

Ondernemingsraad - Jaarverslag 2025

Voorwoord

En toen was 2025 alweer voorbij en ligt het OR jaarverslag voor je neus. We hebben een bewogen jaar gehad als OR, waarin we vele mooie dingen hebben bereikt.

Allereerst was er de nieuwe samenstelling van de OR. In maart is de nieuwe OR geïnstalleerd. Met, destijds 3, nieuwe enthousiaste leden zijn we aan de slag gegaan. Inmiddels is er helaas een OR-lid vertrokken, waarna we met een nieuw lid én 2 trainees de OR hebben verstevigd. Wát een fijn idee dat zoveel mensen zich willen inzetten voor de medezeggenschap.

Voor mij was 2025 een heel leerzaam en leuk jaar. Met het zwangerschapsverlof van Natalie werd ik namelijk interim-voorzitter van de OR. Dit heb ik met enorm veel trots gedaan. Trots op onze OR, die vertegenwoordiging heeft uit alle clusters, maar vooral ook trots om onze kritische blik die altijd uitgaat van mee denken op verschillende niveaus en samenwerken om het best aan te sluiten op de werkvloer. In het artikel 24 overleg in december blikken we ook altijd met de bestuurder terug op 2025. Hierin kwam ook naar voren dat wij vanuit openheid en eerlijkheid zaken bespreken waarin de ervaring is dat we naast elkaar staan voor de medewerkers.

In 2025 was er een wisseling van bestuurder(s). Joost nam afscheid waarna we tijdelijk met Erik als bestuurder samenwerkten. Dat dit intern werd opgelost door iemand met zoveel kennis over Riwis werkte voor ons als OR enorm prettig. Na enkele maanden mocht Erik het stokje overdragen aan onze huidige bestuurder, Anne-Marie. Al hoewel we nog in de kennismakingsfase zitten kunnen we al wel concluderen dat er een voortvarende samenwerking is waarin we betrokken worden bij essentiële onderwerpen.

In 2025 had de OR 3 speerpunten. Dit waren: veiligheid op de werkvloer, het versterken van de zeggenschap & eigenaarschap en zorgtechnologie. Het speerpunt veiligheid op de werkvloer kwam naar voren vanuit het MO in 2024, echter waar precies de veiligheid werd gemist kwam niet goed naar voren. In overleg met de bestuurder wordt dit meegenomen in het MO van 2026. Het versterken van de zeggenschap en eigenaarschap heeft geresulteerd in het introduceren van de groene knop, waar ook al gebruik van is gemaakt! Rondom zorgtechnologie hebben jullie allemaal een enquête ontvangen in 2025, de uitkomsten hiervan zijn gepresenteerd aan de clusters en het MT. De Raad van Toezicht volgt nog. In deze uitkomsten staan adviezen, die we in 2026 gaan opvolgen.

Ook voor 2026 hebben we speerpunten, dit zijn: cyberveiligheid & de privacy van medewerkers en goede zorg & netwerkzorg. Heb je ideeën over deze speerpunten, meld je gerust!

In 2026 gaat de rode stoel door, dus wil je eens aansluiten bij een overlegvergadering van de OR en bestuurder meld je gerust aan.

Hieronder volgt een aantal van onze hoogtepunten die we met trots met jullie delen. Veel leesplezier en hopelijk tot in 2026!

Birgit Gerrits,
interim voorzitter

Commissie HRM/Arbo
Initiatiefvoorstel Groene Knop

Afgelopen jaar hebben we het initiatief ontwikkeld om de groene knop te introduceren. We kwamen op dit idee na het lezen van de kaderbrief van vorig jaar en hebben ‘versterken zeggenschap en eigenaarschap van de medewerkers’ als speerpunt gekozen. De rode knop bestond al, deze heeft als doel een melding te kunnen doen waar je als medewerker of team tegen aan loopt. De groene knop is er om dingen die je juist al doet als medewerker of team te delen in de organisatie. Ook kan de groene knop gebruikt worden voor het indienen van ideeën, waarbij je als medewerker eigenaar blijft van je eigen idee en de hulp kan vragen van de desbetreffende persoon binnen de organisatie om het idee te laten slagen. Maandelijks zitten we met het Groene & Rode knop team bij elkaar en behandelen we de binnengekomen mail. Wij hopen dat je in 2026 de Groene & Rode knop ook weet te vinden en deze gaat gebruiken voor je ideeën!



cartoon is gemaakt door Jurriën van Mil (begeleider b)

Opleiding en werving, Helpende B VVT

Collega's is een opleiding aangeboden om een deel van de zorg in de VVT te kunnen doen. Wij hebben meegedacht over de werving, de planning en de vraag of het haalbaar is om mensen binnen een half jaar op te leiden. Hierover hebben we ongevraagd advies uitgebracht. Daarbij hebben we aandacht gevraagd voor de werkdruk in de teams, de verantwoordelijkheden op de werkvloer en het belang van goede begeleiding voor nieuwe collega's. Ook hebben we voorgesteld om een nulmeting te doen én na een half jaar opnieuw te kijken wat de impact is. Zo kunnen we goed in de gaten houden wat dit traject betekent voor collega's in de praktijk.

Onze adviezen zijn serieus opgepakt en op meerdere punten heeft de organisatie toegezegd hiermee aan de slag te gaan. Met ons advies hebben wij geprobeerd het plan te versterken en ervoor te zorgen dat kwaliteit van zorg én de werkdruk goed in balans blijven.

Regeling werkschoenen in de VVT

In 2025 heeft de OR aandacht gevraagd voor de werkbelasting en ergonomische omstandigheden van medewerkers in de VVT. Vanuit de teams van de Beekwal en Tolzicht kwamen signalen dat zorgmedewerkers door het vele lopen jaarlijks meerdere paren schoenen verslijten. Goede werkschoenen zijn belangrijk voor veiligheid, comfort en het voorkomen van lichamelijke klachten, maar vormen voor medewerkers een aanzienlijke kostenpost.

Wij hebben deze signalen bij de manager VVT neergelegd en gevraagd om een structurele oplossing. In overleg tussen medewerkers, de OR en het management is daarop een verdiepend onderzoek uitgevoerd. Daarbij is bekeken naar de mogelijkheden binnen de CAO VVT en welke interne processen nodig zijn. Uit het onderzoek bleek dat Riwis niet verplicht is een vergoeding te bieden, maar dat er wel ruimte is om medewerkers gericht te ondersteunen.

De OR is tevreden dat de signalen vanuit de werkvloer hebben geleid tot een concrete maatregel die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en gezond werken. Afgesproken is om de regeling na één jaar gezamenlijk te evalueren om te beoordelen of deze aansluit bij de behoeften van medewerkers en waar nodig kan worden bijgesteld.

Commissie Strategie Beleid Vastgoed en Financiën

Adviesaanvragen en overleggen

In 2025 heeft de OR actief bijgedragen aan diverse strategische trajecten binnen de organisatie, we noemen er een paar:

- Selectieprocedure nieuwe bestuurder: In mei namen wij deel aan het tweede gesprek met de adviescommissie en gaven een mondeling advies over de kandidaten aan de Raad van Toezicht.
- Organisatiestructuur: Dit was een groot onderwerp voor de OR. Vanaf de keuze voor de onderzoekspartij (Rijnconsult) tot aan de huidige stand van zaken hebben wij een belangrijke bijdrage geleverd. We namen deel aan de ontwikkelateliers om input te geven en in de werkgroep hebben we het onderzoek nauw gevolgd.
- Aankoop Zonnehoeve: De OR is meegenomen in het besluit om de Zonnehoeve te kopen. Vanaf het moment dat de eigenaar van de Zonnehoeve Riwis kenbaar maakte dat er een andere koper was, zijn wij meegenomen in de besluitvorming van Riwis om het al dan niet te kopen en konden wij hierover een advies geven. Fijn om te zien dat Riwis op dit moment de eigenaar is geworden van deze mooie locatie!

- Nieuwbouwlocatie De Vier Jaargetijden en de Beekwal: het bezoeken van de locaties en het volgen van de verhuizingen en dit ook na de verhuizingen blijven volgen.
- Omnizorg: De commissie heeft met afgevaardigde OR-leden van de andere betrokken partijen (Tactus en Iriszorg) en de manager van Omnizorg (Ronald Kemp) gesproken over de verhuizing en de uitdagingen om de samenwerking van de drie organisaties te verbeteren. De komende tijd zullen wij het proces hiervan blijven volgen in samenwerking met Tactus en Iriszorg. En is onderling de wens ontstaan vaker samen te komen om commitment te versterken en een bijdrage te leveren om het samenwerkingsmodel te versterken.

Zorgtechnologie en Digitaal Werken

Zorgtechnologie en digitaal werken wordt steeds belangrijker in de toekomst. We moeten dezelfde zorg blijven bieden, maar met minder personeel. Daarom hebben we een enquête uitgezet onder medewerkers om inzicht te krijgen in hun ervaringen en behoeften rondom zorgtechnologie en digitaal werken op dit moment. Hier hebben 131 collega's op gereageerd, dank hiervoor!

Wat zijn de algemene bevindingen uit deze enquête? Medewerkers voelen zich over het algemeen digitaal vaardig, durven met digitale middelen te werken en hebben vertrouwen in hun vermogen om mee te gaan met nieuwe ontwikkelingen. Ze weten meestal waar ze hulp kunnen vinden. In de VVT wordt zorgtechnologie vaker gebruikt dan in de GGZ. Tegelijkertijd maken medewerkers zich zorgen over de praktische randvoorwaarden: storingen, wifi en de betrouwbaarheid van systemen. Ze willen vooral meer tijd, ruimte en ondersteuning om nieuwe technologie te leren gebruiken.

We hebben de resultaten van de enquête geanalyseerd en gepresenteerd aan het managementteam en de betrokken clusters. De uitkomsten geven een mooi eerste beeld. We blijven we dit thema volgen.

Nawoord

Samenvattend kunnen we zeggen dat we terugkijken op een jaar waarin de OR heeft bijgedragen aan belangrijke ontwikkelingen binnen RiwiS. We hebben veel collega's gesproken over verschillende onderwerpen en hebben daardoor een actieve bijdrage kunnen leveren aan de onderwerpen die in 2025 een (grote) rol hebben gespeeld.

Wij willen alle medewerkers en onze bestuurder bedanken voor het vertrouwen, de open gesprekken en de bereidheid om samen te werken aan verbeteringen. Dit geeft ons vertrouwen om ook in 2026 constructief en betrokken aan de slag te gaan. Dit gaan wij wederom doen aan de hand van speerpunten. De speerpunten waar wij ons in 2026 op richten zijn 'cyberveiligheid & privacy medewerkers technologie' en 'goede zorg & netwerkzorg'.

Kortom, dank jullie voor het vertrouwen in 2025 en weet ons vooral ook in 2026 weer te vinden!

Natalie, Birgit, Yorik, Esmeralda, Rianne, Sylvia, Titia, Daisy, Laura, Anouk, Wieke en Janny