

211116-VSG-OV-CMT

	Verslag CMT Overleg Vergadering
Datum:	Dinsdag 16 november 2021
Tijd:	10:45 - 12:45
Locatie:	Videobellen via Teams
Voorzitter:	Reijco Roseboom voorzitter CMT
Aanwezig:	Jos Kloppenborg, Marga Meijer, Luuk Overman, Jessica Schot, Ineke Schout, Roos Wissink, Emin Yilmaz. Gast Hans Mellink RvT
Afwezig:	-
Notulen:	Annemie van Antwerpen
	Verslag is 1 februari 2022 inhoudelijk vastgesteld

1. Opening en vaststellen agenda

Agenda vastgesteld

2. Mededelingen en actiepuntenlijsten

Welkom aan Hans Mellink, Raad van Toezicht

3. Ingekomen stukken ter informatie

CMT mist in het laatste directieraadverslag de aankondiging van het komende verbetertraject medezeggenschap. Bestuurder licht toe dat dit in een eerder verslag heeft gestaan, wanneer er nieuwe informatie bekend is zal hij dat melden in de directieraad.

4. Vaststellen verslagen

210921-VSG-OV-CMT

4.1 Punt 2.5.1. Bestuurder wil graag de aanvulling lezen dat het gevraagde een omvangrijk gebeuren is en daarom nog niet geleverd.

4.2 Punt 8. N.a.v. Bestuurder wil nadrukkelijker vragen wat gedachten van CMT zijn. CMT geeft aan hier terughoudend in te zijn maar wel open staat voor een informeel gesprek en waar mogelijk graag wil meedenken.

4.3 Punt 9. N.a.v. CMT gaat akkoord uitstellen van achterbanraadpleging totdat CMT zaken heeft uitgezocht.

4.4 210921-VSG-OV-CMT is Vastgesteld

5. Informatie vanuit de medezeggenschapsteams

5.1 Vrijwilligersraad

Vrijwilligersraad heeft vier leden en is bezig met een actieve werving van nieuwe leden, zij wordt hierin ondersteund door beleidsmedewerker medezeggenschap.

5.2 Cliëntenraad. Geen nieuws

5.3 U Centraal. Geen nieuws

5.4 SJP. Geen nieuws

5.5 JoU. Geen nieuws

5.6 PK. Geen nieuws

5.7 Voorzitter benadrukt nogmaals de drie vacatures medewerkers binnen het CMT. Bestuurder geeft de tip dit te bespreken in het 'verbetertraject medezeggenschap'.

5.8 CMT geeft aan heel blij te zijn met de snelle slagen die door beleidsmedewerker medezeggenschap gemaakt worden.

6. Personeelsregelingen

- 6.1 CMT heeft akkoord gevraagd aan bestuurder om personeelsregelingen eenmalig grondig te laten onderzoeken op rechtsgeldigheid. Bestuurder geeft aan te weten dat de WMN personeelsregelingen niet voldoen aan wet- en regelgeving. Sommige wetten zijn niet altijd even handig. Bestuurder gaat niet akkoord met onderzoek. Voorzitter geeft aan dat bestuurder tussentijds aan DB heeft laten weten dat dit via 'Sociaal Werk Nederland' kan worden onderzocht.
- 6.2 Voorzitter geeft aan door geen akkoord van bestuurder dit vertraging veroorzaakt op 'instemmingsaanvraag personeelsregelingen'.
- 6.3 De discussie gaat over welke rechten waaruit te ontleen zijn.
- 6.4 Bestuurder concludeert dat hij en het CMT het niet eens zijn en legt uit. Er is een CAO waar we ons aan houden en er zijn wetten die we uitvoeren. In de CAO staat helder omschreven waar je als organisatie mag aanvullen en variëren. Die afspraken, de personeelsregelingen, hebben we in onderling overleg bepaald. Dat is de principe afspraak die we met elkaar gemaakt hebben. Over het geheel genomen heeft dat vele voordelen voor medewerkers.
- 6.5 CMT geeft aan te willen onderzoeken wat de wettelijke kaders zijn en wat leidend is waarop bestuurder zegt dat dat niet afdoet aan de principe afspraak die gemaakt is waarbij het soms in het voordeel en soms in het nadeel van de medewerker uitpakt omdat er continue veranderingen plaatsvinden.
- 6.6 "Als een individuele medewerker naar de rechter stapt voor het individuele belang dan vergalt deze het voor de overige medewerkers en stoppen we de personeelsregelingen."
- 6.7 Opgemerkt wordt dat regelingen, uitvoering en de te nemen verplichte stappen vaak niet duidelijk zijn voor medewerkers en dat meer voorlichting en begeleiding nodig is.

7. Jaarplan en Begroting 2022

- 7.1 Begrotingen. Na overleg in de 'werkgroep begrotingen' zijn er drie vragen aan bestuurder.
- 7.2 Begrotingen. Op de U Centraal begroting van 2022 wordt rekening gehouden met twee directeuren terwijl één van de directeuren organisatie breed wordt ingezet. Bestuurder legt uit dat begroting op een zeker moment wordt opgemaakt. Werkafspraken die daarna gemaakt worden hebben invloed op de werkelijke cijfers (de prognose). Een begroting wordt daar niet elke keer op aangepast. Begroting is moment opname, prognose laat een actueel beeld zien. In de prognose zal te zien zijn dat de kosten van de tweede directeur verdeeld worden over alle stichtingen.
- 7.3 Begrotingen. In de vacaturetekst voor CMT lid staat een tijdsbesteding van vier uur beschreven terwijl dit zes uur moet zijn. Actie: Bestuurder geeft opdracht deze fout te herstellen.
- 7.4 Begrotingen. Toekomstperspectief panden. Wordt er nagedacht over investeren in panden? Komen panden vrij door het vele thuiswerken? Wat is de lange termijn pandvisie? Wat is nodig om panden beter en gezonder te laten functioneren? Bestuurder geeft inzicht in de verschillende zaken die spelen. Er komt per 1 januari 2023 een nieuwe regeling ten aanzien van klimaatbeleid inrichting kantoorpanden. Als kantoorpanden daar niet aan voldoen mogen deze niet meer als kantoorpanden worden verhuurd. Enkele panden zijn op onderdelen monumenten, daar zijn weer specifieke regelingen voor. Bestuurder is in gesprek met de gemeente over de gevolgen. De directie heeft besloten zich maximaal in te zetten om aan het nieuwe normstelsel te voldoen. De vraag die we onszelf stellen is of we al die vierkante meters nodig hebben. Er zijn langjarige huurovereenkomsten en dat geeft verplichtingen. Aan de teams is gevraagd te inventariseren hoe de panden worden gebruikt, een plan te schrijven, die plannen een half

jaar uit te voeren, daarna evalueren waardoor een conclusie kan worden getrokken wat we gebruiken en wat we nodig hebben. Ri&E worden in de plannen betrokken.

Na inventarisatie per pand zal een plan van aanpassingen gemaakt worden, ventilatie speelt hier een rol. Er zijn geen investeringen in begroting opgenomen. Wellicht dat we panden afstoten. Regelmatig pauzeren ramen open is en blijft voorlopig het advies.

- 7.5 Jaarplan 2022 punt 14. Hoe gaat de organisatie de 4% ziekteverzuim realiseren? Bestuurder beschrijft de intensieve manier van begeleiden bij verzuim.
- 7.6 Jaarplan 2022 punt 10. Waarom worden de vrijwilligers niet genoemd in de tevredenheidsonderzoeken? Actie: bestuurder zal dit laten aanpassen.
- 7.7 Jaarplan 2022 punt 12. Heeft bestuurder het gevoel dat de positieve toon gericht op vertrouwen overal wordt toegepast? Bestuurder geeft aan dat dit vantevoren moeilijk is vast te stellen, het is een voornemen. In de managementreview komen we daar op terug.
- 7.8 Jaarplan 2022 punt 9. In welke richting wordt het herstelplan geschreven om de structurele tekorten op te lossen? Bestuurder geeft aan dat er eerst meer geïnvesteerd wordt in medewerkers, daarna zullen er principiële keuzes gemaakt worden. Mogelijke consequentie is stoppen met het team en de doelgroep bedienen met een ander team. Het vertrouwen van de subsidieverstrekkingen moeten we blijven behouden. Als de subsidie stopt volgt ontslag op economische grond. Bestaande arbeidsrechten tasten we niet aan.

8. Lange Termijn Visie

Dit agendapunt wordt besproken op het moment dat reactie van bestuurder door CMT is ontvangen.

9. Corona

- 9.1 Op de vraag wat de huidige stand van zaken rondom corona het volgende. Bestuurder vindt de maatregelen om besmettingen te voorkomen disproportioneel. Er zijn geen instrumenten waar je iets mee kan doen. We worden door alle verboden gedwongen deze situatie te laten voortbestaan. Een deel van de directie vindt dat prima en een ander deel niet.
- 9.2 De landelijke maatregelen zijn bekend, de instructies staan op Sharepoint. Bestuurder vindt dat het bespreekbaar moet zijn of men wel of niet gevaccineerd is zodat de andere partij de vrije keuze heeft in dit gezelschap te willen zijn of niet.
- 9.3 Bestuurder voelt zich verantwoordelijk en is een groot voorstander van vaccineren. Er zijn klachten 'of de cliënten wel veilig zijn' binnengekomen en ook klachten over ons bij de gemeente Utrecht.
- 9.4 Bestuurder is een voorstander van landelijke maatregelen inzake de keuze 2G of 3G.
- 9.5 CMT is terughoudend over uitspraken. Hoe zie je de rol van het CMT.
Hans Mellink RvT: Het CMT heeft een zorgplicht en een adviserende rol. Neem een standpunt in, zet zaken die je mee wilt geven op papier en adviseer je bestuurder op wat hij zou kunnen doen. Verschuil je niet achter dat hij eerst een besluit moet nemen en dat je achteraf daarover gaat adviseren want dat is wel heel makkelijk. Iedereen kan zien aankomen dat bestuurder een probleem heeft. Zoek het niet in de polarisatie, die polarisatie wordt alleen maar ervaren in de polen en de grote kunst is om in het midden te blijven met elkaar.
- 9.6 Bestuurder is helemaal niet op zoek naar polarisatie maar vraagt zich af of er een andere vorm bestaat om het voor elkaar te krijgen. We hebben het hier over een hoog besmettelijke ziekte waar geen ruimte is voor het gesprek en de mening van iedereen. Ik zal er alles aan doen dat dit een mening van de organisatie wordt. Met je mond houden wordt niets opgelost. Wij hebben onze verantwoordelijkheid als zorgpersoneel. Ik verwacht dit ook van de medewerkers.
Actie: proactieve houding van CMT en terugkoppelen naar bestuurder.
- 9.7 In contact met cliënten ben je volgens de bestuurder gehouden aan kwaliteit van leven zo maximaal mogelijk te maken en moet je continue blijven uitleggen dat het voor nu beter is een afspraak af te zeggen omdat dit veiliger is. In contact met andere mensen moet je helder en open zijn, neem je verantwoordelijkheid als mens en als medewerker.

10. Sollicitatieprocedure nieuwe directeur JoU en nieuwe bestuurder, stand van zaken.

- 10.1** CMT vindt het jammer niet meegenomen te zijn in opzet procedure sollicitatie nieuwe directeur JoU. Bestuurder zegt helder gecommuniceerd te hebben dat er twee commissies van start gaan en het verzoek CMT vertegenwoordigers aan te leveren. Er staat geen procedure op papier. Actie: bestuurder laat procedure op papier zetten en stuurt naar CMT.
- 10.2** CMT is zelf goed in staat een afgevaardigde aan te wijzen voor deelname aan sollicitatiecommissie. Als bestuurder specifieke kenmerken nodig acht verzoekt het CMT deze duidelijk te omschrijven in de aanvraag.
- 10.3** CMT wil meegenomen worden in opzet procedure sollicitatie nieuw bestuurder. Actie: bestuurder zal dit aan RvT vragen.

Hans Mellink dankt CMT dat hij aanwezig mocht zijn bij dit overleg.

Enkele opmerkingen:

- Wat maakt dat de afvaardiging vanuit het CMT komt en niet uit het medezeggenschapsteam van JoU?
- Stel de vragen niet zo omfloerst.
- Respect voor de onderwerpen en de manier waarop jullie hier in zitten.
- Ik neem CMT mee in de procedure sollicitaties nieuwe bestuurder.

11. Lopende zaken. Openstaande vragen aan bestuurder

Niet aanbod gekomen.

12. Rondvraag

Jaarplan 2022 punt 2. 'leden DR medio 2022 opgelost gewijzigde structuur.' Is er nieuwe informatie over de eventuele gewijzigde structuur? Bestuurder geeft aan dat twee mensen uit het samenwerkingsverband rapportage/ samenwerkingsmodellen schrijven. Dat komt als vertrouwelijk stuk in de DR en RVT, bestuurder wil dit ook vertrouwelijk met CMT delen, hij verwacht dit rapport in december te ontvangen.

===