



CMT Overleg Vergadering

221129-VSG-OV-CMT

Datum	29-11-2022
Tijd	10:30 uur - 12:30 uur
Locatie	PK, achterzaal
Voorzitter	Reijco Roseboom
Aanwezigen	Marga Meijer, Roos Wissink, Ineke Schouten (online), Hans de Groot, Emin Yilmaz, Jos Kloppenborg, Luuk Overman, Rob van Asch, Gert Jongetjes, Marieke Dekker en aspirant-leden Elianne de Jong en Sarah Kadiri
Afwezigen	-
Verslaglegging	Patricia van Tergouw

1. Opening en vaststellen agenda

Agenda is vastgesteld.

Per 1 december 2022 is Leo Euser als bestuurder aangesteld als opvolger van Gert Jongetjes. Vanuit DR zal Marieke Dekker aangesteld worden als vast aanspreekpunt vanuit directieraad en bestuur. Dit wordt nog formeel bevestigd.

2. Mededelingen en actiepuntnlijst OB en OV

a. Mededelingen

- Personele regelingen: Binnenkort ontvangt bestuurder hierop een positieve reactie van het CMT.
- Verkiezingen: Er worden geen verkiezingen gehouden. Het bestaande CMT wordt aangevuld met een aantal nieuwe leden.

b. Actiepunten OV:

Geen opmerkingen.

3. Ingekomen stukken

a. 221028-ADV-WMN-Instemmingsaanvraag + 221101-REG-BPK-Personeelsregelingen017

Marga stuurt de instemmingsbrief vanuit CMT incl. de opmerkingen van Roos. **Actie: Marga**

b. Verslag WMN-DR-081122 + WMN-DR-151122

Verslag WMN-DR-081122

Opmerking Roos m.b.t. wijziging interne werkwijze U Centraal (zie 4.11.4 en 4.11.6): In verband met de nieuwe werkwijze is er al een functionaris aangesteld die de nieuwe functie van teamcoach vervuld. En medewerkers kunnen zich tot 1 december aanstaande aanmelden als zij interesse hebben om de nieuwe rollen, die de interne wijziging met zich meebrengt, te vervullen. Waarom komt de instemmingsaanvraag nu pas? Wat zijn de gevolgen als het CMT niet instemt?

Bestuurder geeft aan dat het onderwerp in de laatste directieraad is besproken en nu pas klaar is om aan het CMT te worden voorgelegd ter instemming. Het is geen probleem als het plan later wordt ingevoerd. Het enige dat verandert per 1 januari 2023 is de nieuwe functiematrix.

Roos geeft aan dat er dus al in december wat gaat veranderen waar het CMT om moet reageren.

Het CMT spreekt met de huidige bestuurder af dat de gemaakte afspraken in de directieraad pas definitief zijn als het CMT hiermee schriftelijk heeft ingestemd. Het CMT ontvangt hiervoor een instemmingsverzoek vóór 2 december 2022. **Actie: Rob**



CMT Overleg Vergadering

Ineke m.b.t. 4.1.1 'Vrijwilligersvergoeding': Is dit een organisatorische of een wettelijke beslissing? En is een definitieve regeling voor 2023 niet kort dag? - Alle vergoedingen voor vrijwilligers (lees: vaste vrijwilligersvergoeding, reiskosten, declaraties etc.) worden vergoed tot aan een (fiscaal) maximum. Er wordt onderzocht of er een portal voor vrijwilligers in Regicare kan komen waarin dit maximum is opgenomen, omdat de onkosten van vrijwilligers en de reiskosten door de Belastingdienst worden gezien als één vergoeding. Het doel is om dit voor 2022 te regelen, maar in 2023 kunnen de bedragen weer anders zijn.

3.b.2 Verslag WMN-DR-151122:

Geen opmerkingen.

4. Vaststellen verslag 221011-VSG-OV-CMT

Met een opmerking van Roos en Hans is het verslag vastgesteld.

5. Informatie vanuit de medezeggenschapsteams

a. Cliëntenraad:

De gemeente Utrecht is voornemens om de Maaltijdservice op te heffen, maar biedt hiervoor geen alternatief. De Cliëntenraad heeft hierop als reactie een brief naar de gemeenteraad en wethouder gestuurd en een persbericht naar de lokale kranten.

b. Vrijwilligersraad:

- Heeft in hun laatste overlegvergadering op passende wijze afscheid genomen van de bestuurder en heeft aan de bestuurder tips gevraagd en gekregen.
- De Vrijwilligersraad heeft een positief auditgesprek gehad en hebben in dit gesprek aangegeven dat zij als Vrijwilligersraad verdiepingssessies organiseren. Daar was de auditcommissie zeer positief over.

c. PK: Geen nieuws.

d. JoU:

Medewerkers van JoU zijn nog steeds van plan om een eigen OR op te richten om op die manier beter invloed te kunnen uitoefenen op de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden. De laatste gesprekken hierover zijn gaande en worden opgepakt door nieuwe bestuurder en/of DR-contactpersoon.

Gert geeft aan dit verder niet meer op te pakken omdat er verder in het traject gekeken moet worden naar een eventuele tussenvorm en welke status deze dan krijgt. Marieke vult aan dat ook moet worden onderzocht hoe deze gremia elkaar gaan versterken en niet elkaars concurrent worden. Een organisatie is wettelijk verplicht om een OR te hebben, maar als er reeds een CMT is vervalt het recht om een OR op te richten.

U Centraal:

- Houdt zich momenteel veel bezig met de organisatorische veranderingen die gaande zijn. Iedereen kampt met gevoelens en emoties en uit zich op eigen wijze.
- Roos ontvangt regelmatig berichten waarom er geen officieel antwoord komt van het CMT op ingestuurde vragen van medewerkers. Dit wordt in de nabespreking verder geconcretiseerd.



CMT Overleg Vergadering

6. Adviesaanvraag vaststellen beleidsplan & begroting 2023 van U centraal, JoU, BPK en SJP

Aanhakend op de opmerking van Roos bij punt 5 vult Gert aan dat de organisatie al geruime tijd bezig is met idee van coachend leidinggeven om zo houding en gedrag van medewerkers te beïnvloeden. Dit is deels gelukt. Bij JoU is er een nieuwe werkwijze met regisseurs ingevoerd en dit wordt binnenkort geëvalueerd. En U Centraal kan van deze evaluatie weer leren. 'Samen verantwoordelijk' kan, maar er dient wel op één plek formeel besluitvorming te zijn en commitment en duidelijkheid over taken en rollen bij de medewerkers, zodat iedereen zich daadwerkelijk 'samen' verantwoordelijk voelt.

Omdat het in theorie anders kan zijn dan de praktijk/uitvoering, staat het nu ook nadrukkelijk vermeld in het beleidsplan. Er zijn grote verschillen geconstateerd tussen JoU en U Centraal. De bestuurder heeft de directieraad aangemoedigd om hierop samen verantwoordelijk te acteren. U Centraal heeft al geleerd van de situatie bij JoU vandaar dat er expertiseteams zijn opgericht als een soort 'tussenstap'. Er wordt niet gewacht op de uitslag van de evaluatie/enquête bij JoU, omdat de realiteit nu weer anders is en de DR elkaar hierin beter weet te vinden, maar ook de samenwerking met de P&O-medewerkers. Er wordt nagedacht over hoe we van elkaar kunnen leren, hoe we tools kunnen delen van en met elkaar en stroomlijnen van (groeps)functioneringsgesprekken.

a. Begroting 2023

Het CMT heeft via Teams op 31 oktober Gert een aantal vragen gesteld. - Tot op heden veranderde de situatie snel en daarom kon er nog geen antwoord worden gegeven. Bestuurder zorgt dat CMT via Rob antwoord ontvangt voor eind van de week. **Actie: Rob.**

b. Beleidsplan

In het beleidsplan missen nog een aantal zaken of staan niet juist vermeld. CMT geeft dit schriftelijk door aan bestuurder zoals bij de voorbereiding van de vergadering was afgesproken. **Actie: CMT**

M.b.t. Managementreview - Kwaliteitsdienstverlening en vrijwilligersconcurrentie: Wat betekent dit voor het te voeren beleid? – Er is geconstateerd dat vraag en aanbod afneemt in crisistijd. Concurrentie is aantrekkelijk voor vrijwilligers. Een vrijwilliger verbindt zich graag aan een organisatie die een goed vrijwilligersbeleid heeft en een organisatie creëert graag banen waar vrijwilligers op passen. Het kan ook andersom: welke talenten van vrijwilligers worden ingezet bij bepaalde rollen. Dit zou een rol kunnen zijn voor de VR.

M.b.t. Beleidsplan, pag. 10 Vaste doelen - Het versterken van de positie, participatie en invloed van cliënten en vrijwilligers: Welke concrete zaken geven vertrouwen dat deze ontwikkeling er is? M.a.w. hoe kun je als vrijwilliger of als lid van de Vrijwilligersraad volgend jaar zien dat er stappen zijn ondernomen? - De VR kan hierover vragen stellen, niet alleen tijdens vergaderingen, maar ook tussendoor. Hiervoor moet dagelijks aandacht zijn.

Mb.t. Beleidsplan, pag. 14 Resultaten – Tevredenheidsonderzoeken positief afronden: Resultaten zouden een start moeten zijn voor relevante acties vanuit inzichten die de onderzoeken opleveren. Welke conclusies worden aan het onderzoek verbonden? Wat wil de organisatie hiervan leren? - Het geeft een verkeerde associatie hoe het nu staat beschreven. Dit moet beter op elkaar aansluiten en aan een verbeterproces verbonden worden conform een audit. Ook 'afronden' is een verkeerde woordkeuze.

-TVO bij JoU: Er wordt weldegelijk een TVO bij JoU gedaan (op eigen wijze), maar dit wordt niet in rapport vermeld. Bij JoU worden er methodieken gebruikt die specifiek bedoeld zijn voor de doelgroep. Een schriftelijke enquête werkt vaak niet bij deze doelgroep, maar de belangstelling voor



CMT Overleg Vergadering

activiteiten is weer wel een goede graadmeter. Ook de mening vragen van jongeren gebeurt niet volgens een vast patroon. Hiervoor zou in de toekomst aandacht moeten zijn.

7. Samenwerking Tussenvoorziening

De samenwerkingsovereenkomst is gereed om te worden ondertekend. Kader, intenties en doelen staan beschreven in dit samenwerkingsplan voor de duur van 3 jaar. Daarna wordt gekeken wat de opbrengst van de samenwerking is en of een samenwerking nog noodzakelijk is met alle ontwikkelingen die dan gaande zijn.

Eind januari 2023 gaan de gezamenlijke besturen en de gezamenlijke CMT's hierover met elkaar in gesprek waarna de ondertekening van het plan plaatsvindt. Beide bedrijfsbureaus ervaren nu de meerwaarde om dit samen op te pakken. Bij een eerste oriëntatie werd vastgesteld dat er niet veel voordelen te halen waren uit het samenvoegen van beide bedrijfsbureaus. Dit is nu veranderd, omdat de Tussenvoorziening wijzigingen heeft ingevoerd bij hun ondersteunende diensten, er zijn nu andere mensen en andere meningen en er is meer expertise rondom de aanbestedingen om samen op te trekken naar gemeente toe.

In de analyse in maart zijn de grote lijnen van de (gezamenlijke) werkprocessen in beeld gebracht. De uitslag van de analyse volgt later.

8. Rondvraag

a. Roos: Inwerkprogramma

In teams is aan RvB gevraagd of informatie m.b.t. medezeggenschap binnen WMN deel uit kan maken van het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers. RvB heeft toegezegd dat dit geregeld kan worden. Wat is nu de stand van zaken?

-Momenteel is Truusje van der Linden bezig om nieuwe medewerkers te interviewen en wordt daarin ondersteund door Natasja Leter. Voorstellen kunnen bij hen worden ingediend.

b. Gert: Personeelsregelingen

In de DR is besloten dat in het kader van de personeelsregelingen de eerste datum voor de verlofaanvraag is vervroegd naar 10 januari mét de kanttekening dat de verlofaanvraag ook met het team overlegd moet zijn. Dus niet alleen akkoord van leidinggevende, maar ook team hiervan op de hoogte stellen.

Marga vult aan dat zij de adviesaanvraag hierover bij DR heeft ingediend namens CMT.

c. Gert: Dienstfietsen bij JoU

Wanneer een medewerker een dienstfiets gebruikt, betekent dit dat hij/zij geen reiskostenvergoeding voor werk-werk kan declareren. De medewerkers bij JoU houden het logboek voor deze registraties niet 'up to date' bij wat bij controle tot een boete kan leiden.

Door het gebruik van de dienstfietsenregeling komt de vaste fietsvergoeding te vervallen en wordt de WKR-regeling verhoogd (als bijdrage voor de werk-werk-vergoeding). NB: Dit staat los van de mogelijkheid voor medewerkers om een nieuwe fiets aan te schaffen; het fietsplan blijft bestaan. Bestuurder zorgt ervoor dat alles wat hierover besproken is voor het eind van de week in gang wordt gezet onder voorwaarde dat het CMT hiermee akkoord gaat. Hiervoor wordt afgesproken dat het CMT de stukken ontvangt, via mail wijzigingen doorgeeft en dit verder bespreekt in het onderling beraad op 6 december aanstaande.