

**Jaarverslag ondernemingsraad Evides  
Afronding or periode 2007-2010  
januari t/m september 2010**



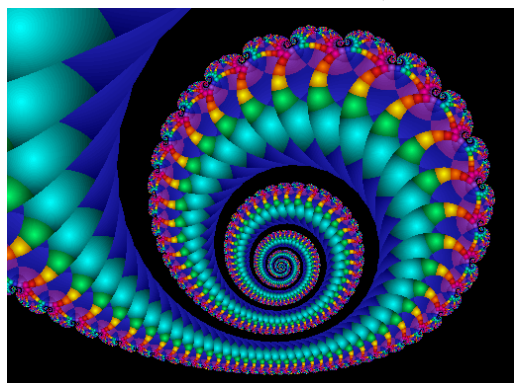
Foto: Kooksessie met nieuwe medewerkers

<b>VOORWOORD .....</b>	<b>3</b>
<b>EZELTJE PRIK.....</b>	<b>4</b>
<b>ZOVEEL MENSEN, ZOVEEL ERVARING .....</b>	<b>5</b>
<b>DE CIRKEL ROND.....</b>	<b>6</b>
<b>SAMENWERKEN IS HET CODEWOORD.....</b>	<b>7</b>
<b>HET WERKEN IN UITERSTEN.....</b>	<b>8</b>
<b>DAAR DOE JE HET VOOR.....</b>	<b>9</b>
<b>TERUGBLIK OP WERK COMMISSIE PERSONEEL .....</b>	<b>10</b>
<b>ALS MONTEUR BEN JE ALTIJD ONDERWEG.....</b>	<b>11</b>
<b>DE BESTE STUURLUI STAAN AAN WAL.....</b>	<b>12</b>
<b>BETROKKENHEID .....</b>	<b>13</b>
<b>OR EVIDES WERELDKAMPIOEN? .....</b>	<b>14</b>
<b>FEITEN EN GETALLEN .....</b>	<b>15</b>
<b>WAAROVER SPRAKEN WIJ .....</b>	<b>17</b>
<b>WAT DRAGEN WIJ OVER .....</b>	<b>18</b>
<b>SAMENSTELLING OR .....</b>	<b>19</b>
<b>COLOFON .....</b>	<b>20</b>

## Voorwoord

OR werk, een afronding en een nieuwe start.

Een nieuwe start, we staan weer aan de vooravond van verkiezingen. Vier *or* leden willen doorgaan, dat betekent dat er ruimte is voor zeven nieuwe *or* leden. Er zijn inmiddels voldoende kandidaten om alle *or* plekken in te vullen, dat is positief nieuws. En nog belangrijker, er zijn kandidaten die



voor het eerst *or* werk zullen gaan doen, waaronder verschillende collega's die nieuw in dienst zijn. Dat is belangrijk, de *or* hoort een goede afspiegeling te zijn van het personeelsbestand, waarbij ook nieuwe collega's en jongeren in *or* werk participeren. Bij Evides lijkt deze beweging nu in gang gezet.

Een afronding. De huidige *or* rondt af na een periode van drie jaar. Zelf heb ik er inmiddels twee periodes, totaal zes jaar opzitten.

Een persoonlijke afdronk, *or* werk is een periode van hard werken. Veel uren maken, je functie inhoud geven en daarnaast invulling geven aan het *or* werk. Dat

betekent soms schipperen om alle ballen in de lucht te houden, keuzes maken en prioriteiten stellen.

Als *or* hebben we zeker een aantal leuke dingen bereikt. Deze *or* heeft een goed netwerk en via dat netwerk veel informele invloed. Zelf heb ik met veel plezier gewerkt aan het Delta dossier, een politiek complex verhaal, waarbij we als dagelijks bestuur diverse malen naar Zeeland zijn afgereisd om de lokale politiek te beïnvloeden, er gaat een wereld voor je open.

De discussie over resultaat afhankelijk belonen is ook een boeiende, zeker met een bestuurder die houdt van onderhandelen. En natuurlijk de jaarlijkse bespreking van het ondernemingsplan en het jaarverslag, in de aanwezigheid van een aantal commissarissen, persoonlijk vond ik dat telkens weer een feest.

De *or* als team is de afgelopen periode zeker gegroeid. Daar waren wel wat heidesessies voor nodig, waarin we onze competenties als team de maat namen, maar ook de individuele competenties. Wat er te leren viel? Bijvoorbeeld, elkaar ruimte en mandaat geven. En een vaardigheid als 'luisteren', het klinkt simpel, maar goed luisteren is een kunst op zich.

Dan was er twee keer per jaar een landelijke ontmoeting met ondernemingsraden van andere waterbedrijven. Ieder waterbedrijf is uniek, uiteraard, maar toch, er zijn ook veel overeenkomsten. Gezamenlijke thema's? De invoering van het flexibel arbeidsvoorwaarden budget, het nieuwe werken, levensfasebewust personeelsbeleid.

Wat ik deze *or* periode sterk verbeterd vind, is de communicatie van de *or*: Vanuit een communicatieplan, geordend en gestructureerd, regelmatig laten weten waar je als *or* mee bezig bent en wat je hebt bereikt. En natuurlijk de vergadercyclus en het werken in commissies, ik beschouw de *or* op dat punt als een geoliede machine.

Zijn er nog leerpunten, jazeker. We kwamen bijvoorbeeld in onze laatste workshop tot de conclusie dat we meer gericht gebruik kunnen maken van elkaars competenties, en dat het belangrijk is om successen te vieren en zichtbaar te maken.

Afsluitend, ik kijk met heel veel voldoening terug op een periode van *or* werk, het was bijzonder leerzaam, ik kan het iedereen aanraden.

Rest mij om de nieuwe *or* heel veel succes te wensen de komende periode. En natuurlijk de bestuurder een goed partnerschap, ook met de nieuwe ORI!

**Gerry van Meijel**, voorzitter *or* (twee periodes).

## Ezeltje prik

Het valt niet mee om in een ¼ A4-tje de ervaring van de afgelopen *or* periode samen te vatten. Misschien dat een of twee plaatjes iets meer zeggen.

Nou heel kort dan:

Het was een spannende periode met wisselingen bij directie en manager HR. Veel publiciteit over DELTA in relatie tot Evides. En een paar initiatiefvoorstellen van de *or* die de Evidessers direct iets opleveren zoals niet langer ‘afkappen van saldo’ en indexering van de vervoerskosten.

Heel af en toe voelden we ons als onderstaand ezeltje tegenover al die gepokte en gemazelde stuurlieders aan wal. Een paar voorbeelden:

- ‘de *or* moet zich veel harder opstellen’
- ‘de *or* heeft ...<sup>1</sup> weggegeven’
- ‘de *or* moet geen schaduwkabinet zijn’
- ‘de *or* moet veel meer de grote lijn volgen’
- ‘de *or* moet keuzes durven maken’

Iedereen bedankt voor die feedback. We zullen er zeker wat mee gaan doen!



**Ron Biemans** is vice-voorzitter en heeft zich opnieuw verkiesbaar gesteld voor de periode 2010-2013

---

<sup>1</sup> invullen wat verlangd wordt

## **Zoveel mensen, zoveel ervaring**

Meer dan 150 jaar medezeggenschapservaring. Opgebouwd in 18 jaar. Van Waterbedrijf Zuid-Holland Zuid tot Evides. Door 34 *or* leden, waarvan er nog steeds 25 werkzaam zijn bij Evides. De werving van kandidaten via de vakbonden leverde tot op heden steevast meer namen op dan beschikbare zetels. Er viel wat te kiezen. Maar tijden lijken te veranderen, ook bij ons bedrijf.

In de laatste maanden van zijn zittingsperiode bereidt de *or* zich altijd voor op de verkiezingen en de overdracht naar de volgende *or*. Echter eind 2009 al wordt duidelijk dat van de 11 leden er waarschijnlijk slechts 4 zich weer verkiesbaar zullen stellen. Een afscheid van zeven leden tegelijk is niet eerder voor gekomen. Ik ben een van de vertrekkende leden. Na 14 jaar. Eerder, en met meer inzet dan alleen van de BLG wordt dit keer gestart met de werving van kandidaten.



De *or* besluit met een serie artikelen het *or* werk positief onder de aandacht te brengen. Het resulteert in 7 artikelen. Dit levert 1 kandidaat op die reageert op de oproep een *or* vergadering bij te wonen. Naast BLG en *or* zelf benadrukt ook de directie in diverse gelegenheden het belang van *or* werk. Op het moment van schrijven van deze tekst is bekend dat er voor de volgende *or* gelukkig toch verkiezingen zijn (bij 11 of minder kandidaten zijn verkiezingen niet nodig). Zonder vroegtijdige, intensieve werving had dat anders uit kunnen pakken.

Ons bedrijf groeit. Mogelijk binnenkort al naar 600 medewerkers. Dat betekent dat we bij de volgende verkiezingen van 11 naar 13 *or* leden gaan.

Zoals gezegd, ik stop er mee in oktober. Met pijn in het hart, maar ik ben er van overtuigd dat het goed is dat ik het secretaris stokje aan een ander doorgeef. Dat neemt niet weg dat ik de komende tijd beschikbaar zal zijn voor vragen van mijn opvolger. Dat mijn opvolgers gebruik mogen maken van mijn ervaring.

En voor wat betreft belangstelling en werven kandidaten, blijf alert, laat de medezeggenschap niet verloren gaan binnen Evides en zorg dat er kandidaten klaar staan in 2013!

**Marcel Joosten** heeft als *or* lid sinds 2000 de rol van secretaris vervuld.

(Note ambtelijk secretariaat *or* : Wat zullen we hem missen ☺)

## De cirkel rond

Ik startte mijn 2e zittingsperiode op 1 november 2007, in een overdrachtsvergadering. Er waren drie nieuw gekozen leden.

De acht 'oud' leden hadden zich goed voorbereid. In een presentatie lieten zij zien dat zij in de vorige periode een degelijke basis hadden gelegd waarop deze nieuwe *or* zeker verder kon bouwen. Goed bedoeld, maar achteraf gezien een beetje dom. De drie nieuwe leden zagen zich geplaatst voor een fait accompli en startten een tegenoffensief. Het gevolg: missie, visie en doelen stonden ter discussie. Met de komst van de nieuwe directeur kreeg de *or* in dezelfde periode ook een nieuwe gesprekspartner. Kortom de lakens werden flink opgeschud.



Het was hard werken, maar we vonden een nieuw evenwicht. Binnen de *or* zelf, maar ook naar buiten toe. We moesten samen aan de slag, en dat is gedaan. We zijn er in deze 3 jaar als *or* sterker op geworden. Nog steeds kijken we op verschillende manieren tegen zaken aan, maar door goed naar elkaar te luisteren zien we de valkuilen, maar ook de mogelijkheden. Hadden we eerder nog last van de verschillen, nu op het eind van deze periode maken we er juist gebruik van.

Evides als bedrijf is niet anders als de *or*, met zijn verschillen in werk- en denkwijze. Ook hier is het voorschrijven van hoe er gewerkt moet worden niet de oplossing. We moeten het zoeken in samenwerken, naar elkaar te luisteren en elkaar te betrekken. Vanuit betrokkenheid ontstaat begrip. En met begrip bereik je het meest.

Dat brengt mij op de aanstaande verkiezingen. Samen met 3 andere 'oud' *or* leden heb ik mij weer kandidaat gesteld. Het lijkt deze keer een heel frisse start te worden met (minimaal) 7 nieuwe leden. 'Oud' is deze keer in de minderheid. Ik ben benieuwd of er deze keer lakens of kussens worden opgeschud. Met een ervaring wijzer ben ik er klaar voor. En ik heb er zin in.



**Piet de Pagter** is lid van het dagelijks bestuur en verantwoordelijk voor communicatie.

## **Samenwerken is het codewoord**

### **Nog even kort terugblikken op een *or* periode**

Het waren voor mij weer een aantal boeiende jaren. Opvallend t.o.v. vorige *or* perioden vind ik de nauwere samenwerking met de diverse managers; het zogenaamde trechteren is inmiddels behoorlijk ingeburgerd. Hoewel onze formele gesprekspartner de bestuurder is heeft het een grote meerwaarde om als *or* vroegtijdig betrokken te raken bij nieuwe onderwerpen. Uiteindelijk geeft dat een beter beeld en verkort het de tijd die voor besluitvorming nodig is.

Mooi is ook dat deze *or* de afgelopen jaren meer gebruik gemaakt heeft van zijn initiatiefrecht. Dit heeft geleid tot leuke resultaten zoals de kilometervergoeding en het telewerken.



### **Competenties**

Een van de grotere onderwerpen waaraan de commissie Personeel heeft meegewerkt is het invoeren van competentie management. Vanaf het begin hebben diverse commissieleden geparticipeerd in de project en werkgroepen. Op deze wijze heeft de *or* maximale invloed gehad op de werkwijze, het vaststellen van de competenties en de uitrol. Spannend ook omdat je als *or* je nek uitsteekt en deelgenoot wordt van de gehele opzet. Belangrijk is dan draagvlak en vertrouwen binnen de *or* zelf.

### **Afronden en overdragen**

Zoals ik al eerder kenbaar heb gemaakt, ik stel mij deze keer niet verkiesbaar.

Tijd dus om lopende zaken af te ronden, en als afronden niet kan, zaken aan de nieuwe *or* over te dragen in oktober.

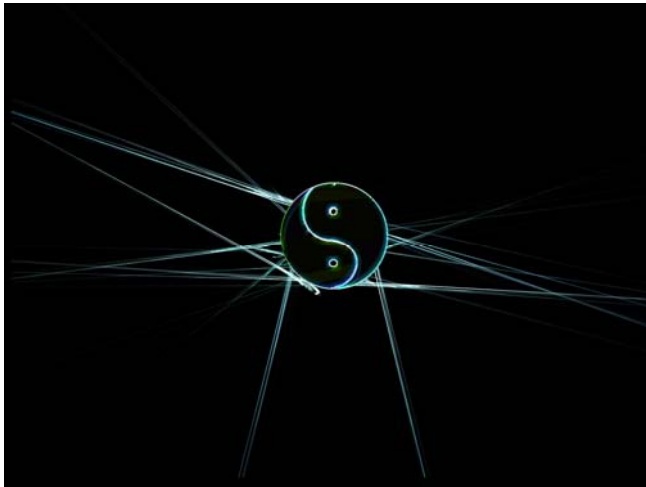
Ik wens de nieuwe *or* veel wijsheid toe.

**Daan Korbee** is trekker van de commissie Personeel en lid van de FuBeWa commissie. Hij is de afgelopen 9 jaar onafgebroken *or* lid geweest.

## ***Het werken in uitersten***

Ook deze tweede periode als *or* lid heb ik weer als een leerzame tijd mogen ervaren. Zowel in positieve als in negatieve zin. Als positief bedoel ik een aantal successen dat we hebben behaald in zaken zoals de verbeteringen bij het VGWM-werk, het werkoverleg en de zorgpuntenlijst vanuit Infra waar uiteindelijk een enquête uit is voortgekomen met als resultaat de verbeterborden. In het 'mogen' meedenken - soms niet echt gewenst in een aantal zaken- was het wel eens lastig om de partijen te laten inzien dat communicatie en samenwerking een voorwaarde is om te komen tot een goed resultaat. Bij het behalen van een (goed) resultaat zal niet altijd iedereen gelukkig zijn.

Door de vele taken als lid van de commissie Personeel en als trekker van de diverse project- en contactgroepen heb ik zeker in het laatste jaar heel veel positieve energie ontvangen en hier ook voldoening uit mogen putten.



Dat *or* werk ook werken is en dat dit *or* werk zelfs niet altijd leuk werk is, moge duidelijk zijn. Maar met vertrouwen en samenwerking kan een *or* team veel betekenen en bereiken, niet alleen voor de medewerkers, maar ook voor de organisatie zelf.

Tevreden zijn met de behaalde resultaten (zonder het "te moeten" vieren)

***Wim Dolislager*** heeft zich opnieuw verkiesbaar gesteld voor zijn derde periode: 2010-2013



## **Daar doe je het voor**

Als nieuw lid waren de eerste maanden moeilijk, dit was heel begrijpelijk: drie nieuwe leden en acht zittende. Je valt midden in een groep die al een aantal jaren samenwerkt en zich al verdiept had in de lopende dossiers.

Lopende de periode is dit helemaal goed gekomen, hierin heeft het Dagelijks Bestuur een grote rol gespeeld. Het wordt misschien onderschat maar ik moet zeggen dat Gerry (voorzitter) een bindende factor in het geheel is geweest, mijn complimenten voor haar.

Mijn uitgangspunt om in de *or* zitting te nemen is me ingegeven door de minimale participatie van de medewerker in de beslissingen van het management. Inzage en een stem in de beleidsbeslissingen dat is er niet. Als medewerker vroeg ik wel eens af waarom doet het management dit nou? Wederzijds begrip creëren, dat is wat ik wilde.

Wat is hierin de afgelopen tijd verbeterd



- Management transparanter naar medewerkers toe, betrokkenheid management is verbeterd, niet alleen cijfers zijn belangrijk
- De medewerker belangrijk maken in het behalen van doelen
- Optimaliseren van gemotiveerd vakkundig eigen personeel, dus de externen minimaliseren
- Toezien op een optimaal en rechtvaardig evenwicht tussen bedrijfsbelang en werknemersbelang
- Zorgdragen dat een ieder binnen de organisatie een stem heeft en gehoord wordt
- Aandacht voor de oudere werknemer, leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, hier is een start in gemaakt en zal worden uitgewerkt door HRM.

Ik hoop dat we deze weg voort kunnen zetten dan ziet de toekomst er voor de nieuwe *or*/bedrijf er goed uit.

**Ben Smit** is lid van de commissie Personeel. Hij stelt zich herkiesbaar voor de periode 2010-2013

## **Terugblik op werk commissie personeel**

Met het verschijnen van dit jaarverslag is voor mij het moment gekomen om na 9 jaar (=3 *or* verkiezingen) een punt te zetten achter mijn *or* werk. Ik kijk met plezier terug op deze periode, waarin ik 3 jaar deel uitmaakte van de commissie bedrijf en 6 jaar van de commissie Personeel.

Ik vond met name het werken in de laatste commissie heel boeiend. De onderwerpen die hier aan de orde komen, raken medewerkers vaak persoonlijk en in de directe werksfeer. Het vraagt om zorgvuldigheid, tijd en een goede voorbereiding.



Maandelijks zijn wij (Daan Korbee, Wim Dolislager, Johan Rijkers en ik) in gesprek met de Manager HR. Wij geven adviezen over de plannen rond arbeidsvoorwaarden of fungeren als klankbord. Over deze informele wijze van werken ben ik persoonlijk heel tevreden. Een goede relatie maakt het makkelijker om plannen uit te werken en uit te voeren, in het stadium van de besluitvorming maar ook in de praktische uitvoering.

De commissie Personeel doet een voorstudie op de aangeboden onderwerpen en adviseert de *or* bij het nemen van besluiten. Binnen de *or* heeft de commissie personeel een eigen geluid en eigen mening. Wij nemen binnen het *or* team een kritische houding aan als dit nodig is. Leden van de commissie Personeel maken verder deel uit van de VGWM-commissie en van de functiebeoordeling en waarderingcommissie (FuBeWa). De laatste genoemde is geen specifieke *or* commissie, maar een bedrijfscommissie. In een bedrijfscommissie moet de *or* vertegenwoordigd zijn.

Vorig jaar was de commissie intensief betrokken bij de cyclus van functioneren en beoordelen. Dit jaar is veel tijd besteed aan het onderwerp competentie management. Als commissie maakten wij gedurende het gehele traject deel uit van de stuurgroep en de werkgroepen. Inmiddels zijn competenties bij iedere medewerker binnen Evides een bekend fenomeen en maken ze deel uit van de functioneringsgesprekken.

Minder gemakkelijk bleek de implementatie van de Black-box. Net als voor de betrokken collega's heeft dit voor de *or* ook de vorm van een pijn dossier aangenomen. Goed, ik blijf optimistisch en ga er van uit dat in het najaar van 2010 iedere gebruiker zijn persoonlijke gegevens kan inzien.

Het laatste onderwerp dat ik naar voren wil halen is Levenfase bewust Personeelsbeleid. Ook hier is door de commissie gezamenlijk met medewerkers van de afdeling HR aan gewerkt. Tot op heden is de conclusie dat LFBP vooral een kwestie van dóen is. Alle instrumenten daarvoor zijn geïnterviewd en lijken alle binnen Evides aanwezig. Nu nog de uitvoering. Het zou goed zijn als de huidige *or* dit onderwerp voor zijn vertrek samen met de afdeling HR nog kon afronden.

Ik hoop dat de nieuw te vormen *or* de werkzaamheden zal kunnen voortzetten om zichtbaar als *or* binnen Evides actief te zijn.

**Marien Heij** is lid van de commissie Personeel en FuBeWa commissie en stopt na 9 jaar met *or* werk.

## ***Als monteur ben je altijd onderweg***

9 jaar *or*, 3 periodes, elke keer weer totaal anders. Ijsbrand Plokker heeft mij indertijd enthousiast gemaakt voor de *or*.

De eerste *or* periode was een politiek spel. Een positieve periode met een aardige directeur die makkelijk te benaderen was.

De tweede *or* verliep soepeler; deze keer was de *or* een echt team. We hadden als *or* te maken met een heel andere directie, met twee directeuren en een nieuwe HR manager.

Het was een leerzame en leuke periode waarin veel goede resultaten zijn geboekt en waar de *or* veel inbreng heeft gehad in het verder inrichten van Evides.



De derde en laatste periode was een moeilijkere periode. De benadering van de directie en HR werd zakelijker. Positief was de komst van 3 nieuwe *or* leden, de oude leden moesten gaan nadenken of het allemaal wel zo goed liep. Ik kijk met tevredenheid terug op de laatste periode met als grootste resultaat de inrichting van de nieuwe VGWM commissie eind 2008.

In 9 jaar *or* werk heb ik veel mensen en veel van het bedrijf leren kennen. Dat is positief geweest voor mijn eigen ontwikkeling. Als monteur ben ik altijd onderweg en heb daardoor minder binding met kantoorwerk.

Johan Rijkers is lid van de commissie Personeel. Hij stelt zich niet herkiesbaar.

## **De beste stuurlui staan aan Wal**

“De beste stuurlui staan aan wal.” Jullie kennen het gezegde wel. Ik neem jullie even mee terug in de tijd....naar zo'n drie jaar geleden toen ik zelf één van die stuurlui was. Lekker makkelijk vanaf de zijlijn roepen hoe het allemaal zou moeten, maar zelf eigenlijk nooit iets bijdragen. Wat doet die *or* nou eigenlijk, je hoort of ziet amper iets van ze maar ondertussen gebeurt er wel van alles met de organisatie waar de medewerkers mee te maken krijgen. Goede dingen, maar ook minder goede dingen. Met name die laatste hebben de neiging het meest in het oog te springen. Dat moest anders dus.... hoppeta ik stelde mijzelf verkiesbaar voor de *or*: Laat ik nou nog gekozen worden ook. Oops, nu moet ik echt aan de bak.

De eerste 3 daagse met de *or* was direct een confronterende. Drie nieuwe leden in een *or* die al jaren samen was. Wat zou je willen doen? Dat was de eerste vraag. Doe mij maar communicatie. Erg belangrijk immers om je achterban goed te informeren waar je zoal mee bezig bent. Als in een echte democratie wordt er gestemd. Helaas, de andere kandidaat won. Wat zou je willen doen? Dat was de tweede vraag. Doe mij maar een zetel in de commissie Personeel. Opnieuw stemmen en wat denk je.... inderdaad, de andere kandidaten wonnen. Hmmm dit gaat nog vervelend worden. Niet getreurd, we hebben de commissie Bedrijf nog. Nou ja, doe die dan maar.

Eindelijk, aan de slag. Zo, dat zijn wel erg veel dossiers. Gelukkig lekker veel voor de commissie personeel. Hahaha lekker puh, ik zit nu in de commissie Bedrijf. Die communicatie is ook een stuk lastiger dan gedacht. Ja we willen graag van alles vertellen, maar hoe doe je dat op een heldere manier en op een manier dat je ook iedereen bereikt.

Hé de jaarrekening, dat is een dossier voor de commissie Bedrijf. Oh, een investeringsvraagstuk, ook voor Bedrijf. Het Ondernemingsplan, ook voor de commissie Bedrijf. Wel leuk zeg dat soort dossiers. Ook toevallig dat dit nou net in het verlengde ligt van mijn eigen werk. Het is net of ik daar word ingezet waar ik met mijn kennis en ervaring het best tot mijn recht kom.

Weer een uitdaging: er wordt een projectgroep samengesteld vanwege een groot dossier van Infra. Ook ik word gevraagd deel te nemen. Leuk en erg complex. Oh ja, zou je de trekkersrol in de contactgroep met Industriewater op je willen nemen. Ja, das goed joh. Pffft best wel druk zo.....met zijn allen. Ik wist niet dat er zoveel gebeurde. Hier leer ik echt wat van. Nooit geweten wat er allemaal gebeurde buiten mijn eigen Infra-wereldje. Gaat best goed trouwens zo met z'n allen.....best een leuke club.



Nu zijn we drie jaar verder en staan er nieuwe verkiezingen voor de deur. Mijn oogkleppen zijn in die drie jaar wel afgegaan. Hard werken dat is het, naast je functionele werk. Maar ook erg leerzaam, een echte aanrader dus. Gedurende die drie jaar hebben we allemaal ons best gedaan de dossiers welke we in behandeling kregen (en dat waren er flink wat) zo goed mogelijk af te ronden. Steeds de afweging makend tussen werknemersbelang en bedrijfsbelang. En dat is best een flinke verantwoordelijkheid die je vrijwillig op je neemt.

Ook als team hebben we elkaar gedurende deze drie jaar gevonden. Dit had zeker in het begin wel wat voeten in de aarde maar zolang je naar elkaar luistert en elkaar serieus neemt komt het vanzelf goed. Dat zelfde geldt ook voor je verhouding als *or* met de “buitenwereld”. Als iedereen naar elkaar luistert en elkaar serieus neemt ontstaat er een goede relatie waarbij mooie dingen te realiseren zijn. En daar doe je het allemaal voor!

Een nieuwe *or* waarbij de verhouding “oud” en “nieuw” dit keer bij aanvang omgedraaid zal zijn. Opnieuw een stevige uitdaging. Maar hopelijk bieden dit keer resultaten uit het verleden wel een garantie voor de toekomst. Veel succes allemaal.

**Richard van der Wal** is het grootste gedeelte van zijn *or* periode trekker van de commissie Bedrijf geweest.

## Betrokkenheid

Terugkijkend op mijn 2e periode als *or* lid springt het woord betrokkenheid er voor mij uit. De start van de 2e periode was een er een met wisselende ervaringen: de “oude” club werd versterkt met 3 nieuwkomers. Dat betekende (zoals ook door andere *or* leden gememoreerd) dat er gezocht moest worden naar een nieuwe manier van taakverdeling maar ook dat er opnieuw breed gesproken moest worden over visie, missie en doelen.

Daarnaast werd in deze periode duidelijk dat ook de partner aan de andere kant van de tafel (directie) een geheel andere was dan wij als *or* gewend waren. De verhoudingen werden afgetast en op de proef gesteld.

Wat echter wel bleef was de sterke betrokkenheid, zowel op het (*or*)werk, maar ook op elkaar als mensen met een verschillende achtergrond en verschillende inzichten, maar met een gezamenlijke opdracht.



Met name de 3-daagse (later 2-daagse) sessies waren vaak zwaar maar wel heel zinvol. Met name omdat tijdens die bijeenkomsten in een rustige omgeving los van de dagelijkse (werk)beslommeringen onderwerpen van diverse aard aan de orde kwamen en er ruimte en tijd was om die uit te diepen. Hierbij heeft ook Niek van Keulen (als begeleider vanuit GTP) zeker een belangrijke, positieve rol gespeeld. Maar die sessies waren vooral zinvol om elkaar als mensen beter te leren kennen en respect te krijgen voor elkaars sterke punten en geduld met de soms wat minder ontwikkelde kanten van elkaar. En niet in de laatste plaats leer je jezelf beter kennen.

De roep om professionalisering heeft in deze periode ook een belangrijke rol gespeeld, daar de dossiers die aan de *or* de kwamen inhoudelijk soms best moeilijk waren en vakinhoudelijke, specifieke kennis vereisten.

Op persoonlijk gebied ging het met mij even wat minder in de loop van de 2e *or* periode, zodat ik helaas niet in staat was die bijdrage te leveren die ik graag had gewild. Ook toen bleek echter dat het een betrokken club was: ik kreeg veel steun en begrip maar nooit een verwijt vanwege verminderde inzet.

Samenvattend dus al met al toch een boeiende en leerzame periode, ik kan dan ook een ieder van harte aanbevelen zich beschikbaar te stellen voor een *or* functie. Je zit dicht op het nieuws en krijgt een kijkje in de (bestuurlijke) keuken van het bedrijf, waardoor je de dingen vaak beter in zijn perspectief kunt plaatsen.

**Arie Karreman** is lid van de commissie Bedrijf en twee perioden aaneen *or* lid geweest.

## **OR Evides wereldkampioen?**

Wij hadden afgelopen zomer moeten winnen, wereldkampioen voetbal moeten worden. We speelden niet heel erg mooi, wel buitengewoon effectief. Dankzij Van Marwijk, op een missie in Zuid-Afrika. Het spel was zoals de man. Vrij stug, tamelijk gesloten, wellicht zelfs een tikkeltje saai, maar met een kristalhelder doel voor ogen: winnen, hoe dan ook.

Prachtig. Prachtig? Ja, want daarmee hadden we de beste kans om wereldkampioen te worden. Het hoogst haalbare. "Mooi gespeeld jongens, wel weer verloren met 5 - 0, maar prachtig gespeeld!" Da's prima voor de pupillen op zaterdagochtend, peptalk voor de treurende verliezer. Niet in topsport, waar gepresteerd moet worden op de cruciale momenten. Op welke manier dan ook.

Is ook een aardige check voor een *or* op weg naar resultaat: hoe stevig is die *or* als het er echt om gaat in de eigen organisatie? Heeft de *or* een heldere missie, heeft hij zijn doel scherp voor ogen? Is de *or* bereid en in staat alle effectieve middelen optimaal in te zetten? Komt hij er daadwerkelijk met optimaal resultaat uit?

Op die manier heb ik als trainer van de *or* eens gekeken naar het functioneren van de *or* van Evides. Was de *or* effectief? Is het maximaal haalbare gerealiseerd? Mijn oordeel is absoluut positief. Ik ken na 20 jaar trainen van *or*'en bijzonder weinig clubs die zo'n heldere visie en focus hebben, die zo'n goed verhaal neerzetten richting directie, management en andere sleutelspelers op de belangrijke thema's die spelen binnen de organisatie. Overtuigende presentaties, heldere doelen, goed in kaart brengen en bespelen van het politieke Evides-speelveld, de *or* deed het allemaal. Chapeau!

Werd daarmee elke wedstrijd door de *or* gewonnen? Nee. Van Marwijk verloor er één, jammer genoeg de finale en niet een nog te repareren poule-wedstrijd. Zullen we mee moeten leren leven, ook als is het balen. Maar ben eerlijk: de Spanjaarden waren beter. Zo ook heeft de *or* van Evides zijn wedstrijden gespeeld en een aantal daarvan gewonnen en andere verloren. Maar er is naar mijn idee nooit verloren omdat het spel slecht voorbereid was of matig gespeeld werd. Soms zit er gewoon niet meer in, moet je tevreden zijn met dat wat is bereikt, ook al had je meer gewild: er was simpelweg niet meer te halen. Op een schaal van wat realistisch was, wat haalbaar was heeft de *or* prima gescoord, ook al is niet alles gerealiseerd waarvan gedroomd werd. That's life. Laten we dus afronden met een diepe buiging voor de *or* van Evides: goed gespeeld, veel gewonnen. En goede oude Barry Stevens citerend: 'Vooral doorgaan!'

Succes daarmee, met vriendelijke groet,

### **Niek van Keulen**

GITP Medezegenschap



Niek is al enige jaren trainer en adviseur van de *or* van Evides.

## **Feiten en getallen**



### OR-vergaderingen

De *or* vergadert in 2010 7x.

In deze vergaderingen of in extra geplande bijeenkomsten is de *or* al dan niet op zijn verzoek voorgelicht over de onderwerpen MVO (in kader van opleiding bedrijfskunde); Proces Automatisering (door manager DW); Demand management (tijdens voorlichting personeel door manager INFRA) en Overplaatsing monsternemers (tijdens voorlichting personeel).

### Overlegvergaderingen

De *or* vergadert in 2010 7x met de directie. Bij een overlegvergadering was een afvaardiging van de Raad van Commissarissen aanwezig. Er was 5x een informeel en agenda overleg. In de overlegvergadering zijn op verzoek van de *or* of van de directie presentaties gegeven over Levensfasebewustpersoneelsbeleid (afd. HR); ICT (manager F&C) en Unit Project management (manager DW).

### Contact- en projectgroepen

Er vindt regelmatig (minimaal 3x per jaar) overleg plaats met de managers van Infra, Finance & Control, Human Resource, Bestuursondersteuning, Industriewater en Drinkwater over hun (mogelijk advies- en instemmingsplichtige) plannen.

Voor elk adviestrajecten is indien nodig een projectgroep opgericht, die na afronding weer wordt opgeheven.

De commissie Personeel vergaderde (bijna) maandelijks met de HR manager over personele aangelegenheden.

BLG en *or* ontmoetten elkaar 3x. Gesproken is onder andere over samenwerking in het kader van de komende verkiezingen, black box, bonussen en de rol van de vakbondsconsulent.

De bedrijfscommissie FuBeWa, waarin twee *or* leden zitting hebben sprak onder ander over de functies bij Productie regio's en de functietyperingen bij ICT.

De overige bedrijfscommissies (zie blz. 19) hoefden niet in actie te komen.

### Contacten in- en extern

De *or* heeft dit jaar geen Evides locaties bezocht. De *or* was aanwezig in het voorjaar bij de personeelsbijeenkomst van de directie op alle locaties.

Het Dagelijks Bestuur sprak met de Zeeuwse gedeputeerde Hamelink (tevens RvC-lid van Evides) en met de Centrale ondernemingsraad DELTA en met de Zeeuwse gedeputeerde van Beveren.

De *or* ontving Aqualab Zuid, Brabant water en WML voor een voorlichting op de commissarissen op voordracht *or* (vanuit Platform).

De *or* ontving een afvaardiging van de *or* van DSBV,

Een afvaardiging van de *or* was aanwezig bij een door de afdeling HR georganiseerde kooksessie met nieuwe collega's.

Het DB lunchte met Young Evides.

De *or* (afvaardiging, 2 à 3 leden) nam deel aan de bijeenkomsten van het landelijke Platform Waterbedrijven op 20 mei. Thema's waren Loonlijn, CAO, FAB en IB. De voorzitter van de *or* is in juni uit het Platformbestuur getreden.

### Achterban

De *or* peilde de meningen van de medewerkers (achterbanberaad) bij de advies- en instemmingstrajecten receptie HK, reorganisatie ICT, Procesautomatisering, F&C en Demand management.

De *or* hield in mei en oktober een enquête over het RAB.

De *or* beantwoordt vragen over: Werkgeversbijdrage ziektekosten, Blackbox / bedrijfsauto's / rittenadministratie/ afspraak belastendienst, voorlichting directie monsternemers, (sturen op) verlof, afkappen urensaldo, EHBO-lessen, gebruik winterbanden, slagbomen HK, privacy rond functionerings- en beoordelingsgesprekken, registratie kosten mobiele telefoongesprekken, beloning consignatiedienst, RAB, nieuwe typering incl. competenties, opleidingseisen.

#### Cursussen, opleidingen en workshops

Vijf *or*-leden namen deel aan de cursus beïnvloeden (GITP, intern).  
De commissie VGM bezocht de landelijke VGWM-dag.  
De gehele *or* nam in april deel aan een tweedaagse workshop (extern).

#### Nieuwsberichten

De *or* plaatste 24 nieuwsberichten op het intranet. Meestal na de overlegvergadering. Hiervan zijn er 7 in het kader *or* werk onder de aandacht en 8 over de verkiezingen.

#### Secretariaat *or*

Het secretariaat van de *or* is in overleg met de afdeling KAM in juni begonnen met het beschrijven van de procedures medezeggenschap.

De *or* stelde in januari de directie voor alle correspondentie over en weer voortaan digitaal toe te sturen. Tot dat moment wilde de *or* om juridische redenen ook een getekend papieren exemplaar ontvangen.

#### Verder

De *or* vroeg 4x advies aan een jurist (bijdrage ziektekosten, buitenlandregeling, PA, Delta dossier).



## Waarover spraken wij

### De or sprak over:

- Aandelen Delta / Evides, ActiveSync (PDA's), Arbeidspool, Arbo kwartaalverslagen Q3 en Q4 2009 en Q1 en Q2 2010, ArboNed rapportages, Audioconferencing,
- Bedrijfsfitness (uitbreiding), Bezuinigingen Evides, Blackbox, Budget *or*, Buitenlandregeling VEI, Beloningsafspraken, Bonusregelingen, Buitenland deelnemingen
- Communicatie *or* en bedrijf, Competentieprofielen matrix, Consignatie, Corporate Governance,
- Demand management, Doelen en bonus 2009 / procedure resultatendeling / 2% uitkering, DW scheepvaart
- EHBO-opleidingen, Evaluaties Telewerken en Ideeënbus, Exitgesprekken
- FAB, FB
- GBIO, Gezondheidsmanagement
- HR system in relatie tot IC gids
- IB
- Jaarverslag Evides
- Kwaliteitssysteem *or*
- Levensfasebewust, Livelink omgeving *or*, Loyalis en ABP percentages, Lunches
- Medewerkerstevredenheidonderzoek, Monsternemers & Aqualab Zuid,
- Noodstroomvoorziening Berenplaat, Normleasebedragen,
- Open dag 11 september, Opleidingsbudget Evides,
- Parkline, PO&S / Infra (personele bewegingen), Personele bezetting operations DW
- Q1,
- Rie's EIW, Schiphol en Scheepvaart, Rapportage GSM gebruik, Roosters Infra
- Sanctiebeleid aanpassing regeling, Sociaal jaarverslag Evides,
- Targetletters, Telefoonfactuur, Telewerken Infra,
- Uitbestede werk Infra
- Vacature FB, Verkeersboetes, Verkiezingen (statuut en kiesgroepen), Verlofdagen (fiscaliteit), Vertraging uitbetaling loon, Verzuimpercentage, Voortgang Exact
- Websense, Waterketen (commissie Kalden), Website Platform *or*'en, Wervingsconcept Evides, WOR



### De or geeft advies op

Inrichting Regieteam Klantprocessen, Investering Procesautomatisering, Uitbreiding Hoofdkantoor, Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), Unit project management, Demand management.

### De or verleent instemming op

Roosterwijziging receptie Hoofdkantoor, buitenlandregeling, wachtdienstrooster Infra, Resultaat Afhankelijk Belonen (RAB), aanpassing regeling Functietypering i.v.m. competentie management, bedrijfsregeling Employabilitybudget (EB), Aanpassing in cyclus Functioneren & Beoordelen tgv Inzetbaarheidsbudget (IB).

### Verder

Het *or* initiatiefvoorstel over E-motion is in februari overgenomen door de directie.

## ***Wat dragen wij over***

- Gemitigeerde structuurregime
- Overplaatsing monsternemers
- Kwartaalverslag Q2 Evides
- Hoofdstructuur F&C
- Jaarplan Evides 2011 Arbonet
- 6 besluiten

## Samenstelling OR

Gerry van Meijel (AbvaKabo), voorzitter,  
Functie: hoofd Documentair Beheer, Bestuursondersteuning,  
Kralingen

Ron Biemans (AbvaKabo), vice-voorzitter,  
Functie: sr. sales/proposal engineer Proceswater, Industriewater,  
Hoofdkantoor

Piet de Pagter (Vrije Lijst), DB lid belast met communicatie,  
Functie: sr. medewerker, Infra, Kralingen

Marcel Joosten (AbvaKabo), secretaris,  
Functie: kwaliteitscoördinator, KAM, Hoofdkantoor

Daan Korbee (AbvaKabo), trekker van de commissie Personeel,  
Functie: beheerder PA, P&OS, locatie Kralingen

Wim Dolislager (AbvaKabo), lid commissie Personeel, trekker commissie VGWM  
Functie: procestechnicus, P DW, locatie Petrusplaat

Ben Smit (AbvaKabo) lid commissie Personeel, lid commissie VGWM  
Functie: projectmedewerker projectrealisatie, Infra, Oud-Beijerland

Marien Heij (CNV), lid commissie Personeel,  
Functie: medewerker Arbo, KAM, Hoofdkantoor

Johan Rijkers (Vrije Lijst), lid commissie Personeel, lid commissie VGWM  
Functie: wijkmonteur, Infra, Kralingen

Arie Karreman (CNV), lid commissie Bedrijf,  
Functie: bedrijfsvoerder CC, P DW, Berenplaat

Richard van der Wal (AbvaKabo), trekker commissie Bedrijf,  
Functie: medewerker procesverbetering, Infra, Oud-Beijerland

De *or* wordt ondersteund door de ambtelijk secretarissen Cobie Bosgieter en Arina Onnink.

### **OR deelname in Bedrijfscommissies**

Klachtenbehandeling / Vertrouwenscommissie Privacy, namens de *or* Bert van der Vlis  
Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, namens de *or* Peter van Krimpen  
Commissie FuBeWa, namens de *or* Daan Korbee en Marien Heij  
Bezwaarschriftencommissie namens de *or* Hans Hootsen



## Colofon

Jaarverslag Ondernemingsraad Evides N.V. 2010

Ondernemingsraad Evides N.V.

T 010-2935020

F 010-2935021

E [SecretariaatOR@evides.nl](mailto:SecretariaatOR@evides.nl)

Schaardijk 150

3006 AL Rotterdam

[www.Evides.nl](http://www.Evides.nl)

Redactie: Piet de Pagter en Cobie Bosgieter.

Verzendlijst (het verslag wordt digitaal verspreid):

Medewerkers Evides (intranetbericht)

Directie en RvC-leden

Collega Waterbedrijven (internetsite Platform *or*'en)

ArboNed

Trainer *or*

Juridisch adviseur *or*

Vakbonden