

JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD 2018

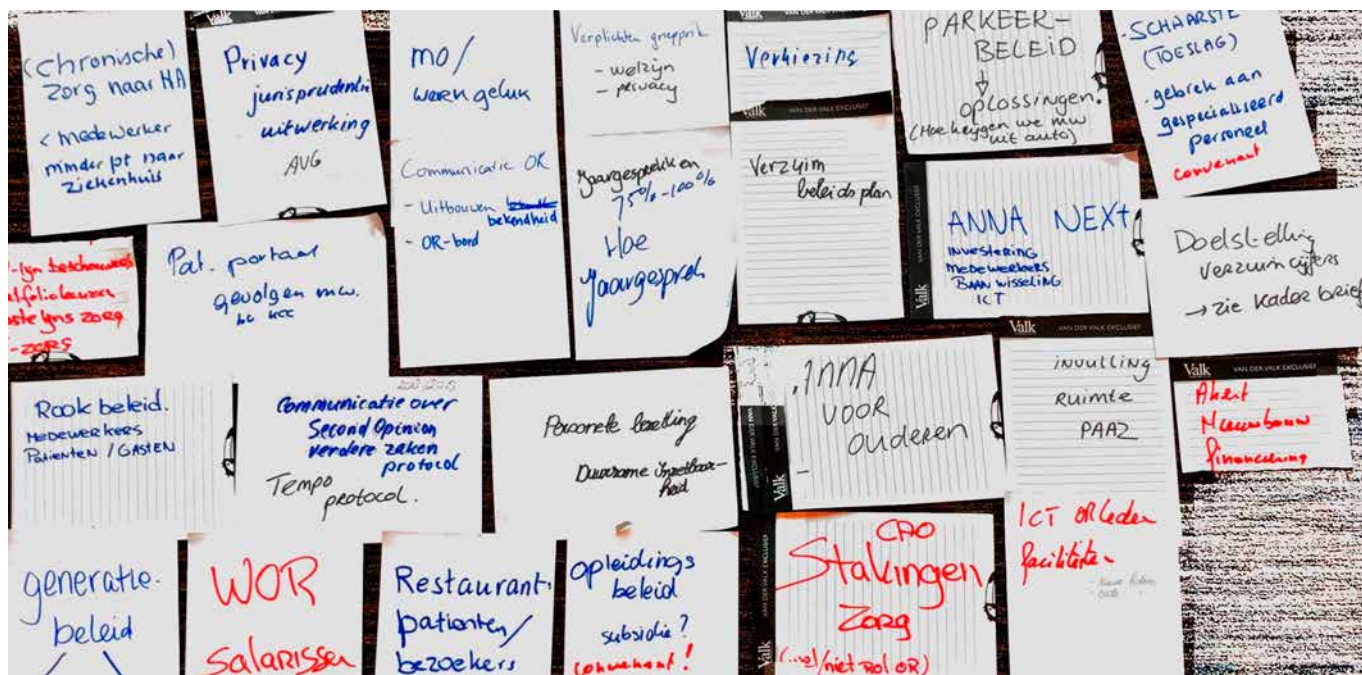
Alweer een jaar voorbij!

Het begin van 2018 was voor de ondernemingsraad weer even wennen. Het feit dat de fusie niet doorging betekende ook voor de OR dat er gekeken moest worden hoe we nu verder wilden.

Het samenwerken met de OR van een andere organisatie heeft nieuwe inzichten gebracht. Veel gezien, veel geleerd!

Afgelopen jaar was een bewogen jaar voor de eigen interne organisatie waarin verschillende medewerkers buitenshuis een nieuwe uitdaging vonden en dat we vele nieuwe gezichten op de gang tegenkwamen. Voor de OR betekende dit ook nieuwe gesprekspartners. Samen moesten we op zoek naar een nieuwe, goede samenwerking waarin we elkaar weten te vinden en waarderen. Als Ondernemingsraad hebben we nieuwe doelen geformuleerd die we met nieuwe, frisse energie zullen aanpakken.

Inleiding



De Ondernemingsraad St. Anna Zorggroep is een overlegpartner van de managers in de lijn (Raad van Bestuur en cluster managers) en is vroegtijdig betrokken bij het ontwikkelen van beleid.

Daarbij werkt de OR op een informele manier samen met de bestuurder, zijn de lijntjes binnen de organisatie kort en weten we elkaar te vinden wanneer nodig. De OR zoekt in zijn besluiten (advies- en instemmingsaanvragen) een balans in medewerkers- en organisatiebelang.

In dit jaarverslag licht de Ondernemingsraad toe waar hij in 2018 mee bezig is geweest. Het geeft jullie inzicht in het werk en belang van de OR.

De Ondernemingsraad bestaat momenteel uit 10 leden en zijn iedere donderdag aanwezig. De leden zijn verdeeld over verschillende commissies. Iedere commissie heeft zijn eigen aandachtsgebied.

De binnenkomende stukken worden op onderwerp toegewezen aan een commissie.

Dagelijks Bestuur/agendacommissie/financiële commissie bestaat uit:

- Marcel van Loon (voorzitter OR en SEH verpleegkundige)
- John Grootzwagers (vicevoorzitter OR en OK assistent chirurgie)
- Marijke Janssen (secretaris OR en geriatriefysiotherapeut Ananz)
- Esther Deckers (secretaresse OR)

Commissie Communicatie:

- Luci Manders (medewerker Astma/COPD dienst)
- Marnix Lemmens (medewerker facilitair medewerker)
- Mike van den Dries (applicatiebeheer laboratorium)
- Marijke Janssen

Commissie VGW(M):

- Cockie Vernimmen (diëtist)
- Mike van den Dries
- Marnix Lemmens

Commissie Sociaal Beleid:

- Ans Maes (opname coördinator)
- Luci Manders
- Bjorn Beesems (verpleegkundige IC/CCU)

Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur (DB) is naast iedere donderdag ook om de week op de woensdag aanwezig (oneven weken). Het DB is tevens de agenda en financiële commissie.

Een belangrijke taak van het DB is het faciliteren van de OR en de commissies. In de voorbereidingen naar de verkiezingen heeft de OR een heroriëntatie naar het aantal leden, het reglement van de OR en het bijbehorende budget gedaan. In overleg met RVB is besloten om de OR met max 11 leden te laten bestaan.

Wat de verkiezingen betreft heeft de OR vanuit kostenaspect besloten om het regelen hiervan niet uit te besteden aan externen, maar dit zelf voor zijn rekening te nemen.

De verkiezingen vinden in mei 2019 voor het eerst digitaal plaats.

In het overleg met de Raad van Bestuur en soms Raad van Toezicht is de OR voldoende betrokken bij de totstandkoming van en toelichting op de begroting, jaarrekening, jaarinvesteringsplan (JIP) en het meerjaren investeringsplan (MIP).

Commissie Communicatie

Deze commissie is nieuw binnen de OR. Er was de behoefte om communicatie een vaste plek te geven en om de zichtbaarheid van de OR binnen de organisatie te vergroten. Middels deze commissie denken we dit de aandacht te kunnen geven die we het willen geven.

Visie:

Een goede, begrijpelijke en structurele communicatie zorggroep breed, voor alle medewerkers.

Missie:

Zichtbaar als "brede" OR:

- Herkenbaar
- Bereikbaar/benaderbaar
- Representatief

Voor alle medewerkers van de Zorggroep

Doel:

Vergroten bekendheid OR en OR-werk zowel intern en extern (wie we zijn, wat we doen, waar we voor staan en wat we bereiken).

Middel:

- Communicatie-/informatiebord met bijbehorende brievenbus
- Publicaties waaronder:
 - Highlights Overlegvergaderingen
 - OR-Jaarverslag
 - Prikbord
- Intranet
- Uitbreiding netwerk
- Werkbezoeken
- Raadpleging medewerkers op onderwerp
- Bezoeken bijeenkomsten/ recepties
- OR-logo in correspondentie
- Foto OR bij vergaderruimtes



Wat hebben we reeds gedaan in 2018:

- Juiste info op intranet
- Werkbezoeken Akert, Berk/ Heuvel
- Highlights Overlegvergaderingen in Prikbord
- Nieuwe groepsfoto
- OR logo in gebruik genomen
- Keycord gemaakt voor de herkenbaarheid intern op de donderdagen
- Publicaties in Prikbord over de onderwerpen waar we mee bezig zijn.
- Foto OR bij vergaderruimte

De zichtbaarheid van de OR binnen de organisatie wordt langzaam beter, ook bij Ananz. Leden van de OR zijn op diverse gelegenheden van Ananz (bijv. seminar, personeelsfeest) aanwezig geweest en hebben zo kennis gemaakt met de enthousiaste medewerkers en de prettige sfeer bij Ananz. De OR is iedere donderdag aanwezig in het ziekenhuis (vergaderzaal D



en E op 1e etage) en daardoor al meer zichtbaar. Bij het raadplegen van de achterban bezoekt de OR regelmatig medewerkers van de betreffende afdeling.

In het kader van meer zichtbaarheid/ herkenbaarheid wil de OR ook met enige regelmaat zijn gezicht laten zien op de verschillende locaties van de organisatie. Tijdens deze bezoeken is er tijd om een rondje te maken over de afdelingen en worden er gesprekken gepland met bijv. een manager of teamleider. Daarnaast komt de OR graag in gesprek met de medewerkers op de werkvloer. Afgelopen jaar heeft de OR de Akert en Berk/Heuvel bezocht en zijn daar zeer gastvrij ontvangen.

Commissie VGW(M)

Deze commissie houdt zich voornamelijk bezig met de onderwerpen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. VGW(M) staat voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.

Een aantal belangrijke onderwerpen die de commissie behandeld heeft het afgelopen jaar zijn:

- Preventie
- Verzuim
- Omgaan met persoonsgegevens
- Veranderingen in Arbowet

Preventie:

Als organisatie zijn we per 1 juli 2018 verplicht een preventiemedewerker in dienst te hebben.

Binnen de Arbo- dienst van de Zorggroep waren de taken verdeeld over meerdere personen.

In 2019 zal er een nieuwe preventiemedewerker starten en zijn de zittende mensen die deze werkzaamheden reeds deden ook benoemd als preventiemedewerker.

De commissie is vroegtijdig betrokken geweest bij de invulling van de functie preventiemedewerker. Samen met de verzuimcoördinator is er een takenpakket vastgesteld en is de sollicitatieprocedure doorlopen.

Verzuim:

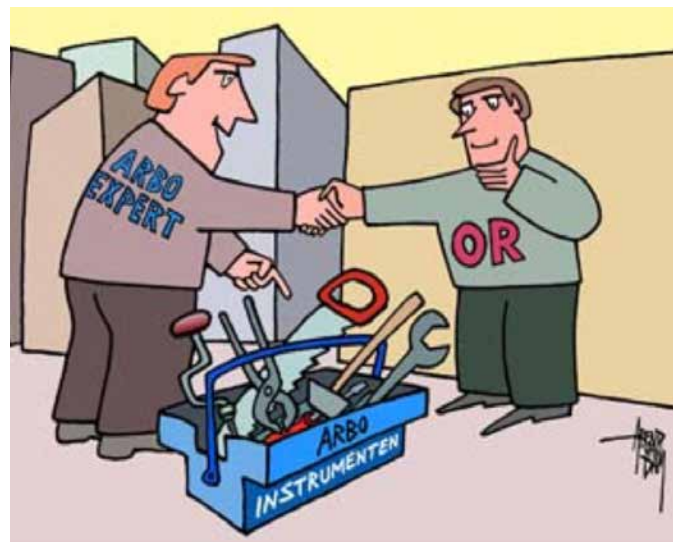
Vele onderdelen die vallen onder verzuim zijn bij de VGW(M) commissie voorbij gekomen:

- Procedure second opinion bedrijfsarts:
De werknemer kan een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen.
- Praktijkondersteuner bedrijfsarts (Poba):
De commissie heeft samen met de verzuimcoördinator uitgebreid de mogelijkheden besproken om meer "tijd" Bedrijfsarts in te huren. Gezien de schaarste op de arbeidsmarkt voor bedrijfsarts kan de OR zich vinden in de constructie middels een Poba.
- Verzuimbeleid:
Vastgesteld is dat het huidige verzuimbeleid niet meer voldoet aan de wet en regelgeving. De OR heeft hier veelvuldig over gesproken met de verzuim coördinator en aangedrongen op een nieuw beleid. Dit zal in 2019 zijn beslag krijgen.
- Omgaan persoonsgegevens:
Ook hier geldt dat in het kader van nieuwe wetgeving bestaande protocollen dienden te worden aangepast. De OR heeft hier in 2018 instemming aan verleend. In het nieuwe stuk is nu ook aandacht voor het omgaan met persoonsgegevens van ons personeel.
- Aanstelling Functionaris Gegevensbescherming (FG) en een Chief Information Security Officer (CISO). De FG functie is een verplichting vanuit de nieuwe wet. De OR heeft samen met de afdeling Kwaliteit en Veiligheid gekeken wat voor onze organisatie een goede invulling zou zijn m.b.t. deze beide functies.

Veranderingen in de Arbowet:

In het afgelopen jaar zijn er wat veranderingen geweest in de wet- en regelgeving m.b.t. de Arbowet:

- Rol van de bedrijfsarts: strikte taakverdeling leidinggevende- bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding.
- Meer aandacht voor preventie: benoeming preventiemedewerkers
- Meer rechten/ plichten OR binnen preventie: instemming op persoon, medeverantwoordelijkheid voor het preventiebeleid



Commissie Sociaal Beleid

De onderwerpen op het gebied van de CAO zijn voor de commissie Sociaal beleid. Denk hierbij aan werktijdenregelingen, functiewaarderingen en meerkeuze arbeidsvoorwaarden.

Zij zijn afgelopen jaar o.a. nauw betrokken geweest bij:

- Wijzigingen werktijden
- Orthopedisch Centrum Anna
- Generatiebeleid
- PAAZ

Wijzigingen werktijden:

De Ondernemingsraad heeft volgens de Wet op de Ondernemingsraad (WOR) instemmingsrecht op wijzigingen van de werktijden binnen de organisatie. De OR heeft jaren geleden met de Raad van Bestuur afgesproken dat alleen de wijzigingen buiten het dagvenster (tussen 20.00 uur - 07.00 uur) ter instemming naar de OR moeten gaan. Alle wijzigingen binnen het dagvenster worden twee keer per jaar in een overlegvergadering besproken. Hier wordt o.a. gekeken naar de evaluatie en of personeel voldoende tijd heeft gekregen om de thuissituatie hieraan aan te kunnen passen (bijv. veranderen van kinderopvang)

Orthopedisch centrum Anna

Adviesaanvraag Speerpunt Sport en Bewegen:

Het Anna wil het speerpunt Sport en bewegen nog krachtiger positioneren in een voor patiënten en klanten herkenbare entiteit als onderdeel van de zorggroep. Met het goed opzetten van het Orthopedisch Centrum Anna wil de organisatie zich verder onderscheiden in en buiten de regio. De ondernemingsraad is vroegtijdig meegenomen in de besluitvorming en heeft zeer kritische vragen gesteld over de inhoud. Het was een zeer uitgebreide adviesaanvraag waarin zowel de richting als de inrichting beschreven stonden. Om voor meer duidelijkheid en transparantie te zorgen heeft de OR gevraagd de richting (waar willen we naar toe, stip op de horizon) en de inrichting (hoe gaan we daar naar toe) uit elkaar te trekken. De organisatie heeft ons advies ter harte genomen, zodat de OR positief advies heeft kunnen geven.

Generatiebeleid:

In de nieuwe CAO- ziekenhuizen staat een voorbeeld generatiebeleid beschreven, waarmee medewerkers van 60+ jaar onder bepaalde voorwaarden minder uren kunnen werken met behoud van een deel van het salaris en volledige pensioenopbouw (bijv. 80-90-100 regeling). Omdat deze afspraak een kaderregeling is, mag de organisatie zelf bepalen of en hoe dit aangeboden wordt.

De ondernemingsraad is nauw betrokken geweest bij dit proces. De organisatie heeft in september 2 informatiebijeenkomsten over het generatiebeleid georganiseerd waar de OR voltallig bij aanwezig was. Als toehoorder kon de OR de ideeën en opmerkingen van de medewerkers

opnemen en meenemen in de verdere voortgang van het proces.

De RvB heeft uiteindelijk besloten geen generatiebeleid in te voeren, maar om de aandacht te gaan vestigen op Duurzame inzetbaarheid & werkgelegenheid. Dit om medewerkers in alle levensfasen mogelijkheden te bieden. Het aanbieden van maatwerk i.p.v. algemene regels lijkt beter bij onze medewerkers en organisatie te passen.

De Ondernemingsraad heeft het thema Werkgelegenheid juist om deze reden samen met de organisatie omarmd en dit zal in 2019 meer gestalte krijgen.

PAAZ:

Helaas zijn er ook hele vervelende zaken waar de OR zich mee bezig heeft moeten houden. Dit betreft het sluiten van de afdeling en poli Psychiatrie. Na jaren zoeken naar voldoende psychiaters om deze werkzaamheden voort te kunnen zetten heeft de organisatie helaas moeten besluiten over te gaan tot sluiting.

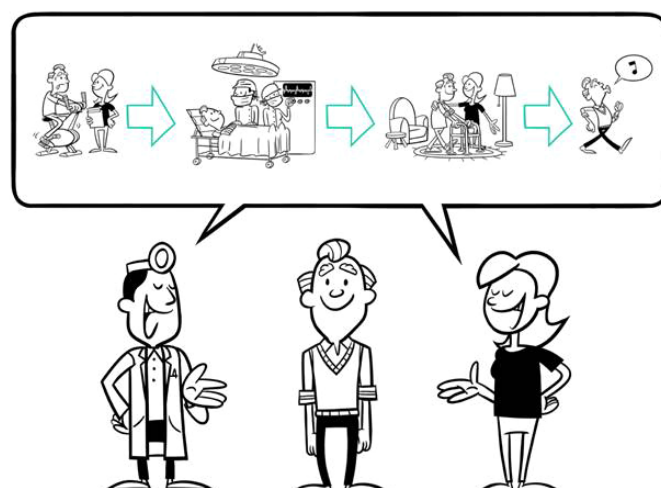
Op dat moment gaat er een traject starten tussen de zorggroep als werkgever en de vakbonden als belangenbehartiger van medewerkers en moet er een sociaal plan worden gemaakt.

De OR is hierin formeel geen partner maar heeft zich natuurlijk wel met beide gesprekspartners bemoeit om te zorgen voor een zo goed mogelijk resultaat voor onze medewerkers.

De insteek is altijd geweest van werk naar werk en geen gedwongen ontslag.

Bij voorbaat is dit natuurlijk altijd al een traject waarbij er geen winnaar is. Je hebt hier altijd te maken met teleurstelling en persoonlijke drama's, nog los van de organisatorische consequenties.

We hebben ons best gedaan om met elkaar tot een zo goed mogelijk sociaal plan en de uitvoering daarvan te komen. Tevens hebben we geleerd dat het best lastig is als je hierin geen formele rol in hebt maar toch betrokken bent bij de medewerkers en de organisatie. Je wordt geconfronteerd met de dilemma's van beiden en hebt dan geen formele rol om invloed uit te kunnen oefenen.



Deskundigheidsbevordering

Afgelopen jaar heeft de hele OR in januari en oktober training gehad. In januari stond de training in het teken van communicatie met de achterban.

Het vraagstuk “hoe kunnen we beter communiceren met onze achterban van de gehele zorggroep?” is uitgebreid aan de orde geweest. Een grote wens van de OR-leden, maar niet zo makkelijk te realiseren! Wat willen/verwachten de medewerkers van de OR en wat is voor hen de beste manier van communiceren?

Om hier achter te kunnen komen hebben we een aantal vragen gesteld aan medewerkers van verschillende afdelingen. Het Prikbord en mail blijven volgens hen toch de belangrijkste communicatiemiddelen. De meesten gaven aan dat een vlog/ blog niet de voorkeur heeft. En ook app- en wil men liever niet. Daarnaast geven de medewerkers aan dat ze behoefte hebben aan communicatie in begrijpelijke taal en willen ze geen overkill aan informatie.

In oktober zijn we aan de slag gegaan met het thema verkiezingen. Dit om ons voor te kunnen bereiden op de verkiezingen van mei 2019.



Vooruitblik 2019

Na de verkiezingen in mei 2019 hoopt de OR alle 11 zetels bezet te hebben met daarbij een goede verdeling tussen ziekenhuis, Topsupport en Ananz medewerkers waardoor we met nieuwe energie en mogelijke inzichten er weer fris tegenaan kunnen gaan. De OR blijft zich inzetten om op te komen voor de belangen van de medewerkers van de organisatie middels een dialoog met bestuur en management en vroegtijdige

betrokkenheid bij de ontwikkeling van beleid.

Met deze nieuwe OR willen we de communicatie en zichtbaarheid binnen de gehele organisatie verder uitbreiden. Door het meer opzoeken en betrekken van de achterban bij onderwerpen die onze medewerkers aangaan, hopen we meer input op te kunnen halen en zo het draagvlak binnen de organisatie te vergroten.

Belangrijke advies/ instemmingsaanvragen 2018

Adviesaanvragen

- Advies Orthopedisch Centrum Anna
- Advies personele wijziging PBK's
- Advies cluster Sport en Bewegen
- Advies transitieplan Orthopedie van CHS naar Orthopedie
- Advies m.b.t. aanstellen CISO
- Advies m.b.t. benoeming lid Raad van Bestuur
- Advies pilot overhevelen Zorgregistratie naar CHS
- Advies herzien reglement Persoonsgegevens
- Advies pilot overhevelen IC/CCU van CBS naar CHS
- Advies samenwerking Philips - St. Anna Zorggroep
- Advies omtrent sluiting PAAZ en polikliniek Psychiatrie

Instemmingsaanvragen

- Instemming vernieuwing afspraken bedrijfsarts
- Instemming wijziging werktijden afdeling catering
- Instemming wijziging diensten verpleegafdeling Interne geneeskunde
- Instemming wijziging werktijden medewerkers voedingsservice
- Instemming wijziging werktijden huiskamerassistenten Akert
- Instemming functionaris gegevensbescherming
- Instemming wijziging werktijden medewerkers schoonmaak
- Instemming wijziging werktijden medewerkers somatiek Ananz
- Instemming invulling preventiemedewerker
- Instemming verlenging contract Qare
- Instemming inzet Poba
- Instemming addendum contract bedrijfsarts en second opinion
- Instemming verlenging Eerste Hart Hulp (EHH)

Ondernemingsraad 2018



Staan van links naar rechts: Esther Deckers, John Grootzwagers, Mike van den Dries, Luci Manders, Marnix Lemmens, Marcel van Loon, Bjorn Beesems en Cockie Vernimmen. Zittend van links naar rechts: Marijke Janssen en Ans Maes

Contact

Voor informatie, vragen of opmerkingen, neem gerust contact op met de
Ondernemingsraad St. Anna Zorggroep
Postbus 90
5660 AB Geldrop
Telefoon: 040-2864687 (op donderdag)
E-mail: ondernemingsraad@st-anna.nl

Het OR jaarverslag wordt uitgegeven onder verantwoordelijkheid van de
Raad van Bestuur van de St. Anna Zorggroep. Zonder voorafgaande
schriftelijke toestemming mag er geen inhoud uit deze uitgave worden
overgenomen voor andere doelen.