

## 220201-VSG-OV-CMT

	Verslag CMT Overleg Vergadering 1 februari 2022
<b>Tijd:</b>	10:30 - 12:30
<b>Locatie:</b>	Videobellen via Teams
<b>Voorzitter:</b>	Reijco Roseboom voorzitter CMT
<b>Aanwezig:</b>	Gert Jongetjes, Jos Kloppenborg, Marga Meijer, Luuk Overman, Jessica Schot, Ineke Schout, Roos Wissink, Emin Yilmaz.
<b>Afwezig:</b>	-
<b>Notulen:</b>	Annemie van Antwerpen
	<b>Dit verslag is op 8 maart 2022 vastgesteld</b>

### 1. Opening en vaststellen agenda

Agenda vastgesteld

### 2. Mededelingen en actiepuntenlijsten

- 2.1 CMT vindt het jammer niet uitgebreid meegenomen te zijn in de procedure aanstelling directeur JoU. Bestuurder heeft de procedure eerder mondeling toegelicht en beloofd deze op papier te zetten maar gezien de drukte had dit geen prioriteit. Op 2 februari vindt het afsluitende gesprek plaats met kandidaat en deze zal april 2022 starten in de functie van directeur stichting JoU.
- 2.2 Ervaringen met het extern recruitmentbureau worden geëvalueerd.

### 3. Ingekomen stukken ter informatie

#### 3.1 211216-VSG-WMN-DR141221

Er wordt een nieuw registratiesysteem aangeschaft. Aanschaf is adviesplichtig. ICT is erg laat betrokken bij het proces. Op welke wijze worden CMT en ICT meegenomen in het proces? Bestuurder omschrijft de normale procedure van aanschaf nieuwe systemen en hoeveel tijd daarmee gemoeid is. Er is gekozen voor een verkorte procedure zodat een tijdswinst van zeven maanden ontstaat. De overwegingen die meegenomen zijn: de wens van de gemeente Utrecht snel en makkelijk data te leveren. Onderbouwing van ins en outs van de overgang worden op papier gezet en consequenties geïnventariseerd. Dit zal met de adviesaanvraag worden aangeboden aan het CMT. ICT is bij de technische beoordeling betrokken.

#### 3.2 U Centraal onderzoeksverslag VO maatstaf (2201)

Elk team heeft zijn eigen ordeningssysteem binnen Teams. Medewerkers zijn veel tijd kwijt met het zelf uitzoeken. Allerlei chats, Posts en de vele kanalen, overal worden bestanden opgeslagen. Daaruit mag je concluderen dat er geen eenduidigheid is en het systeem dus niet werkt. De vraag is meer uniformiteit.

Bestuurder geeft aan dat er verschillen van inzicht zijn hoe en of je dit voorschrijft. Hij gaat er vanuit dat de teams daar zelf afspraken over maken. Er zijn een aantal richtlijnen maar het gebruik ervan is erg verschillend en dat komt ook door het verschil in werkzaamheden. CMT hoort dit als ontkenning van het probleem en vindt het makkelijk dat het overgelaten wordt aan de teams. Bestuurder wil het wel gestroomlijnder maar is er van overtuigd dat dit niet vanuit de directie moet gaan maar dat medewerkers dit zelf binnen het eigen team kunnen afdwingen. **Actie:** Bestuurder neemt de vraag mee naar de directieraadvergadering.

#### 3.3 JoU onderzoeksverslag VO maatstaf (2201)

Verzoek aan bestuurder meer duidelijkheid en een structurele oplossing te geven over omgaan met en opslaan van privacygevoelige gegevens.

Bestuurder geeft aan dat als medewerkers ongeregelheden opmerken ze elkaar hierop aan moeten spreken en het als datalek moeten melden. Helder communiceren vanuit functionaris gegevensbescherming en elkaar aanspreken.

- 3.4** U Centraal onderzoeksverslag VO maatstaf (2201). Onderwerp thuiswerken op pagina 9. CMT brengt als kanttekening dat het thuiswerken, ter beschikking stellen van stoelen, beeldscherm, thuiswerkvergoeding, ziekteverzuim neemt niet toe, juist niet naar volledige tevredenheid is afgehandeld. Bestuurder zegt dat er bij de vorig externe audit veel opmerkingen waren, veel onduidelijkheden en geen faciliteiten en dat er wat moest gebeuren. Er is een stevig gesprek geweest met de auditor. Nu is geconstateerd dat er geen onduidelijkheden meer zijn. Als er nieuwe ervaringsgegevens komen wordt dat weer opgepakt. Samengevat: kwestie is afgehandeld en de vergoedingsregeling is helder.

#### **4. Vaststellen verslag**

211116-VSG-OV-CMT vastgesteld

#### **5. Informatie vanuit de medezeggenschapsteams**

##### **5.1 Vrijwilligersraad**

- Heeft vragen ingebracht voor het ECTO 2022.
- Interne doelen 2022 zijn geformuleerd en zijn opgenomen in jaarplan en jaardoelen CMT 2022.

##### **5.2 Cliëntenraad**

- Heeft vragen ingebracht voor het ECTO 2022.

##### **5.3 U Centraal**

##### **5.4 SJP**

##### **5.5 JoU**

##### **5.6 PK**

#### **6. Communicatie met de achterban (naast medewerkers ook vrijwilligers en cliënten)**

**6.1** De vrijwilligersraad wil haar achterban goed geïnformeerd zien wat de vrijwilligersgeleding voor hen betekent in het CMT. Echter de info vanuit het CMT bevat mogelijk bedrijfsgevoelige info.

Wat en hoe mag de gedeeld met de achterban?

**6.2** Met een kanttekening, dat wanneer de inhoud van een te plaatsen document mogelijk vertrouwelijke informatie bevat, voor plaatsing eerst overlegd wordt door het CMT met bestuurder, geeft Bestuurder toestemming om de volgende zaken via openbare kanalen bekend te maken:

- CMT Nieuwsflits.
- (On)gevraagd advies door CMT aan bestuurder.
- Vastgestelde CMT OV verslagen.
- CMT Jaarverslagen en Jaarplannen

**6.3** Bestuurder benadrukt dat hij in het kader van transparantie belangrijk vindt.

**6.4** Ook geeft hij aan dat er in de toekomst gewerkt moet worden aan de communicatie richting cliënten en vrijwilligers.

#### **7. Veiligheid op de werkvloer**

**7.1 PK.** Er zijn incidenten geweest bij receptie PK. Is er nazorg voor de medewerkers, is een training mogelijk, kan een noodknop geïnstalleerd worden?

Bestuurder vertelt dat betreffende bezoeker flink is aangesproken op zijn gedrag. Een noodknop wordt gerealiseerd inclusief instructies en oefening. Daarnaast is er het voornemen meer mensen bij de receptie te plaatsen, dit heeft een dempende werking.

**7.2 JoU.** Tijdens de jaarwisseling zijn er bij JoU meerdere incidenten geweest. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat dit veiliger wordt voor de medewerkers? Dit is meerdere keren met weinig resultaat met directeur van JoU besproken. Voorstel is een preventieve aanpak. Is het mogelijk om

helemaal niet naar buiten te gaan tijdens de jaarwisseling. Als de gemeente erop staat dat JoU wel op straat aanwezig is, graag goede beschermingsmiddelen. Betere instructies over het veiligheidsprotocol. Medewerkers aansporen melding te maken van alle onveilige situaties en incidenten. En ook aansporen te praten over het gevoel van onveiligheid zonder bang te zijn je baan te verliezen.

**Actie:** Bestuurder gaat in de volgende directieraadvergadering met directeur van JoU in gesprek en neemt ideeën van CMT mee. Zelf oppert hij dat juist meer mensen op straat een mogelijkheid zou kunnen zijn en benoemt dat er meerdere belangen gewogen moeten worden. Wellicht is een specifieke evaluatie over de jaarwisseling nodig.

Bestuurder vraagt of Reijco en Emin vanuit het CMT ingeschakeld kunnen worden om zaken in kaart te brengen. Zij gaan beiden akkoord.

## 8. Lange Termijn Beleid

CMT verzoekt nogmaals nauw betrokken te worden bij proces opvolging bestuurder. Ook de cliëntenraad en vrijwilligersraad hebben die wens.

- 8.1 Bestuurder vertelt dat deze week bekend wordt wie de nieuwe directeur van JoU wordt. Voorlopig is oude directeur nog niet weg.
- 8.2 Ook brengt bestuurder het nieuws dat directeur SJP een andere baan heeft gevonden en per 1 april zal vertrekken.
- 8.3 Er is dus heel veel te bespreken in de directieraadvergadering waarbij een delegatie van Raad van Toezicht zal aansluiten.
- 8.4 Onderdelen van SJP zijn hier en daar kwetsbaar. Eerste doel is nu zorgen voor goede opvolger zodat de werkzaamheden van deze teams gedragen worden.
- 8.5 Aantal vrijwilligers neemt af, dat komt vooral door de aantrekkende arbeidsmarkt.
- 8.6 Uitvoeren van medezeggenschap is nog lastiger dan die van de directieraad. Je kunt pas echt structureel een rol spelen als duidelijk is wat er staat te gebeuren, door deze ontwikkelingen wordt dat alleen maar moeilijker.
- 8.7 Bestuurder adviseert het CMT in gesprek te gaan met de Raad van Toezicht. Erken de ingewikkelde situatie doordat directeur JoU (pensioen), T. v.d. Linden (pensioen) en bestuurder (pensioen) binnenkort de organisatie zullen verlaten en vraag hoe RvT hier tegenaan kijkt. Van belang is goed en open over zaken te communiceren zodat aannames voorkomen worden.
- 8.8 Over de gevolgen voor bedrijfsbureau PK zegt bestuurder dat de organisatie zich oriënteert en mogelijkheden onderzoekt. Te denken aan samenwerking met andere partners, zelfstandig blijven of als onderdeel bij een andere partner. Voor het versterken van onze positie onderzoeken we ook de mogelijkheden om in alliantie te werken met een sterke partner.
- 8.9 Zodra de organisatie een conclusie heeft getrokken wordt het CMT erbij betrokken. CMT zal ook een verklaring van samenwerking ontvangen. Bij ontwikkelingen en wanneer zaken advies- of instemmingsplichtig zijn, brengt bestuurder het CMT op de hoogte. Bestuurder benadrukt dat alle mogelijke scenario's op tafel liggen. WMN is nu volledig zelfstandig en regionaal en wil in eerste instantie niet samen met een landelijke organisatie.

## 9. Opvolging bestuurder

Zie agendapunt 8

## 10. Corona. Stand van zaken

- 10.1 CMT vraagt aan bestuurder een signaal af te geven richting de gemeente en 'Sociaal Werk Nederland' om in de toekomst voorrang te krijgen bij ontvangen van boostervaccin. **Actie:** Bestuurder zegt dit toe en koppelt bevindingen terug aan CMT.
- 10.2 Er is door enkele medewerkers zeer negatief gereageerd op het CMT Sharepoint bericht, 'ongevraagd advies aan bestuurder'. CMT geeft aan dit ingewikkeld te vinden. **Actie:** Bestuurder gaat berichten lezen en zal reageren.

## 11. Rondvraag

- 11.1 Welke adviesaanvragen kan het CMT komende tijd verwachten en wat is hiervan de planning?  
**Actie:** beleidsmedewerker zal dit aanleveren
- 11.2 Meerdere teams missen de ondersteuning van communicatie, door langdurige ziekte van de communicatiemedewerker. Komt daar vervanging voor? Dragen de stichtingen bij aan de kosten van langdurig ziekteverzuim in dit geval?  
Bestuurder geeft aan dat trainingen aangeboden zijn aan medewerkers en dat zaken dus doorlopen, daarnaast zijn een aantal werkzaamheden overgenomen door afdeling Beleid. Op dit moment wordt gekeken naar compacte stukken werk die overgenomen kunnen worden.
- 11.3 Wat is de stand van zaken rondom het gebruik van Ervaringwijzer om onze dienstverlening te evalueren? Er is geen coördinator. Werkproces moet worden opgestart.  
Bestuurder geeft aan dat Ervaringwijzer overal waar mogelijk gebruikt mag worden, dit is een besluit van de directieraad. **Actie:** bestuurder zal in directieraad benadrukken dat het besluit geëffectueerd moet worden en zal kijken naar het eigenaarschap van de Ervaringwijzer.
- 11.4 Er is kritiek gekomen vanuit de JoU achterban en heeft aangegeven terug te willen naar een eigen ondernemingsraad.  
Bestuurder legt uit dat een eigen ondernemingsraad in elke organisatie praktisch bijna onmogelijk is. Bestuurder wil medewerkers juist oproepen mee te praten en mee te denken voor eigen organisatie. Bestuurder juicht toe dat medewerkers bijeenkomsten organiseren om zaken te bespreken, je eigen medezeggenschapsteam formeren, er een status aan verbinden. Bestuurder wil waar nodig zaken faciliteren. Meedenken en meepraten is de grootste ambitie die we kunnen hebben.
- 11.5 **Actie:** bestuurder gaat ervoor zorgen dat de juiste personeelsregelingen te vinden zijn onder de button op Sharepoint.

===