



Inhoudsopgave

<u>Voorwoord voorzitter OR</u>	<u>2</u>
<u>Missie en visie</u>	<u>3</u>
<u>Samenstelling ondernemingsraad</u>	<u>4</u>
<u>Vergaderingen 2024</u>	<u>5</u>
<u>Behandelde onderwerpen</u>	<u>6</u>
<u>Tot slot</u>	<u>17</u>

Voorwoord voorzitter OR

Voor u ligt het jaarverslag van de ondernemingsraad van het Sint Jans Gasthuis over 2024.

We hebben een druk jaar achter ons waarin veel onderwerpen aan bod kwamen. Regelingen die betrekking hebben op alle medewerkers zoals beleid gezondheidsbevordering, reiskostenvergoeding en de klachtenregeling en -commissie voor medewerkers. Maar er passeerden ook onderwerpen die op specifieke afdelingen betrekking hebben zoals reorganisatie afdeling diëtetiek, overname poliklinische apotheek en roosteren kliniek.

De nieuwbouw van het ziekenhuis verloopt voorspoedig en blijft onze aandacht houden onder andere wat betreft ergonomie en werkprocessen op de werkvloer en werkplekken.

Dit is slechts een kleine greep uit de onderwerpen die bij de ondernemingsraad voorbij zijn gekomen het afgelopen jaar.

In dit verslag zijn de onderwerpen waar wij als ondernemingsraad over hebben meegedacht geadviseerd of mee hebben ingestemd uitgebreid beschreven.

Ik wens u veel leesplezier.

Ivonne van der Meer
Voorzitter OR

Missie en Visie

De ondernemingsraad heeft als taak het optimaal functioneren van SJG in al haar doelstellingen te bevorderen door het voeren van overleg met de directie en het vertegenwoordigen van werknemers.

Bij de vervulling van deze taak laten we ons in sterke mate leiden door de belangen en opvattingen van werknemers en zullen deze belangen en opvattingen op basis van de ons bij wet, cao of anderszins gegeven optimaal in het beleid van bestuur en directie van de instelling doen doorklinken. Daartoe dient met name ook in de overlegvergaderingen een goed klimaat te worden geschapen en gehandhaafd, zodat zowel de ondernemingsraad als de directie kunnen komen tot een juiste afweging van alle betrokken belangen.

Onze missie is om, in de huidige tijd waarin beperkingen en bezuinigingen het gesprek van de dag zijn en de verandernoodzaak voor iedereen onontkoombaar is, een rol aan te nemen waarin aandacht is voor de medewerker.

Wij vinden het belangrijk dat jij als medewerker wordt gezien, gehoord en gekoesterd. De laatste jaren is er door alle ontwikkelingen in de zorg minder balans tussen organisatiebelang en medewerkersbelang ontstaan. Dus is er voor de ondernemingsraad een belangrijke taak om deze balans te helpen herstellen.

De OR heeft in de zittingsperiode (oktober 2020-oktober 2024) als speerpunten benoemd de vernieuwbouw (bouw gestart en oplevering voorzien in de zomer van 2025), een actueel sociaal plan (geldende plan is met een jaar verlengd tot 1 april 2026) duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van het contact met de achterban.

In de loop van 2024 zijn wederom afspraken gemaakt met de afdeling MO&O zodat het door de OR gemaakte filmpje wordt getoond tijdens introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers.



Samenstelling ondernemingsraad

In augustus 2024 hebben twee leden de ondernemingsraad verlaten te weten Cindy Meeuwissen en Susanne Verhoeven. Wij willen hen nogmaals bedanken voor hun inzet voor de ondernemingsraad de afgelopen jaren.

De ondernemingsraad bestaat op dit moment (december 2024) uit de volgende medewerkers:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Ivonne van der Meer-de Bruin (voorzitter) | Operatie-assistent |
| 2. Leon Nijnens (vice-voorzitter) | Regie verpleegkundige IC |
| 3. Rob Ketelaers | Fysiotherapeut |
| 4. Cindy van Bree-Roosen | Verpleegkundige poli A |
| 5. Karin Daris | Laborant medische
beeldvorming |
| 6. Robin Joosten | Verpleegkundige kliniek |
| 7. Daniël Fiering | Medewerker afd. Logistiek |
| 8. Lotte Verzijden | Fysiotherapeut |

De ondernemingsraad is in 2024 ondersteund door Alice Sampers- Schlicher.

De ondernemingsraad heeft op grond van het aantal medewerkers recht op 13 zetels. Inspanningen om nieuwe leden te werven hebben in 2024 3 nieuwe leden opgeleverd. Er zijn nog steeds leden welkom (nog 5 zetels beschikbaar).

De zittingstermijn van de huidige ondernemingsraad verstreekt in oktober 2024. Indien meer dan 13 kandidaten zich verkiesbaar stellen volgen er verkiezingen. Hierover later meer in dit jaarverslag.



Vergaderingen 2024

De ondernemingsraad vergadert maandelijks met de bestuurders (de overlegvergadering).

In 2024 waren Gert-Jan Kamps en Marc Rouppe van der Voort bestuurder van Stichting Sint Jans Gasthuis Weert. In juli 2024 is de Stichting middels een fusie met MUMC+ overgegaan in een BV.

In deze vergaderingen worden aan de ondernemingsraad o.a. voorstellen voorgelegd die adviesplichtig (artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden) of instemmingsplichtig zijn (artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden). De voorstellen moeten minstens eenmaal besproken worden in de overlegvergadering. Tevens wordt de ondernemingsraad geïnformeerd over belangrijke onderwerpen die er spelen.

In 2024 hebben de overlegvergaderingen plaatsgevonden op 23 januari 2024, 27 februari 2024, 26 maart 2024, 23 april 2024, 21 mei 2024, 18 juni 2024, 27 augustus 2024, 24 september 2024, 29 oktober 2024, 26 november 2024 en 17 december 2024.

De vergaderingen op 27 februari 2024 en 24 september 2024 waren het zogenaamde artikel 24 WOR (Wet op de Ondernemingsraden) overleg. Bij deze vergadering zijn ook enkele leden van de Raad van Toezicht (sinds juli 2024 Raad van Commissarissen) aanwezig en licht de directie toe welke voorstellen zij in voorbereiding heeft voor het komende half jaar en geeft tevens aan wanneer deze behandeld gaan worden in de overlegvergadering.

Na de fusie met MUMC+ (waarbij de Stichting een BV is geworden) heet de Raad van Toezicht Raad van Commissarissen. De ondernemingsraad heeft in deze Raad de heer P. van Maris aangewezen als werknemerscommissaris. De heer van Maris is voor de ondernemingsraad het eerste aanspreekpunt binnen de Raad van Commissarissen.

Daarnaast heeft de ondernemingsraad maandelijks een (eigen) OR vergadering (en wekelijks een werkvergadering) waarin voorstellen worden besproken en voorbereid.

In 2024 hebben de OR vergaderingen plaatsgevonden op 16 januari 2024, 20 februari 2024, 19 maart 2024, 16 april 2024, 14 mei 2024, 11 juni 2024, 20 augustus 2024, 17 september 2024, 15 oktober 2024, 19 november 2024 en 10 december 2024.

De overlegvergaderingen en de OR vergaderingen worden genotuleerd door de ambtelijk secretaris. Sinds januari 2023 worden de agenda en de verslagen van deze vergaderingen gepubliceerd op de pagina van de Ondernemingsraad.

We vinden het belangrijk dat de medewerkers kunnen lezen waar de ondernemingsraad mee bezig is en wij zijn blij dat de verslagen door een groot aantal medewerkers regelmatig worden gelezen. Dit blijkt ook uit de vragen en opmerkingen die wij hierover ontvangen.

De volgende onderwerpen zijn in 2024 besproken in de overlegvergadering met de bestuurders:

Reorganisatie afdeling diëtetiek

Op 14 december 2023 is aan de OR een adviesaanvraag voorgelegd om de afdeling diëtetiek te reorganiseren.

Uit een onderzoek is volgens de directie gebleken dat de poliklinische zorg bedrijfseconomisch niet rendabel is en derhalve was de directie voornemens om de poliklinische diëtetiek (voor zover dit eerstelijnsactiviteiten betreft) te stoppen en de omvang van het team daarop aan te passen.

De OR heeft op 30 januari 2024 negatief geadviseerd over dit voorgenomen besluit. De directie heeft vervolgens op 6 februari 2024 de OR bericht dat zij het voornemen voor de reorganisatie van de afdeling zal heroverwegen en wellicht in de toekomst hierop terug zal komen rekening houdend met de door de OR gemaakte kritische kanttekeningen.

Benoeming lid Raad van Toezicht

Op 16 oktober 2023 heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht aan de ondernemingsraad bericht dat de heer H. Muller op 1 februari 2024 na een zittingstermijn van 8 jaar terugtreedt en hierdoor een vacature binnen de Raad van Toezicht ontstaat.



Door het bestuur is aan een extern bureau opdracht gegeven om een procedure op te starten voor invulling van de vacature.

Zowel bij de profielschets als bij de benoeming is de ondernemingsraad betrokken. Op 29 februari 2024 heeft de ondernemingsraad een positief advies afgegeven voor de benoeming van Mw. M. van der Kolk.



Herstructurering bestuursondersteuning

Op 4 januari 2024 heeft de OR een advies ontvangen voor het herstructureren van de bestuursondersteuning. Het doel is om het bestuurssecretariaat te scheiden van het managementsecretariaat. Tevens worden bij de bestuurssecretaris de managementtaken weggehaald en gaat de afdeling communicatie rechtstreeks onder het bestuur vallen.

De OR heeft negatief geadviseerd over dit voorstel gezien de ingangsdatum van 1 januari 2024 en ook benadrukt dat de afdeling MO&O geen enkele inhoudelijke of procedurele bemoeienis met de behandeling van klachten van medewerkers door de klachtencommissie mag hebben.

Op 11 maart 2024 heeft de directie aan de Ondernemingsraad bericht dat met vrijwel alle medewerkers die dit betreft constructieve gesprekken zijn gevoerd over de gevolgen, die deze herstructurering heeft voor hen persoonlijk en/of de afdeling. Met één medewerker is inmiddels een voor beide partijen bevredigende oplossing overeengekomen. Daarnaast geldt dat de klachtencommissie per definitie een onafhankelijk adviesorgaan is dat ingesteld is door de Raad van Bestuur en ook rechtstreeks aan haar adviseert. Bovendien is de klachtencommissie zowel procedureel als inhoudelijk onderworpen aan de klachtenregeling voor medewerkers. De afdeling MO&O heeft daar geen enkele inhoudelijke en/of procedurele bemoeienis mee.

Op 2 april 2024 heeft de OR positief geadviseerd.

Samenwerking chirurgie SJG en MUMC+

Op 2 februari 2024 heeft de OR hierover een (informatief) voorstel ontvangen. In dit voorstel geeft de directie aan dat er samenwerkingsafspraken zijn vastgelegd over de doorverwijzing van algemene chirurgische hoog volume ingrepen naar SJG Weert en doorverwijzing van hoog complexe zorg naar MUMC+.



De OR heeft besloten om hierover advies te vragen bij advocaat Annette Terpstra die de OR ook heeft ondersteund in fase 1 van de samenwerking tussen SJG en MUMC+.

Op 27 februari 2024 heeft de OR aan de bestuurder bericht dat deze overeenkomsten als deelbesluiten van de samenwerking gezien moeten worden en daarom ter advisering aan de ondernemingsraad voorgelegd moeten worden.

De op 12 maart 2024 ontvangen adviesaanvraag is in de overlegvergadering van 26 maart 2024 besproken. Op 2 april 2024 heeft de OR positief geadviseerd over deze samenwerking.

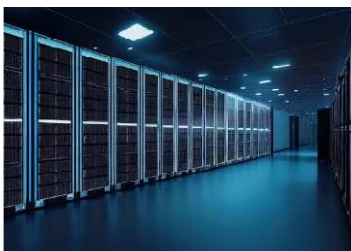
Pilot bereikbare diensten SEH

Door de beddenkrapte eind 2022 en begin 2023 in SJG en bij omliggende ziekenhuizen en het onvermogen van de ambulance om patiënten over te plaatsen verbleven patiënten langdurig op de SEH en ontstonden er onveilige situaties.

Om een aantal opties voor dit probleem te onderzoeken is in oktober 2023 (tot april 2024) een pilot gestart.

Op 29 februari 2024 heeft de OR een evaluatie van de pilot ontvangen. Hierin wordt geconcludeerd dat er nog steeds onveilige werksituaties op de SEH ontstaan ondanks dat de bereikbare dienst niet is opgeroepen omdat acute situaties op een andere manier worden opgelost.

Deze bereikbare dienst wordt na afronding van de pilot per 01-04-2024 daarom weer afgeschaft. De directie werkt aan een (nieuw) voorstel om de ervaren onveiligheid in de nacht te verminderen en dit zal waarschijnlijk leiden tot een nieuwe pilot.



Aanschaf servers

Op 1 maart 2024 is aan de ondernemingsraad een advies gevraagd voor een extra investering in servers van 5 miljoen euro. Deze investering is niet opgenomen in de begroting 2024.

Het voorstel betreft het in gebruik nemen van de nieuwe servers inclusief dienstverlening van CAM-IT voor de komende drie jaar. Vervolgens volgt een transformatie naar MUMC+ in jaar vier en vijf.

De directie is door de leverancier geïnformeerd dat het servergebruik onverwacht snel tegen kritische grenzen aanloopt vanaf maart 2024 en daardoor wordt de OR gevraagd om uiterlijk 5 maart 2024 een advies uit te brengen.

De ondernemingsraad heeft op 5 maart 2024 aan de directie bericht dat de tijd ontbreekt om het voorstel binnen de gestelde termijn goed voor te bereiden, de (financiële) risico's in te schatten, vragen te formuleren en met de verantwoordelijke bestuurder te overleggen in een overlegvergadering.

In dit uitzonderlijke geval heeft de ondernemingsraad zich dan ook onthouden van advies. Hierbij is wel aangegeven dat indien zich wederom een soortgelijke situatie voordoet een negatief advies een van de opties is die de OR zeker zal overwegen.

Roosteren kliniek



Op 5 maart 2024 heeft de ondernemingsraad kennisgenomen van een besluit van 18 januari 2024 om het roosterproces en vooral het resultaat van de roosters in de kliniek te optimaliseren.

Op 12 maart 2024 heeft de ondernemingsraad aan de bestuurder laten weten dat zij niet betrokken is bij deze besluitvorming terwijl er wel sprake is van een instemmingsplichtig besluit in de zin van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Aangezien het nietig verklaren van dit besluit tot gevolg heeft dat de roosters van mei en juni in gevaar komen heeft de ondernemingsraad aan de directie voor 19 maart 2024 de bevestiging gevraagd dat deze manier van roosteren per 1 juli 2024 wordt gestaakt en de ondernemingsraad tijdig een instemmingsaanvraag ontvangt en dan hierover kan meepraten en meedenken. De bestuurder geeft vervolgens aan dat het gaat om een pilot.

Op 22 maart 2024 heeft de bestuurder bericht dat in april een instemmingsaanvraag voor de pilot zal worden voorgelegd. Deze brief is op 26 maart 2024 in de overlegvergadering besproken en op 27 maart 2024 heeft de OR bericht dat zij, gezien de toezegging dat er geen dwingende kaders zijn bij het roosteren, afziet van het invoeren van de nietigheid van het besluit.

Op 8 april 2024 heeft de OR een instemmingsverzoek pilot roosteren kliniek ontvangen. Deze aanvraag is behandeld in de overlegvergadering van 23 april 2024. Op 26 april 2024 heeft de OR aan de bestuurder bericht dat zij niet instemt omdat er nog steeds sprake is van dwingende regels.

Op 7 mei 2024 heeft de OR een aangepast voorstel ontvangen dat op 21 mei 2024 in de overlegvergadering is besproken. Op 22 mei 2024 heeft de OR aan de bestuurder bericht dat zij nog een aantal criteria wil toevoegen aan de evaluatie van de pilot. Hiermee heeft de bestuurder op 8 juli 2024 ingestemd. Vervolgens is de OR op 9 juli 2024 akkoord gegaan met de pilot.

In strijd met de afspraken heeft ook de roostering conform de pilot na 31 december 2024 plaatsgevonden. De OR heeft hier de bestuurders meerdere malen op geattendeerd en toen een adequate reactie uitbleef op 5 november 2024 hierover een brief geschreven. Om de continuïteit niet in gevaar te brengen heeft de OR ingestemd met een verlenging van de pilot tot 1 april 2025.

Op 25 oktober 2024 heeft de OR een memo ontvangen met de conclusies van de tussenevaluatie van september. De OR heeft vervolgens ook de vragenlijsten en de uitkomsten van de tussenevaluatie ontvangen. In januari 2025 is de eindevaluatie van de pilot ontvangen en besproken met de teamleiders van de kliniek.

Contract bedrijfsarts

Op 18 maart 2024 heeft de OR deze instemmingsaanvraag ontvangen die is besproken in de overlegvergadering van 23 april 2024.

Voorgesteld wordt om een driejarig contract aan te gaan (van 1 april 2024 tot 1 april 2027) met de mogelijkheid tot jaarlijkse verlenging. In dit contract wordt de inzet van de praktijkondersteuner beter geborgd en worden deze uren uitgebreid. Ook de inzet van de bedrijfsarts bij langdurige ziekte is beter geborgd.



De OR heeft op 24 april 2024 niet met het nieuwe contract ingestemd tenzij er concrete bepalingen in worden opgenomen over de informatieverstrekking door de bedrijfsarts aan de ondernemingsraad en het uitvoeren van een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) expliciet als taak in het contract wordt opgenomen.

Op 23 juli 2024 heeft de bestuurder werkafspraken met de bedrijfsarts aan de ondernemingsraad voorgelegd.

Volgens de bestuurder hoeven deze afspraken niet in het contract opgenomen te worden. Na bespreking in de overlegvergadering van 27 augustus 2024 heeft de OR hier op 17 september 2024 mee ingestemd.

Wijziging klachtenregeling medewerkers

Op 18 maart 2024 heeft de OR deze instemmingsaanvraag ontvangen en besproken in de overlegvergadering van 23 april 2024.



De huidige klachtenregeling dateert van 1 januari 2017 en is door nieuwe inzichten aan herziening toe is.

In samenspraak met de Raad van Bestuur en de (nog te benoemen) kandidaat-leden van de klachtencommissie is een herziene versie tot stand is gekomen.

De grondgedachte achter deze herziene klachtenregeling is dat elke medewerker op elk moment de mogelijkheid en de vrijheid moet hebben om een klacht in te dienen. Het uitgangspunt daarbij is het zoveel mogelijk voorkomen van escalatie waarbij al dan niet met behulp van de vertrouwenspersoon, in een zo vroeg mogelijk stadium, wordt gezocht naar een voor beide partijen bevredigende oplossing. Is dit laatste niet mogelijk dan heeft elke medewerker het recht en de mogelijkheid om zijn of haar klacht voor te leggen aan de klachtencommissie.

De OR heeft op 24 april 2024 ingestemd met de wijziging van de klachtenregeling. Publicatie van de regeling heeft, na lang aandringen, plaatsgevonden op 28 oktober 2024.

Benoeming leden klachtencommissie

Op 9 april 2024 heeft de bestuurder aan de OR een voorstel voorgelegd om 4 personen te benoemen in de klachtencommissie medewerkers. Twee kandidaten zijn, conform de regeling, door de OR voorgedragen (J. Mies en D. Heldring) en twee kandidaten door de bestuurder. De OR heeft op 24 april 2024 ingestemd met de benoeming van de kandidaten. Publicatie van de samenstelling van de commissie heeft plaatsgevonden op 28 oktober 2024.

Pilot gezondheidsbevordering

Op 12 april 2024 heeft de OR een instemmingsverzoek ontvangen voor de verlenging van deze pilot tot eind 2024. De eerste pilot liep tot 1 april 2024 en is daarna geëvalueerd.

Op basis van deze evaluatie wordt door de bestuurder geconcludeerd dat de pilot heeft bijgedragen aan het verlagen van het verzuimcijfer (hoewel een causaal verband niet is aan te tonen) en een positief effect heeft voor alle betrokkenen. Terugdringen van verzuim en investeren in duurzame inzetbaarheid van medewerkers blijft een belangrijk speerpunt voor SJG.

Het verzoek is besproken in de overlegvergaderingen van 23 april 2024 en 21 mei 2024.

In het voorstel is aangegeven dat er voor de zomer door de afdeling MO&O beleid voor 2025 en volgende jaren wordt geformuleerd; de OR wacht op dit beleid en heeft niet gereageerd op dit voorstel dat een voorzetting is van het huidige beleid (tot het einde van het jaar).



Opleidings- en Examenreglement

Op 30 mei 2024 heeft de OR een instemmingsaanvraag ontvangen om een Opleidings- en Examenreglement (OER) vast te stellen binnen SJG.

Het OER is een nieuw vereiste van het College Zorg Opleidingen (CZO) dat geldt voor alle vervolgoopleidingen binnen het verpleegkundig en medisch ondersteunend domein.

Dit vereiste benadrukt de nieuwe rol van SJG Weert als opleidingsinstelling naast de bestaande rol als zorginstelling.

Het OER beschrijft de rechten en plichten van de professional in opleiding (PIO) tijdens het volgen van een CZO-opleiding of leerroute in de praktijk en beschrijft de randvoorwaarden die vereist zijn om de interne opleidingskwaliteit te borgen.

Het voorstel is besproken in de overlegvergadering van 18 juni 2024. De OR heeft op 25 juni 2024 ingestemd met deze regeling.



Overname poliklinische apotheek BV

Deze aanvraag is op 11 juni 2024 aan de OR ter advies voorgelegd. Aangezien de aanvraag te laat was ingediend (voor de vergadering van 18 juni 2024) is dit onderwerp besproken in de overlegvergadering van 27 augustus 2024.

Het voorstel is om de aandelen van de St. Jans Apotheek B.V. over te nemen van de Coöperatieve Apothekersvereniging Weert en hiermee 100% zeggenschap te verkrijgen over de St. Jans Apotheek B.V.

Met de voorgenomen overname verandert de eigendomsverhouding van St. Jans Apotheek B.V. en is geen verandering voorzien voor medewerkers en cliënten/patiënten.

De toekomstvisie en de toekomstige inrichting van de poliklinische apotheek vormde nadrukkelijk geen onderdeel van deze aanvraag. Hierover vindt – voor zover relevant – in de toekomst aparte gedachtenvorming en besluitvorming plaats.

De ondernemingsraad heeft op 27 augustus 2024 een positief advies afgegeven voor deze aandelenovername.



Gedragcode

De huidige gedragcode is verouderd en vraagt om aanpassingen. De gedragcode die nu voorligt omschrijft duidelijker wat SJG verstaat onder een veilige en positieve werkomgeving, het belang ervan en hoe we die met elkaar bewerkstelligen. Daarnaast is er in de afgelopen periode aan een passendere procedure gewerkt ten aanzien van de bescherming van betrokkenen.

Aangezien het naleven van de gedragcode ieders verantwoordelijkheid is, is bij de totstandkoming ervan met medewerkers van alle lagen van onze organisatie gesproken dan wel feedback gevraagd op de concept gedragcode. Ook de OR heeft gereageerd op deze conceptgedragcode.

Op 7 oktober 2024 heeft de ondernemingsraad een instemmingsaanvraag ontvangen die is besproken in de overlegvergadering van 29 oktober 2024. De OR heeft hier op 19 november 2024 mee ingestemd en gevraagd om vanaf 1 januari 2025 op de medewerkersbadge enkel de voornaam en de foto te vermelden. De bestuurder heeft in de vergadering van december aangegeven dat vanaf januari 2025, voor degenen die dit willen, enkel de voornaam op de badge wordt vermeld. Op 16 januari 2025 heeft de bestuurder hierover een bericht op JAN geplaatst.

Aanpassing opleidingsbeleid

Op 9 juli 2024 hebben wij de instemmingsaanvraag ontvangen om het opleidingsbeleid aan te passen. De aanpassing betreft de verhoging van het opleidingsbudget van € 1.000 naar € 2.000,- per aanvraag en het verval van de terugbetalingsverplichting bij gereguleerde beroepen. Moet de werknemer een (beroeps)opleiding volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, dan is er sprake van een gereguleerd beroep.

Het voorstel is besproken in de overlegvergadering van 27 augustus 2024 en vervolgens heeft de OR hiermee ingestemd.



Ontwikkeling HR Advies

Op 4 september 2024 is een adviesaanvraag ontvangen om HR Advies verder te ontwikkelen.

De eerste aanleiding komt voort uit de reorganisatie in 2021 van de afdeling P&O, met als doel een toekomstbestendige afdeling HR met een moderne HR visie te creëren. De tweede aanleiding van de voorgenomen wijziging is een ervaren capaciteitsprobleem en een scopeprobleem bij de HR Business Partners (HR BP).

Deze functie HR BP omvat een (te) brede scope: van zeer operationeel naar tactisch tot strategisch. Belangrijkste effect hiervan is dat de operationele taken veel tijd blijven vragen.

De voorgenomen oplossing is uitbreiden en differentiëren binnen de HR BP functie. Hiervoor wordt de nieuwe functie van junior HR Business Partner (jr HR BP) geïntroduceerd. De jr HR BP gaat zich richten op operationele werkzaamheden, allround binnen het HR adviesdomein.

De HR BP gaat zich dan alleen nog met tactische en strategische onderwerpen bezig houden. Dit onderwerp is besproken in de overlegvergadering van 24 september 2024. Op 2 oktober 2024 heeft de OR positief geadviseerd.



Geestelijke verzorging

Op 5 september 2024 heeft de OR een adviesaanvraag ontvangen om de bestaande samenwerking met Land van Horne uit te breiden met geestelijke verzorging.

Het aanbieden van geestelijke verzorging voor (klinisch opgenomen) patiënten die dat nodig hebben is een wettelijke taak van SJG Weert. Die taak wordt momenteel ingevuld door een enkele medewerker.

Om de kwetsbaarheid m.b.t. de afdeling geestelijke verzorging te verminderen is een samenwerking met een externe partij daarom een logische en slimme oplossing. Dit voorstel is besproken in de overlegvergadering van 24 september 2024 en de OR heeft hier op 1 oktober 2024 positief over geadviseerd.



Insourcing salarisadministratie

Op 5 september 2024 heeft de OR een adviesaanvraag ontvangen om de salarisadministratie weer in eigen beheer uit te voeren.

In maart 2023 is de keuze gemaakt om de salarisadministratie te outsourcen naar externe partner AAG. De aanleiding was het vertrek van de sr. salarisadministrateur en het niet ingevuld krijgen van deze vacature.

In de afgelopen periode hebben zich echter twee gunstige ontwikkelingen voorgedaan: bij de werving van een nieuwe medewerker HR-services is een kandidaat aangenomen die ruime ervaring heeft op het gebied van salarisadministratie. Daarnaast heeft de overgang van YouForce naar AFAS gezorgd voor minder bewerkelijke werkprocessen op het gebied van de salarisadministratie.

Het voorstel is om per 1-1-2025 de salarisverwerking weer in eigen beheer nemen en de dienstverlening met AAG te beëindigen. Na bespreking in de overlegvergadering van 24 september 2024 heeft de OR hier op 1 oktober 2024 positief over geadviseerd.

Vakantieregeling OK

Op 6 september 2024 heeft de OR kennisgenomen van een vakantieregeling die zou worden toegepast op de afdeling OK voor 2025. Aangezien een vakantieregeling instemmingsplichtig is en deze regeling niet ter instemming is voorgelegd heeft de OR op 10 september 2024 de nietigheid hiervan ingeroepen. Dit betekent dat deze regeling niet geldt en niet toegepast mag worden.

Vervolgens hebben enkele OR leden gesproken met MO&O en het hoofd van de OK en is op 1 oktober 2024 een aangepaste regeling naar de OR gestuurd. Op 8 oktober 2024 heeft de OR de bestuurder bericht dat zij hiermee nog steeds niet instemt. Een dergelijke regeling is instemmingsplichtig en dient voor het hele ziekenhuis te gelden en niet alleen voor de OK.



Reiskostenvergoeding bij studie

Op 11 september 2024 heeft de ondernemingsraad een voorstel ontvangen voor de berekening van de reiskosten bij studie. In het huidige SJG-beleid is, als aanvulling op de cao, een reiskostenvergoeding bij studie opgenomen van € 0,13,- per km.

Met de cao verhogingen die hebben plaats gevonden in 2023 en 2024 zijn de algemene reiskosten woon-werkverkeer gewijzigd naar € 0,16,- per km en voor dienstreis naar € 0,30 per km. De reiskosten bij studie zijn echter niet geïndexeerd en de OR heeft opgemerkt dat het niet redelijk is dat reiskosten lager zijn dan de vergoeding voor woon-werkverkeer.

Na afweging van een aantal alternatieven heeft de bestuurder gekozen voor een reiskostenvergoeding bij studie van € 0,30 per km. Bij carpoolen kunnen alle reizigers een declaratie indienen. Zodra er in de cao een regeling voor carpoolen wordt opgenomen geldt deze regeling. De OR is blij met dit gebaar naar de medewerkers. De regeling wordt vanaf 1 november 2024 toegepast en middels een bericht op JAN zijn de medewerkers op 24 december 2024 hierover geïnformeerd.



Regeling Collegiaal Opvang Team en Nazorg

Zowel de eerste opvang direct na een schokkende gebeurtenis, als de zorg in de periode erna, is een belangrijke verantwoordelijkheid van SJG.

De organisatie dient afspraken te maken hoe de opvang wordt uitgevoerd. Middels het bijgevoegde beleidsdocument wil SJG deze doelstelling gaan realiseren door het oprichten van een Collegiaal Opvang Team, dat laagdrempelig kan worden ingezet. Deze regeling is in oktober ter instemming aan de OR voorgelegd.

De OR heeft vragen gesteld over de selectie van de deelnemers van dit team en de begeleiding, coaching, opleiding en intervisie om deze functie aantrekkelijk te houden zodat er een vast team ontstaat voor deze belangrijke taak. Deze vragen waren op het moment van vaststelling van dit jaarverslag nog niet beantwoord.

Behoud angiokamer

SJG beschikt in het huidige ziekenhuisgebouw over een angiokamer en daaraan gerelateerde ruimtes.



In 2021 heeft de toenmalige Raad van Bestuur besloten de angiokamer niet terug te laten komen in de nieuwbouw, waardoor Coronaire Angiografie (middels hartkatheterisatie te onderzoeken of kransslagaders van het hart vernauwd of verstopt zijn) niet meer in SJG zouden kunnen plaatsvinden.

Op verzoek van de huidige Raad van Bestuur is onderzocht en uitgewerkt hoe in de toekomst kan worden omgegaan met de procedures die op de angiokamer worden uitgevoerd. Volgens het bestuur is vanuit verschillende perspectieven het behoud van een angiokamer wenselijk en daarom heeft de Raad van Bestuur het voorgenomen besluit genomen tot verhoging van het nieuwbouwbudget met € 650k inclusief B.T.W. vanwege bouwkundige impact van de angiokamer en verhoging van het budget investeringen medische inventaris in 2025 met € 700k inclusief B.T.W. om dezelfde reden.

Aan de OR wordt gevraagd om hierover advies uit te brengen omdat deze investeringen niet zijn opgenomen in de meerjaren(investerings)begroting. Dit voorstel is besproken in de overlegvergadering van 29 oktober 2024.

Na een toelichting door de financieel directeur over de financieringsconstructie heeft de OR op 14 januari 2025 positief geadviseerd.

Reorganisatie afdeling diëtetiek



In het najaar van 2023 is er een adviesaanvraag ingediend. De ondernemingsraad heeft indertijd een negatief advies afgegeven en er is besloten om de reorganisatie uit te stellen. Vervolgens is in de eerste helft van 2024 in samenwerking met team, specialisten, experts en de manager zorg opnieuw onderzoek gedaan. Door slimmer werken is een besparing mogelijk van 0,75 fte.

Rekening houdend met de nog openstaande vacatureruimte is nog een reductie nodig van 0,31 fte. De OR heeft op 30 oktober 2024 positief geadviseerd over het voorstel waarbij wel is opgemerkt dat veel tijd en energie is gestoken in het realiseren van deze kleine bezuiniging.

Vakantieregeling dagcentrum

Op 15 oktober 2024 heeft de OR geconstateerd dat in augustus 2024 bij het dagcentrum een vakantieregeling is ingevoerd zonder dat deze regeling aan de OR ter instemming is voorgelegd. De OR heeft hiervan de nietigheid ingeroepen en dit betekent dat deze regeling niet geldt en niet toegepast mag worden.

Beleid ergocoaches



Op 11 november 2024 heeft de OR een voorstel ontvangen om het beleid ergocoaches te updaten. Klachten aan het bewegingsapparaat en zorgzwaarte nemen toe binnen de zorg. Hierdoor is fysieke overbelasting één van de oorzaken van langdurige ziekte en uiteindelijk geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

In de CAO ziekenhuizen is fysieke belasting een belangrijk onderwerp; de afspraken in de CAO moeten ziekenhuizen stimuleren om een concreet preventiebeleid m.b.t. fysieke belasting te voeren.

Bij het opzetten van een nieuwe groep ergocoaches is de investering: scholing (on the job), uitvoering van de rol tijdens de al ingeplande dienst, evaluatie momenten, op afroep wanneer gewenst. Dit betekent dat de medewerker voor de extra gewerkte uren, buiten de al ingeplande werktijd, TVT ontvangt.

Het voorstel is besproken in de overlegvergadering van 26 november 2024. In deze vergadering heeft de OR enkele vragen gesteld over de TVT uren en de inzet van uren.

Na een aanvulling van het voorstel heeft de OR hier op 4 februari 2025 mee ingestemd.

Opleidingsbegroting 2025

Ter voorbereiding op 2025 heeft het bestuur het opleidingsplan en bijbehorende opleidingsbegroting op 8 november 2024 ter instemming aan de OR voorgelegd.

Het opleidingsbudget voor SJG is opgesplitst in een centraal gedeelte: ziekenhuis-brede scholingen en algemene faciliteiten, onder de verantwoordelijkheid van de manager opleidingen; een decentraal gedeelte: het budget per manager om uit te geven aan bij- en nascholing op afdelingsniveau (dit betekent dat er vooraf budgetten zijn toegekend en dat de teammanagers zelf de regie hebben over de besteding hiervan);
en verletkosten: deze verletkosten zijn al opgenomen in de formatiebudgetten.



SJG investeert daadwerkelijk meer aan opleidingen dan in dit opleidingsbudget is meegenomen. Hierbij valt te denken aan de kosten voor het bijwonen van symposia & congressen, de reanimatiepoppen, skillslab, gesubsidieerde opleidingen (IC/SEH/OK) en de inzet van de opleidingscoördinatoren.

Het voorstel is besproken in de overlegvergadering van 26 november 2024. De OR heeft hier op 10 december 2024 mee ingestemd en hierbij nadrukkelijk aangegeven dat volgend jaar bij de opleidingsbegroting 2026 een totaaloverzicht moet worden verstrekt waarin alle kosten van opleiden zijn opgenomen. Uit dit overzicht moet dan ook blijken dat SJG minimaal een opleidingsbudget heeft conform CAO.

Beleid gezondheidsbevordering 2025

Op 23 april 2024 is een instemmingsverzoek ingediend om de toen lopende pilot gezondheidsbevordering te verlengen tot eind 2024. In dit verzoek is opgenomen dat er voor de zomer een voorstel zou komen voor het beleid 2025 en verder. Door diverse omstandigheden heeft dit proces vertraging opgelopen en is het voorstel pas op 11 november 2024 aan de OR voorgelegd.

Na bespreking van het voorstel en de aangepaste regeling ziek- en betermelding in de overlegvergaderingen van 26 november 2024 en 17 december 2024 heeft de OR op 7 januari 2025 met dit beleid en aanpassing van hoofdstuk 55 (Zenya) ingestemd.

Nota herijking strategie 2025-2027

Op 12 november 2024 is deze nota aan de ondernemingsraad voorgelegd.

De noodzaak voor een strategische herijking wordt onder meer ingegeven door:

- De succesvolle implementatie van 'Fit voor de Toekomst'.
- De intensievere samenwerking met Maastricht UMC+.
- De ontwikkelingen rondom het Integraal Zorgakkoord (IZA) en de mogelijkheden voor regionale samenwerking.
- De gefaseerde nieuwbouw van een modern ziekenhuis.

Met deze strategische herijking wil SJG zich richten op de toekomst en flexibel inspelen op de veranderingen in de zorg en tevens de beste zorg voor de patiënten leveren. Voor de OR is het belangrijkste punt vitaliteit en veerkracht voor de medewerkers.

Deze nota bouwt voor op Fit voor de Toekomst 2 (immers geen geheel nieuwe strategie maar een herijking) en de komende 3 jaar zal sturing plaatsvinden aan de hand van deze herijking. In de kaderbrieven zal de prioritering worden aangegeven. De nota is in december 2024 ook voorgelegd aan de Raad van Commissarissen en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Detacheringsovereenkomsten

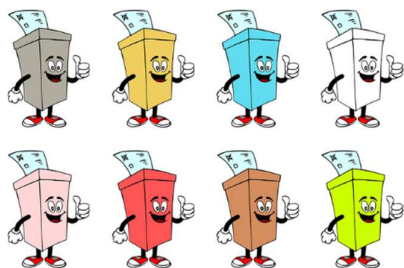
De afgelopen periode zijn enkele medewerkers van MUMC+ gedetacheerd in ons ziekenhuis. Omgekeerd zijn er nog geen medewerkers van SJG gedetacheerd en hiervoor zijn op dit moment ook geen concrete plannen. Om uniformiteit in de afspraken te borgen zijn (standaard) detacheringsovereenkomsten ter instemming aan de OR voorgelegd. Dit voorstel is besproken in de overlegvergadering van 17 december 2024.

De OR heeft eerder in een convenant aangegeven dat detachering van SJG naar MUMC+ alleen op vrijwillige basis gebeurt en toename van reiskosten niet ten laste van de medewerker komt. Deze voorwaarden zijn ook opgenomen in de overeenkomsten.

Daarnaast heeft de OR heeft nog de volgende criteria voor deze instemmingsaanvraag geformuleerd:

- de in de gedetacheerde periode opgebouwde verlofuren kunnen ook buiten de gedetacheerde periode door de medewerker worden opgenomen. Dit is vooral van belang als iemand maar een korte periode gedetacheerd is. Als hij dan in deze periode de opgebouwde dagen moet opnemen kan dit gevolgen hebben voor het opnemen van verlof in de zomervakantie. De bestuurder gaat dit punt bespreken met MUMC+.
- Opbouwde rechten tijdens de gedetacheerde periode conform CAO Ziekenhuizen blijven intact (bijvoorbeeld PLB uren). De bestuurder zegt dit toe (CAO blijft geldend).

Bij de publicatie van dit verslag waren deze vragen nog niet beantwoord.



Verkiezingen

In oktober 2024 liep de zittingsperiode (4 jaar) van de huidige ondernemingsraad af. Medio juni zijn de directie, de vakbonden en de medewerkers hiervan op de hoogte gebracht. Helaas hebben zich geen nieuwe leden gemeld dus er zijn geen verkiezingen gehouden. De huidige 8 leden zullen ook voor de periode 2024 -2028 de OR vormen.

Tot slot

Ook in 2025 zullen weer verdere stappen worden gezet in de samenwerking met MUMC+. Door onze krachten te bundelen kunnen we steeds betere zorg leveren en kunnen onze medewerkers zich verder ontwikkelen.

In 2025 zal de nieuwbouw van het ziekenhuis worden voltooid. De planning is dat het gebouw in de zomer van 2025 wordt opgeleverd en de ingebruikname / verhuizing is voorzien in december 2025. Een hele logistieke opgave waar we allemaal onze schouders onder moeten zetten.

Tenslotte blijft het onze zorg om de medewerkers te blijven boeien en binden want zonder goede medewerkers geen goede zorg!

Dit jaarverslag kwam tot stand onder redactie van
Alice Sampers-Schlicher, ambtelijk secretaris
Ivonne van der Meer-de Bruin voorzitter van de Ondernemingsraad Stichting SJG Weert