
Jaarplan 2021 Ondernemingsraad SJG Weert

*Een korte terugblik op alle
onderwerpen die de OR
in 2021 heeft behandeld*

Reorganisatie apotheek

In het derde kwartaal van 2020 werd duidelijk dat SJG een belangrijke klant had verloren en dat dit gevolgen had voor de werkzaamheden van de apotheek. Als OR hebben wij toen aan de bel getrokken en de bestuurder gevraagd vroegtijdig het adviestraject in te zetten. Eind december kreeg de OR de adviesaanvraag. Op dat moment vonden er al gesprekken met medewerkers plaats en werden werkprocessen ingericht. De OR heeft in hun advies om aanvullende informatie gevraagd inzake de bijscholing van medewerkers en hoe deze begeleiding eruit ziet. Ook vonden wij het belangrijk om te weten welke gevolgen dit heeft voor medewerkers op de langere termijn. Daarover is de OR met de bestuurder in gesprek geweest. Deze organisatieverandering zal niet leiden tot gedwongen ontslagen.

Er zal onder andere een uitbreiding van werkzaamheden plaatsvinden voor de 3e en 4e verdieping (VTGM). Een evaluatie zal ingezet worden na een n.t.b. periode. Wij worden op de hoogte gebracht van de resultaten van deze enquête.

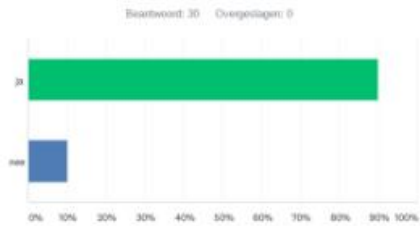
Inmiddels is het adviestraject afgerond. Belangrijk in dit soort organisatieveranderingen is dat wij als OR tijdig ons advies kunnen geven. Nu waren er al diverse zaken in gang gezet waaronder de gesprekken met de medewerkers. Normaliter mag dit pas na advies van de OR. We hebben hier uitgebreid met de bestuurder bij stil gestaan en er zijn afspraken gemaakt.

Samengaan diverse afdelingen

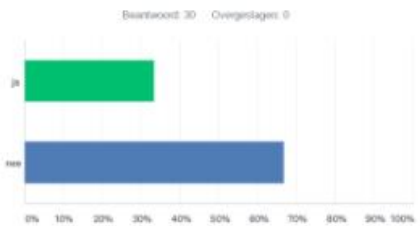
In februari van dit jaar is ons gevraagd advies te geven over het voornemen om de afdelingen apotheek en prikfab onder één leidinggevende teammanager te brengen. Als ook de afdelingen OK en CSA onder één leidinggevende teammanager te voegen. Als reden geeft de bestuurder aan dat hiermee de slagvaardigheid in de organisatie wordt vergroot en dat er op deze manier een efficiënte en eenduidige aansturing plaatsvindt. Inmiddels wordt een en ander uitgevoerd. In het najaar van 2021 vindt er een evaluatie plaats. De OR wordt op de hoogte gebracht van de uitslag van deze evaluatie.



V1 Ben je door je leidinggevende geïnformeerd over de extra diensten die ze op de afdeling in willen voeren?



V2 Ben je betrokken bij het opstellen van de extra diensttijden die ze op de afdeling in willen voeren?



Extra diensten apotheek

Extra 8 uursdienst

In verband met de reorganisatie van de afdeling apotheek en de uitbreiding van de werkzaamheden op de 3e en 4e verdieping wordt het dienstrooster uitgebreid met een extra dienst van 8 uur. De OR stemt in met deze extra dienst.

Uitbreiding weekenddienst

Ook kwam het verzoek om de weekenddiensten van 2 naar 3 diensten uit te breiden. Daarmee kwamen wij erachter dat de weekenddiensten geen 8-uursdiensten waren (zowel de oude als ook de nieuwe).

Er is maar 1 goedgekeurde dienst in SJG en dat is de 8-uurs dienst. Alle overige diensten mogen alleen in overleg en in afspraak op vrijwillige basis gedraaid worden. De afdeling is in samenspraak met de medewerkers op zoek gegaan naar een oplossing .



Personeelsplanning

In maart kregen wij het verzoek om in te stemmen met een aantal onderwerpen die direct van invloed zijn op de roosters en dus het werkpatroon van medewerkers. Het afgelopen jaar zijn we hier uitgebreid over in gesprek geweest met de capaciteitsmanager.

Denk aan bandbreedte jusuren (hoeveel plus of minuren mogen er geboekt worden), bereikbaarheidsdiensten, kortere diensten en cyclisch roosteren. Bijgaand een samenvatting van onze reactie,

Cyclisch roosteren

In onze organisatie wordt er naast het centraal, decentraal en mee-roosteren, "cyclisch geroosterd". Cyclisch roosteren is een repeterend vast jaarrooster, rekening houdend met de wensen van de medewerker.

In de praktijk blijkt dat (vooral bij kleinere afdelingen) onvoldoende met het team en leidinggevende wordt gesproken over onverwachte wijzigingen of wensen. Daarmee heeft de medewerker niet het gevoel invloed uit te kunnen oefenen op het rooster en is de wijziging een feit. Ook en vooral bij dit soort zaken (werkrooster) vinden wij betrokkenheid ontzettend belangrijk.

Het rooster, de wijzigingen en wensen moeten in overleg met het team en de leidinggevende worden besproken.

Wij pleiten ervoor dat dit een uitgangspunt wordt in de roosterregels.

Jaarurensystematiek

In 2019 hebben wij met de bestuurder afgesproken dat er alleen gepland mag worden + of - de contracturen van een medewerker (uitzonderingen en aparte afspraken met medewerkers daargelaten).

De organisatie wilt deze bepaling afschaffen omdat dit medewerkers onnodig belemmert in de flexibiliteit die wordt nagestreefd.

De afspraak over de bandbreedte van de jusuren is met een reden door ons vastgelegd, namelijk om een goede balans in het arbeidspatroon te garanderen. Een belangrijk uitgangspunt bij het ervaren van balans tussen werk en privé.

Wij besloten dan ook om de bandbreedte van de jusuren niet te wijzigen.

Kortere dienst

De organisatie vraagt onze instemming voor het invoeren kortere diensten.

En hoewel wij ons kunnen vinden in de uitspraak dat 8 uren diensten niet meer passen in de huidige manier van roosteren en de doelen die er nagestreefd worden zijn er een aantal zaken die wij belangrijk vinden.

Al jaren zijn wij bezig om meeroosteren in te voeren in onze organisatie. Het afgelopen jaar krijgt dit eindelijk vorm. Diverse afdelingen mogen deze manier van roosteren inmiddels toepassen. We zijn ook trots op dat de organisatie dit goed oppakt. Echter we zijn er nog niet. Veel afdelingen moeten nog in dit traject meegenomen worden. Dat maakt dat wij nog niet in kunnen stemmen met de invoeren van kortere diensten (uiteraard kunnen er individuele afspraken met medewerkers gemaakt worden, op vrijwillige basis).

Onze insteek is om in de tussentijd met de organisatie de kaders en randvoorwaarden vast te stellen waarbinnen kortere diensten gepland kunnen worden. Zodat de inzet van kortere diensten straks snel kan plaatsvinden.

- wordt vervolgd -



Thuiswerkbeleid

Eind maart hebben wij akkoord gegeven voor een nieuw thuiswerkbeleid. Dit thuiswerkbeleid is bedoeld voor medewerkers die, mits de situatie het toelaat, op vrijwillige basis minimaal een dag in de week thuis willen werken.

Het thuiswerkbeleid wordt herzien en opnieuw beoordeeld zodra thuiswerken ingezet gaat bij de invulling van de werkplekken bij de vernieuwbouw.

Ondertussen zijn er een aantal medewerkers die "verplicht" thuis moeten werken vanwege Corona. Met deze medewerkers zijn volgens de bestuurder individuele afspraken gemaakt.

Bereikbaarheidsdiensten

De organisatie geeft aan dat door de bereikbaarheidsdiensten in te voeren voor de 24-uurszorg er voldoende ingespeeld kan worden op de bezettingseisen. Daarnaast zorgen deze diensten ervoor dat medewerkers alleen hoeven te werken als ze daadwerkelijk nodig zijn en er op die manier scherper gestuurd kan worden op kosten. De medewerkers hoeven niet ten alle tijden in SJG aanwezig te zijn op het moment dat er geen werk is en kunnen op die momenten (deels vergoed) zich thuis richten op hun privé situatie.

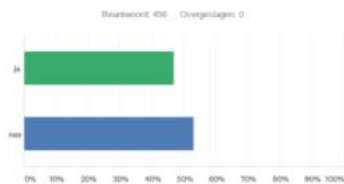
Het uitgangspunt om beter op kosten te kunnen sturen begrijpen wij en namen we mee in de afweging. Echter de beleving van medewerkers vinden wij leidend. De bereikbaarheidsdienst wordt ervaren als een enorme belasting.

Mede door de inbreuk op de privacy. Je staat in een bereikbaarheidsdienst altijd op scherp en zet je je privésituatie on hold terwijl je wel thuis bent. Het is een stressfactor die invloed heeft op de dagindeling, planning, mate van ontspanning, slaappatroon enz. Kortom je welzijn.

Deze tijd vraagt veel van ons allen, niet alleen door Corona, maar ook door de minimale bezetting door tekort aan personeel. ***Wij zijn van mening dat het invoeren van de bereikbaarheidsdienst voor de 24 uurszorg de druk alleen maar meer wordt opgevoerd. Een duurzame en gezonde inzetbaarheid van medewerkers moet voorrang krijgen op dit moment.***

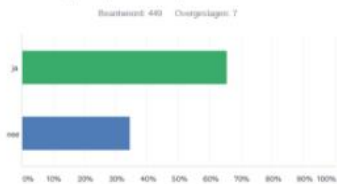
Wij stemden niet in met de bereikbaarheidsdienst in de 24 uurszorg.

V1 Weet jij waar de bedrijfsarts in ons ziekenhuis zijn werkplek heeft?



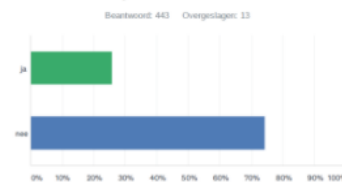
ANTWOORDEKIEZEN	REACTIES
ja	45,93%
nee	53,97%
TOTAAL	456

V2 Weet jij hoe je de bedrijfsarts kunt bereiken?



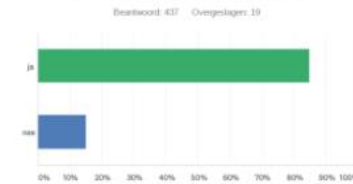
ANTWOORDEKIEZEN	REACTIES
ja	65,48%
nee	34,52%
TOTAAL	449

V3 Ben je ervan op de hoogte dat de bedrijfsarts een "preventief" spreekuur heeft?



ANTWOORDEKIEZEN	REACTIES
ja	25,73%
nee	74,27%
TOTAAL	443

V4 Zou jij gebruik maken van het "preventief" spreekuur als dit zou helpen te voorkomen dat je langdurig uitvalt?

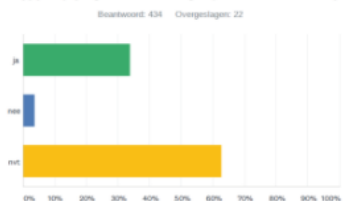


ANTWOORDEKIEZEN	REACTIES
ja	84,90%
nee	15,10%
TOTAAL	437

Enquête bedrijfsarts

Begin maart hebben wij een enquête uitgezet in de organisatie over de bedrijfsarts. Deze is door meer dan 400 medewerkers ingevuld. Hartelijk dank hiervoor! De OR heeft de resultaten inmiddels besproken met de bedrijfsarts.

V5 Voelde jij je op je gemak in het gesprek met de bedrijfsarts?



ANTWOORDEKIEZEN	REACTIES
ja	33,67%
nee	3,46%
nvt	62,67%
TOTAAL	434

V6 Heeft het gesprek met de bedrijfsarts meerwaarde voor jou gehad?



ANTWOORDEKIEZEN	REACTIES
ja	27,71%
nee	8,08%
nvt	64,20%
TOTAAL	433

Samenstellen roosters in overleg met team

Wij zijn al een tijdje in gesprek met het bestuur inzake meeroosteren.

Als OR vinden wij het onze belangrijkste taak om te bewaken dat het samenstellen van de roosters in overleg gaat met het team. Niet alleen heeft de leidinggevende een sleutelrol, ook medewerkers hebben een belangrijke rol in het proces bij het samenstellen van de roosters.

Niet alleen wij, maar de hele organisatie is het erover eens dat teams de ruimte moeten krijgen, verantwoording krijgen en nemen om mee te groeien in de meeroostersystematiek.

Afspraken hierover zijn gemaakt in de notitie "Roostermethodieken: meeroosteren en cyclisch roosteren."

Ons advies aan jullie als team en aan jou als medewerker is om het bespreken van de roosterplanning een vast agendapunt te maken van het werkoverleg.

Blijf met elkaar in gesprek, durf zaken te bespreken en denk mee in oplossingen!



Kortere diensten

De volgende stap in het meeroosterproces is het inzetten van kortere diensten. Het inzetten van kortere diensten is voor ons misschien wel het meest besproken en beladen onderwerp van de afgelopen jaren.

Waarom vinden wij dit een beladen onderwerp?

Vanuit organisatieoogpunt is het inzetten van kortere diensten goed uit te leggen en zelfs noodzakelijk om de bedrijfsvoering optimaal te kunnen uitvoeren. Door de inzet van kortere diensten kunnen vraag en aanbod (zorgvraag vs. inzet personeel) veel beter en scherper op elkaar afgestemd worden. Op dit moment worden er al kortere diensten ingezet, maar altijd in afstemming met en goedkeuring van de medewerker.

Als het organisatiebelang leidend is, in hoeverre heeft dit invloed op de balans werk privé van de medewerkers? Hoe bewaak je nu het medewerkersbelang op het moment dat kortere diensten vast onderdeel worden van het roostersysteem? Welke afspraken moeten we hierover maken?

Hierover zijn we uitgebreid in gesprek met de organisatie.

Hieronder een aantal onderwerpen die wij bespreken met de organisatie met betrekking tot kortere diensten

- ***een werkrooster met kortere diensten moet in samenspraak met het team worden vastgesteld***
- ***uitgangspunt is 8 uursdiensten***
- ***beperken van onnodig veel overdrachtsmomenten***
- ***bandbreedte juturen***
- ***goede verhouding fulltime- en deeltijdcontracten op een afdeling zodat de flexibiliteit niet alleen bij de parttimers ligt***
- ***medewerker moet zich vrij en veilig voelen alles aangaande het werkrooster te bespreken***
- ***sociale druk vanuit het team moet voorkomen worden***



Bedrijfsarts mag blijven

Het contract met de huidige bedrijfsarts is verlengd. Zowel uit onze enquête, als de informatie van het bestuur, blijkt dat dienstverlening positief wordt gevonden door zowel de medewerkers als de leidinggevenden. Wij zijn ook blij dat er acties uit zijn gezet naar aanleiding van de uitslag van onze enquête waarbij medewerkers aangaven behoefte te hebben aan een preventief spreekuur.

In november hebben wij een overleg met de bedrijfsarts waarin wij in gesprek gaan inzake zijn ervaring in de organisatie, het ziekteverzuim en de adviezen die hij aan de organisatie geeft.



Nieuwe preventiemedewerker

De organisatie heeft een nieuwe preventiemedewerker benoemd. Zo blijft er structureel aandacht voor arbeidsomstandigheden en maatregelen. Wij zijn betrokken bij de sollicitatieprocedure en zijn blij met de benoeming van Tim Hoekstra als nieuwe preventiemedewerker. Onze arbocommissie heeft regelmatig contact met de preventiemedewerker.

Aanvragen hulpmiddelen

Het proces voor het aanvragen van hulpmiddelen (denk aan kantoormeubilair) is verbeterd. De nieuwe manier draagt bij aan het efficiënter en sneller verlopen van aanvragen. Hierdoor zijn medewerkers sneller EN beter geholpen. De OR stemt dan ook in met deze nieuwe werkwijze.



Van P&O naar HR - reorganisatie afdeling HR

De koers die het ziekenhuis is ingeslagen met Fit voor de toekomst vergt ook een aanpassing op het gebied van HR. HR staat voor human resource. **Human resource management houdt zich bezig met de rol van werknemers binnen een organisatie en beschouwt het personeel als de bepalende factor voor het succes van de onderneming. Een insteek die wij als OR enorm toejuichen.** De HR afdeling in SJG legt de focus op effectief leiderschap, ondersteunt "dienende" digitale systemen, duurzame inzetbaarheid en aantrekken en behouden van medewerkers.

Wij ondersteunen de structuurwijziging die de afdeling voor ogen heeft. Voortbordurend op goed werkgeverschap, behoud van personeel, kortom de HR visie, vinden wij dat de huidige medewerkers van de afdeling goed meegenomen moeten worden in deze structuurverandering.

Vertrek Inge de Wit

In mei kondigde Inge de Wit, bestuurder SJG Weert, haar vertrek aan. Snel daarna zijn wij door de Raad van Toezicht geïnformeerd en meegenomen in de voorgenomen besluiten die ze voor ogen hadden met een tijdelijk bestuur en zijn er afspraken gemaakt hoe wij hierbij betrokken worden.

Belangrijk voor ons was het borgen van de continuïteit van zorg en de voortzetting van het ingezette beleid.

Inmiddels is het "tijdelijk" bestuur ingericht en zorgen Gertjan Kamps en Henri Janssen voor de voortzetting van de uitgezette koers en het beleid.

Wij worden betrokken bij de evaluatie van deze bestuursvorm en de uiteindelijke keuzes die gemaakt worden.

Functie medisch secretaresse

Wij gaven groen licht voor het invoeren van de functie medisch secretaresse binnen de poliklinieken. De administratieve taken nemen toe en hiermee vindt er een verschuiving plaats van taken die voorheen door verpleegkundigen werden uitgevoerd. Ook krijgen de polikliniek assistenten hierdoor meer direct cliëntencontact, een wens die ze al langer uitspreken.



De financiering bouw en het advies van de OR

Om de financiering van de vernieuwbouw van het ziekenhuis rond te krijgen is er een veelheid aan plannen gemaakt. Sommige plannen zijn risicovol, andere minder. Aan ons de moeilijke taak om alle plannen naast elkaar te leggen, risico's in te schatten, onze wettelijke rol aan te nemen en te adviseren.

Hiervoor hebben wij de hulp ingeschakeld van een financieel adviseur.

Naast onze steun uitspreken voor de ingezette koers kunnen wij op dit moment geen concreet advies geven omdat er nog teveel zaken onduidelijk zijn. In ons advies aan de bestuurder hebben wij vooral onze afwegingen kenbaar gemaakt. Wij gaven enerzijds argumenten om groen licht te geven voor de financieringsplannen en anderzijds argumenten om geen groen licht te geven voor de financieringsplannen.

Wat het lastig maakt is dat het een zogenaamd "organisch proces" is. Dit betekent dat plannen, as we speak, bijgesteld of aangepast kunnen worden. Dit speelt met name in de ombuigplannen (ombuigingen zijn nodig om de financiering van de bouw rond te krijgen). En dat maakt ons werk erg lastig. Er is nog veel onduidelijkheid. Waar worden bezuinigingen doorgevoerd, op wat voor manier en waarop en op wie heeft dit betrekking? En wanneer worden wij daarin meegenomen?

Om onze medezeggenschap goed uit te kunnen oefenen in het hele proces hebben wij hierover afspraken vastgelegd in ons advies. Concreet betekent dit dat wij om advies worden gevraagd bij alle aanpassingen, wijzigingen en reorganisaties.

- Wordt vervolgd-



Samenstelling Ondernemingsraad december 2021



Glorie Hopmans - PDK
voorzitter OR
bcm.hopmans@ggweert.nl



Leon Nijmans - IC
vicevoorzitter OR
l.nijmans@ggweert.nl



Janneke Reijans - fysiotherapie
lid OR - back up van dagelijks bestuur
j.reijans@ggweert.nl



Rob Katselaars - fysiotherapie
lid OR - back up van dagelijks bestuur
r.katselaars@ggweert.nl



Inonne Van der Meer - chirurgie
lid OR
i.vd.meer@ggweert.nl



Cindy Van Bree - orthopedie
lid OR
cmvjr.vanbree@ggweert.nl



Katri Dams - medische beeldvorming
lid OR
k.dams@ggweert.nl



Suzanne Sporen - restauratie
lid OR
s.vanboeven@ggweert.nl

Waar houdt de OR zich de komende tijd mee bezig?

Op de agenda van de OR staan nog lopende zaken zoals de invoering van kortere diensten, het aanpassen van het vakantieproces, duurzame inzetbaarheid, verzuim en nog vele andere zaken. Alle onderwerpen waarover wij in gesprek zijn met de bestuurder kun je terugvinden in onze verslagen die na vaststelling op JAN gepubliceerd worden.