
(Voorlopig)VERSLAG VAN DE VERGADERING VAN: Ondernemingsraad**Nr.2017.13**

DATUM : dinsdag 7 november 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
Dhr. Geert Koetse
Dhr. Roelof Kuipers
Mevr. Liedy van Opzeeland
Mevr. Franciena Reinders
Dhr. Bart Smidts
Dhr. Willem Weerd
Mevr. Ina Werkman

AFDELING:

elektronica
algemeen directeur
systeembeheer
verpakken
elektronica
stoffeer/montage/atelier
plv directeur
bemiddeling
inkomensvoorziening
wasserij
inkomensvoorziening
kantine

M.k.a. :

Dhr. Bennie Hofman

stoffeer/montage/atelier

Onderwerpen:

1. Opening.
2. Vaststelling agenda.
3. Mededelingen.
4. Notulen d.d. 03-10-2017 en actielijst 30-10-2017.
5. Aanvragen instemming en advies
6. Arbo.
7. Ingekomen stukken en diverse verslagen.
8. Volgende vergadering.
9. Rondvraag.
10. Sluiting.

../2

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
1.	<u>Opening:</u> De voorzitter opent de vergadering en heet allen van harte welkom. De heer Bennie Hofman is met kennisgeving afwezig (ziek).	
2.	<u>Vaststelling agenda:</u> Ter vergadering uitgereikt: samenstelling klantenbestand per 2-10-2017 en MT maandelijksse rapportage per 1-10-2017.	V.k.a.
3.	<u>Mededelingen:</u>	
3.1.	Mededelingen directie:	
3.1.1.	EtB herinnert aan 2 nagekomen stukken (verlofregeling en vergoeding koffie/thee). De vergoeding koffie/thee is een mededeling, de verlofregeling is ter instemming. De voorzitter OR geeft aan, dat beide stukken op het eerstvolgende vooroverleg van de OR zullen worden behandeld. De voorzitter vraagt, of het mogelijk is, dat de OR eerder op de hoogte wordt gesteld van zaken, die er aan zitten te komen. Als het MT-verslag op de WEI staat, wordt de OR prompt bestookt met allerlei vragen van OR-leden en anderen, terwijl de OR niet weet, wat een aanvraag inhoudt. Dat gold o.a. voor de regeling vergoeding koffie-/thee. Het betreffende MT-verslag is gelezen door collega's, die ontstemd waren over die regeling. Er stond in het verslag niet duidelijk vermeld, wat de regeling inhoudt. Volgens RK kunnen we dit niet voorkomen. Het MT stelt voor dit of dat te regelen. Dan krijgt P&O opdracht een voorstel te maken. Dat komt weer in het MT en gaat dan indien nodig door naar de OR. De voorzitter wijst er nogmaals op, dat de OR de stukken graag eerder zou willen ontvangen. Instemming en advies van de OR staat los van het MT-verslag. Maar het onderwerp gaat wel al leven en de OR krijgt reactie. RK: voordeel is, dat de OR dan wel weet, dat het onderwerp leeft bij de mensen. Besluit: in voorkomende gevallen kunnen OR-leden eventuele vragen over punten uit MT-verslagen aanhouden door aan te geven, dat dit punt binnen de OR nog niet is besproken. Dus laat de OR het proces, zoals het op dit moment is.	Actie GP
3.1.2.	EtB: vanmorgen vond er weer een zgn. Ontwikkel overleg plaats. Dit keer met een brainstorm om meer uitstroom te creëren volgend jaar en in de toekomst. De bijeenkomst wordt herhaald om zoveel mogelijk ideeën te verzamelen. Ook een paar OR-leden waren bij dit overleg. Liedy: deze brainstorm is goed, uitstroom gaat meer leven, je kijkt meer naar elkaar en focust op uitstroom. Dus regelmatig doen, dan blijft iedereen daar op gefocust. Jaap E: heeft wel zorgen over de doelgroep, hoe gaan we daar mee om. Liedy: omgaan met de doelgroep moet uiteraard op de goede manier. Maar de problematiek rond uitstroom is volop in ontwikkeling, medewerkers krijgen ruimte om mee te denken. De samenstelling van de groep voor deze brainstorm was goed, maar misschien moet die wijzigen als er een ander onderwerp ter sprake komt.	

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
-----	-----------	---------------------

3.1.3. (vervolg)

BJS: er is behoefte aan informatie over en weer over de systemen. Er moet met name een goede overdracht plaatsvinden van mensen in trajecten. Daar mankeert nog wel wat aan. Dat zijn dan werkprocessen. Geert: had een discussie over wat we voor elkaar kunnen betekenen. Je wilt wel iets, maar moet de kandidaat ook perspectief kunnen bieden. De kandidaat moet hierdoor gemotiveerd worden. Er zijn dan ook criteria nodig, waarop je iemand op kunt selecteren. Bijvoorbeeld: misschien heeft iemand eerder gewerkt met een naaimachine. Dan kan de kandidaat daar op worden voorbereid. Maar dergelijke criteria staan niet in het systeem.

EtB: werkgarantie in plaats van baangarantie staat centraal bij de opleidingsmarkt 16 november. Per afdeling bekijken waar werkgarantie mogelijk is. Zijn er bv vacatures voor kleermakers of stoffeerdiers in de regio, die mensen in dienst willen nemen. Je kunt een kandidaat ook 3 maand werkervaring op de afdeling aanbieden en dan weer doorzetten. Maar ook de werkcoach, die een kandidaat aandraagt, wil de kandidaat perspectief bieden. Dus er moet worden overlegd met de werkcoaches en de werkgeversadviseurs. De unitmanagers en de werkcoaches c.q. werkgeversadviseurs moeten samen de werkprocessen bouwen. Als de werkprocessen veranderd moeten worden, doe dat dan. Wat heb je ervoor nodig om de uitstroom met elkaar te organiseren.

RK: Stel een verzorgingshuis wil iemand hebben, die kleding repareert. Dan zorg je, dat je zo iemand daarvoor opleidt.

EtB: via Flex tensie hebben enkele mensen meegedraaid op de wasserij. Ze waren goed. De leiding van de wasserij moet vervolgens in de gaten houden of die mensen aan de slag komen. Als niet bekend is, wie die mensen verder begeleidt, informeer daar dan naar binnen de organisatie. Een mailtje met de namen van de betrokken mensen volstaat. Laat zien, dat je wilt dat die mensen een plekje krijgen. Dat mailtje heeft uiteindelijk effect. En als dat lukt, kijk je, wat er dan nog meer kan. Misschien wil de leiding elke 3 maand 2 mensen op traject in het atelier. Geef dat aan, geef aan, wat je ze kunt leren, zodat ze daarna uitgeplaatst kunnen worden. Opgemerkt wordt, dat er voor die mensen dan wel een "handleiding" beschikbaar moet zijn. Wat weten ze en wat kunnen ze.

EtB: die gegevens zijn er wel. Alles moet alleen aan elkaar geknoopt worden. Dat is mensenwerk.

Opgemerkt wordt, dat we snel weer verzanden in de waan van de dag, want het heeft geen prioriteit. Je wilt heel veel doen, maar je kunt dan niet alles 100% doen. Het is uiteraard wel een kwestie van gewenning en geldt andersom net zo voor de werkcoaches en de klantmanagers. Opgemerkt wordt, dat het genoemde mailtje prima is en inderdaad effect zal hebben. Maar de leiding van de afdelingen moet kunnen netwerken, contacten leggen met potentiële klanten en tijd besteden aan bestaande klanten. Daar is nu geen tijd voor. De leiding wordt binnen het werkbedrijf ingezet voor de productie.

EtB: denk 10 minuten per dag na over hoe dit probleem opgelost kan worden. Je zou het netwerken en de bedrijfsbezoeken aan de werkcoaches en werkgevers adviseurs kunnen overdragen.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
-----	-----------	---------------------

3.1.4. (vervolg)

Opgemerkt wordt, dat we nu alleen maar om tafel gaan, als er een kandidaat is. Eén van de werkgeversadviseurs is gekoppeld met de unitmanager externe schoonmaak, dat loopt goed. Dus meer unitmanagers aan werkgeversadviseurs en werkcoaches koppelen. Op dit moment weet niemand precies, waar hij/zij met zijn vragen moet zijn. Het is belangrijk, dat ieder eenmaal verkregen antwoorden ook doorspeelt aan de collega's. De leiding van de afdelingen zit nu nog in een spagaat, ze hebben ook een zorg naar wat er op de afdeling achterblijft. Er ontstaan ondertussen wel processen. RK: de bijeenkomst van vanmorgen was een goede start, dit zullen we meer en vaker doen.

Opgemerkt wordt, dat sommige acties spaak lopen. Een voorbeeld is de sollicitatie van een medewerkster van de wasserij naar aanleiding van een mailtje van een werkgeversadviseur over een vacature in Uithuizen. De medewerkster heeft hierin zelf actie ondernomen, maar nog niets weer gehoord. Het is belangrijk uit te vinden, waar zo'n actie dan strandt.

EtB: het was waarschijnlijk een UWV vacature, dus misschien is er een WW'er op aangenomen. Het is een optie, om onze contactpersoon van het UWV hierover te benaderen.

Actie BJS

3.1.5. RK: zoals bekend zou een deel van de wasserij verplaatst worden naar Appingedam. Er wordt eerst een businessplan gemaakt om de wasserij in één keer over te plaatsen, zodat het goed gebeurt. Dit wordt dan met voor- en nadelen voorgelegd aan het bestuur. Per 21-12-2019 moeten we het Lentisgedeelte van het gebouw uit. De verplaatsing is even stopgezet; wat hier al is, blijft hier en wat in Delfzijl is, blijft daar. De opdracht voor het opstellen van een businessplan is uitgevaardigd.

V.k.a.

Desgevraagd deelt RK mee, dat de mensen, die nu in Delfzijl zitten, naar Appingedam komen. Een gedeelte van het gebouw in Delfzijl is een eigen gebouw. Dat kan verkocht worden, maar het wordt zo lang mogelijk door gebruikt. Uiteraard kost alles wat dubbel is, geld. Dat zal blijken uit het onderzoek. Daarnaast zet de krimp zich ook door (20 – 30 mensen per jaar). Eigenlijk zijn er nu al meer mensen vertrokken dan was geraamd.

EtB: we houden allerlei ballen in de lucht. Vanmorgen ontstond het idee om groen en schoonmaak bij elkaar te voegen tot één afdeling facilitair. Bij deze is de OR uitgenodigd om mee te denken over wat nog meer kan worden samengevoegd aan werkzaamheden, die interessant zijn voor de werkgevers. Buiten te weten komen welke werksoort toekomst heeft en dan het werk organiseren voor de mensen, die blijven.

Actie OR

3.2. Mededelingen OR:

3.2.1. Opgemerkt wordt, dat tijdens het OR-vooroverleg de gedragscode Suwinet is behandeld. Toen kwam de OR er achter, dat in Delfzijl op 1^e en 2^e verdieping geen papiercontainers staan; er wordt daar nog met de "blauwe bakken" gewerkt. Nu worden er binnenkort aluminium containers van Reisswolf geplaatst. De blauwe bakken verdwijnen, omdat alles wat in die locatie wordt vernietigd, informatie over personen is, dus geheim.

V.k.a.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
3.2.2.	Bij vragen over ICT deelt EtB mee dat het DB heeft besloten om nog geen geld beschikbaar te stellen voor de migratie van 2 ict systemen. En de voorgelegde plannen in te brengen in te huisvestingswerkgroep. De OR wijst nogmaals op het belang van de invoering van nieuwe mail-adressen voor iedereen en het doorsturen van mail van oude naar nieuwe mailadressen. RK: dit kan gewoon doorgang vinden.	V.k.a.
4.	<u>Notulen</u>	
4.1.	<u>d.d. 03-10-2017.</u> Redactioneel geen op- en of aanmerkingen.	De notulen worden vastgesteld.
4.2.	Naar aanleiding van: - blz 3. punt 3.1.7, convenant eenzaamheid: desgevraagd beaamt EtB, dat dit geldt voor de (oud WSW) medewerkers, die met pensioen gaan. V.k.a. - blz.5, punt 3.2.4., 2^e gedeelte: gevraagd wordt naar de betekenis van de zin: uitplaatsing is belangrijk. Qua bedrijfsvoering kijk je ook naar verdiensten van de afdelingen. EtB: voorbeeld: het atelier doet het werk met 20 mensen. Er gaan straks 3 mensen gebruik maken van de 61+ regeling. Als dat doorzet, zijn er steeds minder SW-mensen. Daar moet invulling aan gegeven worden vanuit de nieuwe doelgroepen. Stages, UWV, etc. De unitmanager moet vooruitdenken, dus zorgen voor aanvulling. zodat de basisproductie op peil kan blijven. De OR concludeert, dat er op de afdeling mensen bij komen van buitenaf en er ruimte moet zijn voor het trainen en opleiden van nieuwe mensen. De basisproductie, mits kostendekkend of licht winstgevend, staat centraal. De fabriek is het voertuig waarop de verandering / ontwikkeling van onze organisatie plaatsvindt. V.k.a. - blz.9, punt 5.4,mogelijkheden voor 60 plussers: de OR merkt op, dat er inmiddels een datum bekend is voor het gesprek van de directeur met de personen, die belangstelling hebben voor vroeg pensionering. De OR heeft echter ook gehoord, dat de uitslag van dit gesprek al bekend is, voordat er over gesproken is. EtB: er is steeds gezegd, dat we ons geen generatiepact kunnen veroorloven. Dus dat is geen nieuws. Tijdens het gesprek kan verteld worden, wat we wél kunnen doen. We kunnen geen generatiepact betalen. Dat is al onderzocht c.q. uitgerekend. De OR stelt, dat het wel een manier is om de organisatie te verjongen. Geld blijft altijd een probleem. EtB: De aandacht van het bestuur gaat uit naar mogelijkheden om te bezuinigen. En niet naar extra geld voor minder personeel. Bovendien maken de vele verschillende functies een generatiepact lastig, je kunt moeilijk een aanstelling voor 0,2 doen. V.k.a.	V.k.a.
4.3.	<u>Actielijst d.d. 30-10-2017</u> - punt 1, onderzoek naar regeling reiskostenvergoeding en/of uitruil: deze regeling komt binnenkort richting OR, dus punt kan weg. - punt 2, reglement vertrouwens- en klachtenpersoon: wordt aan gewerkt.	

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
4.4.	(vervolg)	
	- punt 3, voortgang opstelling calamiteitenprotocol en vorming calamiteitenteam: een calamiteitenteam is gevormd en wordt binnenkort getraind. Dit punt kan weg.	Actie GP
	BJS: bij de laatstgehouden grote brandweeroefening zijn de BHV-ers in Delfzijl niet ingeseind. RK: dhr. Bäcker is hoofd van de BHV. BJS kan hem hier naar vragen.	
	- punt 4, notitie mbt systeem van compensatie uren: de aanvraag om instemming van de OR met de nieuwe verlofregeling wordt behandeld op de volgende OR-vooroverlegvergadering.	
	- punt 5, invoering nieuwe mailadressen: dit loopt. Verzocht wordt een lijstje op te stellen van nog in bedrijf zijnde oude mailadressen en die binnen de organisatie te verspreiden.	Actie RK.
	- punt 6, klantenbestand DAL en maandelijkse MT Rapportage: is geregeld met het secretariaat, dat die telkens ook naar de OR gaan. Punt weg.	Actie GP
	- punt 7, overstap locatie Singel naar Arbo Triple One: loopt.	
	- punt 8, gesprek belangstellenden "generatiepact": gesprek is gepland. Punt weg.	Actie GP
	- punt 9, verhuizing wasserij: zoals gemeld, komt er eerst een businessplan. Dit punt is onderdeel daarvan.	
	NB: oogdouche kan worden aangevraagd bij de unitmanager (flesje).	
	- punt 10, vandalisme fietsenstalling: dit zit in de planvorming voor het achterterrein. De opdracht ligt bij FdV en PvTh.	
	De suggestie om de boom te kappen, waar de camera last van heeft, valt buiten de opties voor bestrijding van het vandalisme.	
	Opgemerkt wordt, dat de aangestelde huismeester de taak van het openen en sluiten van de fietsenstalling zou kunnen uitvoeren.	
	RK: dit is reeds met de leiding kantine/interne schoonmaak besproken.	
5.	<u>Aanvragen instemming en advies:</u>	
5.1.	Advies OR mbt regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer medewerkers in de flexibele ambtelijke schil.	V.k.a.
5.2.	Instemming OR mbt regeling bedrijfsfitness.	V.k.a.
5.3.	Instemming OR mbt informatiebeveiligingsbeleid en Suwinet.	V.k.a.
5.4.	Instemming OR mbt correctie op besluit collectieve dagen 2017.	V.k.a.
	EtB: hierover is een nieuwe notitie opgesteld, die inmiddels in de kantine op het publicatiebord is gehangen.	V.k.a.
5.5.	Personeelregeling lief en leed (goedkeuring MT afwachten).	V.k.a.
	EtB: het MT heeft deze regeling inmiddels goedgekeurd. Enige wijziging: vogelhokje moet zijn attentie. Alle voorgaande regelingen (afscheid en jubilea) vervallen hier mee.	
		De OR stemt in met de regeling.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
5.6.	Voorstel OR mbt collectieve dagen 2018. EtB: de directeur mag 3 ADV dagen aanwijzen, de OR niet. Uiteraard wordt dit wel telkens met de OR overlegd. Er worden niet 5 dagen aangewezen, maar 3. Dit, omdat veel mensen geen ADV hebben en last hebben van deze collectieve dagen. Als mensen vrij willen, moeten ze dus zelf vrij nemen. De wasserij en inkomensvoorziening blijven open tussen kerst en oud en nieuw. Sinds Fivelpoort huurders heeft, is het bedrijf open. De aan te wijzen collectieve dagen worden in het MT van volgende week besproken. De voorzitter licht toe, dat dit voorstel is gebaseerd op het verleden. De OR deed altijd een voorstel en dan werd het besproken in het MT. De route was dus anders. De OR kan voortaan het voorstel van de directeur afwachten.	V.k.a. Actie EtB V.k.a.
6.	Arbo:	
6.1.	Algemeen (nog op- en/of aanmerkingen?) Geen.	V.k.a.
6.2.	Arbo Rendement, inz. Boetes Inspectie SZW voor overtreden Arbowet.	V.k.a.
7.	Dit is bedoeld als extra informatie voor de OR. Opgemerkt wordt, dat op Fivelpoort en de wasserij in Delfzijl gewerkt wordt met zgn controlelijsten VGWM, die 1x per kwartaal worden ingevuld door de leiding en de medewerkers van de afdeling. De OR heeft hier een taak in. EtB mailt deze informatie ter vergadering door aan Hilda Goedhart en Jaap Zwama (ter kennisname). Regelen, dat beiden (HG en JTZ) hier een abonnement op nemen.	Actie GP
	Ingekomen stukken en diverse verslagen:	
7.1.	Begroting 2018 Werkplein Fivelingo.	V.k.a.
7.2.	Dienstverleningsovereenkomst 2018 Werkplein Fivelingo.	V.k.a.
7.3.	Jaarplan Werkplein Fivelingo.	V.k.a.
7.4.	Min. SZW inz. Verzamelbrief oktober 2017.	V.k.a.
7.5.	Overzicht BW en detacheringen per 1-9-2017.	V.k.a.
8.	Volgende vergadering:	
	Eerstvolgende vooroverleg is gepland op dinsdag 21-11-2017, om 13.15 uur, vergaderruimte 1^e etage. De voorzitter herinnert aan de OR-cursus op 23 en 24-11-2017; misschien kan dit vooroverleg van 21-11-2017 vervallen. Even over nadenken.	Actie OR
	Eerstvolgende vergadering met directeuren: dinsdag 5-12-2017, 13.15 uur, vergaderruimte 1 ^e etage.	Actie allen

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
-----	-----------	---------------------

9. **Rondvraag.**

- 9.1. Gevraagd wordt naar nieuw beschut werk. Bekend is, dat die mensen een dienstverband krijgen van 2 jaar. Maar wat gebeurt er na die 2 jaar met hen. EtB: de 3 gemeenten hebben besloten om zich in het land te oriënteren, wat ze willen met nieuw beschut werken en de hele vernieuwing. Dat traject gaan we samen in. Ze komen hier ook kijken en dan leggen we onze werkwijze aan hen uit. De betrokken mensen in nieuw beschut weten, dat het voor 2 jaar is. We hopen, dat er dan duidelijkheid is. Wellicht kunnen zij zich ondertussen ontwikkelen voor een afspraakbaan. Dus onderzocht moet worden, wat hun mogelijkheden zijn.

Opgemerkt wordt, dat het plan was om beschut werk meer in de dorpen te situeren. EtB: dat klopt. Gezocht wordt naar ondernemers, maar de meldingen komen mondjesmaat binnen bij Move2social.

V.k.a.

- 9.2. De OR concludeert, dat het overwerk van de wasserij tussen kerst en oud en nieuw structureel wordt. Vraag is, of de mensen, die doorwerken, tijd voor tijd krijgen of wordt het overwerk uitbetaald.
RK: eerst wordt gekeken, of er een pool van mensen gemaakt kan worden. Wellicht is een andere optie om gedurende een paar dagen vóór kerst langer te gaan werken. We komen er op terug.

Actie RK

- 9.3. EtB: dhr. Zwama kan weer halve dagen werken gedurende een langere periode. Hem is gevraagd zich te concentreren op RI & E en het arbo-gebeuren. Dus zoals de taken van dhr. Zwama tijdens zijn afwezigheid zijn verdeeld over andere MT-leden, blijft dat voorlopig gehandhaafd.

V.k.a.

10. **Sluiting:**

De voorzitter sluit de vergadering om ca. 14.45 uur.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 5-12-2017

De voorzitter,

De secretaris,

