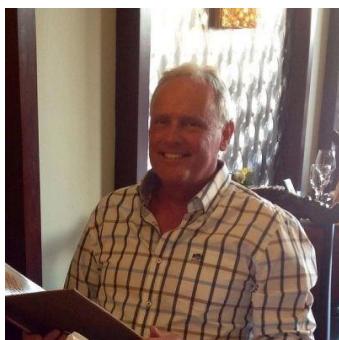


Adresgegevens medewerker



Nieuwsbrief week 51 2020



Interview met Leo Flooren, Directeur iederz

Leo Flooren is per 1 augustus directeur iederz. Hij was sinds 1 november vorig jaar al interim-directeur. Al met al is Leo nu alweer ruim een jaar bij iederz werkzaam. De hoogste tijd om hem te vragen naar zijn bevindingen.

Leo, om meteen maar met de deur in huis te vallen: hoe bevalt het je tot nu toe bij iederz?

Het is fijn om elke dag naar iederz te gaan. Mede omdat ik al van 2005 tot 2011 als directeur Middelven bij iederz werkte, is iederz voor mij bekend terrein. Net als toen kom ik ook nu dagelijks medewerkers tegen die met trots en vol passie en betrokkenheid zich inzetten voor belangrijk werk. Ook in deze periode van Corona, waarin het niet altijd even gemakkelijk is. Als ik zie hoe wij ons er met elkaar doorheen slaan en het onder andere daardoor goed gaat met iederz, dan geeft mij dat veel voldoening en plezier in mijn werk.

Wat zijn volgens jou de grootste uitdagingen?

Het komende jaar zal Corona nog in ons midden zijn, dus dat houdt me wel bezig. We hebben namelijk ook in 2021 grote klussen te doen. Eén daarvan is de voorbereiding van de nieuwbouw. Het is voor ons allemaal heel fijn om straks in een mooi nieuw pand te werken met voldoende ruimte, parkeergelegenheid, een mooie kantine, voldoende licht en tal van faciliteiten die het werken bij iederz nog leuker maken.

Ook het besluit van de Raad om iederz door te ontwikkelen naar een werk-leer organisatie met veel verschillende werkzaamheden is mooi. Het is prachtig om als iederz kansen te bieden naar werk voor allerlei mensen uit de gemeente Groningen. Daar zijn we voor en daar kunnen we trots op zijn.

Maar voor we zover zijn moet er wel wat gebeuren, dat is leuk én een uitdaging. Zeker in deze Corona tijd waarin ontmoetingen nauwelijks mogelijk zijn. Ik zou het liefst regelmatig kantinebijeenkomsten voor alle medewerkers organiseren, waarin ik jullie vertel over alle ontwikkelingen en jullie de vragen kunnen stellen die er leven. Nu is dat niet mogelijk en ik voorzie, zeker in de eerste helft van 2021, dat we dit niet kunnen doen. Gelijktijdig wil ik wel graag de mogelijkheid hebben om jullie te zien en of te spreken. Dus we gaan manieren bedenken om elkaar regelmatig te spreken. Sowieso zal ik ook in 2021 regelmatig de verschillende locaties en afdelingen blijven bezoeken en zullen we jullie vanuit het MT op de hoogte houden van de voortgang van de nieuwbouw.

Wat kunnen we in 2021 verwachten?

Ik vind dat iederz een enorme staat van dienst heeft. Al meer dan 60 jaar biedt iederz werk voor mensen die moeilijker een baan kunnen vinden, iederz heeft dus veel ervaring in het helpen van mensen naar werk en het helpen van mensen om hun talenten in het werk te gebruiken. Het is belangrijk dat we de kennis die er is benutten en uitbreiden, zodat we nog meer dan nu mensen helpen zich verder te ontwikkelen.

Het afgelopen jaar heb ik gezien dat er veel kennis bij iederz is, maar dat deze kennis soms in de afdelingen 'verstopt' zit. Aan de ene kant logisch want we hebben nu eenmaal verschillende locaties en afdelingen, aan de andere kant jammer want de kennis kan nuttig zijn voor heel iederz. Daarom hebben we met het MT de afgelopen periode gewerkt aan gezamenlijke uitgangspunten, die gelden voor heel iederz: **één iederz, één organisatie.**

Deze uitgangspunten zijn overzichtelijk op een A3-formaat poster gezet. De visie, de taak van iederz, de MT Top 5, onze huisregels en hoe we met elkaar omgaan: alles staat erin. In het nieuwe jaar zullen we de poster met jullie (zowel leidinggevenden als medewerkers) bespreken. Ik ben heel benieuwd wat jullie ervan vinden en wat je zou willen verbeteren in het dagelijkse werk.

Elke medewerker heeft recht om van tijd tot tijd een goed gesprek te hebben met de leidinggevende. Kijken naar hoe het met je gaat en wat dat betekent voor de toekomst. Daarom zullen we extra aandacht geven aan de POP (Persoonlijk Ontwikkel Plan) gesprekken. Ik vind het heel belangrijk dat deze gesprekken op een integere manier worden gevoerd en dat onze leidinggevenden het gesprek volgens dezelfde richtlijnen volgen (één iederz, één organisatie). Daarom zullen we het komend jaar trainingen voor leidinggevenden (en de medewerkers die de leidinggevenden ondersteunen) organiseren vanuit het vertrekpunt: **één iederz, één organisatie.**

Waar we als MT ook naar willen kijken is de manier waarop we onze werkoverleggen hebben georganiseerd. In deze Corona tijd is het niet altijd mogelijk om met de afdeling samen te komen. Gelijktijdig vinden we het belangrijk dat er werkoverleggen gevoerd worden. Het werkoverleg is een mooi moment om met elkaar te bespreken hoe het gaat, wat er op de afdeling afkomt qua werk, waar de afdeling rekening mee kan houden. Maar ook attent zijn op verjaardagen, zieke collega's of andere zaken. Kleinere groepjes in meer werkoverleggen is wat mij betreft een goed alternatief. Ook de manier waarop de werkoverleggen gevoerd worden wordt meegenomen in de training voor leidinggevenden (inclusief de medewerkers die de leidinggevenden ondersteunen).

Verder zijn er tal van zaken die het komend jaar aandacht vragen. Zoals ik in het begin al zei is de nieuwbouw een belangrijk punt net als de doorontwikkeling van iederz naar een werk-leer organisatie. Dat betekent dat we kijken op welke wijze we de organisatie het best kunnen inrichten. Dit is overigens niet iets wat morgen "af" is. We kijken vooral naar wat beter kan als we in één pand zitten en hoe we de ontwikkeltak goed kunnen laten aansluiten bij de productiedoelstellingen. Dat doen we in afstemming met de betrokkenen intern bij iederz, met de OR en de concerndirectie.

Wat wens je iederz toe

Ik wens alle medewerkers gezondheid en fijne feestdagen toe. Uitrusten en ontspannen in deze dagen. En straks samen het nieuwe jaar, waar we tijdens het werk ook plezier hebben.

Ontwerp nieuwbouw bekend

Het is bekend hoe het nieuwe gebouw van iederz er in grote lijnen uit gaat zien. De tekening (te zien in deze nieuwsbrief) is nog een ruw ontwerp. In de komende maanden wordt het ontwerp definitief gemaakt. Bij het ontwerp is rekening gehouden met de beste aan- en afvoerwegen, parkeergelegenheid voor auto's, (motor)fietsen en personenvervoer. Het wordt een gebouw met mooie groene gevels, een fijn binnenklimaat en een groen (duurzaam) gebouw zowel binnen als buiten. Het wordt een gebouw waar we weer jaren mee vooruit kunnen.

De verwachting is dat we het definitieve ontwerp mei 2021 klaar hebben en dat de bouw start omstreeks augustus 2021. We houden jullie op de hoogte door regelmatig een update rond te sturen. Ook zullen we rondleidingen organiseren naar de nieuwe locatie. Als alles volgens planning verloopt is het gebouw eind 2022 klaar om naar toe te verhuizen. We zullen dan waarschijnlijk vanaf 1 januari 2023 gaan werken in het nieuwe pand van iederz.



Uitkomsten Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO)

In de vorige nieuwsbrief hebben we al aangekondigd dat de uitkomsten van het Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) bekend zijn en dat deze per afdeling met de betrokken werkleiders worden besproken. Daarbij is aan de werkleiders gevraagd goed te kijken naar de verbeterpunten en welke acties zij willen ondernemen. Onlangs heeft elke werkleider actiepunten aangeleverd voor bespreking in het MT. Het MT herkende en erkende de actiepunten en heeft aangegeven dat het belangrijk is dat de uitkomsten en de daarbij behorende acties met de medewerkers worden besproken op een manier die oplossingsgericht is. Samen kijken hoe de verbeterpunten kunnen worden opgelost. Dat betekent in een gezamenlijk gesprek (geen eenrichtingsverkeer) en niet in problemen denken, maar in oplossingen en vooral samen vooruitkijken.

Om dit op een goede manier te kunnen doen is er afgesproken dat er een draaiboekje wordt gemaakt waarin duidelijk is wanneer de werkleiders de uitkomsten van het MTO delen met hun medewerkers, maar ook welke ondersteuning en faciliteiten geboden kunnen worden. Denk aan het voorbereiden van korte presentaties en de aanwezigheid van HRM en/of het afdelingshoofd.

Overigens zullen de gesprekken met medewerkers dusdanig worden georganiseerd dat het Corona veilig is: kleine groepjes, op anderhalve meter, als gewenst met mondkapjes. Liever meerdere gesprekken per afdeling dan één grotere bijeenkomst. Er wordt een planning gemaakt wanneer deze gesprekken zullen plaatsvinden. Dus wordt vervolgd.

Introductieboekje in de maak

In het nieuwe jaar komt er een introductieboekje op de website van iederz én als je nieuw binnenkomt bij iederz ontvang je het boekje samen met een informatiemapje. Omdat we gemerkt hebben dat er altijd wel vragen zijn over bijvoorbeeld hoe om te gaan met ziek melden, verlof aanvragen of opleidingen volgen is er een boekje gemaakt waar deze maar ook andere thema's zoals pensioen, integriteit en werktijden in staan. Het boekje is een verzameling van hoe we bij iederz met de zaken om gaan. Het is niet nieuw, als het goed is weten jullie dit soort dingen, maar in plaats van allemaal losse papieren is alles nu verzameld in één boekje, dat is wel zo duidelijk

Het boekje is bijna klaar en wordt dan besproken met de OR. Als die is, dan wordt het boekje geplaatst op iederz.nl/mijniederz. Daar kunnen jullie allemaal bij, je moet wel een gebruikersnaam en wachtwoord invullen. Als je het wachtwoord niet meer weet, vraag het aan je werkleider.

Coronavirus en iederz

Zoals jullie misschien wel gehoord hebben tijdens de persconferentie op 8 december, schommelt de afgelopen weken het landelijk daggemiddelde rond de 5000 positieve testen en het ziet er niet naar uit dat daar snel verandering in komt. Dat is een domper voor ons allemaal juist in deze december maand. Voorlopig ziet het er naar uit dat we minimaal tot half januari met de huidige situatie verder moeten.

Het gaat bij iederz op zich nog steeds goed, er zijn weinig besmettingen en we houden ons steeds beter aan de regels en dat moeten volhouden. Als we allemaal ons aan de regels blijven houden dan houden we het virus ook bij iederz in bedwang. Het blijft dus heel belangrijk dat we ons allemaal aan de richtlijnen houden en dat we alert blijven op hoe we ons gedragen. Eén van de dingen is dat er regelmatig vragen worden gesteld over hoe het zit wanneer een huisgenoot positief getest is. De richtlijnen per 11 december 2020 zeggen het volgende:

Let op: Het kan zijn dat na de persconferentie van 14 december de regels wijzigen. Hou je zelf op de hoogte: rijksoverheid.nl

Het RIVM schrijft het volgende voor:

- U moet **tot 5 dagen na testafname** van de persoon die positief is getest (uw huisgenoot) in **thuisquarantaine** blijven. Krijgt uw huisgenoot die positief is getest **geen klachten** in de 5 dagen na de test? Dan mag u uit de thuisquarantaine. Dat betekent dat u weer naar buiten mag. U hoeft hiervoor niet eerst getest te worden.
- Krijgt uw huisgenoot **toch klachten**? Dan moet u **10 dagen** na het laatste risicocontact met deze persoon in thuisquarantaine blijven.
- U moet uw gezondheid extra goed in de gaten houden tot 14 dagen na het contact met de positief geteste persoon, omdat u mogelijk nog ziek kunt worden.

U kunt klachten krijgen zoals:

- verkoudheidsklachten; neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn, (licht) hoesten
- plotseling verlies van reuk en/of smaak (zonder neusverstopping)
- kortademigheid/benauwdheid
- verhoging óf koorts boven de 38 graden

Krijgt u één of meer van deze klachten? Neem dan telefonisch contact op met de GGD.

Kerstpakket

Vanwege Corona zullen de kerstpakketten dit jaar op een andere manier verspreid worden dan je gewend bent. Je krijgt je kerstpakket deze keer namelijk thuisbezorgd op je woonadres. Dat is in deze Coronatijd wel een veilige oplossing. We vinden het wel wat jammer dat het zo moet, maar het is niet anders. Dit zal gebeuren in de periode tussen maandag 7 december en donderdag 24 december 2020 door Cycloon. Ben je op het moment van bezorging niet thuis, dan geen zorgen. Er wordt drie keer een poging gedaan om het kerstpakket bij je af te leveren. Lukt dat niet, dan vind je een bericht in je brievenbus, met het adres waar je je kerstpakket kunt ophalen. Heb je specifieke vragen of klachten over de levering van het kerstpakket? Is het pakket bijvoorbeeld beschadigd of incompleet? Dan kun je dit melden bij de Servicedesk via servicedesk.facilitair@groningen.nl.

Uitbetaling salaris 2021

Januari	vrijdag	22-1-2021
Februari	dinsdag	23-2-2021
Maart	dinsdag	23-3-2021
April	vrijdag	23-4-2021
Mei	vrijdag	21-5-2021
Juni	woensdag	23-6-2021
Juli	vrijdag	23-7-2021
Augustus	maandag	23-8-2021
September	donderdag	23-9-2021
Oktober	vrijdag	22-10-2021
November	dinsdag	23-11-2021
December	vrijdag	20-12-2021

Bericht van de ondernemingsraad

Beste Collega's,

De OR iederz heeft een bewogen jaar achter de rug, we zijn in maart dit jaar begonnen met een de nieuwe OR. Het was eerst wel even wennen omdat het vergaderen nu anders gaat dan wij gewend waren.

Er is dit jaar met directeur veel overleg geweest, uiteraard is er veel gesproken over de corona maatregelen en wat de gevolgen zijn voor iederz. Wij van de OR kijken uit naar het moment dat alles weer op een normale manier gaat. Ook wij missen het contact met collega's, vooral het samen komen in de kantine tijdens de pauzes wordt door ons gemist.

De komende tijd vindt er een verkiezing plaats van een onderdelencommissie bij stadsbeheer gemeente Groningen. Ook de medewerkers van iederz die aan het werk zijn bij stadsbeheer gemeente Groningen, doen mee aan deze verkiezingen. De onderdeelcommissie overlegt met de directeur van stadsbeheer over allerlei zaken die het personeel aan gaan.

Naast de verkiezing van de onderdelencommissie van stadsbeheer, wordt er ook een verkiezing gehouden voor de onderdelencommissie van de directie werk, inkomensdienstverlening en iederz.

Dit betreft een ambtelijke verkiezing, we hebben inmiddels begrepen dat zich vanuit iederz een ambtelijk collega kandidaat heeft gesteld, Wij van de OR iederz hopen dat onze collega wordt gekozen.

Rest ons nog om iedere medewerker van iederz fijne feestdagen te wensen en een gezond 2021.

Namens
OR iederz