

# Jaarverslag 2020 Ondernemingsraad

een korte vlucht door  
de onderwerpen die op  
de agenda van de  
OR hebben gestaan.

## Parkeerbeleid

*januari 2020*

De toegenomen parkeerproblematiek (*die zich uit in onvoldoende parkeerplaatsen voor de bezoekers van het ziekenhuis*) heeft geleid tot een nieuw parkeerbeleid.

### Parkeerbeleid en communicatie

In samenspraak met de OR is er een nieuw parkeerbeleid opgesteld en goedgekeurd. De OR heeft de bestuurder gevraagd om de nieuwe afspraken duidelijk te communiceren naar medewerkers. Inmiddels is er op JAN diverse keren aandacht aan besteed. Klik op de link voor het [parkeerbeleid](#).

### Auto laten staan

Wij vinden het belangrijk dat er aandacht is voor maatregelen die medewerkers stimuleren om de auto te laten staan. Dit is het volgende agendapunt op de agenda van de werkgroep parkeerbeleid.





---

### Hiërarchische structuur OKC

*april 2020*

In januari 2020 wordt de OR advies gevraagd over de leidinggevende structuur op de OKC. De bestuurder schetst de indeling en benoemd specifiek de rollen in het team onder de manager OKC.

#### **Mening van de OR**

Wij staan achter deze structuur. Er ontstaat op deze manier een heldere en eenduidige aansturing.

#### **Functietypering regiemedewerker**

Daarnaast pleiten wij ervoor dat er inhoudelijk een aanpassing wordt gedaan met betrekking tot de functietypering Regiemedewerker OK.

#### **HBO-opgeleid moet veranderd worden in HBO werk- en denkniveau.**

Inmiddels is dit doorgevoerd.

### Veranderingen tijdens corona

*maart-heden*

De Coronacrisis maakte dat wij als OR ad hoc beslissingen moesten nemen. Met name inzake de roosterplanning en alles wat daarmee te maken heeft. Onze taak was vooral om mee te bewegen met de veranderingen zonder daarbij de medewerkersbelangen uit het oog te verliezen.

#### **Tijdelijke beslissingen**

Een zware klus. Want door de crisis moesten er "tijdelijke" beslissingen genomen worden die ervoor zorgden dat medewerkers nog meer of langer moesten gaan werken. Zo werd de bereikbaarheidsdienst in het ziekenhuis veelvuldig ingezet, werden er 12-uursdiensten in het leven geroepen en kwam er een voorstel om op sommige afdelingen de start- en eindtijden gelijk te trekken. Allemaal zaken die volgens de wet en CAO kunnen. Echter die wij als OR uitgebreid hadden willen bespreken alvorens hier wel of geen goedkeuring over te geven. De crisistijd maakte dat wij hierin mee moesten bewegen.

#### **Terug naar normale werksituatie**

Inmiddels is de hectiek van de crisis voorbij en komen we weer in een normale werksituatie. Bovenstaande maatregelen worden niet meer veelvuldig ingezet. Toch blijven deze voorstellen op de agenda van de organisatie en de OR staan. Definitieve besluiten zijn nog niet genomen over genoemde onderwerpen.

#### **Knelpunten roostersysteem naar boven**

De coronacrisis heeft diverse knelpunten binnen het roostersysteem zichtbaar gemaakt. De OR is hierover uitgebreid in gesprek met de capaciteitsmanager. Feit is dat de huidige manier van roosteren voor verbetering vatbaar is. Met de invoering van meeroosteren, zullen ook bovenstaand genoemde maatregelen onderwerp van gesprek zijn.

---

### Nieuwe bedrijfsarts

*april 2020*

De OR stemt in met het arbocontract 2020 van de nieuwe bedrijfsarts. Afsproken wordt dat wij nauw betrokken worden bij de evaluatie in januari 2021.

#### **Adviezen arbo-arts en OR**

één van de belangrijkste onderwerpen die nu in het contract met de arbo-arts zijn opgenomen is dat:

*de adviezen inzake verzuim die de bedrijfsarts vanuit zijn expertise en bevindingen geeft aan de bestuurder, ook naar de OR gestuurd worden.*

Op die manier kunnen wij onze "arbo-plicht" nog beter vervullen en inspelen op maatregelen die de gezondheid, veiligheid en welzijn van alle medewerkers verbeteren.

### Aankondiging OR verkiezingen

Het is alweer vier jaar geleden dat de huidige OR geïnstalleerd werd. In oktober 2020 loopt de zittingstermijn van alle OR leden af.

Volgens de Wet op de Ondernemingsraden moet er een verkiezingsprocedure gestart worden voor het installeren van een nieuwe OR. De voorbereidingen hiervoor starten in juli. Alle medewerkers worden via mail en JAN geïnformeerd hierover.

In eerdere berichten is aangekondigd dat de OR in oktober aftreedt en er een nieuwe OR gevormd wordt.

#### Aantal zetels en aantal aanmeldingen voor nieuwe OR

De OR had 13 zetels ter beschikking. De "oude" leden (10 in totaal) hebben zich allen verkiesbaar gesteld en er is nog één nieuwe aanmelding binnengekomen. Daarmee komt de teller op 11 personen. Sluitingsdatum voor aanmelding was 29 september jl.

Dit betekent dat er geen verkiezingen plaatsvinden en de nieuwe OR bekend is.

#### De nieuwe OR (2020-2024) bestaat uit de volgende medewerkers:

- Gienie Hopmans (POK)
- Léon Nijens (IC)
- Veerle Corstjens (Cardiologie)
- Ivonne van der Meer (OK)
- Rachma Kasmi - Al Kamouchi (CSA)
- Rob Ketelaers (Fysiotherapie)
- Jeanine Reijans (Fysiotherapie)
- Miranda van der Laan (Servicepunt)
- Karin Daris (Medische beeldvorming)
- Cindy van Bree (poli Orthopedie)
- Susanne Sporen (Restaurant)

De nieuwe leden zullen in de OR vergadering van 6 oktober geïnstalleerd worden

### Zelfservice kiosk

*mei 2020*

De organisatie heeft het voorgenomen besluit om het aanmeldproces van patiënten te digitaliseren middels Zelfservice Kiosken (aanmeldzuilen).

De OR staat achter de ontwikkeling van het aanmeldproces van patiënten in het ziekenhuis.

### Actualiseren sociaal plan

Wij voeren al een tijd het gesprek met de bestuurder over het actualiseren van het huidige sociaal plan. Deze adviesaanvraag heeft gevolgen voor het personeel van de aanmeldbalies. De randvoorwaarde die wij stellen is een geactualiseerd sociaal plan.

Wij adviseren negatief omdat aan de randvoorwaarde nog niet is voldaan.

Op 16 juni heeft er een gesprek plaatsgevonden met de organisatie en de vakbonden. De OR zat hier als toehoorder bij. Dit gesprek heeft nog niet geleid tot een geactualiseerd sociaal plan en wordt vervolgd.



## Verbouwplannen

juni 2020

In mei ontvingen wij een adviesaanvraag met daarin de schets van een verbouwsceario. Dit bestaat uit 3 delen met een bijbehorende termijnplanning van de afschrijving en een nieuw te ontwikkelen ziekenhuis. De bestuurder geeft aan dat er een meerjarentermijn (financieel) plan, met daaraan gekoppeld een business case, in voorbereiding is waarmee naar de banken wordt gegaan.

*In deze adviesaanvraag werd ons gevraagd vertrouwen uit te spreken over de te doorlopen stappen die nodig zijn om de financiering voor de plannen zoals die er nu liggen rond te krijgen.*

***In deze fase, waarin de financiering van de plannen het uitgangspunt is, spreken wij ons vertrouwen uit. Het ziekenhuis moet toekomstproof worden verbouwd en ingericht om de ziekenhuiszorg voor de regio (en wellicht ook daar buiten) te kunnen blijven garanderen.***

### Aandachtspunten vervolgtraject

De fases die hierna volgen zijn voor ons van groot belang. Deze geven inhoudelijk meer duidelijkheid over de zorgsoorten en diensten die blijven of afgestoten worden en de inrichting van het ziekenhuis. Onder andere omdat dit gevolgen kan hebben voor het personeel. Wij geven de bestuurder een aantal uitgangspunten mee die zwaar wegen in de beoordeling van de nog te volgen adviestrajecten.

### Communicatie

De afgelopen jaren hebben er meerdere malen kleine reorganisaties plaatsgevonden. Wij misten in deze trajecten een onderzoek/planning met betrekking tot de inzet van personeel. Wij zijn van mening dat als er voortijdig gecommuniceerd wordt over de personele gevolgen die bepaalde keuzes met zich meebrengen, er een goede voorbereiding en begeleiding van medewerkers mogelijk is. Op die manier kunnen medewerkers omschoold en/of herplaatst worden of een goed outsource traject aangeboden krijgen.

### Meerjarenbeleid

Een onmisbaar element in dit geheel is een meerjarenplan/beleid waarin duidelijkheid wordt gegeven over de koers die het ziekenhuis, vooral zorginhoudelijk, wil gaan volgen. Op die manier kan er ingeschat en ingespeeld worden op de inzet van het personeel. Wij missen het meerjarenbeleid- en begroting.

### Sociaal plan

Wij zijn, zoals eerder aangegeven in overleggen en adviezen, nog steeds in afwachting van een geactualiseerd sociaal plan.

### Inrichting werkplek

De betrokkenheid van het personeel bij inrichting van een werkplek vinden wij ook een pré. In het verleden zijn er onnodig veel kosten gemaakt met het "herinrichten" van nieuw gebouwde werkplekken. Wij denken dat dit voorkomen kan worden door hier op de tekentafel al rekening mee te houden. Graag gaan wij hierover met de bestuurder in gesprek om te kijken hoe en op wat voor manier de medewerkers hierin betrokken worden.

## Inzetbaarheidsadviseur

juni 2020

Mei vorig jaar werd er aangekondigd dat de organisatie een pilot ging starten met een verzuimcoach, inmiddels inzetbaarheids-adviseur genoemd. Dit met als doel een (meetbare) bijdrage te leveren aan een betere inzetbaarheid van medewerkers en verlaging van verzuim. De inzetbaarheidsadviseur werkt binnen de organisatie op verschillende gebieden waaronder bijvoorbeeld het ondersteunen van de leidinggevende in de verzuimbegeleiding van de medewerker.

### Evaluatieresultaten

Op 12 juni 2020 ontvingen wij de resultaten van de pilot. Ook heeft de OR de inzetbaarheidsadviseur Mw. L. Meerts in een overleg uitgenodigd om de pilot en de evaluatieresultaten met elkaar te bespreken. Dit was een prettig gesprek, waarin heldere doelen, de resultaten en het plan van aanpak zijn besproken.

### Besluit OR

Wij besloten in onze vergadering van 23 juni 2020 dat de pilot inzetbaarheidsadviseur stopgezet kan worden en er overgegaan mag worden op het inrichten van de functie.

### Contact OR en inzetbaarheidsadviseur

In het kader van de Arbo houden wij (minimaal 1x per jaar) met de inzetbaarheidsadviseur contact.



## Pilot meeroosteren

*oktober 2020*

De bestuurder is voornemens de pilotstatus meeroosteren te beëindigen en de "pilotafdelingen" de komende periode goed te blijven monitoren en ervoor te zorgen dat de resterende aandachtspunten worden opgelost. Daarnaast wordt het meeroosteren op de 4e etage uitgebreid en gaan de medewerkers van de 3e etage ook meeroosteren.

---

*De OR stemt in met het invoeren van het meeroosteren op alle afdelingen die hiervoor in aanmerking komen volgens de afspraken en kaders van de pilot.*

---

### Plan van aanpak overige afdelingen een apart instemmingsverzoek

Voor ons is het belangrijk dat we meegenomen worden in het plan van aanpak voor het meeroosteren van alle andere (kleinere) afdelingen. Hoe worden bijvoorbeeld afdelingen hierin meegenomen en begeleid?

### Overige afdelingen

Omdat het voor de overige afdelingen nog onduidelijk is hoe het meeroosteren daar wordt geïmplementeerd verzoeken wij voor deze laatste fase binnen het meeroosteren om een apart instemmingsverzoek. Zodat wij ook voor deze afdelingen mee kunnen denken hoe het meeroosteren eruit komt te zien.

### Samenvoegen afdelingen

Een onderdeel van deze laatste fase is het samenvoegen van kleinere afdelingen (minder dan 10 personen) om het meeroosteren volgens de pilot mogelijk te maken. Ook hiervoor hebben wij de bestuurder om een apart instemmingsverzoek verzocht.

## Bereikbaarheidsdiensten

*juni - december 2020*

Wij hebben de afgelopen periode diverse instemmingsverzoeken ontvangen van verschillende afdelingen die vragen om tijdelijk bereikbaarheidsdiensten te mogen gebruiken om beter in te kunnen spelen op de toegenomen zorgzwaarte die door de Coronacrisis is ontstaan.

**Wij hebben met de desbetreffende afdelingen hele duidelijke en heldere afspraken kunnen maken. Eén heel belangrijke is dat de toekenning van de bereikbaarheidsdiensten een tijdelijk karakter heeft. Ook is er afgesproken dat daar waar het weer kan, de bereikbaarheidsdiensten afgeschaald worden.**

Voor alle maatregelen die in de organisatie tijdens de coronacrisis zijn doorgevoerd heeft de OR alleen **tijdelijk** instemming gegeven.

## Apotheek

Door het verlies van een grote klant (Land van Horne) moet de afdeling apotheek noodgedwongen veranderingen doorvoeren in hun werkproces en inzet van hun personeel.

Wij zijn hierover in gesprek met de bestuurder en de OR heeft vandaag 22 december de officiële adviesaanvraag ontvangen.

---

## Sociaal plan

Al bijna 2 jaar dringen wij erop aan dat het sociaal plan (wat dateert uit 2009) geüpdatet wordt. Afgelopen jaar hebben er diverse gesprekken plaatsgevonden tussen organisatie en de vakbonden. Tot op heden is hier echter nog geen nieuw sociaal plan uit voortgekomen. Het feit dat er geen actueel sociaal plan ligt, heeft invloed op de manier hoe wij adviseren op het moment dat een verandering in de organisatie personele consequenties tot gevolg heeft.

-wordt vervolgd-

## Veranderingen tijdens corona

*maart-heden*

De Coronacrisis maakt dat wij als OR ad hoc beslissingen moesten en moeten nemen. Met name inzake de roosterplanning en alles wat daarmee te maken heeft. Onze taak is daarbij om mee te bewegen met de veranderingen zonder daarbij de medewerkersbelangen uit het oog te verliezen.

### Tijdelijke beslissingen

Een zware klus. Want door de crisis moesten er beslissingen genomen worden over tijdelijke aanpassingen. Zo werd de bereikbaarheidsdienst in het ziekenhuis veelvuldig ingezet, werden er 12-uursdiensten in het leven geroepen en kwam er een voorstel om op sommige afdelingen de start- en eindtijden gelijk te trekken. Allemaal zaken die volgens de wet en CAO kunnen. Echter die wij als OR uitgebreid eerst hadden willen bespreken alvorens hier wel of geen goedkeuring over te geven. De crisistijd maakte dat wij hierin mee moesten bewegen.

### Knelpunten roostersysteem naar boven

De coronacrisis heeft diverse knelpunten binnen het roostersysteem zichtbaar gemaakt. De OR is hierover uitgebreid in gesprek met de capaciteitsmanager. Feit is dat de huidige manier van roosteren voor verbetering vatbaar is. Met de invoering van meeroosteren, zullen ook bovenstaand genoemde maatregelen onderwerp van gesprek zijn.