

## **BIJLAGE 4 - VERSLAG VAN DE ONDERNEMINGSRAAD**

De ondernemingsraad van de Stichting PVP bestaat uit vijf leden en een ambtelijk secretaris. De ondernemingsraad is in 2021 twaalf keer bijeengekomen. Daarnaast heeft er zes keer, elke twee maanden, een overlegvergadering plaatsgevonden met de bestuurder. De bestuurder en de ondernemingsraad hebben begin 2021 besloten om in de tussentijdse maanden informeel te overleggen met elkaar. Dit heeft als doel om elkaar zonder agenda en notulen te informeren over wat er speelt en wat de voortgang is van diverse onderwerpen.

Buiten de geplande vergaderingen is de ondernemingsraad vooral in de laatste twee maanden van het jaar veelvuldig bij elkaar gekomen vanwege een instemmingsverzoek en een adviesaanvraag. Daarnaast zijn er twee extra overlegvergaderingen ingepland om het verzoek en de aanvraag te bespreken.

Naast de officiële vergaderingen zijn er bijeenkomsten geweest om zaken voor te bereiden of uit te werken tussen bestuurder en/of stafmedewerkers en een afvaardiging van de ondernemingsraad.

### **CONTACT MET DE ACHTERBAN**

Er hebben twee officiële contactmomenten met de achterban plaatsgevonden.

In juni heeft de ondernemingsraad de teams bezocht. Zoals gebruikelijk heeft de ondernemingsraad de medewerkers geïnformeerd over de voortgang van de onderwerpen waar de ondernemingsraad zich mee bezig houdt en is het jaarverslag over 2020 besproken.

Tijdens deze teambezoeken is naar voren gekomen dat nieuwe medewerkers niet standaard geïnformeerd worden over de OR. Hierop is besloten een format te maken dat aan nieuwe medewerkers gestuurd kan worden waarbij uitleg gegeven wordt over de OR.

Zowel de OR-jaardag als de landelijke studiedagen, waarin de OR een dagdeel zou vullen, hebben in 2021 vanwege COVID-19 wederom niet fysiek plaats kunnen vinden.

De ondernemingsraad heeft een uitgebreide achterbanraadpleging gehouden in het kader van het instemmingsverzoek rond de organisatieontwikkeling en het formaliseren van rollen.

Ook dit jaar heeft de ondernemingsraad berichten van de achterban ontvangen. De berichten gaan onder andere over de organisatieontwikkelingen, in het bijzonder over de rol van teamfacilitator, de RI&E-enquête psychosociale arbeidsbelasting en over thuiswerkvergoeding/vergoeding woon-werkverkeer.

## **INSTEMMING EN ADVIES**

In april 2021 heeft de bestuurder een instemmingsverzoek gedaan met betrekking tot het voorstel feestdagencompensatie en om medewerkers de mogelijkheid te geven om hun feestdagencompensatie naar eigen keuze aan te wenden voor andere, al dan niet religieuze, feestdagen.

Er werd instemming gevraagd op het volgende:

- Het toepassen van de feestdagencompensatie conform cao vanaf 1 januari 2021. Hierbij wordt 7,2 uren per voltijd-arbeidsduur per feestdag gecompenseerd ongeacht op welke feestdag een vaste vrije dag valt en hoeveel uren er normaliter worden gewerkt op deze dag. Hiermee komt de huidige wijze van feestdagencompensatie te vervallen en wordt de cao volledig gevolgd (hoofdstuk 2, artikel 8). Ook als er wijzigingen komen in dit artikel wordt dit 1-op-1 doorgevoerd.
- Het geven van mogelijkheden aan medewerkers om (deels) op een feestdag te werken zonder dat er recht is op een feestdagtoeslag en voor zover de werkzaamheden dit toelaten. Medewerkers krijgen de gelegenheid om hun feestdagencompensatie voor andere verlofdagen aan te wenden, bijvoorbeeld voor andere al dan niet religieuze feestdagen, zoals het Suikerfeest.

De ondernemingsraad heeft instemming verleend op bovenstaande punten.

In juni verzocht de bestuurder om instemming op het samenvoegen van de rol van externe vertrouwenspersoon integriteit en de rol externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Het beleggen van deze twee rollen bij een persoon betreft een wijziging die impact heeft op het beleid ongewenste omgangsvormen en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en op het integriteitsbeleid van Stichting PVP. De ondernemingsraad verleende instemming op dit verzoek.

- In oktober 2021 vroeg de bestuurder de ondernemingsraad instemming te verlenen op het plan van aanpak van de RI&E (Risico-Inventarisatie & Evaluatie) en het mede daaruit voortvloeiende voornemen voor een aangepast medewerkerstevredenheidsonderzoek, bestaande uit de verplichte PSA-vragen en een eigen toevoeging gericht op medewerkersbetrokkenheid. De ondernemingsraad verleende instemming op dit verzoek.
- In november vroeg de bestuurder om instemming te verlenen op het formaliseren en structureren van het werken met rollen naast de huidige functiestructuur binnen Stichting PVP en de daarbij behorende benoemingsprocedure. Dit is een resultaat van het langdurige traject rondom de organisatieontwikkeling. De ondernemingsraad heeft langdurig en veelvuldig overleg gepleegd over dit instemmingsverzoek, zowel intern als met de achterban en met bestuurder en manager P&O. Ook heeft de ondernemingsraad extern advies ingewonnen bij een arbeidsrechtjurist. De ondernemingsraad heeft een aantal suggesties gedaan aan de bestuurder tot wijzigingen in het instemmingsverzoek, welke zijn gehonoreerd. Vervolgens heeft de ondernemingsraad instemming verleend op het door de bestuurder aangepaste instemmingsverzoek.

- In november werd advies gevraagd, in het kader van de organisatieontwikkelingen en het formaliseren van rollen, over de geconcretiseerde rollen van Teamfacilitator, Juridisch specialist, specialist Kind en Jeugd en specialist Forensisch. De ondernemingsraad adviseerde positief en voorzag dit advies van een groot aantal aanbevelingen en suggesties.
- In december vroeg de bestuurder instemming op nieuw beleid rond de medewerkersgespreks-cyclus en daarbij behorende nieuwe formulieren. De ondernemingsraad formuleert zijn reactie hierop begin 2022.

### **OVERLEG MET DE RAAD VAN TOEZICHT**

Twee leden en de voorzitter van de ondernemingsraad hebben in september het jaarlijks overleg gehad met de voltallige raad van toezicht.

De OR heeft onder andere gesproken over de ervaringen met de nieuwe bestuurder. Daarnaast heeft de OR aangegeven dat de samenwerking met de nieuwe bestuurder goed verloopt. De OR heeft daar ook benoemd dat de communicatie tussen bestuurder en medewerkers nog wat aandacht nodig heeft.

### **DUURZAME INZETBAARHEID, MET IN HET BIJZONDER WERKDRUK, WERVING EN SELECTIE, MEDEWERKERSGESPREKSCYCLUS**

Met aandacht voor dit speerpunt heeft de ondernemingsraad zich grote zorgen gemaakt over het niet volgen van beleid en ontbreken van een medewerkersgesprekscyclus. 2021 is het vierde jaar op rij dat niet volgens beleid is uitgevoerd. Hierdoor is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers niet optimaal tot uiting gekomen. Eind 2021 heeft de ondernemingsraad een instemmingsverzoek ontvangen over nieuw beleid met betrekking tot medewerkersgesprekken en daarbij behorende formulieren. Begin 2022 zal hierop een reactie geformuleerd worden.

### **ORGANISATIEONTWIKKELING**

Dit jaar spelen de organisatieontwikkelingen een grote rol in de organisatie. De ondernemingsraad houdt de vinger aan de pols en zoekt proactief naar informatie over de vorderingen en ontwikkelingen hierin en wil op tijd op de hoogte worden gesteld van belangwekkende zaken door de bestuurder. De ondernemingsraad houdt ook naar de medewerkers toe oren en ogen open voor hun belangen hierin.

### **CORONAMAATREGELEN EN HYBRIDE WERKEN**

In november heeft de OR dit speerpunt nog vastgesteld vanwege nieuwe maatregelen. De OR heeft gedurende de hele coronaperiode de invloed van de maatregelen op het werk en de gevolgen van het thuiswerken voortdurend gevolgd en besproken met bestuurder. De uitdaging voor de hele organisatie blijft om verbinding te houden met medewerkers die thuiswerken.