

OR-jaarverslag 2025

Voorwoord 3

Samenstelling OR 4

Scholing OR 4

Zichtbaarheid 4

Onderwerpen met directie besproken 5



Voor u ligt het jaarverslag 2025 van de Ondernemingsraad van de HCDO. In dit jaarverslag geven wij u een overzicht van onze belangrijkste werkzaamheden, de onderwerpen die ons bezig hebben gehouden en de wijze waarop wij ons hebben ingezet voor de collega's binnen onze organisatie.

Na een periode van een onvolledige bezetting en veel wisselende gezichten in de samenstelling van de OR, zijn wij sinds 1 januari 2025 weer op volle sterkte. Met de komst van vier nieuwe leden – Arlette, Amber, Sylvia en ondergetekende – bestaat de OR uit vier triagisten en één medewerker van het dagteam. Daarmee bestaat de OR weer uit een mooie vertegenwoordiging van onze organisatie. Wij hebben ons steeds volledig en met veel enthousiasme ingezet om de collega-medewerkers zo goed mogelijk te vertegenwoordigen in 2025!

Net zoals dit mijn eerste officiële jaarverslag is als secretaris, was 2025 voor een groot deel van de huidige OR-leden een jaar met veel 'eerste keren' in deze rol. Veel onderwerpen en procedures waren nieuw, maar als team hebben wij snel onze weg gevonden en samen invulling gegeven aan onze taak.

Wij wensen u veel leesplezier bij het jaarverslag 2025.
Charlotte Tielbeke (secretaris OR)



Samenstelling OR

Per 1 januari 2025 heeft Paulien Klompmaker de OR verlaten.

De OR bestaat dus in 2025 uit de volgende leden (van links naar rechts):

- Arlette Roelofs
- Amber Klumper (voorzitter)
- Sylvia Vos
- Esther van den Berg
- Charlotte Tielbeke (secretaris).



In 2025 hebben we vijf keer overleg gehad met directie en één keer met de Raad van Commissarissen van de HCDO. Deze overleggen worden van beide kanten als zeer waardevol en constructief ervaren. Het gezamenlijke doel is steeds om de belangen en arbeidsomstandigheden van de medewerkers zo goed mogelijk te behartigen en bij te dragen aan zorgvuldige en goede besluitvorming binnen onze organisatie.

Landelijke OR-dag

In september 2025 hebben de OR-leden een landelijke HAP OR-dag bijgewoond. Het is interessant om te horen waar andere huisartsenposten mee bezig zijn, ervaringen uit te wisselen, van elkaar te leren en te voorkomen dat iedereen het wiel opnieuw hoeft uit te vinden. Aankomend jaar zullen we hierbij weer aanwezig zijn.

Zichtbaarheid

De OR vindt het belangrijk dat medewerkers goed geïnformeerd blijven over onderwerpen die met de directie worden besproken. De notulen van de overleggen tussen de OR en de directie zijn voor alle medewerkers beschikbaar via Qlink, evenals de besluitenlijst, zodat medewerkers kunnen volgen welke onderwerpen aan bod zijn gekomen en welke rol de OR hierin heeft gehad.



Onderwerpen die aan bod zijn gekomen in het overleg tussen directie en de OR

■ Oriëntatie inrichting spoedzorg in de nacht

Na evaluatie van de pilot met ANIOS in de nacht hebben directie en management aangegeven opnieuw te willen kijken naar de inrichting van spoedzorg in de nacht. Voor de Spoedpost ligt het belangrijkste knelpunt momenteel bij de bezetting van triagisten gedurende de nachtelijke uren. De OR heeft een positief advies uitgebracht over deze oriëntatie op de inrichting van de spoedzorg in de nacht.

■ Aanpassing functieprofielen

De OR is akkoord met het aanpassen van de functieprofielen triagist IA en regietriagist. Hiermee krijgen de gediplomeerde triagisten een langere uitloopschaal dan doktersassistenten die geen triagist zijn. De functie van regietriagist in het weekend heeft een eigen functieprofiel gekregen, omdat deze functie uitgebreider is en meer organisatie vraagt dan de doordeweekse EVA.

■ Beleid junior triagist

De OR heeft een positief advies gegeven over het aangepaste beleid omtrent de inzet en voorwaarden voor junior triagisten en de procedure die doorlopen moet worden voor diplomering.

■ Roosterprogramma Intershift

Intershift heeft aangegeven per december 2026 te gaan stoppen. In 2026 wordt verkend welk roosterprogramma geschikt is, waarbij de OR wordt betrokken.

■ Bonus nieuwe medewerker:

De OR is akkoord gegaan met voortzetting van het in 2024 uitgebreide bonusvoorstel voor het aanbrengen van nieuwe triagisten en flexpoolers. Deze bonus geldt zowel voor triagisten als voor de dagploegmedewerkers.

■ Telefoonvergoeding:

De OR heeft zich gebogen over een nieuwe telefoonregeling. De bestaande regeling was informeel van aard en niet langer actueel. Daarom is er een nieuwe regeling ontwikkeld die beter aansluit bij de huidige situatie en bij de huidige CAO. Hoewel de OR constateerde dat door de nieuwe regeling een aantal medewerkers niet langer onder de regeling zouden vallen, heeft de OR ingestemd met deze nieuwe regeling. Deze regeling is in de loop van 2025 geïmplementeerd.

■ Fiscfree:

Sinds 2022 is het voor medewerkers van HCDO mogelijk om fiscaal voordelig een fiets of computer/tablet aan te schaffen. In 2025 is het gebruik van Fiscfree geëvalueerd en is besloten om hier ook in 2026 mee door te gaan. Er is besloten de regeling niet uit te breiden met een sportschoolabonnement, omdat de €120,- netto voor iedere medewerker aan het einde van het jaar hiermee in het geding zou komen. Deze €120,- aan het eind van het jaar is in principe blijvend (dit is afhankelijk van de fiscale vrije ruimte).

■ Afspraken rondom achterwacht

De OR heeft zich positief uitgelaten over de herschreven achterwachting. Deze is gecorrigeerd op het punt van ORT conform de nieuwe CAO en aangescherpt op een aantal kleine punten.

■ Oprichting Diensten BV huisartsen

De OR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van het oprichten van een Diensten BV voor huisartsen. Deze Diensten BV is opgericht voor waarnemers hun diensten op de Spoedpost vanuit een loondienstverband willen doen. De OR onderschrijft de noodzaak van het oprichten van een Diensten BV om het werken op de HAP voor zowel praktijkhouder als waarnemer aangenaam te houden.

■ Salland United

De OR geeft een positief advies over deelname van de HCDO aan de oprichting van Salland United als juridische entiteit en een formele samenwerkingsovereenkomst.

Begroting Holding en Spoedpost 2026

De OR neemt dit ter kennisgeving aan.

Jaarrekeningen 2024 Holding en Spoedpost en Jaarverslag 2024:

De OR is geïnformeerd over de jaarrekeningen en het jaarverslag, waar de directie een toelichting op heeft gegeven. De OR heeft hier een positieve indruk van.

Managementrapportages en Rapportage

Sinds juni 2024 zijn de regietriagisten aan het werk in de weekenden. Dit zorgt voor betere organisatie van de zorg en komt ook het werkplezier ten goede. De functie van regietriagist is een nieuwe doorgroeimogelijkheid voor ervaren triagisten op de spoedpost.

Daarnaast is in 2024 een regiekernteam huisartsen (RKT) gevormd, die wordt ingezet in de weekenden. Het doel hiervan is om processen op de spoedpost eenduidiger te laten verlopen, wat ook in positieve zin bijdraagt aan de organisatie van zorg en het werkplezier. Samen met de regietriagist vormt de RKT-arts het regieteam dat de diensten in de weekenden coördineert.

In april 2024 is de spoedpost overgestapt op VCare. Dit telefoniesysteem heeft een integratie met Moet Ik Naar De Dokter (MINDD), een online hulpmiddel dat patiënten ondersteunt bij het inschatten van hun klachten en adviseert of contact met de huisarts nodig is. Via MINDD kan de patiënt zelftriage kan doen. Een pilot, waarbij een ANIOS van de SEH is ingezet als vervanging van nachtaris 2, is afgerond in 2024. Uit deze pilot is gebleken dat de ANIOS in de huidige constructie geen vervanger kan zijn van nachtaris 2, omdat de ANIOS te onervaren is en te weinig werk uit handen van de huisarts in de nacht kan nemen. Hiermee krijgt de pilot geen vervolg. Wel wordt de inrichting van spoedzorg in de nacht onder de loep genomen.

Verder gaven de rapportages geen reden tot opmerkingen of vragen.

■ Terugblik 2024 en vooruitblik 2026:

De OR is geïnformeerd over de jaarplannen, welke zijn toegelicht door de directie. Ook hier heeft de OR een positieve indruk van.

■ Scholingsplan 2026

De OR is enthousiast over het scholingsplan 2026 en is hiermee akkoord gegaan. In het scholingsplan is een opzet opgenomen, waarbij diverse onderwerpen op één dag worden behandeld. In ieder geval de verplichte scholingen worden die dag aangeboden. Door de scholingen op één dag te organiseren, komt er minder druk te liggen op de avonden en is er meer ruimte om elkaar te ontmoeten. Daarnaast is het onderwerp 'storingen' als vast onderdeel toegevoegd aan de scholingsdag in de vorm van casuïstiek.

■ Calamiteiten/incidenten en klachten:

De rapportage is ter informatie gedeeld met de OR. Er is een stabiel beeld ten aanzien van de calamiteiten en incidenten in onze organisatie. De inspectie hecht grote waarde aan goed onderzoek en is tevreden over onze wijze van onderzoek.

■ Overzicht ziekteverzuim/sociaal jaarverslag 2024

In 2024 was er geen in- en uitstroom bij de Holding. Op de Spoedpost zijn enkele flexpoolers doorgestroomd naar de functie van vaste triagist, de andere flexpoolers zijn langzaam uitgevloeid. Bij de Holding zijn het verzuimpercentage en de verzuimfrequentie erg laag. Bij de spoedpost is het totale verzuimpercentage relatief hoog in vergelijking tot de Holding, maar is niet wanneer je dit afzet tegen de landelijke cijfers in 2024. De frequentie van ziekmelding is wel toegenomen, terwijl kort- en langdurig verzuim omlaag is gegaan. Deze cijfers zijn nader onderzocht.

■ Kennismaking arbo-arts en vertrouwenspersoon

In 2025 heeft een afvaardiging van de OR kennisgemaakt met de arbo-arts van de HCDO. Het was een prettige kennismaking. Daarnaast is de vertrouwenspersoon aanwezig geweest bij het werkoverleg van de triagisten.

■ Kennismaking RvC

Aangezien de OR sinds januari 2025 een aantal nieuwe leden heeft, heeft er in 2025 een kennismaking plaatsgevonden met de Raad van Commissarissen. In de loop van 2026 wordt weer een overleg met de RvC gepland om elkaar op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

■ **CAO:** In juli 2025 is de nieuwe CAO 2025-2027 in werking getreden. In de nieuwe CAO bevat een aantal belangrijke wijzigingen die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers. Waar van toepassing heeft de OR overleg gehad met de directie over de vertaling van de CAO-afspraken naar het organisatiebeleid en de praktische uitvoering binnen de organisatie.

Voor de triagisten is besloten om terug te gaan van de maandsystematiek naar de kwartaalurensystematiek, omdat het verschil tussen meeruren en overwerkuren met de nieuwe CAO is komen te vervallen. Eventuele extra gewerkte uren moeten aan het einde van ieder kalenderkwartaal zijn gecompenseerd of worden uitbetaald. Voor de dagploeg wordt het beleid voor overuren ingericht volgens de jaarurensystematiek, omdat deze methode de gewenste flexibiliteit biedt voor het personeel en het compenseren van de uren.

In het kader van deze nieuwe systematiek is tevens gekeken naar de contractvormen en -omvang van de medewerkers. Op basis van het aantal uren dat de triagisten in het jaar voorafgaand aan de nieuwe CAO hebben gewerkt, zijn nieuwe contractvoorstellen opgesteld. Hierin zijn neventaken, scholingen en werkoverleggen ook meegenomen. Dit traject bleek complex, met name voor medewerkers met een min-max contract.

Het uitgangspunt is om medewerkers zoveel mogelijk in lijn met hun feitelijke contracturen te laten werken om overmatige opbouw van extra uren te voorkomen. Tegelijkertijd is zowel door de OR als door het management benadrukt dat deze nieuwe regeling geen negatieve invloed mag hebben op de bereidheid van medewerkers om incidenteel extra te werken in gevallen van nood. Medewerkers mogen niet financieel benadeeld worden door hun extra inzet.

Met de invoering van de nieuwe CAO is de jubileumregeling gewijzigd. Medewerkers hebben vanaf 10 dienstjaren iedere 5 jaar recht heeft op een lustrumgratificatie.

Voor het vervallen van de gratificatie bij 12,5 jaar in dienst geldt een overgangsregeling op het moment dat werknemers op 1 juli 2025 meer dan 10 jaar in dienst waren. Daarnaast heeft de directie van de HCDO besloten om eenmalig ook medewerkers met een dienstverband langer dan 15 of 20 jaar een vergelijkbare gratificatie toe te kennen, ondanks dat dit niet vanuit de CAO verplicht is. Hiermee laat de organisatie zien waardering te hebben voor trouwe medewerkers. De OR heeft ingestemd met dit voorstel en vindt dit een nette en zorgvuldige regeling richting de betreffende medewerkers.

Aan de hand van de gewijzigde jubileumregeling is ook de attentieregeling aangepast en akkoord bevonden door de OR. Daarnaast is een aantal bedragen gewijzigd.

In de nieuwe CAO is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema, waarbij er meer aandacht is voor vitaliteit, werkplezier en gezond en gemotiveerd blijven werken. In het kader van deze nieuwe CAO heeft de OR voorgesteld om opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit te voeren. De OR hecht er waarde aan om inzicht te krijgen wat er leeft onder de medewerkers en om eventuele bijzonderheden of knelpunten in het werk tijdig te signaleren. Op deze manier kan de organisatie gericht invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie. Dit MTO wordt verder uitgewerkt in 2026.

Dit is een publicatie van de Holding Huisartsen Coöperatie Deventer en omstreken b.v.



Nico Bolkesteinlaan 75 | 7416 SE DEVENTER
0570 – 501 770 | info@hcdo.nl | www.hcdo.nl