

## Jaarverslag 2024 Ondernemingsraad

### Inleiding

De medezeggenschap van de medewerkers van Joris Zorg is geregeld via de ondernemingsraad (OR) conform de Wet op de ondernemingsraden. De raad van bestuur overlegt maandelijks met de OR over lopende aangelegenheden.

De ondernemingsraad beschikt over diverse rechten:

- Recht op informatie – De OR heeft het recht op alle informatie die voor de vervulling van zijn taak nodig is;
- Adviesrecht – Voor belangrijke financiële, economische en organisatorische besluiten moet de Raad van Bestuur advies vragen aan de OR. Het advies is niet bindend, maar moet wel serieus worden genomen. Als het advies genegeerd wordt, moet dat schriftelijk worden gemotiveerd;
- Instemmingsrecht – Voor besluiten die betrekking hebben op personele regelingen moet de Raad van Bestuur instemming vragen. Als de OR niet akkoord gaat, mag de raad van bestuur de regeling niet uitvoeren;
- Initiatiefrecht – De OR kan ook zelf met voorstellen komen waarvan hij denkt dat dit goed is voor de organisatie en/of de collega's van Joris Zorg.

Daarnaast kan de OR bij belangrijke kwesties de achterban raadplegen. Bijvoorbeeld als de raad van bestuur voorstelt om arbeidstijden of de pensioenregeling aan te passen.

### **Wat heeft de ondernemingsraad in 2024 gedaan?**

De ondernemingsraad van Joris Zorg heeft in 2024 tien keer op de hoofdlocatie van Joris Zorg te Oirschot vergaderd. Daarnaast is er tien keer een overleg geweest met de (plaatsvervangend) bestuurder. Verder zijn er gedurende het jaar diverse digitale (agenda)overleggen met de (plaatsvervangend) bestuurder geweest. Ook in 2024 heeft de ondernemingsraad weer diverse overleggen met haar interne als externe gesprekspartners gevoerd. De ondernemingsraad heeft voorafgaand aan de OR-overleggen Teams-werkoverleggen gehouden waarin verdieping plaatsvond in verschillende onderwerpen zoals: de wervingsbonus, het protocol attenties, acties naar aanleiding van het verslag van de Inspectie, de voortgang van het project roosteren/plannen, de inzet/afbouw van flex-medewerkers, het verzuimprotocol, het gebruik van de personeelsbadge, de duurzame inzetbaarheid van collega's, de organisatie van de Dag van de Zorg, de inschaling van nieuwe collega's, functiewaardering en IBC, ontwikkelingen omtrent de hand op de knip, het ziekteverzuim binnen Joris Zorg, de resultaten van het onderzoek naar de tevredenheid van de collega's van Joris Zorg, de nieuwe visie en missie van Joris Zorg en de (mogelijke) OR-verkiezingen.

Naast de hierboven vermelde onderwerpen zijn tijdens de diverse OR-vergaderingen evenals gedurende de vergaderingen met de (plaatsvervangend) bestuurder onderwerpen aan de orde gekomen waaronder: de diensttijden, het rookbeleid, het hoge ziekteverzuim en de hiermee samenhangende (financiële) uitdagingen (inclusief de afbouw van de inzet van ZZP-ers in verband met handhaving door de belastingdienst op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025), de

duurzame inzetbaarheid voor collega's, het zomerrooster, de begroting 2025 en het instemmen met de diverse aanpassingen om Joris Zorg AVG compliant te maken.

De ondernemingsraad heeft in 2024 wederom een tweedaagse scholing gevolgd. De OR-leden hebben wel besloten om de tweedaagse scholing in 2025 anders vorm te gaan geven. Hierbij zal ook worden gezien of het mogelijk is om eventueel gebruik te maken van partner-zorglocaties of alternatieve locaties om daar de cursusdagen te gaan houden. De ondernemingsraad heeft op afroep overleg gehad met de Manager HRM over lopende zaken, zoals de veranderingen van de organisatiestructuur, het ziekteverzuim en actualiteiten die binnen Joris Zorg spelen. Managers of stafleden zijn, als dit wenselijk was, ook op afroep uitgenodigd. De ondernemingsraad heeft in 2024 één keer overleg gehad met de raad van toezicht en twee keer gezamenlijk overleg met raad van toezicht, cliëntenraad, managementteam en stuurgroep wijkverpleging.

Daarnaast heeft de ondernemingsraad in 2024 de Dag van de Zorg georganiseerd. De dag stond in het teken van het maken van verbindingen tussen de verschillende collega's zowel tussen de teams als tussen de verschillende locaties van Joris Zorg. Dit doordat er actieve deelname van de collega's aan verschillende activiteiten was gevraagd.

De ondernemingsraad heeft op de volgende onderwerpen (in de volgende van behandeling in de vergaderingen van de OR gedurende het jaar) advies- en instemmingsbesluiten gegeven:

- **Instemmingsbesluit Wervingsbonus**
- **Instemmingsbesluit Attentieregeling**
- **Instemmingsbesluit Verzuimprotocol**
- **Instemmingsbesluit Personeelsbadge (nieuwe werkwijze)**
- **Instemmingsbesluit Aanpassing inschaling nieuwe medewerkers**
- **Instemmingsbesluit Protocol functie (her)waardering en IBC**
- **Instemmingsbesluit Joris Zorg AVG Compliant maken**
- **Instemmingsbesluit Opleidingsplan 2025**
- **Instemmingsbesluit Update verzuimprotocol**

De ondernemingsraad heeft onder andere ter informatie ontvangen en besproken de MT-berichten, de jaarrekening over 2023, managementinformatie en kwartaalrapportages, de financiële situatie voor 2025, de RIE en verzuimcijfers, de functie en aanname van een nieuwe vertrouwenspersoon, het kwaliteitskader/-plan, en de hieruit voortvloeiende acties ook in relatie tot het verslag van de Inspectie, diverse nieuwe functies en het gebruik van toepassingen van onder andere de functie van Geestelijk Verzorger en de digitale toepassing [OpenUp](#) (in het kader van de duurzame inzetbaarheid). Beide zijn specifiek gericht op het welzijn van de collega's kunnen volgens de ondernemingsraad tevens bijdragen leveren aan het verminderen van het ziekteverzuim binnen de organisatie van Joris Zorg.

### **Korte Vooruitblik 2025**

De ondernemingsraad wil net als in het afgelopen jaar in 2025 aandacht blijven besteden aan de **duurzame inzetbaarheid van collega's en de mogelijkheden om nieuwe collega's aan Joris Zorg te binden**. Dit betekent dat de ondernemingsraad weer inzicht wil krijgen in de ziekteverzuimcijfers per kwartaal en hetgeen Joris Zorg **preventief** doet om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. In dit verband zal in het eerste kwartaal van 2025 de bedrijfsarts in de ondernemingsraad inzicht geven in de redenen van het verzuim. Daarnaast gaat de ondernemingsraad met de bestuurder in gesprek om via andere kanalen (denk hierbij aan de inzet van sociale media) nieuwe collega's te werven.

De ondernemingsraad denkt bij duurzame inzetbaarheid ook aan **levensfasebewust personeelsbeleid** dat zich richt zich op het ontwikkelen, het optimaal benutten en het behouden van kennis en ervaring van collega's op de langere termijn. Een goede aanpak verhoogt de inzetbaarheid, betrokkenheid en motivatie van collega's. Dit resulteert in minder ongewenste uitstroom en een daling van het ziekteverzuim. Tevens zal **de rol van de Arbodienst** een in de ondernemingsraad aan de orde komen.

Verder wil de ondernemingsraad in 2025 **actief betrokken blijven bij het opstellen van de nieuwe strategische missie van Joris Zorg** waarbij de cliënten centraal staan en ook aandacht is voor het welzijn van de collega's. Dit gaat volgens de ondernemingsraad over waar Joris Zorg naar toe (missie) wil en hoe gaat Joris Zorg dat doen (visie) en welke besturingsfilosofie is hierbij het meest passend.

**De ondernemingsraad blijft het bestuur van Joris Zorg stimuleren om ook in 2025 collega's gericht en zoveel mogelijk intern op te leiden en te her- en bijscholen.** Joris Zorg anticipeert dan op nieuwe ontwikkelingen en hierdoor draagt Joris Zorg bij aan het behalen van de strategische (zorg)doelen. Bij dit laatste is het volgens de ondernemingsraad van belang om in het opleidingsplan 2026 veel aandacht te besteden aan de gevolgen van de in 2025 te formuleren nieuwe missie en visie van Joris Zorg voor de invulling van het plan. Collega's weten het te waarderen als Joris Zorg in ze investeert. Ze voelen zich daardoor meer serieus genomen en gemotiveerd én ze voelen zich meer verbonden met de organisatie. Hierdoor zullen ze minder snel geneigd zijn om hun heil elders te zoeken.

Overzicht OR 2024

Laatste wijziging 26-3-2025