

Jaarverslag COR 2023

Overzicht zittende COR-leden in 2023:

Naam	Locatie	Sinds wanneer in de COR?
Wilbert Mesman	Rozemarijn	November 2013
Hans Boetes	Breidablick	Juni 2017
Ingmar Smith	Scorlewald	November 2017
Aniuschka Webster (secretaris)	Scorlewald	Januari 2018
Anneloes Molthoff (voorzitter)	Midgard	Juli 2018
Anke Schuler	Midgard	Juni 2022
David Borghouts (lid DB)	Boerencluster	Juni 2022
Nop Duys	Breidablick	Augustus 2022
Annemarie de Hoop	Queeste	Oktober 2022
Liesbeth Goedhart	Centraal Bureau	December 2022
Erik Riemersma	Breidablick	Afgetreden 24 januari 2023
Yolanda Winkelhuijzen	Rudolf Steiner Zorg	Afgetreden 21 maart 2023
Kevin Vanblarcum	Midgard	Afgetreden 19 september 2023
Anita de Koning	Rudolf Steiner Zorg	Toegetreden per 21 maart 2023, gestopt na de overname van RSZ in 2024

Overzicht advies- en instemmingsvragen:

- Adviesaanvraag Samen Vooruit/nieuwe bestuursfilosofie/Breinkorf (04-04-2023)
- Adviesaanvraag nieuw lid RvT (14-04-2023)
- Adviesaanvraag coördinator Hygiëne en infectiepreventie (30-06-2023)
- Adviesaanvraag overname Rudolf Steiner Zorg (07-08; update 03-10 en vervolg 20-10-2023)
- Instemmingsaanvraag Noodzakelijke professionalisering / bij- en nascholing (29-08-2023)
- Instemmingsaanvraag Nieuwe klokkenluidersregeling (12-09-2023)
- Instemmingsaanvraag Roosterbeleid (08-12-2023)
- Adviesaanvraag Sunna, Vroonmeer (11-12-2023)
- Instemmingsaanvraag Alcoholbeleid Raphaëlstichting (22-12-2023)
- Instemmingsaanvraag tijdelijke afbouwregeling ORT (Samen Vooruit) (22-12-2023)

Overzicht belangrijke behandelde onderwerpen:

Het grootste behandelde onderwerp is het traject op weg naar de nieuwe bestuursfilosofie Samen Vooruit. Hierin heeft Breinkorf een grote rol gespeeld. De COR heeft zich gericht op goede berichtgeving naar de medewerkers, en heeft in de gaten gehouden of alle stappen wel volgens de juiste procedures zijn gezet. Vragen van medewerkers konden aan de COR worden gestuurd, de COR besprak deze (per onderwerp geordend) met de RvB. Onderdeel hiervan was ook dat de COR heeft meegedacht over de selectie van het assessment-bureau voor de leidinggevenden in de nieuwe organisatiestructuur.

Gedurende dit hele traject heeft de COR regelmatig ondersteuning gevraagd en advies ingewonnen bij de adviseur van het SBI, gespecialiseerd in o.a. organisatieveranderingen en medezeggenschap. De COR is met de vakbonden betrokken geweest bij het tot stand komen van het Sociaal Plan. De rol van COR hierbij was gesprekspartner voor de vakbonden en toehoorder bij de gesprekken tussen de Raphaëlstichting en de werknemersorganisatie. De Raphaëlstichting heeft met de

vakbonden geen overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan. Dit is eenzijdig door de Raad van Bestuur ten uitvoer gebracht.

Een onderdeel van het Sociaal Plan was een begeleidingscommissie voor de mensen die bezwaar maakten tegen de hen toegekende passende of geschikte functie. In deze commissie zat een afgevaardigde van de COR. De COR heeft meegeschreven aan het reglement van deze begeleidingscommissie.

Vanwege het traject Samen Vooruit zijn er regelmatig extra COR-vergaderingen ingepland. Bij alle informatiebijeenkomsten voor medewerkers was een afvaardiging van de COR aanwezig. Zowel de COR als de RvB hebben een goed gevoel bij de co-creatie rondom Samen Vooruit, waar dat gevoel een jaar geleden bij het FWG-traject helaas soms miste.

Om de voortgang van de implementatie van Samen Vooruit goed te monitoren en te borgen is door leden van de COR een toetsingsdocument samengesteld. Dit zal in de COV-vergaderingen van 2024 regelmatig op de agenda staan.

Ook de toekomst en het afstoten van Rudolf Steiner Zorg was een groot onderwerp. De COR heeft meegekeken en meegedacht aan het traject voor het borgen van het gedachtengoed en de zorg voor de medewerkers.

Plan Eenvoud; Alle regelingen gelijkvormig voor alle locaties, en zoveel mogelijk volgens de CAO, om onduidelijkheden te voorkomen.

De COR heeft vragen gesteld over het Kwaliteitsbeeld in de bespreking van 25 april 2023 en deze zijn naar tevredenheid beantwoord.

In de werkgroep Scholing hebben twee COR-leden meegedacht.

De COR heeft input verzorgd voor de HR-dag.

De COR heeft ook een financiële commissie, die kijkt mee met de begroting en de financiële kwartaalrapportages. Ook is er goed naar de rekentool gekeken omdat er lokaal vragen over waren. In het COV van 18 april is dit naar tevredenheid afgerond.

In de loop van het jaar is het nieuw te ontwikkelen roosterbeleid veel ter sprake gekomen. De COR is alert op hoe regels uit de CAO worden toegepast en ook op berichtgeving naar de medewerkers. Een onderliggend onderwerp dat meegenomen wordt naar volgend jaar is het pauzebeleid, waar het rookbeleid ook weer mee samenhangt.

Dit jaar is het MTO gehouden en daarnaast een los onderzoek over de vitaliteit van medewerkers. Dit om te voorzien in informatie voor het ontwikkelen van een (nieuw) vitaliteitsbeleid.

De COR verzamelt informatie uit de lokale raden om deze al of niet in een overlegvergadering aan de RvB voor te leggen. Ook heeft (een afvaardiging van) de COR regelmatig contact met de CCR-V. Tijdens het jaarlijks overleg met de RvT op 21 september is ter sprake gekomen dat het in de nieuwe organisatiestructuur wellicht passender is om op termijn niet meer met lokale OR-en te werken die een afvaardiging hebben in de COR. Er moet echter nog wel een manier zijn om lokale informatie op te halen. Een actiepunt voor 2024 is om de huidige structuur opnieuw te bekijken en wellicht een nieuwe structuur te ontwikkelen voor de medezeggenschap. Voor januari 2024 is daarom een gezamenlijke tweedaagse georganiseerd waar ook alle OR-leden van de lokale OR-en voor zijn uitgenodigd.

Op 14 en 15 november heeft de COR de jaarlijkse heidagen gehad. Ook de RvB was een middag aanwezig. Dit is door beide partijen als zeer prettig ervaren en het voornemen is om twee keer per jaar een dergelijke brainstorm-sessie te organiseren.

Op 14 en 15 juli heeft het lustrumfeest plaatsgevonden. Een onderdeel hiervan was het personeelsfeest, op voorstel van en georganiseerd door (leden van) de COR. Men vond het zo'n succes, dat overwogen is dit vaker te organiseren en niet alleen tijdens een lustrum. De COR heeft hiervoor een voorstel ingediend bij de RvB, te weten afwisselend jaar om jaar een personeelsfeest op locatie en een personeelsfeest voor alle medewerkers van de Raphaelstichting.

Er lopen nog een aantal verschillende (bouw)projecten waar de COR bij betrokken is, maar die eind december nog niet afgerond zijn:

- Hem
- Sunna

Aan het eind van het jaar heeft de COR een kerstviering gehouden met activiteit en diner, om het jaar gezamenlijk af te sluiten.

De COR zal in 2024 starten met een jaarlijks evaluatiegesprek met de afzonderlijke COR-leden. Ook heeft een aantal leden zich gebogen over een opleidingstraject voor (nieuwe) COR-leden, onderdelen hiervan zijn een zelfevaluatie en een zittend lid als buddy. Bovendien is er door een aantal leden een communicatieplan voor de COR opgesteld, om aan de regels van de WOR te voldoen maar vooral ook om goed in contact te blijven met de achterban.

Gedragsregels COR:

- Iedereen komt op tijd
- De app is voor korte mededelingen, niet voor hele gesprekken.
- Agendapunten kun je inbrengen bij de voorzitter
- In de zoom letten we op dat we niet allemaal door elkaar praten; steek het handje op
- Als een lid van het DB niet kan aansluiten bij het agendaoverleg zorgt deze voor vervanging
- Tijdens vergadering telefoons en laptops op stil (alle meldingen uit)