

2.7 Ondernemingsraad

De OR komt op voor de belangen van de medewerkers binnen de organisatie. De OR neemt als leidraad de continuïteit van de organisatie en de gezamenlijke belangen van de medewerkers en de organisatie. De doelstelling hierbij is deze balans te waarborgen. De OR neemt een rol aan als gesprekspartner van de organisatie om, afhankelijk van de eigen uitgangspunten, mee te denken of geïnformeerd te worden over beleidsvormingen.

Daarnaast heeft de OR een rol bij voorstellen die, conform Wet op de Ondernemingsraden (WOR), ter advies of instemming worden voorgelegd. De wetgeving en de CAO worden hierbij in acht genomen. De OR bewaakt zo het proces van beleidsontwikkelingen en de logische samenhang tussen beleidskeuzes.

De OR streeft ernaar een bijdrage te leveren op een heldere, duidelijke en besluitvaardige manier waarbij transparante communicatie een centrale rol speelt.

Samenstelling

De Ondernemingsraad van SJG Weert beschikt over dertien zetels en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. Op 31 december 2016 ziet de OR er als volgt uit:

| Naam | Afdeling |
|---|-------------------------|
| <u>Dagelijks bestuur</u> | |
| 1 Yvonne v.d. Voort-Campen (voorzitter) | VMK |
| 2 Léon Nijmens (vicevoorzitter) | IC |
| 3 Gienie Hopmans-Hermans (secretaris) | OK |
| <u>Leden</u> | |
| 4 Marion Caris-Saes | Polikliniek Orthopaedie |
| 5 Nicki Geurts | Voeding |
| 6 Rachma Kasmi-Al Kamouchi | CSA |
| 7 Rob Ketelaers | Fysiotherapie |
| 8 Simone Barents – v. Loos | Hartfalenpoli |
| 9 Anita Maas-v. Teeffelen | Dagcentrum |
| 10 Jacqueline Mies-Snelders | Klachtencommissie |
| 11 Cindy v. Bree - Roosen | 4e etage |
| 12 Thea Sieben-Winkelmolen | OK |
| 13 Marco Vaessen | Receptie en beveiliging |
| <i>Ambtelijk secretaris: mw M. Loijen</i> | |

2.7.1. *Uitgangspunten samenwerking*

De OR heeft enkele uitgangspunten benoemd die volgens de OR noodzakelijk zijn voor een goede en gefundeerde samenwerking binnen alle lagen van de organisatie. De adviezen die de OR in 2016 heeft gegeven zijn alle gebaseerd op en ter bevordering van de navolgende uitgangspunten:

- Prettige en open overlegsfeer met elkaar;
- Betrokkenheid en respect in alle lagen van de organisatie;
- Vertrouwen in elkaar;
- Veranderbereidheid van eenieder binnen de organisatie;
- Objectieve informatie van medewerker en beleidsmaker.

2.7.2. *Communicatie*

De wijze van communiceren binnen de organisatie is bepalend of er steun en draagkracht is of wordt gecreëerd bij medewerkers inzake de beleidsplannen die uitgezet worden. De OR streeft ernaar dat er wordt gecommuniceerd op een eerlijke, tijdige en transparante manier binnen alle lagen van de organisatie. Bij ieder onderwerp dat binnen de OR aan bod komt zal de wijze van communiceren getoetst worden aan de kaders die hiervoor zijn uitgezet (zie uitgangspunten). Het doel is een open communicatie met een eerlijke overlegvorm en transparante samenwerking.

2.7.3. *Speerpunten*

De OR heeft speerpunten vastgesteld. Voor het kiezen van deze speerpunten heeft de OR geput uit eigen ervaring, feedback van medewerkers, ontwikkelingen in de zorg, visie en beleid van de organisatie en het MTO. Per speerpunt is er een werkgroep opgesteld.

De werkgroep maakt een plan van aanpak. Tijdens iedere werkvergadering kunnen de werkgroepen aan de slag met het plan van aanpak. De voortgang van de werkgroepen wordt besproken in de OR vergadering.

De OR heeft gekozen voor de navolgende onderwerpen:

- Werkoverleg
- Balans werk en privé
- Opleidingen

2.7.4. Advies- en instemmingsaanvragen

De OR heeft in 2016 de navolgende adviesaanvragen, instemmingsaanvragen ontvangen en behandeld. Ook de pre-adviezen en initiatiefvoorstellen van de OR worden benoemd.

| Advies-/instemmingsaanvraag en initiatiefvoorstellen | Besluit OR | Toelichting |
|--|------------|--|
| Instemmingsaanvraag kledingreglement | Positief | De OR stemt in met het aangepaste kledingreglement "Persoonlijke hygiëne en representatie". Er wordt aangegeven dat diverse documenten binnen de organisatie die raakvlakken hebben met het kledingreglement aan elkaar gelinkt moeten worden. |
| Instemmingsverzoek Arbo | Positief | De OR stemt in met de aanscherping van de arbostructuur. |
| Instemmingsverzoek collectieve roostervrije dag | Positief | De OR stemt in met het verzoek om de carnavalsmaandag "jaarlijks" aan te wijzen als collectieve vrije dag. Daarmee wordt de instemming beschouwd als doorlopende instemming die, met motiverende redenen, door zowel de OR als de bestuurder beëindigd kan worden. |
| Instemmingsverzoek gedragscode social media | Positief | De gedragscode social media is een aanvulling op de reeds bestaande gedragscode inzake internet- en emailgebruik en maakt hier onlosmakelijk deel van uit. De documenten worden hiermee gekoppeld. De OR stemt in met deze aanvulling. |
| Instemmingsverzoek 6-uursdiensten 4 ^e etage (verpleegafdeling) | Negatief | In maart ontvangt de OR een instemmingverzoek inzake het inzetten van 6-uursdiensten op de 4 ^e etage (verpleegafdeling). De OR benadrukt de noodzaak om eerst onderzoek te doen in hoeverre de huidige en toekomstige capaciteitsplanning aansluit bij de belastbaarheid van de medewerkers (toenemen zorgzwaarte, vergrijzing neemt toe, veel piekbelasting enz.). De OR stemt niet in met de inzet van 6-uursdiensten en adviseert de directie het jaargesprek te stimuleren. Hierin kunnen op individuele basis afspraken gemaakt worden met betrekking tot de JUS. Op vrijwillige basis kan de werknemer dan aangeven of hij/zij een (kortere) dienst ingepland wilt hebben. Dit kan voor een jaar vastgelegd worden. |
| Adviesverzoek organisatiestructuur patiëntenvoer | Positief | De afdeling patiëntenvoer werkt op, en voor, diverse afdelingen binnen het ziekenhuis en moet vanuit dat oogpunt breed aangestuurd worden. Door deze afdeling onder te brengen bij de afdeling Service en Zorg wordt deze aansturing goed geregeld. De OR adviseert positief. |
| Initiatiefvoorstel voorbereidingen visie op roosteren / nieuw roostersysteem | - | Per 1 januari 2018 vervalt het huidige roostersysteem Square en zal er overgeschakeld moeten worden op een ander roostersysteem. De OR wil tijdig in de ontwikkelingen hiervan meegenomen worden en deelt dit via een initiatiefvoorstel met de directie. De OR vindt het belangrijk dat er, voordat er een keuze wordt gemaakt voor welk roostersysteem er wordt gekozen, een visie wordt ontwikkeld (of bijgesteld) over het huidige roosterbeleid. De OR zal tijdens de gesprekken als uitgangspunt "medewerkerstevredenheid" nemen. |

| | | |
|---|----------|--|
| Meerjarenbeleidsplan 2017-2020 | - | Op verzoek van de directie geeft de OR input op het meerjarenbeleidsplan 2017-2020. Volgens de OR worden alle belangrijke onderwerpen voor nu en in de toekomst benoemd. Er moet voldoende ruimte zijn om mee te bewegen met de ontwikkelingen in de zorg en de bedreigingen van buitenaf. De OR geeft aan tijdig geïnformeerd/meegenomen te willen worden als onderwerpen meer concreet worden. |
| Instemmingsaanvraag digitale salarisstroom | Positief | De OR stemt in met het digitaliseren van de loonstrook. |
| Instemmingsverzoek herziene klachtenregeling | Positief | De OR stemt in met de herziene klachtenregeling |
| Instemmingsaanvraag aanpassing regeling personeelsvoorziening | Positief | In de aanpassing regeling personeelsvoorziening wordt aangegeven dat interne kandidaten bij interne vacatures voorrang hebben. Pas bij onvoldoende geschiktheid van interne kandidaten wordt overgegaan op externe werving. De OR stemt in met de aanpassing van de regeling personeelsvoorziening. |
| Instemmingsverzoek nieuwe kledingreglement | Positief | De OR kan zich vinden in het protocol zolang er wordt voldaan aan de WIP richtlijnen en aan de hygiënevoorschriften en stemt in met het aangepast document. Er wordt tevens instemming gevraagd voor de lijst met uitzonderingen. De OR ziet het niet als haar verantwoording om te controleren of de lijst met uitzonderingen wel of niet conform geldende WIP richtlijnen is. Dit is de verantwoording van de ziekenhuishygiënist, de manager bedrijfsvoering en de directeur zorg. De OR hoeft deze lijst dan ook niet ter instemming aangeboden te krijgen. |
| Initiatiefvoorstel uitvoering opleidingsbeleid | - | Samen met het VSB (verpleegkundig stafbestuur) heeft de OR een initiatiefvoorstel ingediend. In dit voorstel worden stappen en processen beschreven die meer uniformiteit en duidelijkheid kunnen scheppen voor medewerkers inzake het opleidingsbeleid. |
| Voorgenomen benoeming leden klachtenonderzoekscommissie (KOC) | Positief | De OR stemt in met de benoeming van de leden van de klachtenonderzoekscommissie. |
| Instemmingsverzoek wijziging diensttijden | Negatief | De OR krijgt een verzoek tot wijziging van diensttijden op de spoedpost. Momenteel wordt er organisatie breed gekeken naar de visie op roosteren. Diensttijden is een onlosmakelijk onderdeel van de visie op roosteren. De OR zit in de stuurgroep visie op roosteren en het onderwerp diensttijden staat nog niet ter bespreking op de agenda. Het is een stap te ver om hier nu als OR een mening over te vormen en een beslissing te nemen, terwijl het onderwerp nog uitgebreid binnen de stuurgroep besproken moet worden. De OR stemt niet in met de wijziging van diensttijden op de spoedpost en adviseert de diensttijden op individuele basis met de medewerkers af te spreken n het jaargesprek. |

Daarnaast heeft de OR zich met de volgende zaken bezig gehouden:

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Verkiezingen OR
- Verlofregeling
- Pilot Bureau Integral Capaciteitsmanagement (BIC)
- Pilot priklab
- Samenwerking SJG Weert met CZE;
- Flexibilisering personeelsinzet;
- Duurzame inzetbaarheid;

- Meerjarenbeleidsplan;
- Onregelmatigheidstoelage;
- Opleidingen;
- Ergocoaches;
- Werving- en selectiebeleid;
- Opleidingsbegroting 2016;
- Ziekteverzuim;
- Jaarverslag 2015;
- Jaarplan 2016.

Meer informatie staat in het jaarverslag van de OR. Dit wordt ieder jaar in het tweede kwartaal op de website van SJG Weert geplaatst.