

Hartelijk welkom ledenmiddag OVAL

Nieuwegein, 6 juni 2017

Programma

14.00 - 15.30 uur

Irmgard Borghouts, Universiteit van Tilburg

Stand van de wetenschap 'van werk naar werk', 'inclusief HR-beleid' en 'fasen van werkloosheidspreventie'

15.30 - 16.15 uur

Algemene Ledenvergadering met bestuursverkiezing

16.15 - 17.00 uur

Guusje Dolsma, VNO-NCW, over sociaal akkoord met vakbonden, loondoorbetaling, ontslagrecht, wet werk en zekerheid

17.00 uur

Borrel

Stand van de wetenschap: van werk naar werk

Irmgard Borghouts

Onderzoeker Universiteit van Tilburg

Hartelijk welkom

Algemene Ledenvergadering

Nieuwegein, 6 juni 2017

Agenda

1. Opening en welkom
2. Verslag ALV
3. Financiën: jaarrekening 2016
4. Markt en ontwikkelingen
5. Vereniging
 - Klachtregelingen
 - Bestuursverkiezing
6. Rondvraag en sluiting

Verslag ALV

- Verslag ALV 6 december 2016

Financiën: Jaarrekening 2016



Vaststellen jaarrekening (1)

Positief verenigingsresultaat € 12.062

(Negatief € 6.000 begroot)

- Meer inkomsten dan begroot: contributie, symposium
- Lichte stijging aantal leden
- Minder kosten dan begroot voor symposium en bestuurs- en bureaunkosten
- Meer kosten voor onderzoek en PR- en communicatie
- Vrijval voorziening dubieuze debiteuren

Vaststellen jaarrekening (2)

Baten	Realisatie 2016	Begroting 2016
Contributies	535.210	523.000
Entreegelden	4.750	2.500
Symposium	16.440	15.000
Overige baten	2.857	5.000
Interest	856	1.000
Totaal vereniging	560.113	546.500
Baten projecten Vitaliteit	20.000	20.000
Klachtregelingen	22.562	-
Totaal baten	602.675	566.500

Vaststellen jaarrekening (3)



Lasten	Realisatie 2016	Begroting 2016
Secretariaat	310.000	310.000
Bestuurskosten	33.785	34.000
Bureaunkosten	2.981	7.000
Reis/verblijf/vergaderkosten	16.134	15.000
Diensten derden	17.128	10.000
Projecten Activering/Loopbaan	53.900	53.900
Projecten Vitaliteit	59.100	59.100
PR/ communicatie	15.609	10.000
Symposium	14.608	25.000
VNO/NCW	34.108	30.000
Mutatie dub debiteur.	-/- 6.620	16.000
Ov. kosten/onvoorz	1.040	2.500
Totaal vereniging	551.773	572.500
Kosten projecten	38.840	-
Totaal	590.613	572.500

Vaststellen jaarrekening (4)

	Realisatie 2016	Begroting 2016
Baten vereniging	602.675	566.500
Lasten vereniging	551.773	572.500
Saldo vereniging (excl. geschillencomm. + arboprojecten)	50.902	-/- 6.000
Kosten Klachtregeling/Geschillencomm.	-/- 38.840	-
Saldo vereniging	12.062	-/- 6.000

Financiën (1) – scenario's Eigen Vermogen



Financiën (2) – scenario's Eigen Vermogen

Voorstel:

- Vaststellen ondergrens EV € 150.000
- Geen contributieverhoging 2018 (ovb)
- Voor 2017 € 50.000 projecten gereserveerd  t.l.v. EV

Markt en ontwikkelingen



Markt en ontwikkelingen - vitaliteit

Update checklist basiscontract

Nieuwe Arbowet
per 1 juli 2017

Vormgeving
Second opinion

Webinars

Voorlichtingsbijeenkomsten awvn

Handleiding privacy
verzuimverzekeringen



OVAL lanceert Manifest Duurzame
Inzetbaarheid - aanbevelingen voor
een nieuw kabinet

Rapport Aanpak dreigend tekort bedrijfsartsen



DOORSTART

 **bedrijfsartsworden.nl**

Markt en ontwikkelingen - activering



Publiek-private samenwerking



Bestuurlijk en operationeel overleg, inkoopkader, formulieren

STATEMENT

Naar een evenwichtige, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt

Iedereen aan de slag

ABU / CEDRIS / NRTO / OVAL / SUMMUM.NU

ORGANISATIE VOOR VITALITEIT, ACTIVERING EN LOOPBAAN

Markt en ontwikkelingen - activering



➔ Aan de slag met Jobcoaching

WAT IS HET EN WAAROM IS GOEDE JOBCOACHING ZO BELANGRIJK? WELKE BESTUURLIJKE KEUZES MOETEN GEMEENTEN MAKEN? HOE ORGANISEER JE DE UITVOERING? HOE BORG JE DE KWALITEIT?

OVAL-keurmerk

OVAL is de branchevereniging van jobcoachorganisaties, re-integratiebedrijven, arbodiensten en outplacementbedrijven. Om lid te mogen worden en blijven en het OVAL-keurmerk te mogen voeren moeten organisaties aan objectieve kwaliteitseisen voldoen. Kwaliteit van medewerkers, beheersing van de processen en klanttevredenheid zijn de belangrijkste criteria. Elke twee jaar wordt getoetst door een onafhankelijke auditor of men nog voldoet. Er zijn zo'n 30 jobcoachorganisaties lid van OVAL.

'Teveel bureaucratie bij aannemen mensen met arbeidsbeperking'

Markt en ontwikkelingen - loopbaan

ABU / CEDRIS / NRTO / OVAL

Naar een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt

Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen

Naar een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt - Aan de slag met een Leven Lang Ontwikkelen



Basisvoorstel Leven Lang Ontwikkelen



Jolande Sap, voorzitter Commissie vraagfinanciering mbo

“Doorleren wordt de nieuwe sociale zekerheid”

Markt en ontwikkelingen - PR

*OVAL in HR Rendement,
april 2017*

Twaalf tips voor een werkend arbocontract

- | | |
|---|--|
| 1 Zoek maatwerk: zorg dat de diensten aansluiten op de visie en prioriteiten van uw organisatie. | 6 Check de afspraken op brancheniveau. Is er een branchecatalogus? |
| 2 Betrek werknemers (in een commissie) bij de keuzes. | 7 Regel het recht op een second opinion en een klachtenregeling. |
| 3 Maak een korte lijst van de eisen die u aan de arbodienstverlener stelt. | 8 Zorg dat werknemers toegang hebben tot de bedrijfsarts. |
| 4 Maak het persoonlijk! Contacten zijn minstens zo belangrijk als contracten. | 9 Borg de positie van de preventie-medewerker. |
| 5 Check de inhoud van uw huidige contract. Voldoe minimaal aan de wettelijke eisen van het basiscontract. | 10 Waarborg de privacy van gegevens. |
| | 11 Evalueer periodiek het contract. |
| | 12 Leer van uw eigen ervaringen en die van uw werknemers. |

OVAL in het FD, maart 2017

‘DUURZAME INZETBAARHEID PERSONEEL MOET MEER PRIORITEIT KRIJGEN’

Jan. .2017: *Rapport duurzame inzetbaarheid met input OVAL aangeboden aan de SER*

OVAL in MT, feb. 2017: ‘Werkgeluk is het nieuwe businessmodel’

OVAL in het AD en regionale kranten, maart 2017:

Nieuwe denken

Het is hoog tijd voor dit nieuwe denken, bepleit ook Petra van de Goorbergh. Zij is directeur van OVAL, de branchevereniging van dienstverleners op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit. „De ontslagregelingen zijn te ruimhartig. Bij grote bedrijven zijn mensen soms tot een jaar vrijgesteld van werk voor daadwerkelijk ontslag, met volledig salaris. Dat stimuleert niet om snel te zoeken.“ Snelle hulp naar nieuw werk is beter. „Denk aan bijscholing, begeleiding en zelfs een bonus bij een vlot gevonden baan. Het kan. We hielpen bij banken en verzekeraars al 2.000 mensen aan nieuw werk.“



De ontslagregelingen zijn te ruimhartig

- Petra van de Goorbergh, directeur
branchevereniging OVAL

Evaluatie Klachtregelingen (1)

Conclusies

- Nieuwe opzet functioneert goed
- Geen poolleden loopbaan en activering, en weinig vitaliteit



Evaluatie Klachtregeringen (2)

Voorstellen uw akkoord voor:

- wijziging Klachtrelement OVAL en Klachtrelement Geschillencommissie Arbodiensten
- mandatering secretariaat evt aanpassing reglement GA inzake second opinion
- tariefswijziging voor klachtafhandeling
- jaarlijkse indexering tarief voorzitter

Bestuursverkiezing

Vacature voor Marktgroepbestuur Vitaliteit

Kandidaat hiervoor is

Lisette van Breugel, Arbo Unie



Rondvraag en sluiting

Sociaal akkoord, loondoorbetaling, ontslagrecht en andere zaken ...

Guusje Dolsma

Plaatsvervangend directeur VNO-NCW



