan de regels allemaal op intranet. Als mensen individueel iets willen weten, dan kunnen ze naar P&O via het afdelingshoofd. Dus dit punt schrappen.

Actie Greet P.

Punt 10 klantenbestand DAL: dit staat in het MT-verslag, op de Wei en intranet. Volgens mevr. Goedhart komt er een format van, dan staat alles in één overzicht en kan dan naar de OR gestuurd worden.

Actie HG

Opgemerkt wordt, dat de OR geen invloed heeft op die cijfers. Het geeft echter wel een aanwijzing voor de belasting van de medewerkers. Ter vergadering wordt een voorbeeld van het bedoelde overzicht uitgereikt (MT maandelijkse rapportage). Hier moeten nog toegevoegd worden de afspraakbanen en flexpensie. Van de uitkeringen is een apart overzicht.

Besluit: Veronique vragen naar beide overzichten.

Actie Greet P.

4.4. (vervolg van 4.3.)

Punt 11, evaluatie Arbo Triple One: mevr. Goedhart zegt, dat het gesprek heeft plaatsgevonden. Er is o.a. over de bedrijfsarts gepraat. De locatie Singel is nog verbonden aan een andere arbodienst, maar het plan is iedereen onder te brengen bij Arbo Triple One. Er komt een voorstel van.

Actie HG

5. Aanvragen instemming en advies:

5.1. Instemming OR mbt ontwikkeling opleidingscampus.

V.k.a.

5.2. Gedragscode internet/mail/Suwinet.

Reeds besproken bij punt 3.2.5.

V.k.a.

5.3. Verplaatsing gedeelte wasserij naar Fivelpoort, kostenoverzicht.

Reeds besproken bij punt 3.2.5.

V.k.a.

5.4. Generatiepact.

Dhr. Weerd licht toe, dat hij een tijd geleden via het secretariaat de vraag van EtB kreeg om te komen met de lijst van personen, die belang hebben bij deze regeling. Dit is geregeld op 1-5. Op 1-7-2017 heeft dhr. Weerd gevraagd naar de stand van zaken. Vanaf dat moment staat het stil.

EtB: het lijstje zelf heb ik niet gezien. Toegezegd is, dat we een gesprek met die mensen zouden hebben.

Volgens mevr. Goedhart staat dit op de actielijst van P&O; de stand van zaken is haar niet bekend. Op 19-10-2017 wordt er een soort informatemarkt georganiseerd, waar iemand van ABP aanwezig is en iemand van het WSW pensioenfonds. In het verlengde daarvan ligt het generatiepact, waar indertijd geen belangstelling voor was, maar nu kennelijk wel. Het staat in de CAR UWV, maar is geen verplichting voor de organisatie.

Dhr. Weerd geeft aan, dat de gemeenten Delfzijl en Loppersum hun personeel per 1-1-2017 een generatiepact aanbieden. Dit heeft hij gehoord van de griffier van Delfzijl, dhr. Onno Rijkens.

EtB: graag het bewuste lijstje naar mij mailen, dan voeren we een gesprek met de mensen. We kijken altijd naar wat de gemeenten doen, maar weten niet, dat die het generatiepact aanbieden. In het gesprek kunnen de medewerkers aangeven wat ze willen; en waarschijnlijk geeft de bovengenoemde info bijeenkomst hun meer informatie dan de directeur kan.

Actie dhr. Weerd

6. Arbo:

6.1. Algemeen (nog op- en/of aanmerkingen?)

Gevraagd wordt naar de warmteontwikkeling op de afdeling verpakken, nu er een stuk van de wasserij bij komt. Indertijd stond de sealmachine

6.2. (vervolg van 6.1.)

op de plaats, waar nu de mangel is gepland. In de zon steeg de temperatuur tot wel 38 graden. Er kunnen deuren worden opengezet. Echter we moeten om de tocht denken en eventueel stof dat de afdeling binnen komt. Wat voor effect heeft de mangel, die zoals bekend 180 graden wordt. In Delfzijl draait continu de koeling. Hier heeft de afdeling verpakken ook een koeling, maar die is daar niet op berekend. Zomers is die afdeling sowieso al heel warm. Het is onbekend of er rekening gehouden is met de hitte van de mangel. De mensen moeten het wel kunnen volhouden.

EtB en het Arboteam nemen dit mee.

Actie EtB

Gevraagd wordt, of er ook een oogdouche komt, als het hele chemische gedeelte van de wasserij ook op de afdeling verpakken komt te staan.

Volgens dhr. Smidts is dat niet bekend. Dit had meegenomen moeten worden in het plan voor de verplaatsing.

EtB: inderdaad hoort dit in het plan te zitten. Dit gaan we nauwlettend bekijken. We moeten ook bedenken dat wasserij werk geschikt werk is voor onze mensen en een opbrengst heeft die hoger ligt dan verpakken.

Daarnaast is er veel nieuw was werk te halen in de regio. NB Er wordt altijd zoveel mogelijk rekening met de medewerkers gehouden. We gaan ernaar kijken.

Actie RK

7. **Ingekomen stukken en diverse verslagen:** geen.

8. **Volgende vergadering:**

Eerstvolgende vooroverleg is gepland op dinsdag 24-10-2017, om 13.15 uur, vergaderruimte 1^e etage.

De eerstvolgende vergadering met directeuren: dinsdag 7-11-2017, 13.15 uur, vergaderruimte 1^e etage.

9. **Rondvraag.**

- 9.1. Opgemerkt wordt, dat er in de fietsenstalling regelmatig fietsen worden vernield. Op de videoschermen is/zijn de dader(s) niet te herkennen, omdat er een boom precies voor de camera staat. Er moet iets aan gedaan worden, het vandalisme daar neemt toe. In het verleden is afgesproken, dat het fietsenhok achteraan open zou blijven voor de laatkomers en de rest zou op slot. De kantine heeft de sleutel en zou dit moeten regelen. Er zijn meerdere oplossingen denkbaar, zoals een elektronische sleutel, mensen aanstellen, die de stalling in de gaten houden, een door iemand bewaakte fietsenstalling met fietsreparatie. Een werkleertraject ervan maken. Geopperd wordt vervolgens om de fietsenstalling te verplaatsen naar het achterterrein, in combinatie met een poortwachter, die de poort bedient.

EtB: we gaan kijken naar de stalling en nemen de suggesties mee.

Actie EtB

- 9.2. EtB: er komt te zijner tijd een rookhok op het achterterrein. Dit in combinatie met een cursus stoppen met roken. *V.k.a.*

10. **Sluiting:**
De voorzitter sluit de vergadering om ca. 15.30 uur.

Aldus vastgesteld in de vergadering van _____

De voorzitter,

De secretaris,