

JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD

2023



VOORWOORD

POSITIE EN DOELSTELLING

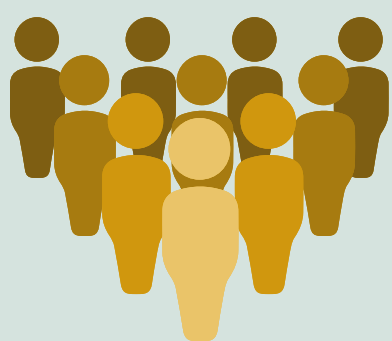
TAKEN EN WERKWIJZE

SAMENSTELLING

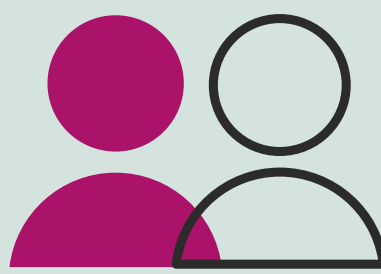
Klik op de titels hierboven om de informatie te lezen



ZETELS EN VACATURES 2023



De OR heeft 17 zetels



Op 1 januari en op 31 december waren alle zetels bezet. Tussentijds ontstane vacatures zijn tussentijds opgevuld.

OVERLEGGEN IN 2023

OR-brede
overleggen

Commissiebrede
overleggen

Overleggen in
delegatieverband

76

51

90

Klik op de tabel om naar de toelichting op deze overlegvormen te gaan

ACTIVITEITEN IN 2023

Instemmings
trajecten

Advies
trajecten

Informatie
trajecten

Initiatief
voorstellen

Deelname
in projecten

Scholings
trajecten

8

6

25

1

5

14

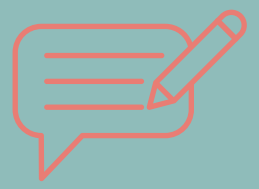
Klik op een activiteit om naar de resultaten van de betreffende activiteit te gaan

INLOOPSPREEKUUR OR



In 2022 is 39 keer gebruik gemaakt van het inloopspreekuur

VOORWOORD



We zijn er trots op om het jaarverslag van ons tweede zittingsjaar aan jullie te mogen presenteren. We hopen dat het een goed inzicht geeft in onze activiteiten en in de bereikte resultaten.

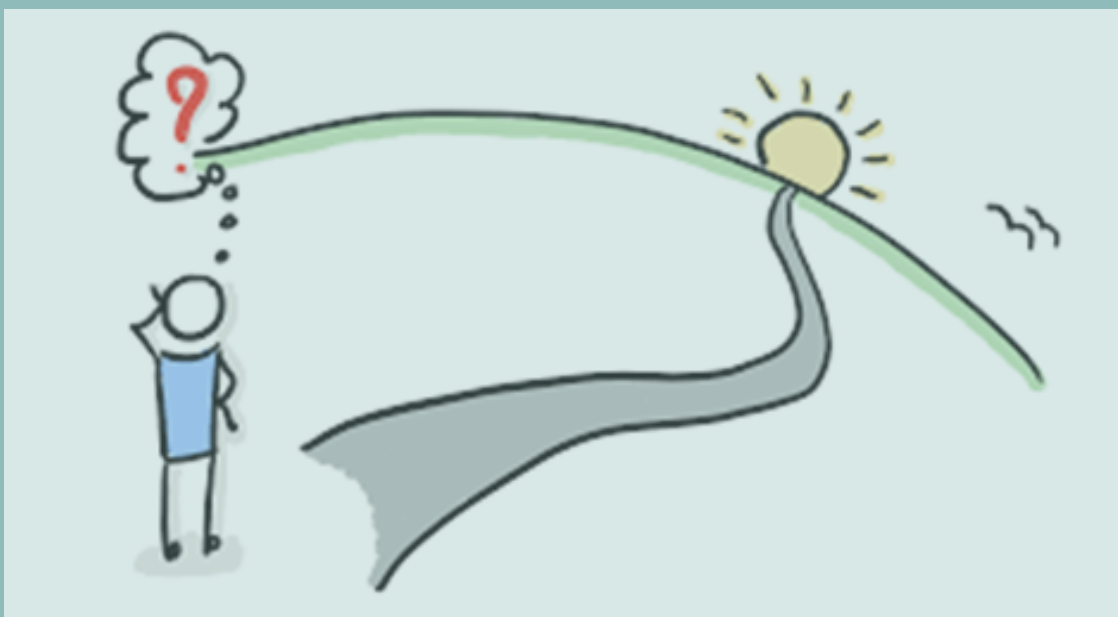
In het tweede zittingsjaar van deze OR hebben we ons met het, eind 2021 nieuw samengestelde, team verder ontwikkeld. We hebben onze manier van werken geoptimaliseerd en we hebben over diverse onderwerpen samenwerking en afstemming gezocht met alle lagen van de organisatie. De commissies hebben zich ook verder ontwikkeld, waardoor ze nog meer kennis en diepgang hebben gekregen binnen hun eigen aandachtsgebieden.

2023 was een jaar met een aantal grote uitdagingen zoals de invoering van de nieuwe Cao, ziekteverzuim en personele krapte binnen VieCuri, de roosterproblematiek, de her-implementatie van HiX, de OKC en MBV-bouwtrajecten.

En niet te vergeten: de tweede helft van 2023 stond volledig in het teken van de uitdagingen op financieel gebied en de maatregelen die daarop zijn genomen. Het was vooral bij dit onderwerp voor onszelf een grote uitdaging om de personele en de organisatorische belangen steeds goed tegen elkaar af te wegen. Zeker, omdat diverse OR-leden zelf ook werden geraakt door de maatregelen die werden getroffen.

We weten nu nog niet waar de wegen precies naar toe leiden, toch belemmert dit ons niet om positief te kijken naar de stip op de horizon, waar alles weer met elkaar in balans komt. We ontkomen er niet aan om hetzelfde of soms meer werk te doen met minder mensen, maar wel met oog voor elkaars welzijn en werkplezier. Daar zetten we ons, samen met al onze collega's, in het nieuwe jaar volop voor in!

Tania Caballero Vega
Voorzitter OR



POSITIE EN DOELSTELLING



De ondernemingsraad (OR) is gepositioneerd als onafhankelijk adviesorgaan van de Raad van Bestuur van VieCuri Medisch Centrum.

Het doel van de medezeggenschap binnen VieCuri is invloed uitoefenen op de beleidsvorming en het scheppen en in stand houden van betrokkenheid van alle medewerkers bij de organisatie en van de organisatie bij alle medewerkers.

De OR voert daarvoor het overleg met de Raad van Bestuur, waarbij de OR de medewerkers van VieCuri vertegenwoordigt en hun belangen behartigt rekening houdend met het belang van de organisatie.

Aanvullend op het overleg tussen OR en Raad van Bestuur, vindt binnen VieCuri medezeggenschap plaats door middel van het werkoverleg op afdelingsniveau en ook tussen individuele medewerker en leidinggevende.

Naast de contacten met de Raad van Bestuur, onderhoudt de OR ook contact met zijn achterban door laagdrempelig benaderbaar te zijn voor alle teams en voor alle managementlagen van VieCuri. Daarmee kan de OR tevens zijn functie als klankbord voor zowel de Raad van Bestuur als de medewerkers vervullen en medewerkers en organisatie bij elkaar betrokken houden.

De taakverdeling en werkwijze van de OR zijn vastgelegd in een reglement.

TAKEN EN WERKWIJZE



Binnen de OR zijn de taken als volgt verdeeld:

Het dagelijks bestuur (DB)

Het DB stuurt de OR aan en brengt structuur aan in de aangeleverde stukken, de planning en de afhandeling van de onderwerpen. Het DB bewaakt de voortgang van het totale medezeggenschapsproces en in het bijzonder de voortgang van de afzonderlijke commissies van de OR. Het DB stelt de individuele OR-leden in de gelegenheid zich te ontwikkelen en te bekwamen in het OR-werk. Verder houdt het DB zich inhoudelijk bezig met de strategie van de OR en doet het indien nodig beleidsvoorbereidend werk ten behoeve van de commissies of de gehele OR. Tenslotte draagt het DB zorg voor het opstellen van de agenda voor zowel de OR- als de overlegvergadering met de bestuurder.

De Sociaal-Financiële commissie (SoFi-commissie)

Deze commissie behandelt voor de OR de aangelegenheden betreffende het sociale en financiële beleid. De eindverantwoordelijkheid voor de behandeling van aangelegenheden betreffende het sociale en financiële beleid berust altijd bij de OR zelf.

De VGWM-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieuzaken)

Deze commissie behandelt voor de OR de aangelegenheden betreffende Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu. De eindverantwoordelijkheid voor de behandeling van aangelegenheden van deze aard berust altijd bij de OR zelf.

SAMENSTELLING OR OP 31 DECEMBER 2023



Dagelijks bestuur

- Tania Caballero Vega, voorzitter
- Laura Vaessen-Geurts, secretaris
- André Smeets, vice-voorzitter/-secretaris

OR-leden

- Mohamed Aoussar
- Eugenie Bloemen
- Carla Brunke
- Ivo Elbers
- Sten van Hees
- Yvonne Heussen
- René Ides
- Petra van de Kerkhof
- Jolande Maneschijn-Wetzel
- Salim M'kaouar
- Joyce Otten
- Edyta Peeters-Rarus
- Alex Sanders
- Astrid Vos





OR-brede overleggen

51 x plenair OR-overleg 23 x overleg met de RvB

In deze overleggen worden o.a. de onderwerpen van de gepubliceerde agenda's besproken. Bijvoorbeeld alle instemmings- en adviesaanvragen. Daarnaast worden alle actuele interne en, voor VieCuri belangrijke, externe ontwikkelingen besproken.

2 x overleg met de RvT

Deze overleggen vinden eenmaal per halfjaar plaats. Deze zijn gericht op het bespreken van algemene, vaak strategische, ontwikkelingen die zich binnen en buiten de organisatie voordoen.

Commissiebrede overleggen

SOFI-COMMISSIE

Deze commissie bespreekt alle personele, organisatorische en financiële onderwerpen die op de gepubliceerde agenda's staan. De commissie brengt daarover advies uit aan de hele OR. Deze overleggen hebben in 2023 eenmaal per 4 weken plaatsgevonden.

De commissie heeft verspreid over het jaar 19 keer overleg gepleegd met een interne, inhoudsdeskundige of betrokkene op het gebied van personeels-, organisatorisch en financieel beleid.

VGWM-COMMISSIE

Deze commissie bespreekt alle door de RvB voorgestelde regelingen op het gebied van arbo, werktijden, verzuim en milieu die op de gepubliceerde agenda's staan. De commissie brengt daarover advies uit aan de hele OR. Deze overleggen hebben in 2023 eenmaal per 4 weken plaatsgevonden.

De commissie heeft verspreid over het jaar 20 keer overleg gepleegd met een interne, inhoudsdeskundige op het gebied van arbo-, verzuim en milieubeleid en de RI&E.

Overleggen in delegatieverband

ACHTERBANRAADPLEGINGEN

**3 x met betrokkenen over een dienstroosterwijziging
3 x met betrokkenen over een organisatorische wijziging**

Bij instemmingsaanvragen over dienstroosterwijzigingen en bij adviesaanvragen over organisatorische wijzigingen worden de medewerkers, waarop de wijzigingen betrekking hebben, uitgenodigd voor een achterbanberaad. Aandachtspunten en adviezen uit het achterbanberaad worden meegenomen in de afwegingen die de OR moet maken.

OVERIGE OVERLEGGEN IN DELEGATIEVERBAND

**3 x met de Cliëntenraad
9 x met het Verpleegkundig Staf Bestuur
2 x met het Collectief Medische Staf
2x met de OR van het Laurentius Ziekenhuis Roermond**

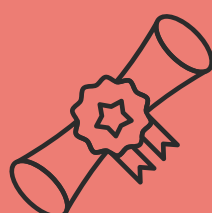
Bij deze overleggen worden meningen met elkaar uitgewisseld over overlappende onderwerpen.

**2 x met de bedrijfsarts
29 x met een clustermanager
37 x met een VE-manager**

Bij deze overleggen wordt de verbinding met elkaar gezocht over ontwikkelingen die tot de aandachtsgebieden van de OR behoren.

ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2023

Met onze instemming is/zijn



De opleiding Bachelor Bedrijfskunde voor nieuw aan te nemen teamleiders vastgesteld

De nieuw aan te nemen teamleiders die deze opleiding nog moeten volgen, moeten de opleiding binnen 3 jaar na aanvang, afronden. Zonder dit diploma kan de functie niet worden ingevuld/voortgezet.



De reiskostenvergoedingen aangepast

I.v.m de Cao-wijzigingen en prijsverhogingen zijn de vergoedingen voor reiskosten aangepast.



De klokkenluidersregeling herzien

Deze regeling is aangepast aan de laatste wijzigingen in wet- en regelgeving.



Dienstroosters aangepast voor medewerkers van:

- Informatie Centrale Plein (ICP)
- Oncologiecentrum
- Brain Care Unit (BCU)



De ZorgRI&E methodiek met de bijbehorende software updates gecontinueerd

De Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is een verplicht middel voor het bevorderen van veilig en gezond werken. VieCuri blijft hiervoor de methodiek van KMO Solutions gebruiken, die voldoet aan de voorschriften uit de Arbowet.



Opleidingsplan/-begroting en aanvraag KIPZ-subsidie 2024 vastgesteld

De KIPZ-subsidie 2024 (Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuizen) is bestemd voor het opleidingsbudget. Daarmee wordt een deel van de opleidingen uit het opleidingsplan gefinancierd.



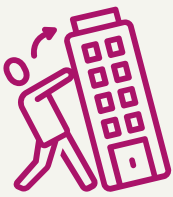
In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat aangegeven over welke (wijzigingen in) personele regelingen aan de OR om instemming gevraagd moet worden. Zonder instemming van de OR kunnen de regelingen niet worden ingevoerd, gewijzigd of beëindigd.

ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2023

Wij hebben geadviseerd over

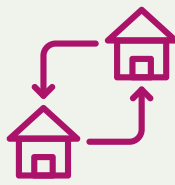
De oprichting van de VE Transmurale Zorg en relatiemanagement

Wij konden ons vinden in de oprichting van deze VE. Binnen die VE is een aantal bestaande afdelingen samengevoegd. Er waren geen negatieve, personele gevolgen. Vanuit deze VE wordt zowel de interne als de externe samenwerking versterkt.



Overplaatsing van afdeling BI naar cluster KZO

Wij konden ons vinden in de overplaatsing van afdeling Business Intelligence (BI) van cluster Financiën naar cluster Kennis en Zorgontwikkeling. (KZO). Het profiel van afdeling BI past beter binnen cluster KZO. De overplaatsing had geen negatieve, personele gevolgen.



Grote uitgaven



Investering bouw OKC/MBV fase 2

Voor de tweede fase van de bouw van het Operatiekamercomplex en de nieuwe Medische Beeldvorming zijn grote investeringen nodig. De noodzaak en de omvang van de investeringen waren voor ons duidelijk en ook passend in het gehele bouwtraject. Wij hebben geadviseerd om over te gaan tot het doen van de investeringen.

Aankoop grond Venray

Voor de bouw van de nieuwe ziekenhuislocatie in Venray, moet grond worden aangekocht. De (ontbindende) voorwaarden hiervoor liggen goed vastgelegd in een koopovereenkomst. Wij hebben geadviseerd om de koopovereenkomst af te sluiten.

Reorganisatieplan Thuisdialyse

VieCuri Vitaal stopte in 2023 met de Thuisdialyse. Daarmee kwam een einde aan de werkzaamheden voor de medewerkers die vanuit de Dialyse-afdeling van VieCuri waren gedetacheerd naar de Thuisdialyse van VieCuri Vitaal. Dit had veel impact, omdat al deze medewerkers boventallig werden. Mede op basis van ons advies, is door een externe advocaat getoetst op de uitwisselbaarheid van functies, zodat wij met zekerheid konden vaststellen dat inderdaad alleen de medewerkers die vanuit VieCuri voor de Thuisdialyse werkzaam waren, boventallig werden. Uit onze vervolgttoets bleek dat voor deze medewerkers het sociaal plan op de juiste wijze werd toegepast, waarop wij een akkoord voor het reorganisatieplan hebben uitgesproken.



In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat over welke besluiten aan de OR om advies moet worden gevraagd. Daarmee kan de OR invloed uitoefenen op de besluitvorming over organisatorische ontwikkelingen.

ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2023

Wij zijn meegenomen bij



PERSONELE ONTWIKKELINGEN

We zijn ook in 2023 weer goed geïnformeerd over het verloop van het verzuim, de in- en uitstroom van medewerkers en het verloop van de jaaruren, overwerkuren en verlofuren.

Het verzuim binnen VieCuri was, evenals in andere ziekenhuizen, ook in 2023 hoger dan normaal. In de overleggen met de Raad van Bestuur, HR- en arbo-deskundigen en de bedrijfsarts hebben wij vooral gewezen op de hoge werkdruk, die door veel medewerkers wordt ervaren. het terugbrengen van de werkdruk, wordt in 2024 meegenomen in de projecten van VieCuri Versnelt. En het wordt ook meegenomen in het project Welzijn en Werkplezier, waarbij wij betrokken worden.

VEILIGE WERKOMGEVING, WELZIJN EN WERKPLEZIER

Wij zijn in 2023 actief betrokken geweest bij de uitwerking van de nieuwe Klokkenluidersregeling, de Gedragscode en het Sanctiebeleid en de uitvoering van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

Wij hebben verder kennis kunnen nemen van de jaarverslagen op het gebied van de stralingshygiëne, van de vertrouwenpersonen en van de privacy- en informatie-beveiliging.

INVOERING NIEUWE CAO

Vrijwel alle wijzigingen in de nieuwe Cao, zijn in de loop van het jaar, in goede afstemming met ons, ingevoerd.

Eind 2023 bleek dat nog niet overal 3 maanden vooruit werd geroosterd. Dit wordt door ons als speerpunt meegenomen naar 2024. Wij willen dat op de kortst mogelijke termijn overal wordt voldaan aan deze Cao-verplichting, die op 1 juli 2023 is ingegaan.

FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

In de loop van 2023 bleek VieCuri financieel in zwaar weer te verkeren. Wij zijn hierover steeds goed geïnformeerd en wij hebben de ontwikkelingen goed gevolgd.

Wij hebben ongevraagd geadviseerd om maatregelen te treffen die niet leiden tot een reorganisatie of tot gedwongen ontslagen. De bestuurlijke besluiten tot een vacaturestop en het, daar waar het kan, niet verlengen van tijdelijke contracten en het niet opvullen van natuurlijk verloop, sloten aan bij onze ongevraagde adviezen.

ORGANISATORISCHE ONTWIKKELINGEN

We zijn in 2023 goed geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen cluster MICT en het OKC, de pilot OK-lounge, regionale samenwerkingsverbanden, de voortgang van het strategietraject, de voortgang van de Zorgtransformatieprojecten en de herimplementatie van HiX.

Daar waar nodig, zijn we bij medewerkersbijeenkomsten aanwezig geweest en hebben we de medewerkers de gelegenheid gegeven om met ons in gesprek te gaan.



In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat waarover de OR geïnformeerd moet worden. In de WOR staan ook de stimulerende taken van de OR, bijvoorbeeld bij de uitvoering van de Cao en het tegengaan van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag.

ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2023

Wij hebben een initiatief- voorstel ingediend voor



Digitale werkoverleggen

Wij vinden dat het in het huidige tijdperk voor medewerkers mogelijk moet zijn om digitaal aan te sluiten bij een werkoverleg. Het bijwonen van werkoverleg is belangrijk, maar het is een belasting voor medewerkers als zij alleen voor een werkoverleg naar de werklocatie moeten reizen. Als daarvoor in de plaats digitaal kan worden aangesloten, dan scheelt dat voor de medewerker veel tijd en het scheelt het ziekenhuis reiskosten. We hebben daarom voorgesteld om digitale deelname aan werkoverleggen mogelijk te maken. Dit voorstel is door de Raad van Bestuur meegenomen in de uitwerking van nieuw beleid over team- en werkoverleggen, dat in 2024 met onze input nader wordt vorm gegeven en wordt ingevoerd.

Wij hebben deelgenomen in de volgende projecten



Cao

Een aantal OR-leden vormt samen een OR-werkgroep die is gespecialiseerd in de Cao. Samen met Cao-deskundigen van cluster M&O wordt, ieder vanuit de eigen rol en taken, afstemming met elkaar gezocht over de uitvoering van Cao-zaken en over de communicatie daarover binnen de organisatie.

Balans

Vanuit de OR is in 2023 geparticipeerd in de klankbordgroep van het project Balans. Het project heeft tot doel om diverse processen te optimaliseren, zodat er efficiënter gewerkt kan worden met meer stabiliteit en rust in de roosters en bij een aanvaardbare werkdruk.

Roosterbeleid

Enkele OR-leden vormen samen een werkgroep Roosterbeleid. Deze werkgroep voert namens de OR overleg met een werkgroep van cluster M&O over de opzet voor nieuw en Cao-proof roosterbeleid. Dit beleid als ook het nieuwe Roosterhandboek wordt in 2024 ingevoerd.

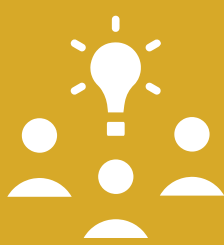
Gedragscode en Sanctiebeleid

Er is vanuit de OR deelgenomen aan de organisatie brede werksessies voor de ontwikkeling van de nieuwe Gedragscode. Daarnaast is in overleg met de OR een regeling Sanctiebeleid uitgewerkt. Daarin staan de sancties voor grensoverschrijdend gedrag beschreven. Beide beleidsstukken zullen in 2024 ter instemming aan de OR worden voorgelegd. en daarna ziekenhuis breed bekend worden gemaakt.

Gesprekscycli medewerkers

Er wordt binnen de organisatie nagedacht over een andere opzet voor de jaargesprekken. Een OR-lid participeerde in 2023 in de overleggen die daarover plaatsvinden. Over een andere opzet van jaargesprekken moet aan de OR om instemming worden gevraagd. Dit zal naar verwachting in 2024 zal plaatsvinden.

In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat dat de OR initiatiefvoorstellen mag indienen over onderwerpen die belangrijk kunnen zijn voor de organisatie en voor de medewerkers. De WOR biedt ook de mogelijkheid om de bevoegdheden van de OR uit te breiden, bijvoorbeeld door de OR te laten deelnemen in projecten.



ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2023

Wij hebben ons verdiept/ontwikkeld in



OR-breed

Er heeft OR-breed verdieping van kennis plaatsgevonden op het gebied van samenwerking en teamontwikkeling en op het gebied van de besluitvormings- en medezeggenschapsprocessen

SoFi-commissie

Leden van de Sociaal-Financiële commissie (SoFi) hebben scholing gevolgd op het gebied van:

- OR en HRM
- OR in de Zorg
- Werken met de AVG
- Thuiswerkbeleid

Dankzij deze scholings-trajecten kan de commissie op professionele wijze input geven en de gehele OR van adviezen voorzien over personele en organisatorische beleidsontwikkelingen. Verder kan de commissie vanuit sociale en financiële invalshoeken, ontwikkeld beleid beoordelen, waarover de specifieke scholing is gevolgd.

VGWM-commissie

Leden van de commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (VGWM) hebben scholing gevolgd op het gebied van:

- Arbo voor gevorderden
- OR in de Zorg
- Werken met de AVG
- Thuiswerkbeleid

Dankzij deze scholingen kan de commissie op professionele wijze input geven en de gehele OR van adviezen voorzien over arbo- en verzuimbeleid en de RI&E binnen VieCuri. De commissie kan verder vanuit VGWM-optiek ontwikkeld beleid beoordelen, waarover de specifieke scholing is gevolgd.

Dagelijks bestuur (DB) van de OR

De leden van het dagelijks bestuur hebben verdiepende kennis opgedaan op het gebied van leidinggeven aan de OR (processen) en op het gebied van de rollen, bevoegdheden, taakverdeling en samenwerking tussen de DB-leden.

Nieuw gekozen leden van de OR

De twee, tussentijds ingestroomde, nieuwe OR-leden hebben de basistraining 'Wet op de Ondernemingsraden' gevolgd.

Dankzij deze scholing konden de nieuw gekozen OR-leden snel vertrouwd raken met de wettelijke positie en de taken van de OR en met de werkzaamheden die hieruit voortvloeien.



In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat dat de OR recht heeft op scholing. Door goede scholing kan de OR zijn taken optimaal en professioneel uitvoeren.