



OR-JAARVERSLAG 2024



Ondernemingsraad

VOORWOORD

2024: Een jaar van verandering en nieuwe inzichten

Verandering is de enige constante – en dat gold zeker voor 2024!

Binnen het MMC én de OR hebben we afscheid genomen van collega's. In mei 2024 van onze onderdeelcommissie leden die jaren met hart en ziel hun OC werk hebben gedaan en hebben we gelukkig ook nieuwe gezichten mogen verwelkomen na de algemene OR-verkiezingen. Wisselingen brengen frisse ideeën met zich mee. Niet omdat het voorheen niet goed ging, maar omdat een nieuw perspectief kansen biedt om verder te groeien en te verbeteren.

Vooruitblik naar 2025

Met een iets vernieuwde OR gaan we in 2025 aan de slag met belangrijke MMC-vraagstukken én onze eigen werkwijze aanscherpen. Halverwege het jaar organiseren we tussentijdse verkiezingen om ons team compleet te maken. Daarnaast staat een sterkere verbinding met jullie, onze achterban, hoog op de agenda!

Wil je alvast meer weten? Check dan onze intranetpagina (start-ondernemingsraad) voor alle info.

Veel leesplezier met dit jaarverslag!



INLEIDING

In dit jaarverslag nemen we je mee in het werk van de Ondernemingsraad (OR). Welke onderwerpen kwamen voorbij? Waarover hebben we advies gegeven of instemming verleend? Per thema geven we een korte samenvatting, zodat je onze afwegingen en beslissingen kunt volgen.

Een jaar van verandering

2024 stond in het teken van dynamiek binnen de OR. Verschillende collega's gingen met pensioen of maakten een interne of externe carrièrestap, waardoor hun OR-werk niet langer te combineren was. De algemene verkiezingen leverden 13 enthousiaste OR-leden op, terwijl er ruimte is voor 15 zetels. Eén lid heeft per 2025 het OR werk neergelegd vanwege een nieuwe functie binnen MMC. Dit betekent dat we in 2025 tussentijdse verkiezingen organiseren en op zoek gaan naar 3 nieuwe collega's!

Word jij onze nieuwe OR-collega?

Ben je nieuwsgierig naar wat het OR-lidmaatschap inhoudt en wat het jou als medewerker kan opleveren? Aarzel niet en neem contact met ons op! We vertellen je graag meer over hoe jij een verschil kunt maken binnen onze organisatie.



SAMENSTELLING OR (EIND 2024)

OR leden :

Wendy Beirens	SEH-verpleegkundige en kwaliteitsmedewerkster SEH
Kim van Laarhoven	Verpleegkundige POS
Marcel van der Leij	Service Level Manager DMT
John Verwijst	Teamleider Beveiliging
Lizet Wijnen	Verpleegkundige Longafdeling
Marielle Lutke Willink	Verpleegkundige Kort Verblijf Klein Snijdend
Kelly Borsetti Torchio - de Wijs	Obstetrie verpleegkundige
Rien de Bruin	Gespecialiseerd MBB-er Radiologie
Eugenie van Beekum	Verpleegkundige Dagbehandeling
Simone Wouters	Projectleider DMT en afdeling CMA
Arjan Verbakel	Medisch Technicus DMT
Ingrid v.d. Ven	Apothekersassistente
Ellen Sanders (tevens voorzitter OR)	Contractbeheerder Inkoop

Uit de OR gegaan in 2024:

Ton Jacobs	maart 2024
Evy Oorts	oktober 2024

Ondersteunend:

Viviane Gijsbers	Secretaresse OR
Annelies Wouters	Ambtelijk secretaris OR



ADVIESAANVRAGEN

Welke adviesaanvragen zijn aan de OR aangeboden door de Raad van Bestuur en welke adviezen heeft de OR gegeven? Hieronder de high-lights van de afgegeven adviezen.

CSA verplaatsen van locatie Eindhoven naar Veldhoven

De OR heeft de Raad van Bestuur geadviseerd om, conform hun voornemen, de CSA van locatie Eindhoven te verplaatsen naar Veldhoven. De door een OR afvaardiging gevoerde gesprekken met betrokken medewerkers en de afdelingsleiding en het feit dat de personele consequenties door middel van natuurlijk verloop zullen plaatsvinden waren hiervoor de aanleiding.

Redesign HRM

De OR begrijpt de inhoud van het voorliggende plan, heeft gesprekken gevoerd met belanghebbenden en heeft daarna de Raad van Bestuur geadviseerd hun voornemen uit te voeren. In het advies is ook opgenomen om binnen MMC te bevorderen dat bij een reorganisatie de participatie van medewerkers een stap is welke niet overgeslagen mag worden.

Advies opdracht organisatie ontwerp

De inhoud van de opdrachtbeschrijving is duidelijk en roept geen verdere vragen op bij de OR. Geadviseerd is om de voorliggende opdracht uit te zetten.

Herstructurering F&C

De positieve houding van de medewerkers ten opzichte van de voorgestelde herstructurering en de uitleg van de manager hebben de OR doen besluiten de Raad van Bestuur te adviseren het voornemen uit te voeren.

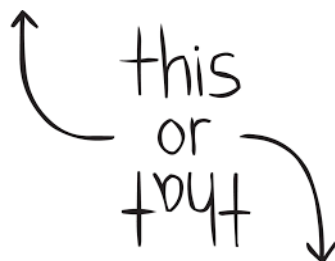
Reorganisatie monitoringscentrum

Geadviseerd is om het voornemen uit te voeren. De plannen blijken in lijn te zijn met de wensen en behoeften van de medewerkers op de werkvloer.

KCC naar zorglogistiek

Aan de Raad van Bestuur is geadviseerd om tijdig te starten met deze reorganisatie omdat dit positieve effecten zal hebben op de afdeling, ook vanwege de connectie met de overige afdelingshoofden van Zorglogistiek. Ook is geadviseerd om in gesprek te gaan met het huidige afdelingshoofd zodat gezamenlijk een passende ingangsdatum van de reorganisatie afgesproken kan worden.

this
or
that



INSTEMMINGSVERZOeken

Onderstaande instemmingsverzoeken heeft de OR in 2024 ontvangen. De onderdeelcommissie van de OR behandelde tot aan mei 2024 afdeling gerelateerde instemmingsverzoeken, de Kern-OR alle ziekenhuis brede.

Geconsigneerde pauze CCU

De OR heeft besloten om de Raad van Bestuur voor te stellen het instemverzoek in te trekken omdat hetgeen wordt beoogd met dit voorstel al in lijn is met de huidige CAO.

Privacyverklaring medewerkers

In het instemverzoek geeft de Raad van Bestuur aan dat de huidige privacyverklaring erg “juridisch” is geschreven waardoor het een lang stuk is dat waarschijnlijk ook lastig leesbaar is voor medewerkers. Het feit dat de aangepaste privacyverklaring herschreven is en ingekort met als doel gebruiksvriendelijkheid voor de medewerkers juicht de OR dan ook toe. Instemming is verleend.

Beloningsbeleid zorgopleiding

De OR heeft besloten om instemming te verlenen op het voorliggende beloningsbeleid zorgopleiding. Het ontbreken van het managementopleidingen deel was voor de OR geen reden om geen instemming te verlenen. De OR zou het een mooie ontwikkeling vinden als deze optie wellicht later nog wordt toegevoegd.

Vakantiereglement

De OR heeft de Raad van Bestuur gevraagd het management erop te attenderen dat het essentieel is dat iedereen zich houdt aan de vastgestelde kaders van dit reglement. Dit om ervoor te zorgen dat uniformiteit en consistentie worden gewaarborgd binnen de organisatie. Tevens benadrukken wij dat het noodzakelijk is dat ook de (decentrale) planners volledig op de hoogte zijn van de inhoud van dit reglement, aangezien zij een cruciale rol spelen in het naleven ervan.

Daarnaast is meegegeven dat de Ondernemingsraad ervan uitgaat dat alle informele afspraken die voorheen werden gehanteerd, komen te vervallen zodra dit nieuwe reglement van kracht wordt. Dit om verwarring en mogelijke conflicten te voorkomen.

Tenslotte is gevraagd om informatie over de ingangsdatum van dit nieuwe reglement en is verzocht om rekening te houden met de data die momenteel van kracht zijn volgens het huidige reglement, om een soepele overgang te garanderen. Instemming is verleend.



Aanvullende module AOV

Na ontvangst van het instemverzoek heeft de OR contact opgenomen met de vakbonden om te verifiëren waarom de 0-35% aanvullende verzekering niet opgenomen is in de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO), terwijl de 35-80% aanvullende verzekering wel vermeld staat. Uit de mailwisseling bleek dat de vakbonden van mening zijn dat de voorwaarden voor werknemers met minder dan 35% arbeidsongeschiktheid reeds zijn vastgelegd in artikel 4.7 lid 3 van de CAO. Volgens dit artikel behoudt een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is zijn dienstverband en zal arbeidsongeschiktheid geen reden zijn voor ontslag.

De OR deelt de opvatting van de vakbonden dat de belangen van werknemers met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% reeds voldoende zijn geborgd in de huidige CAO. Wij zijn van mening dat dit getuigt van goed werkgeverschap en dat er geen noodzaak is om aanvullende verzekeringen op te nemen die deze rechten verder reguleren.

Een belangrijk punt dat heeft meegewogen in ons besluit is het feit dat de voorgestelde aanvulling geen vrije keuze biedt aan medewerkers. Zij worden geconfronteerd met de optie om beide verzekeringen te accepteren of helemaal geen verzekering af te sluiten. Dit gebrek aan keuzevrijheid achten wij niet in lijn met de principes van medezeggenschap en werknemersrechten.

Dit alles overwegende heeft ertoe geleid dat de OR geen instemming heeft verleend.

KIPZ gelden

De OR heeft hun waardering uitgesproken over de inspanningen die zijn verricht om de eerder begrote kosten dusdanig te reduceren en kloppend te maken, waardoor maximale subsidie verkregen kon worden. Dit getuigt van een zorgvuldige en efficiënte aanpak binnen onze organisatie.

Daarnaast is aandacht gevraagd voor het belang van een eenduidig beleid voor het uniform registreren van opleidingen binnen MMC. Een dergelijk beleid zal niet alleen bijdragen aan een gestroomlijnd proces, maar zal ook de verantwoording en het rapportageproces aanzienlijk vereenvoudigen.

Tot slot heeft de OR nogmaals gewezen op het risico dat ontstaat doordat een aantal vaste kosten momenteel onder de KIPZ-gelden worden ondergebracht. In het geval dat de KIPZ-gelden in de toekomst worden afgeschaft, zal er binnen de organisatie een her allocatie van deze kosten moeten plaatsvinden. De Raad van Bestuur is verzocht om hierop te anticiperen en tijdig passende maatregelen te overwegen. De OR heeft instemming verleend.

RI&E verpleegafdeling cardiologie

Geen bijzonderheden waardoor Instemming is verleend.



Aangepaste overgangsregeling beloningsbeleid tweede zorgopleiding

De OR was benaderd door een aantal medewerkers met betrekking tot het beleid rondom de tweede opleiding in de zorg. Deze medewerkers voelden zich benadeeld door het toenmalige beleid. De OR heeft hen geadviseerd om contact op te nemen met HRM om hun zorgen te uiten.

Naar aanleiding van deze vragen van onze medewerkers heeft HRM actie ondernomen en voorgesteld om het vigerende beleid aan te passen. Wij waarderen het zeer dat er gehoor is gegeven aan deze indirecte oproep van de medewerkers en dat het initiatief is genomen om het beleid te herzien.

De OR heeft besloten in te stemmen als de volgende punten worden aangepast:

1. alle medewerkers die op of na 1 maart 2024 zijn gestart op basis van een leerarbeidsovereenkomst voor een (tweede) zorgopleiding, vallen onder het volledige nieuwe beleid. Deze datum was in de oude overgangsregeling vastgesteld op 1 april 2024. Hiermee ontvangen meer medewerkers ook de startperiodiek bij aanvang van de opleiding, omdat in maart 2024 een nieuwe lichting (7 medewerkers) is gestart met een tweede opleiding.
2. alle medewerkers die op 1 maart 2024 werkzaam waren op basis van een leerarbeidsovereenkomst (en al vóór 1 maart 2024 gestart waren met hun opleiding), worden per 1 maart 2024 overgezet naar een 'in opleiding'-functie. Voor medewerkers die worden opgeleid voor een functie die twee of meer schalen hoger is ingedeeld dan hun huidige functie, betekent dit dat zij per die datum in een andere schaal terecht komen (namelijk één schaal onder de schaal van hun nieuwe functie) en daarin doorgroeien gedurende hun opleiding.

Beleid inzet dubbel opgeleide medewerkers Acuut

De OR heeft een 3-tal aanvullingen meegegeven aan de Raad van Bestuur en heeft ingestemd met dit beleidsstuk.

Consignatiedienst afdelingshoofden

De OR heeft instemming verleend.



Inhuur derden

Vanuit onze kijk op flexibilisering en de flexibele schil heeft de OR aandacht gevraagd voor het flexbureau. Wij denken dat een sterkere focus op het ad hoc invullen van diensten vanuit die flexpool en een meer structurele inzet nodig is.

Wij hebben de Raad van Bestuur gevraagd om aandacht voor de volgende punten en verzocht:

1. om een balans te vinden tussen flexibiliteit en continuïteit, zonder concessies te doen aan één van beide;
2. om aandacht te hebben voor het minimaliseren van fiscale risico's die kunnen voortvloeien uit externe inhuurconstructies.

Instemming is verleend.

Wijziging weekenddienst CSA

De OR heeft gesprekken gevoerd met medewerkers van de Centrale Sterilisatie Afdeling (CSA). Uit deze gesprekken is gebleken dat de medewerkers zelf het voorstel voor de nieuwe weekenddienst hebben aangedragen bij hun leidinggevende. Zij ervaren de voorgestelde wijziging als een verbetering ten opzichte van de huidige situatie. De OR heeft instemming verleend.

Geconsigneerde pauzes 3C en 3D

De OR heeft het standpunt dat iedere werknemer van MMC recht heeft op pauze en dat MMC als werkgever dit actief moet stimuleren. We begrijpen dat omstandigheden het MMC kunnen dwingen om de geboden mogelijkheden in de CAO te volgen. De OR heeft gepleit om voortaan alternatieven te onderzoeken, voordat er direct wordt overgegaan tot het instellen van geconsigneerde pauzes. Voorgesteld is daarom om bij toekomstige instemmingsverzoeken met betrekking tot geconsigneerde pauzes, de onderzochte alternatieven op te nemen in een bijlage. Op deze manier kan de OR beter geïnformeerd besluiten en kunnen we gezamenlijk streven naar de beste oplossingen voor al onze werknemers. Instemming is afgegeven.

Regeling ORT voor AIOS-en die werken tijdens BAC

De OR heeft besloten om instemming te verlenen op het voornemen van de Raad van Bestuur om met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2024 ORT toe te kennen aan een AIOS die - binnen de normatieve werkweek van maximaal 48 uur - tijdens een BAC-dienst wordt opgeroepen om te werken op een tijdstip dat conform artikel 9.4 van de CAO ziekenhuizen geldt als onregelmatige dienst. Deze regeling zal gelden gedurende de looptijd van de CAO ziekenhuizen 2023-2025 en kan daarna verlengd worden.





OR COMMISSIE SOCIAAL BELEID

Als commissie Sociaal Beleid hebben wij in 2024 meerdere gesprekken gevoerd met diverse personen in de organisatie:

Meerdere keren per jaar overlegmomenten met manager HRM waarbij de volgende onderwerpen op de agenda hebben gestaan:

- de nieuwe besturingsfilosofie;
- ambulante medewerkers;
- herplaatsers;
- groene contracten
- arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- nieuwe cao;
- financiële ondersteuning medewerkers;
- regeling opplussen uren wegens krapte op arbeidsmarkt;
- reacties op nieuwe werkwijze vacaturestelling polimedewerkers/polisecretaresses;
- visie op flexibiliteit.

Zijn we op meerdere onderwerpen (deels) op voorhand meegenomen in het proces:

- zware beroepenregeling;
- WBO (speciaal aandacht gevraagd voor laaggeletterden);
- 2^{de} opleiding in de zorg (verzoek om concurrerend te zijn uitgesproken).

Zijn vanuit cao/nieuwe wet- en regelgeving onderwerpen gepasseerd waarbij het beleidsdocument in lijn gebracht moest worden, zoals:

- generatieregeling;
- klokkenluidersregeling of die nog verder opgevolgd moeten worden zoals Fiscaal Kader (zzp-ers);
- wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden.
- als commissie Sociaal Beleid meegewerkt aan organiseren HR/OR dag waarop input geleverd is op het jaarplan HRM;

Overlegmomenten:

- met adviseur Academie over aanvraag KipZ gelden en opleidingsplan, inclusief het onderwerp praktijkopleiders en;
- hebben wij ons bij laten praten over capaciteitsmanagement waarbij we aandacht gevraagd hebben voor de zomerperiode (eerder duidelijkheid welke afdelingen sluiten/zomerplanning eerder op elkaar afstemmen);
- verdere ontwikkeling regiodashboard
- zijn wij in gesprek gegaan over de MKA (benutting/mogelijkheden/suggesties) en nieuwe ontwikkelingen op dit gebied, zoals overgang naar Fiscfree. Deze gaat niet door. Het Máxima MC gaat de regeling zelf uitbreiden.
- als commissie Sociaal Beleid samen met commissie Arbo en Milieu deelgenomen aan de bijeenkomsten van Arbeid en Inzetbaarheid.

OR COMMISSIE FINANCIËN

In 2024 hadden we weer een commissie financiën met voldoende leden.

Successen:

- een helder inzicht gekregen in de financiën van het MMC, mede doordat het afdelingshoofd F&C aansluit bij de overleggen met de Manager F&C;
- jaarlijks overleg ingepland met de secretaris van de investeringscommissie;
- financiële gevolgen van de uitvoering van de recente cao gevolgd;
- inzicht gekregen in de begroting 2024 en de aannames hierin;
- met de interne accountant risico's besproken en impact doorgenomen.

Welke onderwerpen lopen door in 2025

- (ver)bouw locatie Veldhoven;
- planvorming locatie Eindhoven;
- risico's nieuwe CAO;
- transformatiegelden.



OR commissie Public Relations

De commissie Public Relations heeft in 2024 vooral aandacht besteed aan:

- verbetering van de achterban communicatie
- algemene OR verkiezingen
- vullen van De Start pagina van de OR.

Heb je tips voor ons, laat het ons weten en mail ons: ondernemingsraad@mmc.nl
Uiteindelijk is de OR iets **van** en **voor** ons allemaal!

OR COMMISSIE ARBO EN MILIEU

Gevoerde gesprekken in 2024:

1. peersupport
2. kwaliteit en veiligheid
3. fysieke belasting
4. calamiteiten /Gevaarlijke stoffen
5. crisismanagement
6. bedrijfsgezondheidsdienst
7. milieu en logistiek
8. beveiliging
9. re-integratieadviseur/ beroepsvaccinaties
10. arbo en inzetbaarheid
11. CO₂ reductie/ energiebesparing
12. mobiliteit en duurzaamheid > vacature

Commissie Arbo en Milieu heeft een presentatie gegeven aan de groep Arbo-contactpersonen over de taken en rollen van de commissie Arbo en Milieu, en wil de samenwerking hierin zoeken.

Aandachtspunten, opgehaald uit de gesprekken zijn:

- bedrijfsarts-> overgangsconsulent, verzuimcijfers jongere medewerker, werkdruk.
- peersupport-> coaching/psychosociale ondersteuning, groot belang binnen Máxima MC.
- beveiliging-> gebruik Bodycams, agressietrainingen, knelpunten bezetting team
- re-integratieadviseur-> wisseling in Team, Re-integratie eerder inzetten, preventiesprekuren.
- paramax-> werkplekonderzoek, autonomie revalidatie patiënten, workshop manoeuvreren bedden door vrijwilligers.

Speerpunten voor 2025:

- openhartig MMC; vervolg.
- voortgang mobiliteit; nieuwe manager, nieuw plan.
- fit met MMC; vervolg
- scholing leden commissie Arbo en Milieu
- werkbelevingsonderzoek 2025



OR COMMISSIE DIGITALISERING

Digitalisering in het MMC heeft grote impact op de werkvloer. Als OR-commissie bewaken we dat technologie medewerkers ondersteunt in plaats van extra werkdruk veroorzaakt.

In 2025 richten we ons op:

- minder registratiedruk: digitalisering mag geen administratieve last zijn.
- echte medezeggenschap: medewerkers moeten invloed hebben op IT-beslissingen.
- privacy en veiligheid: geen onnodige monitoring, wel bescherming van data.
- toegankelijke systemen: intuïtieve software en scholing voor iedereen. Denk hierbij vooral aan AI.

Wij blijven kritisch en zetten ons in voor digitalisering die de zorg verbetert én werkplezier behoudt. Deel je ervaringen met ons, samen maken we het verschil!



=====