

Jaarverslag

Ondernemingsraad
2025

Voorwoord en inleiding

2025 was een jaar waarin er flink wat in beweging kwam binnen onze organisatie en ook binnen de Ondernemingsraad. Er vond een reorganisatie plaats, vooral in het tweede en derde echelon, en daar kwam een vierde echelon bij. Dat zorgde voor nieuwe gezichten, nieuwe verantwoordelijkheden en soms ook even schakelen.

Ook binnen de OR zelf veranderde er het een en ander. Door tussentijdse verkiezingen zijn drie nieuwe collega's toegetreden. Wat ons enorm verraste én verheugde: maar liefst zeven

collega's stelden zich kandidaat! Dankzij die brede belangstelling hebben we nu een goed gevulde reservelijst. Zo blijft de OR sterk, ook als er onderweg iemand uitvalt.

Daarnaast is het rendementsprogramma gestart: een initiatief dat draait om bewust omgaan met uitgaven. Of je nu thuis kijkt naar je energierekening of op het werk naar de kosten, een frisse blik op uitgaven kan nooit kwaad. Als OR blijven we betrokken bij dit proces, met oog voor zowel de organisatie als de mensen die er werken.

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.

Vooruitblik naar 2026

Vooruitkijkend naar 2026 verwachten we dat de veranderingen van dit jaar verder vorm krijgen. Nieuwe structuren moeten zich nog zetten, en dat vraagt om aandacht, overleg en soms bijsturing. We blijven als OR actief meedenken, kritisch volgen en waar nodig adviseren.

Daarnaast willen we ons blijven inzetten voor thema's als werkdruk, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. We hopen de betrokkenheid van collega's die we dit jaar hebben gezien, zowel bij de verkiezingen als in gesprekken, vast te houden én verder te vergroten. Want een sterke medezeggenschap begint bij een organisatie waarin iedereen zich gehoord voelt.

Adviseren

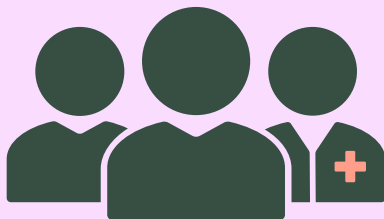
Sturing
geven

Ondersteunen

Vertegenwoordigen

Samenstelling OR eind 2025

- **Wendy Beirens;** SEH-verpleegkundige en kwaliteitsmedewerkster SEH
- **Marcel van der Leij;** Service Level Manager DMT
- **John Verwijst;** Teamleider Beveiliging
- **Lizet Wijnen;** Verpleegkundige Longafdeling
- **Marielle Lutke Willink;** Regie 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 van de Ven; Apothekersassistente
- **Ellen Sanders;** (tevens voorzitter OR) Contractbeheerder Inkoop
- **Aniek van Daal;** Obstetrie verpleegkundige
- **Remco Krijgsman;** Bewegingsagoog
- **Ineke Obbema;** Beleidsmedewerker catering



Adviesaanvragen

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

Reorganisatie DMT

Na ontvangst van de adviesaanvraag heeft de OR de manager van DMT uitgenodigd om nadere toelichting te geven op zijn herstructureringsplan. De OR heeft een aantal aanvullingen aan hem meegegeven. Deze aanvullingen heeft hij doorgevoerd en ons het formatieplaatsenplan toegestuurd. Voor de OR staat voorop dat medewerkers op een zorgvuldige manier worden meegenomen in het proces van reorganisatie en herstructurering. Daarom hebben OR-leden gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de verschillende onderdelen binnen DMT. Hieruit bleek dat niet iedereen goed op de hoogte was van de aankomende veranderingen en dat hier en daar het afdelingsgevoel ontbrak.

De OR begrijpt dat het, gezien de complexiteit van DMT en de diversiteit aan professionele groepen, een uitdaging is om een gezamenlijk afdelingsgevoel te creëren. Toch heeft de OR benadrukt dat juist hier extra aandacht voor nodig is. Dit zal niet alleen de acceptatie en implementatie van de herstructurering vergemakkelijken, maar ook bijdragen aan een positieve en toekomstbestendige werkomgeving voor de medewerkers. De OR heeft de Raad van Bestuur geadviseerd om het voorliggende plan uit te voeren.

Jaarplan en begroting 2025

Na ontvangst van de adviesaanvraag heeft de OR commissie Financiën overleg gevoerd met het afdelingshoofd F&C. Tijdens dit gesprek zijn risico's besproken die mogelijk voortvloeien uit de cao-onderhandelingen, met name met betrekking tot de vergoedingen voor de bereikbaarheidsdiensten en de transformatiegelden.

Een opvallend punt is de hoge waarde van de PLB-uren, die op dit moment ettelijke miljoenen euro's bedraagt. Aangaande dit punt zal de OR commissie Financiën de stand van zaken ten aanzien van de risico's opvolgen en zal de OR commissie Sociaal beleid de mogelijkheden van het inzetten van PLB met M&O bespreken. De OR heeft geadviseerd aan de Raad van Bestuur om hun voornemen uit te voeren.



Overname PAMM

Na ontvangst van de adviesaanvraag heeft de OR de voorzitter van de Raad van Bestuur uitgenodigd omdat in een extra overlegvergadering omdat hij de portefeuille houder was van dit onderwerp. In eerdere overlegvergaderingen zijn we door zijn collega op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. Tijdens de extra ingelaste overlegvergadering heeft hij vertelt dat er een langdurige voorbereidingstijd en een uitgebreid onderhandelingstraject heeft plaatsgevonden. Tevens werd duidelijk dat de eventuele risico's zorgvuldig zijn ingedekt en dat het welbevinden van de medewerkers te allen tijde goed in het oog wordt gehouden. Brainport Diagnostics BV (de naam van de nieuwe BV) zal mogelijk ondersteuning ontvangen van diverse stafdiensten van zowel MMC als van het CZE. Geadviseerd is om aandacht te blijven besteden aan de werkdruk van MMC medewerkers, zeker als zij extra ondersteuning gaan geven aan de Brainport Diagnostics BV;

Reorganisatie naar aanleiding van de besturingsfilosofie

Voordat de adviesaanvraag naar de OR werd gestuurd heeft de OR alle managers uitgenodigd om hun concept reorganisatieplan toe te lichten. Eventuele input vanuit de OR kon dan door hen worden verwerkt in de definitieve adviesaanvraag. De OR heeft op het voornemen van de Raad van Bestuur het volgende advies afgegeven.

Ten aanzien van afdelingshoofd C

In het reorganisatieplan van de OK zijn twee afdelingshoofden C opgenomen, terwijl elders in de informatie wordt aangegeven dat afdelingshoofd C op termijn komt te vervallen. Geadviseerd is om om eenduidig te communiceren wat de toekomstvisie is voor deze functie, zodat zowel medewerkers als leidinggevendenden helderheid ervaren en het plan zoals voorgelegd door de manager OK te volgen.

Ten aanzien van budget neutraal ("in het vierkant rond")

Met betrekking tot de financiën constateert de OR dat het budget in het tweede echelon fors wordt overschreden. Wij zijn van mening dat uw opdracht om budget neutrale plannen te maken ook voor deze organisatie-laag geldt. Geadviseerd is om geen uitzonderingen te maken en als oplossing voor deze overschrijding de aanbeveling van de afdeling financiën te volgen zoals verwoord op blz. 14 van de samenvatting.

Ten aanzien van coördinatoren

Met betrekking tot de functie van coördinatoren heeft de afdeling Management & Organisatie aangegeven dat voor iedere coördinator met een addendum garantieloon van toepassing is. Geadviseerd is om te monitoren dat deze afspraak zorgvuldig wordt geborgd en nageleefd.

Ten aanzien van ondersteuning betrokkenen

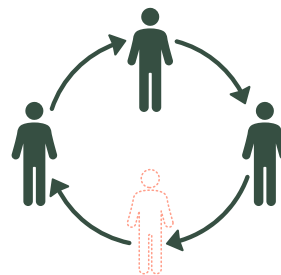
Geadviseerd is om betrokken medewerkers zo spoedig mogelijk te informeren over de afspraken in het sociaal plan. Daarnaast hebben we de Raad van Bestuur aangeraden om aan alle leidinggevenden een overzicht te verstrekken waarin duidelijk is waar door deze reorganisatie vrijkomende vacatures zijn ontstaan. Dit stelt hen

in staat zich te beraden op de mogelijkheden die hieruit voortvloeien.

Ten aanzien van evaluatiecriteria

Geadviseerd is om voor de evaluatie van het reorganisatieproces criteria op te nemen gelijklopend aan bijvoorbeeld:

- Leveren de wijzigingen tevredenheid op bij de medewerkers? Zijn zij door de nieuwe structuur afdoende gezien en gehoord en hoe is dit gemonitord?
- Worden de doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden voldoende ingezet en waar blijkt dit uit?
- Hoe is de informatievoorziening en samenwerking verlopen?
- Is de gekozen structuur ondersteunend en efficiënt ten opzichte van de patiëntenzorg? Geadviseerd is om uiterlijk in het eerste kwartaal van 2026 te evalueren in plaats van medio 2026, aangezien diverse afdelingen dan al een half jaar in de nieuwe structuur werken.



Begroting en jaarplan 2026

Na ontvangst van de voorliggende adviesaanvraag heeft de OR commissie Financiën overleg gevoerd met het afdelingshoofd F&C. Tijdens dit gesprek zijn risico's besproken die mogelijk voortvloeien uit de diverse voorziene en onvoorziene kostenposten. De OR maakt zich zorgen over de financiële situatie van het Máxima MC. Het ingevoerde rendementsprogramma, de afgegeven taakstellingen en de mogelijke personele gevolgen zijn hier de oorzaak van. Uit de periodieke gesprekken van het Dagelijks Bestuur met managers blijkt dat sommigen twijfelen of de taakstellingen haalbaar zijn en of de zekerheid van geen gedwongen ontslagen realistisch is. Ook vanuit onze achterban horen wij verontrustende signalen, medewerkers vrezen dat er gedwongen ontslagen zullen vallen. Deze zorgen onderstrepen één ding: heldere en tijdige communicatie is cruciaal. Alleen zo kunnen we verdere onrust, mogelijk vertrek van waardevolle collega's of het missen van ideeën van medewerkers tot een minimum beperken. Transparantie en dialoog zijn nu belangrijker dan ooit om vertrouwen te behouden. De OR heeft de Raad van Bestuur geadviseerd om het voornemen het jaarplan en de begroting 2025 vast te stellen, uit te voeren en om de communicatie rondom de financiële situatie van het Máxima MC, positief of negatief, eenduidig en transparant te communiceren.

Overname PAMM

Tijdens de extra ingelaste overlegvergadering van 23 september 2025 is door de voorzitter van de Raad van Bestuur toegelicht dat er een langdurige voorbereidingstijd en een uitgebreid onderhandelingstraject heeft plaatsgevonden. Hierbij werd duidelijk dat de eventuele risico's zorgvuldig zijn ingedekt en dat het welbevinden van de medewerkers te allen tijde goed in het oog wordt gehouden. In de uitleg gaf hij tevens aan dat de Brainport Diagnostics BV mogelijk ondersteuning zal ontvangen van diverse stafdiensten van zowel MMC als van het CZE. De OR heeft de Raad van Bestuur geadviseerd om :

- Aandacht te blijven besteden aan de werkdruk van MMC medewerkers, zeker als zij extra ondersteuning gaan geven aan de Brainport Diagnostics BV;
- Uitvoering te geven aan de voornemen :
 - In samenwerking met het Catharina Ziekenhuis het volledige aandelenkapitaal in Clinical Diagnostics PAMM B.V. over te nemen van Eurofins, voor een bedrag van € 1,-, onder de voorwaarden zoals vastgelegd in de SPA;
 - De overname te laten plaatsvinden in een joint venture met het CZE, Brainport Diagnostics BV, waarin beide ziekenhuizen participeren voor 50% van het aandelenkapitaal;
 - Te streven naar het overdragen van het bedrijfsonderdeel Microbiologie aan een derde partij, bij voorkeur in de vorm van overdracht aan Elkerliek ziekenhuis en Synergos gezamenlijk. Indien dit niet mogelijk blijkt op datum overdracht, dan dient er opnieuw besluitvorming plaats te vinden over de overname van PAMM.

Reorganisatie Impuls

Na ontvangst van de aanvraag heeft een gesprek plaatsgevonden met betreffende manager. Verduidelijking is gegeven waardoor er geen vragen of onduidelijkheden waren. De OR heeft geadviseerd aan de Raad van Bestuur over te gaan tot uitvoering van hun voornemen.



Nieuwe voorzitter Raad van Bestuur

Een OR afvaardiging heeft een prettig en open gesprek gevoerd met de kandidaat voorzitter Raad van Bestuur. In een extra OR vergadering heeft deze OR-delegatie de bevindingen met de OR gedeeld. De OR delegatie was van mening dat de voorgedragen kandidaat uitstekend geschikt lijkt voor deze functie en dat zij haar kwaliteiten ten volle kan inzetten voor onze organisatie. De OR heeft de Raad van Toezicht geadviseerd om tot benoeming over te gaan.

Instemverzoeken

Welke instemverzoeken zijn aan de OR aangeboden door de Raad van Bestuur en welke besluiten heeft de OR genomen? Hieronder de highlights van de afgegeven besluiten.

VOG beleid

Bij de beoordeling van het aangepaste beleidsstuk heeft de OR geen onduidelijkheden vastgesteld die besluitvorming in de weg stonden. De OR heeft daarom besloten om instemming te verlenen.

Verzuimbeleid

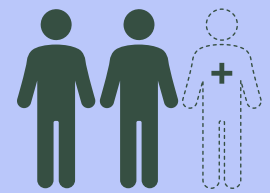
De OR heeft het aangepaste beleidsstuk beoordeeld en geen belemmeringen voor besluitvorming vastgesteld. Aan de Raad van Bestuur meegegeven dat de OR ervan uit dat de communicatie hierover richting medewerkers helder en tijdig verloopt. De OR heeft besloten om instemming te verlenen.

Consignatiedienst 2e echelon

Bij het doornemen van de bijlagen bij het instemverzoek constateert de OR dat de Raad van Bestuur voorstelt om af te wijken van de CAO voor de 6 managers die zij in aanmerking willen laten komen voor een consignatiedienst vergoeding. De OR is van mening dat het draaien van consignatiedienst voor medewerkers, ingeschaald in FWG80 IP 88 en daarboven, inherent is aan hun functie. Ons inziens is hier geen sprake van een mogelijk hiaat in de CAO wat een eventuele afwijking zou kunnen rechtvaardigen. Dit maakt dat de OR geen instemming verleent. Raad van Bestuur heeft besloten om het instemverzoek in te trekken omdat de OR geen instemming verleent.

Aangepaste generatieregeling AMS – duurzame inzetbaarheid regeling

Na ontvangst van de adviesaanvraag heeft de OR een verhelderend gesprek gevoerd met de betrokken HR-adviseur, gevolgd door een uitgebreide presentatie aan de gehele OR. Daarnaast vond een constructieve en plezierige ontmoeting plaats tussen een OR-afvaardiging en vertegenwoordigers van de VMSSD. De uitleg en gevoerde gesprekken hebben ertoe geleid dat de OR heeft besloten om instemming te verlenen.





Aanpassing klachtenregeling

Bij het doornemen van de aangepaste regeling heeft de OR geen onduidelijkheden of bezwaren geconstateerd. Begrip is er juist voor de diverse toevoegingen en wijzigingen die verduidelijking geven. Daarom is besloten om instemming te verlenen.

Klachtenregeling medewerkers

De OR heeft de herziene klachtenregeling medewerkers doorgenomen en geschakeld met de inhoudsdeskundige. Er zijn geen onduidelijkheden geconstateerd. Instemming is verleend.

Opleidingsjaarplan 2026

De OR heeft het opleidingsjaarplan 2026 met daarin de SO-MSZ gelden en andere subsidies uitvoerig besproken met o.a. een inhoudsdeskundige. Begrip is er voor het feit dat deze financiering een belangrijke rol speelt in het ondersteunen van opleidingen en projecten binnen onze organisatie.

Als aandachtspunten hebben we de Raad van Bestuur meegegeven:

- Besteed voldoende aandacht aan het registreren van opleidingen binnen MMC. Het blijkt in de praktijk niet overal consistent te gebeuren wat tot gevolg kan hebben dat subsidie uit blijft door geen of verkeerde registratie;
- Communiceer over de werkwijze op een dusdanige wijze dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de regelgeving rondom opleiding registratie;
- Maak duidelijk dat ondanks het lopende rendementsprogramma er budget is en blijft voor noodzakelijke opleidingen;
- Ben alert op het te lopen tijdspad vanuit wet en regelgeving. De OR is afhankelijk van je voorzet. Mocht dit wenselijk zijn dan willen we daar samen in optrekken.
- Borg voldoende financiële ruimte voor opleiden in de toekomst. Instemming is verleend.

Trainingen OR

Maart 2025 – verhoor je bestuurder

Tijdens deze training hebben we aan de volgende thema's gewerkt:

1. Inleiding gesprekstechnieken
2. Beïnvloedingsvaardigheden
3. Oefenen oefenen oefenen
4. Afronding training en bepalen vervolgstappen

Juni 2025 – AI training

Tijdens deze training hebben we aan de volgende thema's gewerkt:

- Wat is AI?
- Wat betekent AI voor de OR?
- Aan de slag met AI: Prompt Engineering
- Oefenen oefenen oefenen
- Terugblik op de dag

Oktober 2025 – gezamenlijke OR training

Na de tussentijdse OR verkiezingen in mei 2025 hebben we als nieuwe OR een gezamenlijke training gevolgd in oktober 2025. Deze training gaf ons de ruimte om elkaar beter te leren kennen en om onze OR speerpunten te benoemen. De 3 speerpunten hebben we gekozen aan de hand van de thema's uit de strategie van MMC.

December 2025 – uitleg over financiën

Onze collega's van de financiële afdeling hebben ons meegenomen in de financiële stromen binnen ons ziekenhuis.



De 3 OR speerpunten zijn:

1

Thema 1: Ontwikkelingen binnen zorgprocessen.

Hangt samen met punt 2 uit de MMC strategie:

Door slimmer te organiseren houden we zorg toegankelijk

Speerpunt: De OR vindt het belangrijk dat medewerkers betrokken worden in de verandering van (zorg)processen.

Argumentatie:

- I. Het betrekken van medewerkers creëert draagvlak en begrip voor de verandering.
- II. Medewerkers betrekken bij veranderingen zorgt voor verantwoordelijkheidsgevoel en bevordert het samenhorigheidsgevoel.
- III. Participatie van medewerkers zorgt voor een kwalitatief betere verandering doordat hun input is meegenomen.

Voorbeelden van concrete acties:

- De OR wil in elke adviesaanvraag waarin zorgprocessen veranderen een impactanalyse terug zien waarin de gevolgen voor de organisatie beschreven staan.
- Per verandering wordt de mate van participatie van medewerkers (zie participatieladder) besproken.



2

Thema 2 : Binden & Boeien medewerkers*

*Hangt samen met punt 5 uit strategie
MMC – Medewerkers krijgen ruimte om
te groeien zodat ze graag bij ons werken.*

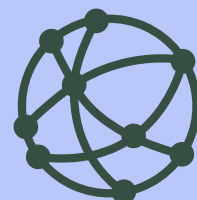
Speerpunt: De OR vindt de ontwikkeling van medewerkers en teams belangrijk.

Argumentatie:

- I. Leidt tot minder afhankelijkheid van externe deskundigen
- II. Creëert perspectief, leidt tot meer motivatie, groei en daardoor minder verzuim en verloop.
- III. Het faciliteren van ontwikkeling maakt MMC een aantrekkelijke werkgever.
- IV. We zetten hierdoor de medewerker in hun kracht.
- IV. Ontwikkeling is naast een individueel proces ook een groepsproces en draagt bij aan een teamgevoel.

Voorbeelden van concrete acties:

- Financiële commissie monitort besteding van het leerbudget
- Sociaal beleid gaat in gesprek hoe leren en ontwikkelen bevorderd wordt
- Schrijven van initiatief voorstel rond ontwikkelen medewerkers
- Communicatie met de achterban over mogelijkheden rond ontwikkeling.
- De OR kan onderzoeken wat het huidige beleid is en wat er in de cao staat. Wordt dit voldoende toegepast in de organisatie.
- Iets met de rol van leidinggevende in het stimuleren/faciliteren van leren in de organisatie.



3

Thema 3: Financiële duurzaamheid MMC

Financieel gezonde organisatie

Speerpunt: De OR vindt dat duurzame bedrijfsvoering nodig is om financieel gezond te blijven, niet ten koste gaand van de kwaliteit van de zorg en de werkbeleving van medewerkers

Argumentatie:

- I. Vanuit goede bedrijfsvoering vindt de OR het belangrijk dat de focus blijft op de financiële gezondheid van het MMC en daar waar nodig tijdig maatregelen genomen worden.
- II. Onze zorgkwaliteit is direct verbonden met reputatie en maatschappelijke waarde van het MMC.
- III. Bezuinigingen kunnen korte termijn kostenbesparing opleveren maar lange termijn schade veroorzaken.
- IV. Het is belangrijk dat medewerkers zich gesteund en gewaardeerd blijven voelen.

Voorbeelden van concrete acties:

- De OR monitort op gelijke besteding van middelen.
- De OR monitort op de financiële uitvoering van het meerjarenplan
- De OR kijkt kritisch naar de gevolgen voor de kwaliteit van de zorg en personeel bij het behandelen van financieel gedreven adviesaanvragen.



Strategische doelen

De strategische koers wordt in de praktijk vormgegeven door vijf strategische doelen:

1. Iedereen in de regio krijgt zorg die past
2. Door slimmer te organiseren houden we zorg toegankelijk
3. We blijven dé plek voor geboortezorg en kindzorg
4. Onze omgeving nodigt uit, inspireert en ondersteunt
5. Medewerkers krijgen ruimte om te groeien zodat ze graag bij ons werken



Commissie arbo en milieu

De commissie Arbo en Milieu werkt aan een veilige, gezonde en duurzame werkomgeving voor alle medewerkers binnen Máxima MC. Hierbij ligt de focus op preventie van werk gerelateerde risico's/klachten, vergroten van het bewustzijn rondom veiligheid en milieu, en toezien dat alle regels en afspraken worden nageleefd.

Gevoerde gesprekken in 2025:

1. Peersupport
2. Kwaliteit en veiligheid
3. Fysieke belasting
4. Calamiteiten/Gevaarlijke stoffen
5. Crisismanagement
6. Bedrijfsgezondheidsdienst/beroepsvaccinaties
7. Milieu en logistiek
8. Beveiliging
9. Re-Integratieadviseur
10. Arbo en Inzetbaarheid
11. CO₂ reductie/energiebesparing
12. Duurzaamheid
13. Zingeving en zorgethiek
14. Openhartig MMC
15. Mobiliteit en inzetbaarheid

Aandachtspunten, opgehaald uit de gesprekken zijn:

- Bevorderen van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.
- Zorgen voor naleving van Arbowetgeving.
- Stimuleren van duurzame bedrijfsvoering binnen MMC.
- Verbeteren van communicatie tussen medewerkers en bestuur over ARBO/milieu.
- Opvolging verbeterd Re-integratietraject MMC.

Speerpunten voor 2026:

- Calamiteitenbeleid MMC.
- Duurzame inzetbaarheid personeel. (fysiek, mentaal, preventie)
- RI&E opvolgen (scholing, nieuwbouw)
- Duurzaamheid en mobiliteit. (afvalscheiding, greenteams, zonnepanelen)
- Scholing 2026 cie ARBO.
- Opvolging contractverlening Bedrijfsarts BakxWagenaar.
- WBO 2026.

Commissie Financiën

Successen

- In 2025 zijn we gestart met een commissie financiën waarbij de voorzitter aansluit om met voldoende leden te zijn, aan het einde van het jaar was dit niet meer nodig en zijn er weer voldoende leden.
- Een meer helder inzicht gekregen in de financiën van het MMC, ondanks de uitdagende financiële periode waarin het ziekenhuis verkeerd.
- Jaarlijks overleg ingepland met de voorzitter van de investeringscommissie.
- Financiële gevolgen van de uitvoering van de recente cao gevolgd
- Inzicht gekregen in de begroting 2025 en de aannames hierin
- Met interne accountant risico's besproken en impact van de investeringen doorgenomen
- De adviesvraag van overname Pamm en de financiële gevolgen beoordeeld.
- Training gehad aangaande de onderhandelingen met de verzekeraars en de eventuele consequenties.

Welke onderwerpen lopen door in 2026

- Vastgoed nieuwbouw/verbouw
- Uitsluitel over locatie Eindhoven.
- Productiekader MSB.
- SO-MSZ gelden
- Uitdagingen financiële positie van het ziekenhuis / programma duurzame bedrijfsvoering

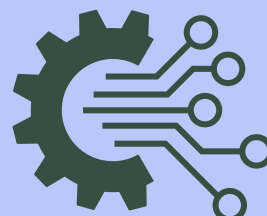
We gaan ons in 2026 vooral richten op de doorlopende onderwerpen. Buiten de doorlopende onderwerpen gaat de commissie financiën zich verder verdiepen in de cijfers en de eventuele consequenties van keuzes die worden gemaakt.

Commissie Digitalisering

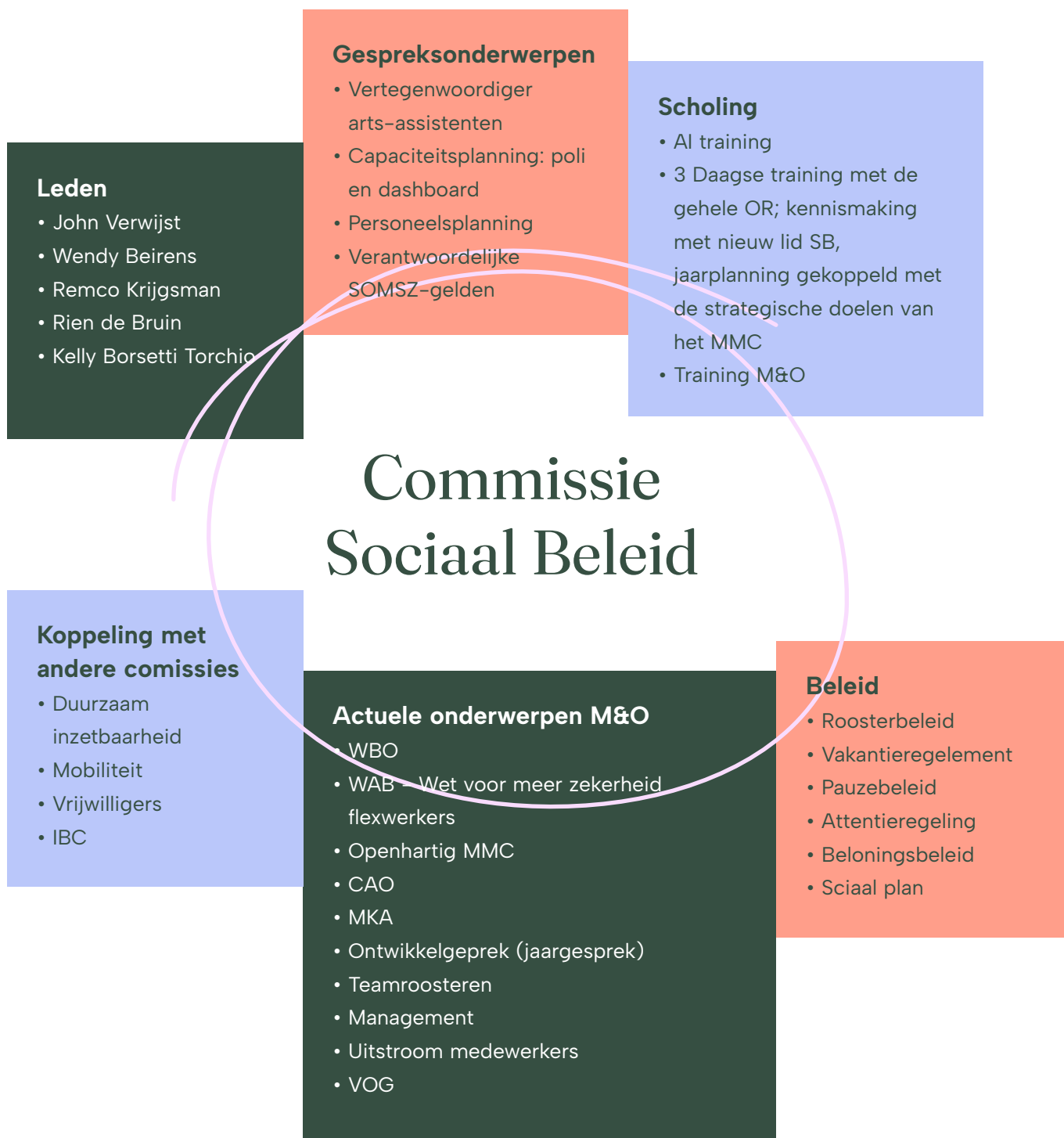
We zijn als Commissie Digitalisering in 2025 gestart. Samen hebben we een opzet gemaakt wie de OR op dit gebied wil spreken. Een begin is gemaakt door met diverse personen te spreken die direct of indirect betrokken zijn bij deze verschillende vormen van digitalisering in de organisatie:

- Namens de commissie zijn wij op zoek gegaan naar de juiste personen die bepalend zijn voor de inzet van AI in het algemeen. Als eerste hebben we een gesprek gevoerd met Christel Moens. Zij heeft onderzoek gedaan met als titel “Betrouwbaar AI: realiteit of hallucinatie” en heeft ze op de afdeling Radiologie draagvlak gekregen om op deze afdeling te gaan werken met AI.
- Vervolgens hebben we een gesprek gevoerd met Robbert Waterschoot (beheerder AGFA pacs) over de praktische werking van AI op deze afdeling.
- We hebben een gesprek gehad met Wilco van Beers over het “we connect” project. Het nieuwe WiFi-netwerk en de nieuwe mogelijkheden die dit biedt.
- We hebben een bezoek gebracht bij het monitoringscentrum. Een gesprek gevoerd met een E-nurse en uitleg gekregen over haar werkzaamheden en uitbreidingsmogelijkheden voor de toekomst.

- Op uitnodiging van onze commissie heeft Christel Moens namens “de regie groep AI” een presentatie gegeven voor de gehele OR. Wat is de taak van deze groep en waar staan we op dit moment.
- We hebben een gesprek gevoerd met Wil Speetjes, voorzitter ai regie groep. Hij heeft daarin zijn visie en mogelijkheden voor MMC in de toekomst besproken.
- Ook hebben we een gesprek gevoerd met Matheus ten Hacken. Privacy officer persoons gegevens. Hoe gaat men hiermee om en wat is zijn rol voor alle medewerkers hierin?
- Verder hebben wij enkele nieuwe maar ook bestaande gesprekken intern al besproken voor 2026. Maar bij onze commissie komen er in de loop van het jaar ook nieuwe onderwerpen ter sprake waar we informatie over proberen op te halen. Altijd met de gedachte: Wat raakt medewerkers en worden zij meegenomen of goed ingelicht over deze veranderingen / aanpassingen op digitaliserings vlak in het MMC.



Commissie sociaal beleid





Commissie Public Relations

De PR-commissie van de ondernemingsraad speelt een essentiële rol in het verbinden van de OR met de organisatie. Zij zorgt ervoor dat de medewerkers goed geïnformeerd zijn, zich betrokken voelen en weten wat de OR voor hen doet. Kortom de PR-commissie zorgt voor transparantie, betrokkenheid en vertrouwen. Zij vormt de communicatieve schakel tussen de OR en medewerkers en draagt daarmee bij aan een sterke medezeggenschap binnen het MMC.

Uitgevoerd

- Updaten OR pagina
- Zomer puzzel, Pennen uitgedeeld bij elke inzending
- Tussentijdse Verkiezingen
- Voorstellen nieuwe medewerkers in de MAX
- Meer samenwerking met de afdeling Communicatie

Successen

- Aantal aanmeldingen voor de OR
(7 aanmelding voor 3 vacatures)
- Response op de zomer puzzel
- Verbeterslag gemaakt met de OR-pagina

Ruimte voor verbetering

- Vastleggen PvA
- PDCA cyclus

Welke onderwerpen lopen door in 2026

- Communicatie achterban
- Updaten OR pagina
- Goede lijnen onderhouden met afdeling Communicatie en indien mogelijk verder optimaliseren (MAX)
- PR voor nieuwe medewerkers (tasje?)
- OR nieuwsbrief