

Jaarplan Centraal Medezeggenschapsteam 2022



Het CMT bestaat uit:

Medewerkers	
Roos Wissink	Stichting U Centraal
Vacant	Stichting U Centraal
Marga Meijer	Stichting PK
Vacant	Stichting PK
Reijco Roseboom	Stichting Jongerenwerk Utrecht (Voorzitter)
Emin Yilmaz	Stichting Jongerenwerk Utrecht
Jessica Schot	Stichting Specifieke Jeugdprojecten (Vice-Voorzitter)
Vacant	Stichting Specifieke Jeugdprojecten
Cliëntvertegenwoordigers	
Luuk Overman	
Jos Kloppenborg	
Vrijwilligersvertegenwoordigers	
Ineke Schout-Parren	
Vacant	

Verwachte onderwerpen Jaaragenda	
1	Jaarverslag 2021 Het jaarverslag geeft inzicht in de resultaten van de organisaties.
2	Management review (Teamevaluaties, Risicoanalyse, VTO/MTO/PTO/ICTO/ECTO) Het managementreview met daarbij de diverse tevredenheidsonderzoeken geeft belangrijke informatie over de effectiviteit van de organisatie en de resultaten van de dienstverlening.
3	Kwartaalrapportages Ieder kwartaal ontvangt het CMT de kwartaalrapportages, bijzonderheden worden besproken in de Overlegvergadering.
4	Jaarplan 2023 en begrotingen 2023 Tegen het einde van 2022 maakt de organisatie haar plannen en de bijbehorende begroting bekend. Het CMT brengt hier een advies over uit.
5	Personeelsregelingen In 2021 is met de organisatie afgesproken dat de situatie ten aanzien van de personeelsregelingen die niet overeenkomen met de CAO een oplossing nodig heeft. Het CMT zal dit volgen en de organisatie voorzien van advies. Wijzigingen in de personeelsregelingen zijn instemmingsplichtig.
6	Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) Er is na een aantal jaren nog steeds geen complete RI&E. Het CMT zal de organisatie aansporen hier werk van te maken.

7	Traject verbetering medezeggenschap Eind 2021 is het traject verbetering medezeggenschap gestart. Het CMT levert hieraan een bijdrage.
8	Verkiezingen leden medewerkers CMT en overleg met de organisatie over aanvulling leden i.v.m. langdurige vacatures CMT De zittingstermijn van het huidige CMT loopt af op 31-12-2022. Dat betekent dat er dit jaar CMT verkiezingen voor de medewerkers zullen worden georganiseerd. Daarnaast kampt het CMT al langere tijd met meerdere vacante zetels, we gaan nadenken en praten met de organisatie over mogelijke oplossingen hiervoor.
9	Nieuwe directeur-bestuurder De huidige directeur-bestuurder zal binnenkort met pensioen gaan. Het CMT zal met de Raad van Toezicht in gesprek gaan over de opvolging en de manier waarop het CMT daarbij betrokken kan worden.
10	Nieuw registratie systeem Mogelijk wordt er overgestapt op een ander cliëntregistratiesysteem. Een dergelijk besluit is advies plichtig. Het CMT volgt de ontwikkelingen.
11	Lange termijnbeleid Binnen de organisatie wordt nagedacht over de nieuwe invulling van het lange termijn beleid. Dit kan gevolgen hebben voor cliënten, vrijwilligers en medewerkers. Het CMT volgt de ontwikkelingen en adviseert de organisatie.
12	Evaluatie Thuiswerkregeling In 2022 wil het CMT de thuiswerkregeling evalueren.
13	Corona maatregelen in de brede zin, positiebepaling en doorvoeren maatregelen Naar verwachting zullen we in 2022 ook nog sterk beïnvloed worden door de gevolgen van de coronacrisis. Het CMT volgt de ontwikkelingen binnen en buiten de organisaties op de voet. Daarnaast blijft het CMT in gesprek over de coronamaatregelen en adviseert de organisatie.

Interne doelen CMT	
1	Communicatie In 2022 zal het CMT zorgen voor adequate communicatie met hun achterban. De nieuwsflits is in 2020 van start gegaan en dit gaan we in 2022 continueren. Onderzoeken welke middelen we kunnen gebruiken om cliënten/vrijwilligers beter te informeren/bereiken. Ook in 2022 blijven we alert op ideeën om alle doelgroepen van onze achterban te bereiken.
2	Samenwerking met bestuur, directieraad en raad van toezicht. Goede interne samenwerking is van groot belang. Waarbij duidelijke afspraken worden gemaakt met de bestuurder. Deze worden jaarlijks geëvalueerd. Samenwerking met Raad van Bestuur nastreven.
3	Vooruitzien op advies en instemmingsaanvragen en voortgang bewaken verdelen in twee doelen 1 vooruitzicht en 2 goede aanlevering en 3 opvolging. Het CMT wil beter toezien op het proces van instemmings- en adviesaanvragen. Het is belangrijk dat dit proces goed verloopt, zodat de medezeggenschap wezenlijke invloed kan hebben en adviezen worden opgevolgd. Het CMT gaat specifiek op drie onderdelen van het proces letten: 1. Vooruitzicht Het CMT wil het op tijd weten wanneer zij een instemmings- of adviesaanvraag kunnen verwachten. Zo kan het CMT zich voorbereiden en waar nodig vooronderzoek doen. 2. Aanvraag

	<p>Wanneer het CMT de instemmings- of adviesaanvraag ontvangt is het belangrijk dat deze duidelijk en compleet is. Wanneer dat niet zo is kan het CMT de aanvraag niet goed behandelen. Incomplete of onduidelijke aanvragen worden terug gestuurd zodat deze kunnen worden verbeterd en aangevuld.</p> <p>3. Opvolging</p> <p>Nadat het CMT het bestuur voorzien heeft van advies of instemming en bepaalde afspraken heeft gemaakt, houdt zij actief toezicht op de naleving en opvolging.</p> <p>Daarnaast loopt er in 2022 een experiment met de participatieparagraaf. Deze participatieparagrafen zullen het CMT ook voorzien van noodzakelijke extra informatie over de manier waarop de organisatie invulling geeft aan medezeggenschap.</p>
4	Medezeggenschap in de organisatie verbeteren
	<p>Namens het CMT doen de voorzitter en vicevoorzitter mee aan het traject verbetering medezeggenschap. Verder doen aan het traject de volgende betrokkenen mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Twee Cliëntenraad leden - Twee Vrijwilligersraad leden - Directeur-Bestuurder - Secretarieel ondersteuner - Beleidsmedewerker Governance - Beleidsmedewerker Medezeggenschap <p>Deelnemers aan het traject verbetering medezeggenschap houden de overige CMT-leden inhoudelijk op de hoogte van het traject en betrekken hen waar nodig bij het traject.</p>
5	Het CMT werkt met het Bob model
	Het CMT houdt zich bij bespreekpunten aan de structuur van het Bob model.
6	Signalen ophalen bij de achterban
	Het CMT houdt contact met de achterban en haalt signalen en informatie bij hen op via verschillende kanalen.
7	Training
	In 2022 is het CMT voornemens een training te volgen om haar effectiviteit en de onderlinge samenwerking te vergroten. Het CMT wil zich tijdens de training specifiek richten op effectief vergaderen en goed omgaan met de verscheidenheid aan stukken. Daarvoor kiest het CMT een trainer die goed aan de wensen van het CMT kan voldoen.
8	Meer ruimte voor verdieping
	Het CMT maakt in 2022 meer ruimte voor verdieping. Door meer tijd te nemen voor een goed gesprek over inhoudelijke onderwerpen hoopt het CMT een effectievere bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen binnen de organisatie.
9	Evaluatie
	Het CMT evalueert haar eigen effectiviteit, kwaliteit en samenwerking. Op een nader te bepalen manier gaat het CMT een evaluatie houden, met als doel om daarvan te leren en zichzelf verder te ontwikkelen. Alle functies (voorzitter, vicevoorzitter, leden, secretarieel ondersteuner en beleidsmedewerker) binnen het CMT worden geëvalueerd.
10	Vrijwilligersraad
	<ul style="list-style-type: none"> - Aandachtspunten zullen zijn: - Interviews houden met alle consulenten met een aantal gerichte vragen o.a. over begeleiding van vrijwilligers <ul style="list-style-type: none"> o Vragen zijn naar voren gekomen uit Vrijwilligers tevredenheid onderzoek (VTO) en Extern tevredenheid onderzoek (ECTO) - Interviews houden (2022 of 2023) met een aantal vrijwilligers als vervolg op de resultaten van de consulenten interviews - Inzetten dat studenten vragen van de VR in hun onderzoek (ECTO) opnemen

	<ul style="list-style-type: none"> - Scholing en Loopbaanontwikkeling van de vrijwilliger, indien gewenst, te bespreken met APO. - Scholing van de leden van de VR <ul style="list-style-type: none"> o Vervolg op de scholing van 2021, om het team verder te ontwikkelen - Goede informatievoorziening voor en communicatie met vrijwilligers; <ul style="list-style-type: none"> o Website pagina's zijn en blijven "up tot date" o Trefpunt o Nieuwe communicatie wegen onderzoeken - Samenwerking met de Projectgroep vrijwilligers versterken <ul style="list-style-type: none"> o Deze projectgroep bestaat uit 4 consultants. Van elk team waar veel vrijwilligers actief zijn één. Vrijwillige inzet (VI), Financiën en Administratie (FIA), Buurtbemiddeling en Home Start. De projectgroep is opgericht op verzoek van de VR om deze van informatie uit de organisatie te voorzien en te helpen met het uitwerken en realiseren van ideeën - Aandacht voor exitgesprekken en verloop van vrijwilligers - Toezicht houden op uitvoering van afspraken binnen de organisatie zoals bijvoorbeeld het meedoen van vrijwilligers in de eerste (interne) sollicitatieronde. - Uitbreiding/ versterking van het team <ul style="list-style-type: none"> o Verspreiding nieuw promotie filmpje VR o Verspreiding nieuwe folder VR
11	Clëntenraad
	<p>Aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers moeten meer oog hebben voor mogelijkheden van participatie van cliënten en hiervoor meer verantwoordelijkheid nemen. - De CR gaat meer aandacht geven aan het ophalen van indirecte signalen. - De CR zet zich in voor meer participatie en zal met medewerkers en vrijwilligers om de tafel gaan om dit nadrukkelijk onder de aandacht te brengen. - De CR gaat zelfstandig zijn contacten uitbouwen. Met andere cliëntenraden, met andere welzijnsorganisaties in de stad, met de Gemeente Utrecht. - De CR wil, dat iedereen die hulp nodig heeft, deze hulp ook kan krijgen. Utrechters, die de hulp niet kunnen vinden, moeten gevonden worden door de organisaties. De CR gaat de organisaties aansporen op meer outreachend werken. - De CR gaat vanuit haar eigen identiteit als gesprekspartner optreden van DR en RvT.