

De Ondernemingsraad, in het belang van jou en GGZ Delfland.

ondernemingsraad | ggz
delfland

Jaarverslag 2021

Inleiding

De ondernemingsraad (OR) heeft zich actief ingezet in het belang van de medewerkers en het werkklimaat van GGZ Delfland. Vergaderingen waren soms face to face maar veelal digitaal. We hebben ons geschoold op verschillende gebieden. En we hebben hard gewerkt aan het verbeteren van het contact en de samenwerking met de verschillende afdelingen en lagen binnen GGZ Delfland.

De OR neemt je met dit jaarverslag op een actieve manier mee in de ontwikkelingen van 2021.



Werkzaamheden OR

Samenstelling OR

Behandelde onderwerpen



Werkzaamheden ondernemingsraad

De OR is een medezeggenschapsorgaan, samengesteld uit en gekozen door medewerkers van heel GGZ Delfland. Namens de medewerkers oefenen we invloed uit op het beleid van GGZ Delfland, via het advies- en het instemmingsrecht.

In het eerste kwartaal van 2021 waren de OR-verkiezingen. De OR heeft 15 zetels, waarvan 10 zetels gevuld. De zittingstermijn van de huidige OR loopt van april 2021 tot april 2024.

We komen wekelijks bijeen, als gehele groep of in commissies. Onze verslagen vind je terug op de intranetpagina van de OR.

[De OR en de wet](#)

[Beleidsplan OR](#)

[Vroegtijdige betrokkenheid](#)

[Scholing](#)

[Overleg met de bestuurder](#)

[Contacten](#)

[Achterbancommunicatie](#)

De OR en de wet

De ondernemingsraad is wettelijk geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), en heeft als bestaansreden “het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen”. Naast de WOR kennen ook de Arbowet en de CAO rechten toe aan de OR. De OR beoordeelt veranderingen vanuit het perspectief van de medewerkers en met oog voor hun belang en van de onderneming.

Adviesrecht

De OR adviseert de raad van bestuur over belangrijke veranderingen in de organisatie. Een advies van de OR hoeft niet doorslaggevend te zijn, maar weegt wel mee. Uiteindelijk beslist de raad van bestuur door alle belangen af te wegen.

Instemmingsrecht

Als het gaat om personeelsregelingen of -systemen zoals de roostersystematiek of de Werkkostenregeling, heeft de OR instemmingsrecht, afgezien van afspraken in de CAO. Stemt de OR niet in, dan wordt de regeling niet ingevoerd.

Bespreekrecht

Op een aantal zaken heeft de OR geen advies- of instemmingsrecht, maar wel bespreekrecht. De begroting is daarvan een voorbeeld. Deze wordt jaarlijks besproken met de directeur Financiën.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

Contacten

Achterbancommunicatie

De Ondernemingsraad geeft je een stem, laat je horen.

Beleidsplan Ondernemingsraad 2021-2024

Als grondslag voor zijn werkzaamheden heeft de OR een missie en visie opgesteld die onderdeel uitmaken van een beleidsplan.

De missie van de OR luidt:

De ondernemingsraad is een adviesorgaan dat is ingesteld vanuit de WOR en de CAO en als vertegenwoordiger van de medewerkers uit alle geledingen van de organisatie invloed uitoefent op het beleid van GGZ Delfland.

De Ondernemingsraad brengt advies uit aan de bestuurder en levert een bijdrage aan het beleid ten behoeve van het goed functioneren van de organisatie.

De visie van de OR luidt:

De ondernemingsraad zet zich in voor een stabiele en toekomstgerichte organisatie waar de gedeelde belangen van medewerkers in evenwicht zijn met die van de organisatie. En waar het werkklimaat veilig, plezierig en open is. Met dat doel onderhoudt de OR een goede relatie met de werknemers en deelt zij gevraagd en ongevraagd dat wat er leeft en speelt op de werkvloer met bestuur, directie en management.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

In- en externe contacten

Achterbancommunicatie

Beleidsplan Ondernemingsraad 2021-2024

De ondernemingsraad richt zich bij het uitvoeren van zijn taken in de aankomende periode met name op de volgende onderwerpen:

- Werkplezier, waaronder:
 - Gezondheid en welzijn medewerkers
 - Ontwikkeling en ontplooiing medewerkers
 - Verbinding van en tussen medewerkers
 - Autonomie van medewerkers
- Communicatie binnen de organisatie

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

In- en externe contacten

Achterbancommunicatie

Vroegtijdige betrokkenheid

In 2020 hebben we met de raad van bestuur afgesproken dat de OR meepraat over de contouren van beleid nog voordat er daadwerkelijk een beleidsstuk ligt. Want, hoe eerder je aansluit in het proces hoe meer invloed je hier op uit kunt oefenen. Op deze manier verloopt het medezeggenschapsproces een stuk soepeler.

Daar waar in 2020 de focus nog vooral lag op vroegtijdige betrokkenheid bij het beleid dat wordt ontwikkeld door afdeling P&O, hebben we deze in 2021 uitgebreid naar het stafbureau en de afdeling facilitair.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

Contacten

Achterbancommunicatie

Scholing en ontwikkeling

De nieuwe leden van de OR hebben zich geschoold in de WOR en de werkzaamheden van de OR.

Daarnaast hebben we onder begeleiding van een trainer een (meerjaren)beleidsplan opgesteld.

De OR heeft het jaar 2021 afgesloten met enkele trainingsdagen over de strategische positionering van de OR. In 2022 wordt deze training afgerond met als doel zichtbaarder te zijn als OR en beter in contact te komen met de achterban. De OR wil op deze manier nog beter de achterban vertegenwoordigen.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

Contacten

Achterbancommunicatie

Overleg met de bestuurder

De OR heeft in 2021 8x overleg gevoerd met de raad van bestuur. Daarnaast is in een “Benen op tafeloverleg” informeel met elkaar gesproken.

In de overlegvergadering (OV) bespreekt de bestuurder samen met ons de te nemen besluiten. Daarnaast bespreken we de stand van zaken binnen de organisatie. In zo’n vergadering zijn er geen hiërarchische verschillen. Dat betekent dat je als OR-lid niet kan worden aangesproken op de standpunten die je in de vergadering inneemt.

Twee keer per jaar is bij zo’n overleg een delegatie van de raad van toezicht aanwezig. Dan staan we stil bij hoe het de organisatie in het afgelopen half jaar is vergaan en kijken we vooruit naar het komende half jaar.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

Contacten

Achterbancommunicatie

Contacten

De OR, de commissies en het dagelijks bestuur ontvangen geregeld gasten die informatie geven over komende en lopende zaken. Hierdoor kunnen we vroegtijdig mee praten over veranderingen. In 2021 waren met regelmaat te gast: directeur Financiën, directeur Servicebedrijf, manager P&O, manager Staf, adviseur Arbo en preventie, manager facilitair, manager Leerhuis. Verder spreken we bijvoorbeeld met de vertrouwenspersonen en bedrijfsarts, en met projectleiders en andere afdelingsmanagers.

De OR stemt regelmatig af met de cliëntenraad (CR) en de Verpleegkundige Agogische Staf (VAS). In 2022 willen we deze afstemming ook zoeken met de medische staf en de Psychologische en Pedagogische staf (PPS).

Twee keer per jaar spreken alle werknemersorganisaties samen met de raad van bestuur. Een delegatie van de OR is hierbij als toehoorder aanwezig. Voorafgaand aan het gesprek hebben de organisaties en de delegatie van de OR gezamenlijk vooroverleg.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

Contacten

Achterbancommunicatie

Achterbancommunicatie

De OR is in 2021 gestart met een training op het gebied van marketing en communicatie. We zetten deze training in 2022 voort. We willen met behulp van deze training de communicatie met de achterban beter laten verlopen.

De OR en de wet

Beleidsplan OR

Vroegtijdige betrokkenheid

Scholing

Overleg met de bestuurder

Contacten

Achterbancommunicatie

Werkzaamheden OR

Samenstelling OR

Behandelde onderwerpen



Samenstelling OR

De OR van GGZ Delfland heeft 15 zetels. Dit aantal wordt bepaald door de omvang van de organisatie.

Na de verkiezingen in april 2021 verwelkomden we Susan van der Horst, Pauline Remmerswaal, Hanny Snoeij, Baukje Koers en Mary Muilman als lid van de OR.

In 2021 hebben we tussentijds ook afscheid genomen, van Saskia Verrips, Marieke van den Broek, Jorinde Luchtmeijer, Susan van der Horst en Pauline Remmerswaal.

Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad is ook van samenstelling veranderd. Eind 2021 is deze samengesteld door: Lisa van Os, voorzitter; Kitty Moree, vicevoorzitter; Hanny Snoeij, secretaris.

In 2021 hebben er verschillende ambtelijk secretarissen gewerkt voor de OR. De OR hoopt in 2022 op meer vastigheid. Dit zal bijdragen aan het goed kunnen functioneren van de OR.

OR leden

Commissies

OR-leden

Leden per einde 2021:

Alireza Daliran, Douwe Bazuin, Jeanette Heemskerk, Kitty Moree, Hanny Snoeij, Lisa van Os, Baukje Koers, Pascal de Jong, Mary Muilman en Sonnie Biharie.

Er waren eind 2021 vijf vacante zetels.

Buitenleden OR commissies:

Pauline Remmerswaal en Tessa Zwinkels (commissie PFO)

Ingrid Drinkwaard (commissie VGWM)

OR leden

Commissies

Commissies binnen de ondernemingsraad

Om adviezen en instemmingen voor te bereiden heeft de OR twee commissies ingesteld:

- Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM)
Deze commissie heeft als aandachtsgebieden de arbeidsomstandigheden (waaronder veiligheid); ziekteverzuim; welzijn van medewerkers; het verminderen van de belasting van het milieu
- Personeel, Financiën, Organisatie (PFO).
Deze commissie heeft als aandachtsgebieden: Personeelsbeleid van GGZ Delfland; Financieel-economisch beleid; Organisatiebeleid en -ontwikkelingen

Aan de commissies namen, naast OR-leden, ook buitenleden deel.

OR leden

Commissies

Werkzaamheden OR

Samenstelling OR

Behandelde onderwerpen



Behandelde onderwerpen

De OR heeft 10 adviesaanvragen behandeld en 11 instemmingsverzoeken.

Mede op initiatief van de OR is de organisatie begonnen met het in kaart brengen van de werkzaamheden voor verschillende afdelingen/disciplines om zo na te gaan of productie afspraken wel haalbaar zijn.

De OR is actief betrokken geweest bij:

- Projectgroep Anders Werken
- Stuurgroep Rookbeleid
- Pilot SMILE
- Werkgroep MJB 2022-2024

Adviesaanvragen

Instemmingsverzoeken

Overige onderwerpen



Adviesaanvragen

De OR heeft in 2021 advies uitgebracht over:

- Uitrol eten en drinken in de klinieken
- Vorming Ambulant team psychiatrie en verslaving
- Nieuw lid raad van toezicht
- Topstructuur
- Poliklinische zorg Volwassenen R'dam-Noord
- Verhuizing Blikstraat
- MJB 2022-2024
- KPN-traject 2021
- Manager P&O
- Aanbesteding MVS

Adviesaanvragen

Instemmingsverzoeken

Overige onderwerpen

Adviezen uitgelicht

Uitrol eten en drinken in de klinieken

In 2020 had de OR al advies uitgebracht op de pilot eten en drinken. In 2021 heeft de OR advies uitgebracht over de verdere uitrol hiervan:

- kookondersteuning alleen inzetten als surplus op de VOV-formatie, niet ten koste daarvan.
- kookondersteuning naast de warme maaltijd ook inzetten bij het ontbijt, zoals tijdens de pilot IJsselstraat.
- kookondersteuning inzetten op maat en naar behoefte van de afdeling, dus tijdens het middaguur of juist aan het einde van de middag.
- een evaluatie (ook tussentijds) doen onder zowel het VOV-personeel als de kookondersteuners.

ggz
delfland

Adviezen uitgelicht

Vorming Ambulant team psychiatrie en verslaving

In 2021 is het ambulant team psychiatrie en verslaving gestart. Helaas ontving de OR pas nadat het team reeds was gestart de adviesaanvraag. Hierover is een gesprek gevoerd met de raad van bestuur. De OR zag na dit gesprek geen reden om het proces te (laten) stoppen. Wel zijn enkele zorgen over de start, dan wel samenstelling van het team besproken.

Adviezen uitgelicht

Nieuw lid raad van toezicht

In 2021 kwam er een vacature in de raad van toezicht. Een afvaardiging van de ondernemingsraad heeft met de kandidaat gesproken. Het gesprek is positief ervaren. De OR heeft daarop geadviseerd om deze kandidaat op te nemen in de raad van toezicht.



Adviezen uitgelicht

Topstructuur

De OR heeft advies uitgebracht op het voorgenomen besluit om de topstructuur (tijdelijk) aan te passen. De OR heeft onder andere haar zorgen geuit over de mogelijke taakverzwaring van de directeuren en managers. De OR heeft geadviseerd om goed te monitoren of het voor alle betrokkenen haalbaar blijft om aan de taken en verplichtingen te voldoen, waarbij de OR het van belang achtte om bij de evaluaties ook de managers te betrekken om zo goed zicht te krijgen op de eventuele taakverzwaring van hen.

Met het nieuwe besturingsmodel kreeg de raad van bestuur een dubbel rol, als bestuurder en leidinggevende van een bedrijfsonderdeel. De OR heeft geadviseerd er voor te waken dat wanneer er besluiten genomen moeten worden voor de desbetreffende afdeling, de bestuurder op die momenten de rol van leidinggevende op zich neemt.

Adviezen uitgelicht

Poliklinische zorg volwassenen R'dam-Noord

De OR heeft, vanwege het feit dat de wijziging in aansturing en verhuizing al zo goed als rond waren, afgezien van advisering. Wel heeft de OR via een memo een aantal zaken aan de raad van bestuur meegegeven:

- Medewerkers van de Poli Volwassenen verhuizen van Rotterdam Noord naar Bergschenhoek. Een verhuizing en de bereikbaarheid van de locatie kan op termijn reden zijn voor medewerkers om op te stappen.
- De OR vraagt zich af wat dit besluit doet met de zorgvraag van volwassenen in Rotterdam Noord. In de adviesaanvraag is aangegeven dat deze toeneemt. Kan GGZ Delfland daaraan nog tegemoetkomen?
- In het verlengde daarvan: er bleek een probleem in de locatie SFG, de OR heeft gevraagd waarom niet is gekozen om het probleem daar ook op te lossen.

Adviezen uitgelicht

Verhuizing Blikstraat

De locatie Blikstraat Spijkenisse is per 1 september verlaten. De polikliniek is verhuisd naar de locatie Spijkenisse Medisch Centrum. Over dit onderwerp heeft de OR sinds de overname van deze locatie een aantal keren met de raad van bestuur gesproken. Bij de OR was echter niet bekend dat de verbouwing en verhuizing al geëffectueerd werden. De OR heeft geconstateerd dat de keuze voor de vervangende huisvesting niet ter advisering aan de OR is voorgelegd. De OR heeft besloten geen bezwaar te maken en heeft ongevraagd advies uitgebracht op een aantal punten, zoals:

- Geef bij de inrichting van de locatie aandacht aan de veiligheid van behandelkamers en vluchtwegen voor het personeel.
- Installeer een alarmeringssysteem met het oog op de veiligheid van medewerkers.
- Zorg dat bij de inrichting van de locatie het meubilair voldoet aan Arbo-eisen en raadpleeg daartoe de adviseur Arbo en preventie.

Adviezen uitgelicht

MJB 2022-2024

Het Meerjarenbeleid 2022-2024 vloeit voort uit het voorgaande meerjarenbeleid. Er verandert nagenoeg niets omdat er al veel in gang gezet is en daar de komende drie jaar aan verder gewerkt wordt.

De OR heeft de volgende adviezen meegegeven:

- Zorg dat er aandacht is voor de manier van communicatie (al dan niet digitaal) rond het MJB.
- Het MJB is geschreven als visiestuk, waar veel medewerkers gevoelsmatig ver vanaf staan. De OR adviseert om een voor medewerkers herkenbare verbinding te maken tussen het visiestuk en de concrete uitvoering van het MJB. Hierbij valt te denken aan het betrekken van medewerkers bij de totstandkoming en uitvoering van de verschillende projecten.
- Er is een vierde ambitie toegevoegd, de extra 8, die staat voor het aantal weken wachttijd voor patiënten. De raad van bestuur heeft toegelicht dat het realiseren van die ambitie niet binnen een jaar hoeft plaats te vinden en bovendien afhankelijk is van de ontwikkelingen om ons heen. De OR adviseert om dit goed in beeld te houden en tijdig op deze ontwikkelingen in te spelen, om te voorkomen dat de werkdruk voor behandelaren te hoog op loopt.

ggz
delfland

Adviezen uitgelicht

KPN-traject 2021

De OR heeft advies uitgebracht op de aanschaf van laptops, ter vervanging van de Chromebooks, en de bijkomende kosten:

- Stel scholing niet verplicht, maar wel beschikbaar voor degenen die hier behoefte aan hebben.
- De aanschaf van laptops lijkt een onderdeel te zijn van een groter en meer langdurig plan. Neem de medewerkers van GGZ Delfland hier goed in mee, zodat zij voorbereid zijn wanneer er veranderingen worden doorgevoerd.
- De OR heeft geen adviezen betreffende de begroting. Zoals het lijkt zullen de kosten over een langere periode lager uitvallen dan het geval is met de huidige contracten. De OR vindt dit positief en hoopt dat de aanschaf van de laptops het werkgemak zullen vergroten voor de medewerkers.

Adviezen uitgelicht

Manager P&O

De OR heeft advies uitgebracht over het laten uitvoeren van het management P&O door de hoofden Leerhuis.

De OR zag positieve punten aan dit voorgenomen besluit, zoals op termijn een betere samenwerking tussen Leerhuis en P&O en dat de praktische ervaring van de beiden hoofden ingezet wordt voor deze opdracht.

De OR heeft verschillende medewerkers gesproken die werkzaam zijn bij het Leerhuis en bij P&O en is tot o.m. de volgende adviezen gekomen:

- Zoek een goede balans in de aansturing van beide teams.
- De OR heeft zorgen dat de vakinhoudelijke kennis op gebied van P&O wordt gemist bij de hoofden Leerhuis. Laat de P&O adviseurs meer naar voren treden als het gaat om de vakinhoud. Laat hen ook meedenken over de positionering en inrichting van de werkprocessen.
- Evalueer binnen een half jaar na ingang van het besluit met de managers bedrijfsvoering, het DT en de medewerkers van team P&O.

Adviezen uitgelicht

Aanbesteding MVS

De OR heeft advies uitgebracht over het voorgenomen besluit om een afdeling jeugd GGZ Delfland, als onderdeel van een consortium, in te schrijven op de aanbesteding MVS (Maassluis-Vlaardingen-Schiedam).

De OR stond positief tegenover een inschrijving, er vanuit gaand dat dit niet gepaard zou gaan met grote (financiële) risico's voor GGZ Delfland. De OR heeft daarnaast verschillende adviezen uitgebracht over de te nemen stappen na inschrijving, denk aan het actief betrekken van het personeel van de betreffende jeugdafdeling.

Uiteindelijk heeft het consortium afgezien van de inschrijving. De OR blijft dit onderwerp volgen, daar er in 2023 wel een nieuwe aanbesteding zal moeten plaatsvinden.

Instemmingsverzoeken

De OR heeft in 2021 ingestemd met:

- Beleidsnota Rookvrij
- WKR/MKSA 2021
- Beleidsnota overlegstructuur
- Thuiswerkregeling
- Werving & selectie
- Opleidingsbeleid 2021
- Strategisch personeelsbeleid
- Gedragscode
- Beleidsnota JUS
- Verlenging contract arbodienst Zorg van de Zaak
- Wijziging Reglement klachtencommissie cliënten

De OR heeft afgezien van zijn stemrecht:

- SMILE
- Aanpassing thuiswerkregeling

Aan het einde van 2021 waren enkele dossiers nog niet afgerond:

- WKR/MKSA 2022
- Wijziging Beleid bijzondere gebeurtenissen

Adviesaanvragen

Instemmingsverzoeken

Overige onderwerpen

Instemmingen uitgelicht

Beleidsnota Rookvrij

GGZ Delfland moet, net als alle werkgevers, een rookvrije omgeving bieden voor zowel medewerkers als patiënten. De OR heeft in verschillende overlegvergaderingen en in gesprek met de portefeuillehouder en projectleider zorgen geuit. De OR heeft uiteindelijk, nadat er onder andere wijzigingen zijn gedaan in de planning, ingestemd met de Beleidsnota. Als adviezen werden onder andere meegegeven:

- Bied voorafgaand aan de implementatie rokers een programma stoppen met roken aan.
- Zorg dat de communicatie over het rookbeleid duidelijk en voor iedereen toegankelijk is.
- Neem extra maatregelen om ieders veiligheid te garanderen, zoals de brandveiligheid.
- Zet nudging in als stimulans voor gewenst gedrag.



Instemmingen uitgelicht

WKR/MKSA 2021

De OR heeft ingestemd met de volgende adviezen:

- Nu er verschillende fietsregelingen zijn is het van belang om de procedures duidelijk te maken.
- Er wordt nog steeds een regeling genoemd die helpt bij het stoppen met roken. Deze regeling zou echter in 2020 al worden geschrapt omdat dit sinds 1 januari 2020 onderdeel is van de basis zorgverzekering. De OR adviseert om deze voorziening nu definitief te schrappen.
- Met het oog op verplicht thuiswerken en verplicht video vergaderen, adviseert de OR een WiFi-versterker/verbetering internet op te nemen in de regeling.



Instemmingen uitgelicht

Beleidsnota Overlegstructuur

Het doel van deze beleidsnota is als volgt beschreven: Een heldere overlegstructuur dient ervoor te zorgen dat besluiten worden genomen die bijdragen aan het behalen van de kernwaarden uit het Meerjarenbeleid 2019-2021.

1. We leveren de juiste zorg op de juiste plek, op het juiste moment en door de juiste persoon.
2. We sturen actief in de ketens waar we onderdeel van zijn, en delen onze kennis.
3. We passen informatie- en communicatietechnologie maximaal toe in ons zorgproces.

De OR heeft voordat hij kon instemmen enkele suggesties gedaan voor wijzigingen. Uiteindelijk heeft de OR ingestemd en het advies meegegeven om de overlegstructuur onder zowel managers als medewerkers te evalueren.

Instemmingen uitgelicht

Thuiswerkregeling

Vanaf het begin van de uitbraak van het coronavirus, werkte de OR actief om een regeling te treffen voor medewerkers die thuis moesten/moeten werken. Dit zogenaamde “initiatiefvoorstel” heeft geresulteerd in een Beleidsnota Thuiswerkregeling. Begin 2021 heeft de OR ingestemd met deze regeling.



Instemmingen uitgelicht

Werving & selectie

De OR heeft, nadat er op advies van de OR een aantal wijzigingen zijn gedaan in de beleidsnota, ingestemd met de Beleidsnota Werving & selectie.

De OR heeft de samenwerking rond deze beleidsnota als zeer prettig ervaren.



DE RIDDER

Instemmingen uitgelicht

Scholingsbeleid 2021

De OR heeft ingestemd met het Scholingsbeleid 2021. De OR heeft nog een aantal adviezen meegegeven:

- Maak de functieprofielen inzichtelijk voor iedereen. Onder andere om het doorstromen naar andere functies te bevorderen. Voeg de genoemde functieprofielen toe als bijlage aan het beleid of stel ze op een andere manier openbaar.
- Voeg een tijdspad toe voor het inventariseren van opleidingsmogelijkheden voor ondersteunende functies.
- Draag er zorg voor dat er voor ieder team een opleidingsplan is, zij hiervan op de hoogte zijn en dit met regelmaat wordt geëvalueerd. En maak op tijd bekend dat teamleden tijdig een opleidingsaanvraag in kunnen dienen.

Instemmingen uitgelicht

Strategisch personeelsbeleid

Bij het opstellen van het strategisch personeelsbeleid is de OR actief betrokken geweest. Bij elke wijziging werd de OR geïnformeerd of bevraagd, dit heeft de OR ervaren als een fijne samenwerking en een goed voorbeeld van vroegtijdige betrokkenheid. De OR heeft ingestemd met het beleid.

De OR heeft nog wel enkele adviezen meegegeven:

- Neem in de beleidsnota een verwijzing op naar het beleid voor medewerkers die in dienst komen/zijn na de pensioens-gerechtigde leeftijd.
- Besteed aandacht aan communicatie rond het Personeelsbeleid. Breng het goed onder de aandacht bij medewerkers, bijvoorbeeld tijdens het Warm Welkom, en zorg ervoor dat het makkelijk toegankelijk en te vinden is.

Instemmingen uitgelicht

Gedragscode

De OR stemde aanvankelijk niet in met de nieuwe gedragscode. Er waren wat aandachtspunten die zijn besproken en uiteindelijk is het e.e.a. aangepast. De OR ontving in augustus 2021 een gewijzigde versie, getiteld *De Regels van het Spel*. De OR heeft in dit document gelezen dat zijn opmerkingen zijn verwerkt. De OR had geen opmerkingen meer en stemde in met de gedragscode.



Instemmingen uitgelicht

Beleidsnota JUS

De OR heeft ingestemd met het instemmingsverzoek JUS (jaar urensystematiek). Wel heeft de OR nog een aantal adviezen meegegeven:

- Neem, naast de steekproeven die genomen worden in de personeelsdossiers, ook medewerkers mee in de evaluatie. Op deze manier wordt niet alleen duidelijk of er JUS afspraken zijn gemaakt en verwerkt in het dossier, maar ook wat de ervaring van medewerkers is.
- Voor de OR is het niet duidelijk of medewerkers toestemming moeten geven voor de steekproeven in het personeelsdossier. Communiceer tenminste met de medewerkers over deze steekproeven.
- Voer het JUS organisatie breed en uniform uit en communiceer daar ook goed over met managers.
- Er wordt in het stuk gesproken over leidinggevenden die van de medewerkers mogen verlangen op andere dagen te werken dan in voorgaande jaren is afgesproken. De OR adviseert om in het stuk nog iets op te schrijven over de rechten van de medewerker.



Instemmingen uitgelicht

Verlenging contract arbodienst Zorg van de Zaak
De OR heeft ingestemd met het verlengen van het contract Zorg van de Zaak.



Instemmingen uitgelicht

Wijziging Reglement Klachtencommissie cliënten

De raad van bestuur heeft de OR een drietal voorgenomen wijzigingen in het reglement van de klachtencommissie cliënten GGZ Delfland voorgelegd ter instemming. De OR heeft met alle drie de wijzigingen ingestemd.

De cliëntenraad, aan wie de voorgenomen wijzigingen eveneens ter instemming waren voorgelegd, heeft echter met twee van de drie voorgenomen wijzigingen ingestemd. De cliëntenraad heeft gemotiveerd aangegeven waarom niet kon worden ingestemd met de voorgenomen wijziging die ging over het buiten behandeling stellen van een klacht bij het ontbreken van toestemming voor dossierinzage door de klachtencommissie en/of het ontbreken van toestemming voor het benutten van het patiëntendossier voor het voeren van verweer.

De raad van bestuur heeft het bezwaar van de cliëntenraad tegen dit voorstel gehonoreerd. Dit betekent dat het reglement van de klachtencommissie cliënten GGZ Delfland op twee punten is gewijzigd.



Instemmingen uitgelicht

SMILE

De aanschaf en inrichting van SMILE (meldsysteem voor incidenten) was instemmingsplichtig. In het proces is het e.e.a. misgegaan, waardoor de OR niet actief betrokken is geweest en geen instemmingsverzoek heeft ontvangen. Omdat alles in de startblokken stond, het opstellen en verwerken van een instemmingsverzoek nog veel tijd zou vragen en de OR uiteindelijk wel is gevraagd deel te nemen aan de werkgroep SMILE, heeft de OR besloten af te zien van zijn stemrecht.

Aanpassing Thuiswerkregeling

Halverwege 2021 is hier een wijziging in gedaan. De OR heeft afgezien van zijn stemrecht, omdat het alleen een tekstuele wijziging betrof.



Overige onderwerpen

Naast de aanvragen en verzoeken heeft de OR nog over een aantal andere onderwerpen gesproken, namelijk:

- Hoe regelingen zwangerschap en kind uitgevoerd worden.
- Hoe de verbeteracties van het MTO opgevolgd gaan worden.
- Het verbeteren van de formatiebegroting, door o.a. (langdurig) zieken ook weer te geven.
- De OR heeft de voortgang van de integratie BGGZ en SGGZ actief gemonitord door het onderwerp regelmatig te agenderen en de betrokken directeur uit te nodigen.
- De voortgang van het ambulante team verslavingszorg is regelmatig besproken met de betrokken managers.

Adviesaanvragen

Instemmingsverzoeken

Overige onderwerpen

De OR heeft ook het afgelopen jaar geïnvesteerd in het verbeteren van de samenwerkingsrelaties met verschillende partijen. Dit had als doel om de vroegtijdige betrokkenheid en zichtbaarheid van de OR te verbeteren. De OR heeft hier in 2021 opnieuw stappen in gezet, maar ziet nog verschillende mogelijkheden voor verbetering. In 2022 zal hier dan ook aandacht aan besteed worden.

De OR 2021-2024 is:

Positief

Wij zijn positief en opbouwend. We willen constructief bijdragen aan de toekomst van GGZ Delfland.

Nuchter

We maken het niet mooier dan het is. Onze verhalen zijn direct en helder. We houden niet van drama.

Open

We staan open voor kennis en ideeën van anderen, en daarom zijn wij makkelijk toegankelijk.

Vastberaden

We hebben visie en zijn daarin vastberaden. Omdat we trots zijn op wie we zijn en wat we vertegenwoordigen.

ondernemingsraad | ggz
delfland

**Bedankt je voor het lezen
van zijn jaarverslag**