



langs de route

uitkijktoren

ter hoogte van

bereikbaarheid

knooppunt

Jaarverslag 2009

Ondernemingsraad SBA

Welkom bij de OR-wegwijzer!

Uw routebeschrijving

Kaart Weg Pagina

Hoofdwegen

0	🟢	Welkom bij de OR-wegwijzer	+	2
1	📍	Langs de route	+	3
2	📍	functiewaardering en salarisgarantieregeling - interne communicatie - nieuw CRM-systeem		
3	📍	Het omrijden waard	+	5
4	📍	autoleaseregeling - werkklimaat - knooppunt		
5	📍	Ter hoogte van de OR	+	7
6	📍	bezetting - training - rol bij wijziging arbeidsvoorwaarden - je bent altijd welkom bij de OR!		
7	📍	Bereikbaarheid	+	7
8	📍	Na 120 m bent u gearriveerd (Fultonbaan nieuwegein,3439)	+	



OR



2

Een compleet overzicht van de route zoals we die voor je hebben uitgezet door het verslagjaar 2009. Op deze manier leiden we je langs de belangrijkste punten en wetenswaardigheden. Functiewaardering en de salarisgarantieregeling liggen direct aan de route, net als interne communicatie en het nieuwe CRM-systeem. De autoleaseregeling en het werkklimaat zijn het omrijden zeker waard. Vervolgens nemen we je mee naar het knooppunt. Daar bespreken we de route die we voor de OR hebben uitgestippeld naar medezeggenschap in de toekomst. We beklimmen de uitkijktoren voor de vooruitzichten en een terugblik, houden ook nog even halt ter hoogte van de OR zelf, voor we je uitnodigen om vooral je reiservaringen door medezeggenschapsland met ons te delen.

Maar nu geen woord meer, we gaan op weg!

*Jacqueline ******

Voorzitter OR

Fultonbaan, 3439 Nieuwegein

Langs de route

FUNCTIEWAARDERING EN DE SALARISGARANTIEREGELING

Eind 2009 stemde de OR in met de voorgestelde salarisgarantieregeling. Bij invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem garandeert deze regeling het behoud van salaris en het salarisperspectief van de huidige medewerkers. De salarisgarantieregeling houdt in dat het oude maximumsalaris van de medewerker het perspectief blijft en dat dit maximumsalaris ook wordt geïndexeerd. Bij promotie naar een andere, hoger ingeschaalde functie wordt de garantieregeling toegepast tot het moment dat het maximum van de oude schaal is bereikt.

De richting was bepaald, al in 2008 had de OR ingestemd met het nemen van een besluit tot vaststelling van een regeling op het gebied van een nieuw functiewaarderingssysteem.

De OR adviseerde een regeling te treffen voor de medewerkers die na invoering van het functiewaarderingssysteem geen periodiek meer zouden kunnen krijgen en wees op mogelijke demotiverende effecten. De directeur zegde toe een dergelijke regeling te zullen uitwerken. Het wachten was daarna op het instemmingsverzoek over de implementatie van het functiewaarderingssysteem en de beloningsstructuur waarin de salarisgarantieregeling uitgewerkt zou worden. In elke overlegvergadering stond het onderwerp op de agenda, maar het bestuursbesluit liet lang op zich wachten. De zorgelijke situatie binnen de branche bleek de besluitvorming te vertragen. In september 2009 werd deze trektocht dan toch volbracht, het

bestuur van de SBA ging akkoord met de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem en de salarisgarantieregeling.

INTERNE COMMUNICATIE

Intranet nieuwe stijl is één van de oplossingen die zijn voortgekomen uit de werkgroep interne communicatie.

De OR vroeg aandacht voor interne communicatie en liet het onderwerp ook na het oprichten van de werkgroep regelmatig terugkomen op de agenda. Directeur Lex ***** informeerde de OR tijdens de overlegvergaderingen over de voortgang binnen de werkgroep en de OR bracht adviezen uit.

De werkgroep bracht de volgende knelpunten in kaart:

- Communicatie vanuit het managementteam is niet altijd eenduidig en vaak te laat, graag meer aandacht voor de implementatie van veranderingen.
- Goede communicatie tussen de verschillende afdelingen en wie is waar verantwoordelijk voor; afdelingsoverleg wordt (nog) niet op elkaar afgestemd.

- Meer betrokkenheid creëren, bijvoorbeeld door geen beslissingen te nemen voordat de betreffende afdeling en/of personen betrokken zijn bij de plannen.

De werkgroep noemde ook mogelijke oplossingen:

- kwaliteit en timing werkoverleg beter afstemmen;
- intranet aanpassen en verbeteren;
- afspraken over projectmatig werken updaten en opnieuw bekend maken.

De OR gaf het advies de medewerkers te informeren over de bevindingen van de werkgroep en welke verbeteringen ze kunnen verwachten. De OR benadrukte het belang van het goed in kaart brengen en analyseren van de problemen voor er naar oplossingen gezocht wordt. Aan de andere kant is de OR van mening dat er natuurlijk niet gewacht hoeft te worden tot alle oplossingen gevonden zijn; gewoon beginnen met wat al mogelijk is.

NIEUW CRM-SYSTEEM

De OR onderschreef de wenselijkheid van een nieuw CRM-systeem (Customer Relationship Management systeem), maar vroeg extra aandacht voor de implementatie. Toch verliep de invoering niet zonder problemen. Het zat op meerdere fronten tegen. De server crashte en de kwaliteit van sommige trainingen viel tegen.

In de eerste adviesaanvraag miste de OR twee belangrijke elementen, de planning en de gevolgen voor het werk van de medewerkers. In de volgende adviesaanvraag stond dat er geen wijzigingen werden verwacht in de arbeidsomstandigheden. De OR wees op het aspect werkdrukverhoging, omdat serieus administratief vastleggen immers tijd kost. Ook was het de OR nog niet helemaal duidelijk wie voor welke taken verantwoordelijk zou zijn. Verder vroeg de OR aandacht voor goede instructie over het werken met het nieuwe CRM-systeem en wees erop dat de SBA zelf veel onderwijskundige kennis in huis heeft die hierbij ingezet zou kunnen worden.

Een extra gevolg van de invoering van het nieuwe CRM-systeem was dat de servercapaciteit uitgebreid moest worden. De OR vroeg naar de gevolgen van deze verandering in de infrastructuur en welke voorzorgen er genomen zouden worden om de uitbreiding en verplaatsing succesvol te laten verlopen. Vanwege de uitbreiding van de servercapaciteit werd de implementatie van het CRM-systeem uitgesteld. De SBA nam afscheid van ICT-ondersteuner M***** en ging verder met D*****. De server werd verplaatst naar een andere locatie, buiten het gebouw van de SBA. De crash van de server sloeg een flinke deuk in het vertrouwen van de SBA richting de nieuwe ICT-partner D*****. De OR wees er achteraf op dat bij de communicatie over de crash van de server, en de hierop genomen beslissingen van het MT, de regioadviseurs waren vergeten.

De OR-adviezen zijn niet tijdig opgevolgd; taken en verantwoordelijkheden stonden te laat op papier; trainingen werden niet allemaal ontwikkeld met behulp van de eigen onderwijskundige deskundigheid.

De OR vroeg om evaluatie van dit project, er vallen immers leerpunten uit te halen. Ook de directie van de SBA is van mening dat er veel geleerd kan worden van dit project.



Het omrijden waard

AUTOLEASEREGELING

De regeling autolease waarover de medewerkers werden geïnformeerd in januari 2009, is gebaseerd op de regeling autolease van de KNMP. Deze regeling kwam niet ter instemming langs de OR. Het betreft een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en hierin heeft de OR geen bevoegdheden. De OR kan wel bewaken dat de aanpassingen goed worden gecommuniceerd en uitgelegd.

Veranderingen in een regeling zakelijk autogebruik zette het onderwerp al in 2007 op de OR-agenda. Het idee om de mogelijkheid autolease te onderzoeken kwam in ons denken over een goede regeling en het faciliteren van de mobiliteit van de medewerkers al snel naar voren. De regeling werd ook diverse keren besproken in de vergaderingen met directeur Lex *****. Aan de

orde kwamen de 15.000 kilometergrens, het wel of niet meetellen van de woon- werkkilometers, de manier van communiceren naar de medewerkers en de misverstanden die bleken te zijn ontstaan bij de regio-adviseurs. Ook zij hebben geen keus, de regio-adviseurs hebben, net als alle andere medewerkers, te maken met de 15.000 kilometergrens. De OR heeft directeur Lex ***** geadviseerd bij het informeren van de medewerkers over de autoleaseregeling en de aanpassingen en aanvullingen in de personeelsgids rekening te houden met de gerezen misverstanden.

WERKKLIMAAT

Voorafgaand aan een overlegvergadering met de directeur wordt de agenda gemaild naar alle medewerkers, zodat iedereen weet waar de OR zich mee bezighoudt. Het was goed om te constateren dat die agenda ook inderdaad gelezen wordt. Dat merkten we aan de reacties op het onderwerp werkklimaat. Door vakanties was het opstellen van de agenda voor de overlegvergadering procedureel niet helemaal goed verlopen. De directeur gaf aan dit onderwerp te willen bespreken. De OR reageerde daar in het agendaoverleg positief op. Zo kwam het onderwerp op de agenda voor de overlegvergadering in november terecht. Tijdens die vergadering kwam dan ook alleen aan de orde dat eerst de doelstelling van een onderzoek naar het werkklimaat duidelijk moet zijn en dat het MT erbij betrokken moet worden, omdat zij het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers zijn. Eén ding is zeker, het onderwerp leeft in ieder geval wel!



Knooppunt

De OR nadert een belangrijk knooppunt. Begin 2009 bevestigde directeur Lex ***** dat er geen enkele docent met een nulurencontract meer in dienst is. Dit betekent dat het aantal medewerkers van de SBA onder de 50 is gezakt. Onder de 50 medewerkers is het niet verplicht een OR te hebben. Het einde van de zittingsperiode van de huidige OR is 11 januari 2011. De OR stond voor de vraag welke weg tot die tijd het best bewandeld zou kunnen worden.

De OR besloot het initiatief te nemen en met alle betrokkenen, medewerkers, directie en bestuur van de SBA, in gesprek te gaan. De OR heeft hierbij maar één doel: breed gedragen medezeggenschap binnen de SBA waarborgen. De OR bracht de mogelijkheden in kaart en startte met de voorbereidingen voor een achterbanraadpleging die begin 2010 gehouden zou worden.

UITKIJKTOREN: TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN

De toekomst van medezeggenschap binnen de SBA was ook aanleiding om eens terug te kijken: hoe zijn we ook alweer aan een OR gekomen?

TERUGBLIK

Indertijd was het gebruikelijk een personeelsvergadering te houden in de kantine. Iedere werknemer werd daarvoor uitgenodigd en de directeur presenteerde de beleidsvoornemens. Er was onvrede over deze vorm van medezeggenschap. De medewerkers kregen wel spreektijd, maar er werd niet echt iets met de mening van de medewerkers gedaan. Toen bleek dat de SBA 76 medewerkers had. Dat betekende een verplichte OR. De voorbereidingscommissie maakte een begin onder leiding van Brigitte *****. Onderzocht werd of er voldoende draagvlak was. In augustus 2004 ging de OR van start. Er waren veel onderwerpen die om aandacht van de kersverse OR vroegen. Zoals de reorganisatie naar drie afdelingen met teamleiders en een manager organisatie, de verhuizing naar de Fultonbaan, het vertrek van de financiële man en de directeur, de

HRM-cyclus, het ARBO-beleid, de herverdeling van de stafftaken, de kilometervergoeding, de levensloop- en spaarloonregeling. In 2007 werden de verkiezingen uitgesteld en de zittingstermijn van de OR verlengd vanwege de directeurswisseling. Er waren op dat moment meer dan 50 medewerkers (waaronder 9 docenten) en dus was het nog steeds verplicht om een OR te hebben. De OR had ook meer dan genoeg te doen. Onderwerpen als functiewaardering, een nieuwe salarisschalenstructuur, de positie van de docenten, autolening, thuiswerken, de rol van de OR bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, interne communicatie en de invoering van een nieuw CRM-systeem stonden hoog op de agenda van de OR.

MEDEZEGGENSCHAPSMOGELIJKHEDEN

De toekomst van medezeggenschap binnen de SBA heeft dan ook de bijzondere aandacht van de OR. We stelden een stappenplan op om de mogelijkheden in kaart te brengen en ook het draagvlak daarvoor te onderzoeken. We gingen over het onderwerp in gesprek met het bestuur en met de directeur. Het dagelijks bestuur gaf aan prijs te stellen op medezeggenschap en de voordelen ervan in te zien. De directeur benoemde de positieve rol van de OR bij de positie van de docenten, maar gaf toe op beleidsmatig gebied niet vaak iets met de input van de OR te doen. Een belangrijk leerpunt voor de OR!

VOORUITZIENDEBLIK

De achterbanraadpleging vond plaats in mei 2010. De OR presenteerde de mogelijkheden: een vrijwillige OR, daar hebben we de medewerking van de directie bij nodig; een personeelsvertegenwoordiging (PVT); of een personeelsvergadering. Een meerderheid van de medewerkers is voor medezeggenschap in de vorm van een OR of een PVT. Naar aanleiding van de resultaten van de achterbanraadpleging vroegen het dagelijks bestuur en de directeur aan de OR om met een voorstel te komen. De OR zal in 2010 het gevraagde advies uitbrengen. Al met al zijn we tijdig met dit onderwerp aan de slag gegaan!



Ter hoogte van de OR

BEZETTING

In 2009 bestond de OR-SBA uit:

Marjolein *****, voorzitter tot maart 2009

Mirjam *****, secretaris

Judith *****

Jacqueline *****, voorzitter vanaf maart 2009

Harrie ***** besloot met ingang van 1 januari 2009 uit de OR te vertrekken naar aanleiding van het besluit over de positie van de docenten. De zetel werd vacant gesteld. Er werd wel interesse getoond vanuit de medewerkers, maar dit leidde niet tot invulling van de vacature. Jacqueline*****nam in maart de voorzittersrol van Marjolein ***** over.

TRAINING

De OR volgt jaarlijks een training. In het najaar van 2009 hebben we in die training vooral aandacht besteed aan

ROL OR BIJ WIJZIGING ARBEIDSVOORWAARDEN

Met een gezamenlijk bericht informeerde de directie en de OR de medewerkers over de beperkte bevoegdheden van de OR als het gaat om wijzigingen in de personeelsgids. De personeelsgids maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. In de jongste arbeidsovereenkomsten staat dat de directie eenzijdig wijzigingen door mag voeren. De OR bewaakt wel dat een wijziging goed wordt gemotiveerd, duidelijk wordt uitgelegd, en dat alle medewerkers erover worden ingelicht.

de route naar het waarborgen van medezeggenschap binnen de SBA in de toekomst. Hoe gaan we daarmee verder na 11 januari 2011? Welke vorm heeft het grootste draagvlak?

INFORMEREN ACHTERBAN

Op verschillende manieren hebben we geprobeerd de besproken onderwerpen en de resultaten vlot bekend te maken aan de medewerkers. De verslagen van de overlegvergaderingen snel publiceren bleek lastig, omdat die altijd eerst door alle partijen goedgekeurd moeten worden. Directeur Lex ***** stelde vaak een memo op over de besproken onderwerpen voor het MT, een dergelijk bericht is een paar keer naar de medewerkers verstuurd. Maar ook dit bleek in de praktijk niet altijd haalbaar. We hebben de beste, snelste en structurele manier nog niet gevonden!

JE BENT ALTIJD WELKOM BIJ DE OR!

Ook dit jaar hebben ons best gedaan je op een aantrekkelijke manier langs de onderwerpen te leiden die de OR bezighielden in het verslagjaar. Op die manier willen we je prikkelen ons aan te spreken wanneer je vragen of kritiek hebt. Je bent altijd welkom!